

MOTORISTAS

DE EMPRESAS DE APLICATIVOS

ESTUDOS DA PROPOSTA DE
REGULAMENTAÇÃO DO GOVERNO



Organizador

Francisco Gérson Marques de Lima

- Ana Carolina Paes Leme
- Brena Márcia Dantas Nogueira
- Calvin Chaves Gomes
- Felipe Caetano da Cunha
- Francisco Pércles R. M. de Lima
- Isaura Barbosa de Oliveira Lanza
- Jaime Luís Bezerra Araújo
- Levi Noletto Paiva
- Lorena Cris Ferreira de Castro
- Luciano Martinez
- Marcia Araujo Gois Albuquerque
- Marcus Maltez Tanajura Gomes
- Marília Costa Barbosa Fernandes
- Murilo Carvalho Sampaio Oliveira
- Nivea Maria Santos Souto Maior
- Patrícia Lima de Sousa
- Rafael Henrique Dias Sales
- Raimundo Dias de Oliveira Neto
- Regina Sonia Costa Farias
- Renan Bernardi Kalil
- Rodrigo de Lacerda Carelli
- Tadeu Henrique Lopes da Cunha
- Valdélío de Sousa Muniz
- Vivânia Sampaio da S. Fidanza Vasconcelos



Apoio:



Motoristas de empresas de aplicativos

Estudos da proposta de regulamentação do Governo (PLP 12/2024)

Esta obra consiste em coletânea de artigos acadêmicos elaborados pelos integrantes do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho e por juristas que, após convidado(a)s, agregaram-se a este debate.

A obra vem expressar a posição da academia a propósito do PLP 12/2024, apresentado pelo Governo ao Congresso Nacional em março/2024. O Projeto de Lei visa regulamentar a relação trabalhista (que será cível) entre o motorista e a empresa de aplicativo em veículo de transporte de passageiros.

É uma contribuição doutrinária do GRUPE ao tão complexo tema dos trabalhadores por aplicativos e o Direito do Trabalho.



www.excolasocial.com.br

Francisco Gérson Marques de Lima (organizador)

Doutor, professor da Universidade Federal do Ceará, Subprocurador-Geral do Trabalho, coordenador do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, membro fundador da Academia Cearense de Direito do Trabalho, membro da Academia Cearense de Letras Jurídicas

Motoristas

de empresas de aplicativos:
estudos da proposta de
regulamentação do Governo

Fortaleza, 2024

Título: Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do Governo

Conselho Editorial:

Francisco Gérson Marques de Lima (Doutor, Professor, PPGD-UFC), Coordenador
Francisco Meton Marques de Lima (Doutor, Professor, PPGD-UFPI)
Ivo Dantas (Doutor, Professor, PPGD-UFPE)
Sérgio Torres Teixeira (Doutor, Professor, PPGD-UFPE)
Regina Sonia Costa Farias (Mestre, Professora no Ceará)
Dados cadastrais: armazenados na Excola.

Esta obra resulta de Projeto de produção acadêmica dos membros do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará (Brasil), coordenado pelo Prof. Dr. Francisco Gérson Marques de Lima. A produção acadêmica não tem finalidade lucrativa.

A publicação se dá pela Excola Social (Registro de prefixo editorial nº 65-81313), unicamente no modo online.

Fica autorizada a citação, o download, o upload e a impressão sem fins lucrativos, para propósitos acadêmicos e de pesquisa, desde que seja citada a fonte. É vedada a comercialização da obra.

Publicação: Excola Social (co-editor), 2020, CNPJ 24.792.230/001-07
Rua Monsenhor Bruno, 1153, sala 1705, Aldeota
CEP 60.115-191, Fortaleza, Ceará, Brasil
Endereço eletrônico: www.excolasocial.com.br
Telefones: (51 85) 3267-7597 | 98897-7566 | (61) 9 9640-3869 - wts
Foto de capa: Retirantes, de Portinari.jpg;

Apoio: OAB-ESA (Ceará) - Escola Superior da Advocacia - Ordem dos Advogados do Brasil, Sec. Ceará.
ANPT - Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho
MPT - Ministério Público do Trabalho

Dados internacionais de catalogação da publicação na fonte (CIP)

L732m 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. Fortaleza : Excola Social, 2024. 252p.

ISBN 978-65-993343-7-5
Vários autores
1. Trabalho 2. Direito 3. Tecnologia | Lima, Francisco Gérson Marques de (org.)

Publicação eletrônico-digital: www.excolasocial.com.br/livros

CDD 344

Tornou-se aparentemente
óbvio que nossa tecnologia
excedeu nossa humanidade.

Albert Einstein

Sumário

APRESENTAÇÃO7

RELAÇÃO DE CO-AUTORE(A)S DESTA OBRA: 11

OS MOTORISTAS NÃO QUEREM O VÍNCULO DE EMPREGO: A VISÃO DE SINDICALISTAS A PARTIR DO DISCURSO IDEOLÓGICO E A COMPREENSÃO DA REALIDADE BASEADA EM PESQUISA CIENTÍFICA 15
ANA CAROLINA PAES LEME

DECISÕES DO STF: SINALIZAÇÃO DA DESPROTEÇÃO AOS MOTORISTAS PLATAFORMIZADOS 29
CALVIN CHAVES GOMES
MARCUS MALTEZ TANAJURA GOMES
MURILO CARVALHO SAMPAIO OLIVEIRA

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHADORES POR APLICATIVOS EM VEÍCULOS DE QUATRO RODAS: O PLP 12/2024 45
FRANCISCO GÉRSON MARQUES DE LIMA

ATUAÇÃO DA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO NO PLP 12/2024: AS POSSIBILIDADES DE UMA ATUAÇÃO EFICAZ DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NO COMBATE A UMA MAIOR PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DE MOTORISTAS POR APLICATIVOS..... 61
FRANCISCO PÉRICLES RODRIGUES MARQUES DE LIMA
FELIPE CAETANO DA CUNHA

O GIRO DO TST SOBRE O TRABALHO PLATAFORMIZADO: PROCESSO HISTÓRICO, MUDANÇA DE POSIÇÃO E DEFESA DA JUSTIÇA SOCIAL. 71
ISAURA BARBOSA DE OLIVEIRA LANZA
MURILO CARVALHO SAMPAIO OLIVEIRA
NIVEA MARIA SANTOS SOUTO MAIOR

DISCURSO EMPRESARIAL CHANCELADO NO PLP 12/2024 85
JAIME LUIS BEZERRA ARAÚJO
RAIMUNDO DIAS DE OLIVEIRA NETO

PL 12/2024: RETROCESSO E ABUSOS A JORNADA DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO 99
LEVI NOLETO PAIVA

A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO PLP 12/2024: BENEFÍCIOS AOS TRABALHADORES OU ÀS OPERADORAS DE APLICATIVOS?	111
LORENA CRIS FERREIRA DE CASTRO	
PATRÍCIA LIMA DE SOUSA	
VIVÂNIA SAMPAIO DA SILVA FIDANZA VASCONCELOS	
REPRESENTAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES.....	123
LUCIANO MARTINEZ	
O FRANKENSTEIN DO ENQUADRAMENTO DO MOTORISTA DE APLICATIVO NO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR 12/2024.....	131
MARCIA ARAUJO GOIS ALBUQUERQUE	
A EVIDÊNCIA DO PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR E A SUBORDINAÇÃO DO MOTORISTA POR APLICATIVO	143
MARÍLIA COSTA BARBOSA FERNANDES	
CONTROLE DAS PLATAFORMAS DIGITAIS SOBRE OS TRABALHADORES: AUTONOMIA DEFENDIDA NO PLP 12/2024 VERSUS SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA PRÁTICA.....	155
RAFAEL HENRIQUE DIAS SALES	
TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS: PARA ONDE O MUNDO ESTÁ INDO? ..	169
RENAN BERNARDI KALIL	
TRABALHADOR DE APLICATIVO COMO AUTÔNOMO: NEM EMPREGO FORMAL NEM TRABALHO AVULSO, UMA NOVA CATEGORIA PROFISSIONAL (ART. 3º DO PL 12/2014)	187
REGINA SONIA COSTA FARIAS	
BRENA MÁRCIA DANTAS NOGUEIRA	
REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS: O BRASIL NA CONTRAMÃO DA CIVILIZAÇÃO.....	201
RODRIGO DE LACERDA CARELLI	
PLATAFORMAS DIGITAIS OU EMPRESAS DE TRANSPORTE?.....	209
TADEU HENRIQUE LOPES DA CUNHA	
NA CONTRAMÃO DA PREVENÇÃO A ACIDENTE DE TRABALHO	223
VALDÉLIO DE SOUSA MUNIZ	
PLP 12/2024 - PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR.....	239
ÍNDICE ALFABÉTICO-REMISSIVO	248

APRESENTAÇÃO

A tecnologia tem acarretado o surgimento de reestruturações na organização das empresas, alterando o próprio modelo de produção. Agora é a vez da chamada Indústria 4.0, que traz muitas preocupações no tratamento conferido aos trabalhadores, a começar pela negação do Direito do Trabalho, ao menos em sua concepção estabelecida na Constituição e na legislação trabalhista, sobretudo no pertinente ao vínculo de emprego. Um dos casos que mais se destaca é o dos condutores de veículos, em especial dos motoristas em veículos de transporte de passageiros, suscitando projetos de leis.

Considerando que um Projeto de Lei específico tem chamado mais a atenção de sindicatos e de pesquisas acadêmicas, o **GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho**, da Universidade Federal do Ceará, constituiu subgrupo composto por seus membros, professore(a)s voluntário(a)s de outras Instituições de Ensino e profissionais (Juízes, Procuradores e Advogados), com a finalidade de estudar e analisar o Projeto de Lei Complementar de autoria do Executivo federal, que se diz erguer-se em diálogo tripartite e considerar o que resultou das diversas tratativas entre o Ministério do Trabalho e Emprego, representações de sindicatos de trabalhadores e empresas do setor econômico. Na ótica do Governo, o Projeto estaria legitimado pela participação e aquiescência dos atores sociais diretamente envolvidos (entidades sindicais, centrais e empresas), além de que propõe conquistas como o reconhecimento da **categoria** dos trabalhadores nele mencionados, o asseguração da **representação** profissional por sindicatos, a inserção dos trabalhadores no regime de **previdência social** e o direito à **negociação coletiva**.

Portanto, este livro se constitui em avaliação crítica à regulamentação proposta pelo PLP 12/2024, apresentado pelo Governo Federal ao Congresso Nacional, em 05.03.2024, objetivando **regulamentar o trabalho dos motoristas de empresas de aplicativos de veículos automotores de quatro rodas no transporte de passageiros**. Sem dúvidas, a mais expressiva empresa do setor é a Uber, com estimativa de mais de um milhão de motoristas/entregadores parceiros laborando atualmente no Brasil (fonte <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>, dados apurados em novembro/2023). Por isso alguns observadores do Projeto o chamam de “Projeto da Uber”, uma expressão dúbia, que pode expressar a prevalência dos interesses da empresa no PLP, em face da derrocada dos direitos dos trabalhadores, ou simplesmente como forma de identificar a principal empresa do mercado.

Colaboraram para esta obra pesquisadores de diversas Universidades, de vários Estados brasileiros, com diferentes perspectivas sobre a modalidade do transporte de passageiros por via de aplicativos digitais. Para assegurar a livre convicção e a manifestação independente, foi assegurado que cada autor(a) desenvolvesse seu artigo sem acerto prévio com outros participantes deste livro, a não ser pela repartição de temas. Assim, cada texto foi escrito livremente, como efusão de ideias e percepção da academia.

Conforme se pode ver da leitura dos vários artigos doutrinários, a equipe apresenta convergência na análise dos pontos principais do Projeto de Lei (PLP 12/2024). Em síntese, os autores e autoras defendem que o Projeto está muito aquém do que se deseja para a regulação do trabalho de motoristas em transporte de passageiros por aplicativos, inclusive se contrapondo às orientações emanada da OIT, do Conselho da União Europeia e da regulamentação adotada por diversos países.

Embora o PLP não alcance todos os condutores de veículos, porquanto é específico do transporte de passageiros em veículos de **quatro rodas**, ele abre uma fissura para a regulamentação de outros trabalhos plataformizados. Há um risco real de se transformar em perigoso precedente, a inspirar outros Projetos do Governo e, na linha sequência do processo legislativo, sua finalização deteriorada no Congresso Nacional, palco onde se debatem e se alteram os projetos que lá chegam. Em se tratando de direitos trabalhistas, a experiência tem demonstrado, especialmente nos últimos 10 anos, a enorme plausibilidade de que tais alterações ocorram para reduzir ainda mais os direitos sociais. Portanto, se um projeto emana do Governo, quase sem direitos trabalhistas, a tendência é que os poucos direitos nele previstos serão extirpados durante os debates nas Casas Legislativas.

E este é um risco real que o PLP 12/2024 apresenta, porquanto chega ao Congresso Nacional praticamente nu em direitos e garantias, exceto por algumas previsões acanhadas ou já estabelecidas na Constituição Federal, donde sua inocuidade.

Outro ponto será a repercussão que o Projeto poderá ter no Judiciário, considerando as várias ações em curso, entre individuais e coletivas, inclusive as que tramitam no STF, o qual se encontra na iminência de julgar o caso da Uber, em decisão com recursão geral. É possível que o malsinado Projeto comprometa todas as decisões judiciais e as estratégias de combate jurídico à precarização no trabalho plataformizado de motoristas.

Recentemente, enquanto esta obra era diagramada, surgiram manifestações de trabalhadores contrários ao PLP 12/2024, em várias localidades do país, no que parece haver um descompasso entre a base da

classe laboral e o entendimento expresso por suas representações sindicais nas mesas tripartites que originaram o Projeto de Lei emanado do Governo. Este descompasso precisa ser resolvido internamente, com os sindicatos ouvindo e acatando a opinião dos representados. É que as posições tomadas por lideranças sindicais em debates sob tema sensível, como o presente, precisam estar alinhadas com o entendimento dos representados, pois a vontade da classe não é a da cúpula, mas a da base sindical, mesmo que isto não signifique unanimidade interna. Se as entidades sindicais não ouvirem as bases, estarão sujeitas a desautorizações coletivas, além de perderem sua legitimidade. Certamente, a cúpula do sindicalismo saberá lidar com esta situação, pondo-se ao lado dos trabalhadores, como é natural.

O GRUPE agradece ao apoio dado pela **Escola Superior da Advocacia (ESA)**, da OAB-CE, que colaborou no estímulo à obra e incentivou os advogados e advogadas trabalhistas a integrarem o corpo de co-autores.

Ficam os agradecimentos, também, ao **Ministério Público do Trabalho**, sobretudo à sua Procuradora-Geral em exercício, Dra. Maria Aparecida Gugel, que não mediu esforços para que o *Parquet* participasse deste livro, na condição de instituição de apoio. Sua Excelência constata a ausência, no PLP 12/2024, de dispositivos que protejam e regulem adequadamente a situação das mulheres que trabalham para empresas de aplicativos de transporte de passageiros. A igualdade de gênero, com proteção ao trabalho das mulheres, tem sido uma das pautas sagradas do MPT. Aliás, o histórico de defesa dos direitos constitucionais do trabalho e a vanguarda no seu enfrentamento tornaram o MPT um dos maiores defensores dos valores sociais do trabalho no Brasil, fato este potencializado pelo Procurador-Geral do Trabalho atual, Dr. José de Lima Ramos Pereira.

Destaca-se, também, o apoio dado pela **ANPT-Associação dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho**, na pessoa de seu gentil presidente, Dr. José Antonio Vieira de Freitas Filho, o qual, em discurso de lançamento de mais um número da Revista da ANPT, observou que a Associação tem resistido “às sucessivas tentativas de desconstrução do Direito do Trabalho e de preterição da competência constitucional da Justiça do Trabalho”. A ANPT possui atuação que transcende os interesses classistas de seus associados. Neste sentido, o Presidente da entidade esclareceu que ela possui “uma história vitoriosa que se distingue não apenas pela defesa das legítimas aspirações das associadas e dos associados, mas também pela luta em prol da efetivação do ideário da Justiça Social, firme na premissa de que o fortalecimento do Estado Democrático de Direito, como idealizado pela Constituição da República de 1988, pressupõe a valorização do trabalho humano e a preservação da dignidade dos trabalhadores e das trabalhadoras”.

É uma grande honra, portanto, contar com o apoio da gloriosa Associação a estes estudos.

Enquanto grupo de estudos acadêmico, o **GRUPE** prioriza a manifestação racional de ideias, a crítica social, a imparcialidade científica e a defesa dos direitos sociais, em nome da dignidade humana e da melhoria das condições de trabalho e de salário da classe operária, mesmo quando trabalhadores não admitam que são operários – certamente, fruto de manipulação ideológica. E é com este viés que o GRUPE oferece ao público a presente obra, com participantes que vivenciam a academia e conhecem o Direito do Trabalho. O que nós, acadêmicos, podemos oferecer de contribuição ao debate são os nossos estudos e nossas opiniões.

E o que a Excola faz, ao longo de sua existência, é exatamente proporcionar a divulgação do pensamento social da boa doutrina e da jurisprudência sobre direitos sociais do trabalho, proporcionando a crítica onde ela de fato deva ser feita.

Fortaleza-CE, março de 2024.

Francisco Gérson Marques de Lima

Coordenador do Projeto GRUPE

Professor Associado da UFC

RELAÇÃO DE CO-AUTORE(A)S DESTA OBRA:

ANA CAROLINA REIS PAES LEME

Doutora em Direito pela UFMG; Professora; servidora pública federal. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9715907508121443>. Email: anacarolinapaesleme@gmail.com Instagram: @anacarolinapaesleme Youtube: Ana Carolina Paes Leme.

BRENA MÁRCIA DANTAS NOGUEIRA

Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Ceará; monitora de Direito do Trabalho I, vinculada ao Grupe.

CALVIN CHAVES GOMES

Advogado Trabalhista; aluno Especial da disciplina Trabalho, Estrutura Social e Políticas Sociais oferecida pelo PPGD/UFBa no semestre letivo 2024.1; Pós-Graduando em Direito Digital do Trabalho, Compliance Trabalhista e LGPD pela Verbo Jurídico; Graduado em Direito pela Universidade Católica do Salvador (UCSal).

FELIPE CAETANO DA CUNHA

Graduando em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC); Membro do Grupo de Estudos e Defesa do Direito e do Processo do Trabalho (GRUPE); Membro acadêmico da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/CE; Assessor Legislativo na Assembleia Legislativa do Ceará (ALECE).

FRANCISCO GÉRSON MARQUES DE LIMA

Doutor, com pós-doutorado pela UFPE em negociação coletiva; Professor Associado da Universidade Federal do Ceará (UFC); Subprocurador-Geral do Trabalho (MPT); tutor do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho; membro fundador da Academia Cearense de Direito do Trabalho (ACDT) e da Academia Cearense de Letras Jurídicas (ACLJ); autor de livros e artigos.

FRANCISCO PÉRICLES RODRIGUES MARQUES DE LIMA

Mestre em Direito pela Universidade do Estado do Amazonas; Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Anhanguera-UNIDERP; Graduado em Direito pela Universidade Federal do Ceará; Membro do GRUPE.

ISAURA BARBOSA DE OLIVEIRA LANZA

Doutora e Mestre em Serviço Social pela Universidade Federal de Juiz de Fora/MG; Coordenadora do curso de Direito e Professora de Direito do Trabalho da Faculdade Metodista Granbery. E-mail: zazaadv@hotmail.com.

JAIME LUIS BEZERRA ARAÚJO

Juiz do Trabalho Titular da 1ª Vara de Sobral, TRT-7ª/CE; mestrando em Direito Empresarial pela Uni9.

LEVI NOLETO PAIVA

Mestre em Direito pela UFC, pesquisador do GRUPE UFC, advogado sindical, professor e pós-graduado em direito e processo do trabalho.

LORENA CRIS FERREIRA DE CASTRO

Graduada em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Advogada. Membro do GRUPE/UFC.

LUCIANO MARTINEZ

Juiz do Trabalho do TRT-5ª Região; Mestre e Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP; Pós-Doutor em Direito do Trabalho pela PUCRS; Professor Associado III de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da UFBA; Titular da Cadeira 52 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e Titular da Cadeira 26 da Academia de Letras Jurídicas da Bahia.

MARCIA ARAUJO GOIS ALBUQUERQUE

Advogada, mestranda em Direito pela Universidade Federal do Ceará, membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE). E-mail: marcia.albuquerque@alu.ufc.br.

MARCUS MALTEZ TANAJURA GOMES

Advogado Trabalhista; aluno Especial da disciplina Trabalho, Estrutura Social e Políticas Sociais oferecida pelo PPGD/ UFBA no semestre letivo 2024.1; Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho - PUC/SP Cogear; Pós-Graduado em Relações contratuais Trabalhistas pela Universidade de Coimbra; Graduado em Direito pela Universidade Salvador - UNICACS; discente da Universidade Federal da Bahia, em Administração de empresas, em mobilidade para o Instituto Politécnico de Setubal/Portugal.

MARÍLIA COSTA BARBOSA FERNANDES

Advogada e professora de graduação e pós-graduação em Direito; Mestre em Direito pela Universidade Federal do Ceará; Especialista em Direito do Trabalho; Especialista em Direito e Processo Constitucional; membro do GRUPE/UFC.

MURILO CARVALHO SAMPAIO OLIVEIRA

Doutor em Direito pela UFPR e estágio pós-doutoral pela UFRJ; Juiz do Trabalho no TRT da 5ª Região e Professor associado da UFBA em Direito e Processo do Trabalho; pesquisador do Grupo Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social (TTDPS/UFBA). E-mail: murilosampaio@yahoo.com.br.

NIVEA MARIA SANTOS SOUTO MAIOR

Doutoranda em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco; Mestre em Direito pela Universidade Estácio de Sá; Mestre em Serviço Social pela UEPB; Advogada e Professora de Direito do Trabalho e Direito Empresarial na Cesrei Faculdade. E-mail: nivea.maior@ufpe.br.

PATRÍCIA LIMA DE SOUSA

Mestranda em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará. Especialista em

Direito e Processo Previdenciário pela UNIFOR. Chefe do Núcleo de Registro e Previdência do Ministério Público do Estado do Ceará.

RAFAEL HENRIQUE DIAS SALES

Doutorando e Mestre em Direito na UFC; advogado trabalhista; atual Presidente da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/CE; membro do GRUPE/UFC.

RAIMUNDO DIAS DE OLIVEIRA NETO

Juiz do Trabalho Substituto e Gestor Regional do Programa Trabalho Seguro no TRT-7ª/CE. Mestre em Filosofia pela UEVA/CE. Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

REGINA SONIA COSTA FARIAS

Mestre em Direito pela Universidade Federal do Ceará, advogada, secretária do GRUPE.

RENAN BERNARDI KALIL

Procurador do Trabalho, Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo (USP) e professor do curso de graduação em Direito no Insper.

RODRIGO DE LACERDA CARELLI

Mestre em Sociologia e Direito pela Universidade Federal Fluminense; Doutor em Sociologia pelo IESP/UERJ; Professor do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ); Procurador do Trabalho no Rio de Janeiro.

TADEU HENRIQUE LOPES DA CUNHA

Bacharel, Mestre e Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo; Professor na Universidade Paulista; Procurador do Trabalho, foi Coordenador Nacional da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET) do Ministério Público do Trabalho (2019-2023).

VALDÉLIO DE SOUSA MUNIZ

Mestre em Direito Privado pelo Centro Universitário 7 de Setembro (Uni7); Especialista em Direito e Processo do Trabalho (Faculdade Darcy Ribeiro); Analista Judiciário/Assistente de Juiz no Tribunal Regional do Trabalho (TRT-7ª Região); Professor de Direito Processual.

VIVÂNIA SAMPAIO DA SILVA FIDANZA VASCONCELOS

Especialista em Direito Previdenciário pelo Júris Curso; advogada trabalhista; membra das Comissões de Direito do Trabalho e de Previdenciário da OAB/CE; membra da Comissão de Jurisprudência do GRUPE/UFC.

OS MOTORISTAS NÃO QUEREM O VÍNCULO DE EMPREGO: A VISÃO DE SINDICALISTAS A PARTIR DO DISCURSO IDEOLÓGICO E A COMPREENSÃO DA REALIDADE BASEADA EM PESQUISA CIENTÍFICA

ANA CAROLINA PAES LEME¹

Resumo: O texto aborda a luta pelo reconhecimento dos direitos dos trabalhadores uberizados, destacando a visão de sindicalistas e o discurso ideológico que culminaram na edição do Projeto de Lei 12/2024 (PLP 12/24). A estratégia das empresas é deslocar o debate sobre o vínculo empregatício para a suposta vontade dos motoristas, embora pesquisas indiquem que o medo de perder o emprego influencia essa percepção. Essas pesquisas revelam também condutas antissindicais das empresas e a transferência de riscos e custos aos trabalhadores. O texto destaca a resistência dos motoristas em reconhecer a existência do vínculo de emprego devido ao receio de perda de autonomia e flexibilidade, além de evidenciar o discurso de que haveria necessidade de regulamentação para garantir direitos mínimos. Conclui-se que a aprovação do PLP 12/24 com um estatuto jurídico rebaixado para os trabalhadores uberizados pode promover a precarização do trabalho em outras profissões, enfatizando a importância de uma revisão do projeto.

Palavras-chave: Direito do Trabalho, trabalho uberizado, trabalho de plataforma, precarização, regulamentação.

1. Introdução

A luta pelo reconhecimento de direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores uberizados tem sido amplamente pesquisada, no Brasil e no mundo, como um aspecto chave para a disputa do modelo social que se pretende construir. Recentemente, com a inclusão do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024), tornou-se urgente lançar luzes à questão.

¹ Doutora em Direito pela UFMG. Professora. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9715907508121443>. Email: anacarolinapaesleme@gmail.com Instagram: @anacarolinapaesleme Youtube: Ana Carolina Paes Leme

A estratégia das empresas tem sido deslocar o centro do debate para a discussão acerca de as motoristas e os motoristas “quererem ou não” o vínculo de emprego. Porém, ao longo dos últimos anos, foram elaboradas por esta autora diversas pesquisas, cujos dados revelam que esse “desejo” é intermediado pelo “medo” de perder o trabalho, evidenciando que o Estado Brasileiro deveria intervir para introduzir limites éticos à contratação da mão de obra que garantam o trabalho com direitos e dignidade. Todavia, o PLP 12/24 aponta em outro sentido.

Tais pesquisas têm abrangido o contexto relacionado às motoristas e aos motoristas das empresas de transporte individual privado instrumentalizado por aplicativos digitais nos últimos seis anos, no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (Mestrado e Doutorado), o que resultou numa dissertação publicada como livro² e em tese de doutorado intitulada *“De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação no Brasil”*.³

Em tais estudos, foi possível entrevistar lideranças de quase a totalidade das organizações sindicais de motoristas plataformizados no Brasil, motivo pelo qual entende-se ser essencial manifestar neste debate a percepção revelada pelo campo da pesquisa, dividida por tópicos relacionados ao medo como impulsionador da suposta rejeição ao vínculo. A ideia deste artigo, portanto, é unir os resultados desse aprofundamento, enfocando os pontos que o PLP 14/2024 não considerou.

Assim, serão apontadas como percepções ainda não tidas em conta o medo como impulsionador da “rejeição” ao vínculo empregatício, destacando a desqualificação da compreensão jurídica do enquadramento como empregado na economia de serviços, trazendo ainda a relação do indivíduo com o movimento sindical, em especial diante da prática de condutas antissindicais pelas empresas-plataformas, além do modelo de exploração do trabalho que utilizam, com a transferência dos riscos e custos às trabalhadoras e trabalhadores, que são impedidos do direito de acesso a ter direitos.

² LEME, Ana Carolina Paes Leme. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. São Paulo: LTr, 2019.

³ LEME, Ana Carolina Reis Paes. *De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação*. 307 f. 2022. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito. Universidade Federal de Minas Gerais/MG, 2022. Disponível no Repositório de Teses da Biblioteca da UFMG: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/45117>. Acesso em: 15 mar. 2024.

2. Percepções reveladas pelas pesquisas

Nas pesquisas indicadas, feitas pela autora, foi se revelando uma diversidade de problemas que, ao que tudo indica, o PLP 12/24 não levou em consideração. Por esse motivo, nos tópicos a seguir, essas percepções serão objeto de análise, como forma de acrescentar outra visão ao debate atual sobre o projeto.

2.1. O medo como impulsionador da suposta “rejeição” ao vínculo empregatício

Talvez o ponto principal que não tenha sido apontado nas discussões do PLP 12/2024 seja o fato de que o discurso das motoristas e dos motoristas plataformizados está estruturado a partir do medo. Medo de pleitearem o reconhecimento pleno como merecedores dos mesmos direitos das demais trabalhadoras e trabalhadores.

Em síntese, esse medo faz com que as motoristas e os motoristas não venham a defender o reconhecimento do vínculo de emprego pelo receio “de a Uber ir embora” e eles perderem o trabalho. E essa ameaça é produzida pelas empresas e reproduzida diariamente entre as trabalhadoras e os trabalhadores. As motoristas e os motoristas são “viradores”, como dizem Vera Telles e Ludmila Abílio⁴, ou seja, têm transitado entre ocupações formais e informais, “se virando” e fazendo bicos para se sustentarem. Por isso, compõem sua trajetória pela instabilidade e pela ausência de uma identidade profissional definida, raramente contando com uma rede de proteção e segurança socialmente instituída via mundo do trabalho. Assim como já se sabe de outras populações socialmente vulnerabilizadas, como negros, mulheres, domésticas e outros, o processo por eles vivido acabou por naturalizar a vulnerabilidade e incutir o medo, a ponto de eles próprios negarem a possibilidade de romper com esse processo, o que demonstra sua característica de vulnerabilização.⁵

Nas discussões do PLP 12/2024, é possível perceber que em muitos momentos se ressalta que os próprios motoristas não têm interesse em serem reconhecido o vínculo nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho

⁴ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Passa Palavra*, 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 15 mar. 2024.

⁵ VIDIGAL, Viviane. *Capitalismo de plataforma: as facetas e as falácias*. Campinas: Mizuno, 2023.

(CLT), mas não há a busca pela causa de tal rejeição, que só ocorre de forma aparente. Por receio de se verem desempregados e desamparados, afirmam que tal reconhecimento não lhes favorece, quando em verdade é o contrário.

Ao levá-los a compreender que tal medo é infundado, a discussão do PLP ganha outros contornos. Na pesquisa de doutoramento elaborada por esta autora, colacionam-se relatos de que lideranças estavam sendo aliciadas e cooptadas pelas empresas, inclusive com promessa de remuneração, para se afastarem da luta sindical ativa e restringirem as reivindicações às pautas mais palatáveis.

Além do discurso destinado a desqualificar a compreensão jurídica de enquadramento empregatício do trabalho dos motoristas plataformizados como uma “ideologia do vínculo empregatício”, chama a atenção a absorção da ideia de que a aplicação da legislação do trabalho acarretaria a inviabilidade da atividade econômica das empresas, colocando em risco a fonte de renda das motoristas e dos motoristas, o que se qualificou como esse medo de perder o próprio sustento.

Contraditoriamente, um dos entrevistados afirmou que as trabalhadoras e os trabalhadores é que teriam o encargo de não promover a aplicação da legislação do trabalho (CLT), sob pena de, assim fazendo, a corporação encerrar suas atividades e suprimir a renda das trabalhadoras e dos trabalhadores. Sustenta isso, mesmo que manifeste com clareza que reconhece a existência de subordinação jurídica na relação entre empresas-plataformas e motoristas: “a partir do momento que elas dizem que o motorista é parceiro, mas criam metas e, se ele não atender, é automaticamente excluído do processo”.

Já a presidenta do sindicato, casada com o Entrevistado 12, chega a afirmar que o vínculo empregatício pode acabar com a profissão dos motoristas que dirigem para empresas-plataformas digitais no Brasil, em razão do imposto que seria devido pela empresa, mesmo sabendo que no Reino Unido foram reconhecidos direitos trabalhistas dos motoristas e que no mundo inteiro isso está sendo buscado. Manifesta, inclusive com supostos percentuais, que seria ônus das trabalhadoras e dos trabalhadores brasileiros lutarem contra o reconhecimento de direitos em prol da preservação das empresas no país, o que sintomaticamente não considera ser a situação das trabalhadoras e dos trabalhadores de outros países:

Hoje tão buscando o vínculo empregatício no mundo inteiro, não é nem só no Brasil, porque o Reino Unido é um dos maiores exemplos. E a gente luta justamente ao contrário, não luta pelo vínculo empregatício, porque a gente entende que ele pode matar a profissão no Brasil. A gente sabe que, no nosso país, os impostos são absurdos e o número de motoristas

que existe hoje já são milhões, isso tornaria inviável para as plataformas pagarem. Hoje estamos com a média de 37% de imposto em cima de cada trabalhador [...] a gente não pode matar as plataformas porque se a gente mata as plataformas não tem a geração de renda e aí o que é que esses desempregados vão fazer (Entrevistada 11, BA, 19.08.2021).⁶

Essa fala é muito elucidativa, quando confrontada com a declaração do CEO da própria UBER, feita em 2022, diante da perspectiva de uma legislação europeia que designe seus motoristas como empregados, ou forneça direitos adicionais, como férias e benefícios previdenciários. Dara Khosrowshahi garante que

qualquer modelo pode funcionar economicamente para nós. É isso que nossos motoristas querem. Na Espanha provamos que um modelo de emprego na frota funciona. Não só funciona, mas cresce com margens próximas das nossas margens de longo prazo"⁷.

Ou seja, diante da necessidade de afirmar a sua sustentabilidade, a maior empresa do setor foi obrigada a desmentir o fato pressuposto na chantagem velada, tão disseminado e que hoje aprisiona as expectativas das trabalhadoras e dos trabalhadores de que a empresa não suportaria o reconhecimento do regime de emprego. Entretanto, a força coletiva também tem um papel em espalhar esse receio, como se verá a seguir.

⁶ LEME, Ana Carolina Reis Paes. *De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação*. 307 f. 2022. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito. Universidade Federal de Minas Gerais/MG, 2022. Disponível no Repositório de Teses da Biblioteca da UFMG: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/45117>. Acesso em: 15 mar. 2024.

⁷ UBER fireside chat with UBS. *Lee Fang* [Canal Youtube], 14 dez. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=YDsOFNIET5U>. Acesso em: 15 mar. 2024. "So any model can work economically for us" (no original), disse Khosrowshahi quando perguntado sobre uma possível legislação da UE que exigiria que o Uber designasse motoristas como funcionários ou fornecesse direitos adicionais, como férias e pensão. Disse Steve Smith, porta-voz da Federação do Trabalho da Califórnia, em um comunicado ao The Intercept que "o reconhecimento de Dara Khosrowshahi de que a empresa pode – e se adaptou – a tratar os trabalhadores como funcionários em outros países é um tapa na cara de todos os motoristas nos EUA que o Uber continua a explorar". E acrescentou Smith que: "Tudo se resume à pura ganância de executivos ricos que farão qualquer coisa ao seu alcance para impedir que os trabalhadores tenham uma parte dos lucros que seu trabalho gera." (FANG, Lee. Uber CEO admits company can afford labor protections for drivers. *The Intercept*, 7 jan. 2022. Disponível em: <https://theintercept.com/2022/01/07/uber-drivers-labor-protections-dara-khosrowshahi-european-union/>. Acesso em: 13 mar. 2024).

2.2. A prática de condutas antissindicais pelas empresas-plataformas

No quesito sindical, as pesquisas dos últimos seis anos levaram a compreender que também os sindicatos da categoria estão inteiramente imersos na luta por sobrevivência imediata das trabalhadoras e dos trabalhadores. Todos os dirigentes sindicais entrevistados na pesquisa são motoristas e sobrevivem e sustentam suas famílias com os ganhos diários advindos do que eles chamam de “rodagem”. Nenhum deles relatou receber remuneração pelo exercício da atividade sindical. Há uma forte demanda, portanto, por sobrevivência, que dimensiona as possibilidades de sua atuação na luta coletiva e na capacidade de angariar recursos para a organização. Trata-se de injustiças de redistribuição, em primeiro lugar, que obstruem a sua representação no espaço político e agravam o medo relatado no tópico anterior.

As empresas-plataformas usam diversas estratégias para obstruir o crescimento de um movimento sindical forte, ao inibir que seu embrião se forme, impedindo ou dificultando a atuação das lideranças insurgentes. A prática de condutas antissindicais por empresas de transporte plataformizado foi já relatada em artigo acadêmico datado de 2017⁸, mas permanece. Há diversos casos de lideranças bloqueadas do acesso no aplicativo e, em pelo menos um deles, foi reconhecida a conduta antissindical da empresa-plataforma, que bloqueou a dirigente do Sindicato do Rio Grande do Sul no curso das negociações em mediação pré-processual, sendo a empresa condenada ao pagamento de indenização por ato ilícito em acórdão do TRT-4, publicado em 23/06/2022.⁹

A título de exemplificação, no caso das plataformas de entrega, recentemente foi noticiada a manipulação realizada pela empresa *IFood*¹⁰, que contratou uma agência de publicidade para atuar nas redes sociais, por meio de perfis falsos, que se passavam por entregadores em meio a manifestações pelo reconhecimento de direitos trabalhistas, com o claro intuito de desmontar o

⁸ LEME, Ana Carolina Reis Paes. A relação entre o implemento das inovações tecnológicas disruptivas e a potencialização de práticas antissindicais. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 304-317.

⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Processo nº 0020882-91.2021.5.04.0201*. Recorrente: 99 tecnologia Ltda. Recorrido: Carina Mineia dos Santos Trindadero. Relator: Marcos Fagundes Salomão, 2022. Julgamento da 5ª Turma do TRT 4, em 23.06.2022.

¹⁰ LEVY, Clarissa. A máquina oculta de propaganda do iFood. *A pública*, 4 abr. 2022. Disponível em: <https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/>. Acesso em: 13 mar. 2024.

movimento grevista e desvirtuar a pauta reivindicatória para propostas aceitáveis para a empresa, obstruindo estrategicamente as manifestações favoráveis ao reconhecimento de direitos empregatícios. Usando slogans pensados pelo marketing, era a empresa quem defendia sua própria pauta: “SEM patrão e salário mínimo. No corre bem feito a gente tira mais e não tem chefe pra encher o saco. A gente quer liberdade pra tramar pra quem a gente quiser!”. Ou seja, importa à empresa substituir as pautas de direitos igualitários pelas “pautas da viração”, o que também não tem sido levantado nas discussões do PLP 12/24.

Como ocorre em diversos tópicos relacionados ao Direito do Trabalho e à aplicação da CLT, há uma desqualificação em relação ao que de fato deve ser visto como relação de emprego ou não. Essa também é uma das percepções reveladas pelas pesquisas acadêmicas, como se verá a seguir.

2.3. A desqualificação da compreensão jurídica do enquadramento como empregado na economia de serviços

Grande parte das demandas de motoristas que buscam as entidades sindicais diz respeito aos “bloqueios” (o que bem podem ser chamados de demissão) do perfil da motorista ou do motorista feito pela empresa direto na plataforma, por motivos arbitrários ou sem explicação, o que dimensiona o desmesurado poder das empresas sobre o meio de sobrevivência, de modo que é esse primeiro degrau elementar que constitui o atual estágio e o horizonte imediato das pretensões das motoristas e dos motoristas. Por isso, tantos relatos expressando que “na verdade eles só querem rodar, querem trabalhar”.

Contudo, ao mesmo tempo que querem o acesso à empresa para realizar o trabalho, a pesquisa¹¹ também mostrou que há o forte desejo por melhorias nas condições laborais, como, por exemplo, “um canal aberto com as plataformas, reajuste no valor do quilômetro rodado, poder escolher as corridas”, condições de segurança frente à violência, acesso a condições sanitárias, de higiene e alimentação, acesso a informações e proteção em face das arbitrariedades do sistema automatizado, necessidades de descanso, de férias, proteção em face de acidentes e doenças. Há múltiplas demandas por reconhecimento e por direitos específicos das motoristas e dos motoristas

¹¹ LEME, Ana Carolina Reis Paes. *De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação*. 307 f. 2022. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito. Universidade Federal de Minas Gerais/MG, 2022. Disponível no Repositório de Teses da Biblioteca da UFMG: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/45117>. Acesso em: 15 mar. 2024.

e comuns a todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores. Mesmo que muitos expressem que não querem reconhecimento de vínculo de emprego, logo se sucedem demandas que constituem as mesmas vulnerabilidades que justificam a necessidade do modelo de regulação pública do trabalho dos demais empregados.

Conforme as entrevistas com os dirigentes sindicais, a grande maioria deles afirma a defesa do reconhecimento do vínculo de emprego para as motoristas e os motoristas como pauta prioritária.¹² No entanto, relatam que muitos motoristas da base manifestam a percepção de que, se tiverem “carteira assinada”, serão obrigados a trabalhar somente para uma das empresas-plataformas existentes e com horário pré-definido. É compreensível que as motoristas e os motoristas queiram trabalhar também para outras empresas-plataformas, pois o rendimento advindo do trabalho em apenas uma empresa-plataforma é insuficiente, além de não desejarem cumprir um horário pré-definido. Pensam que, com a carteira assinada, as empresas-plataformas irão estabelecer unilateralmente a jornada e o horário de trabalho e acreditam que, para se ganhar o salário-mínimo, será necessário cumprir o mínimo diário de oito horas dentro do carro. Por tais motivos, chegam a afirmar que “a categoria não almeja essa rigidez de horário”.

Dentre os relatos colhidos dos dirigentes, é paradigmático o exemplo da fala dos dirigentes sindicais da Bahia, casados entre si, constituindo, segundo eles, uma “família que vive do aplicativo”. Nesse caso, diferentemente da maioria entrevistada, são os próprios dirigentes que expressam o receio manifesto da luta pelo vínculo. Ele, o vice-presidente, manifesta o seu desejo, como sindicalista, de não formar um sindicato que defenda aquilo que chama de “ideologia do vínculo empregatício”. Ao mesmo tempo que reconhece a existência da subordinação dos motoristas à empresa-plataforma digital, demonstra que o medo da perda da fonte de renda lhe impediria de sustentar essa bandeira:

A categoria, por ser de mobilidade moderna, nova, com uma formatação diferente, percebe que sindicato não seria sindicato com a ideologia do vínculo empregatício. Mas mesmo entendendo que existem pontos dentro

¹² Quinze entidades sindicais foram mapeadas, em agosto de 2021. A especialização se encontra em: LEME, Ana Carolina Reis Paes. *De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação*. 307 f. 2022. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito. Universidade Federal de Minas Gerais/MG, 2022. Disponível no Repositório de Teses da Biblioteca da UFMG: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/45117>. Acesso em: 15 mar. 2024.

dessa questão da atividade em si, as plataformas conduzem de tal forma que configura essa subordinação né? Então isso acaba gerando vínculo, a partir do momento que elas dizem que o motorista é parceiro, mas criam metas e, se ele não atender, é automaticamente excluído do processo. Claro, evidente que se for analisar todas essas questões, vai gerar o vínculo. Então, o Sindicato tem essa visão, sabe que se deixar a questão do vínculo, ou se travar uma batalha, ou defender uma bandeira dessa natureza, nós podemos colocar em risco toda uma geração de renda de quem presta serviço.” (Entrevistado 12, BA, 19.08.2021).¹³

O medo de perder o sustento e a incompreensão sobre o que significa a caracterização de uma relação como de emprego indicam que o modelo de exploração utilizado tem sido eficiente em transferir os riscos e custos ao trabalhador, conforme se mostra a seguir.

2.4. Modelo de exploração do trabalho pelas empresas-plataformas e a transferência dos riscos e custos ao trabalhador

O modelo de exploração do trabalho pelas empresas-plataformas, mediante a transferência dos riscos e custos ao trabalhador, se vale, desse modo, de uma imputação de responsabilidade às trabalhadoras e aos trabalhadores pela preservação da empresa, mediante o esgotamento de todos os seus recursos humanos e patrimoniais. De um lado, não podem ter direito a uma remuneração que lhes proporcione, no mínimo, “uma existência decente para eles e sua família” como determina o art. 7º, a, ii, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), sob pena de “matar as empresas-plataformas” e a fonte de renda. De outro, então, as trabalhadoras e os trabalhadores estão obrigados a realizar jornadas exaustivas a valores baixos, sob pena de nem sequer se sustentarem e ficarem endividados com os custos dos instrumentos de trabalho, como veículo, celular, *internet*.

É por isso que a estratégia das empresas é deslocar o centro do debate para a discussão acerca de as motoristas e os motoristas “quererem ou não” o vínculo de emprego. As demandas por sobrevivência aparecem com força, manipulando as vulnerabilidades e o medo pela chantagem do “ir embora”, e se associam às ações múltiplas das empresas-plataformas que disseminam falsas informações, acentuam a percepção de que o enquadramento

¹³ LEME, Ana Carolina Reis Paes. *De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação*. 307 f. 2022. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito. Universidade Federal de Minas Gerais/MG, 2022. Disponível no Repositório de Teses da Biblioteca da UFMG: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/45117>. Acesso em: 15 mar. 2024.

jurídico que lhes assegure direitos igualitários seria impossível e distorcem as possibilidades de atender às demandas específicas das motoristas e dos motoristas dentro do modelo de emprego. Isso cria um contexto em que se impede as motoristas e os motoristas de terem direito a ter direitos.

Ante a ausência de percepção de perspectivas concretas para superar esse patamar de denegação de Justiça, os motoristas se agarram a um discurso de justificação da condição em que realmente se encontram, a de trabalhadoras e trabalhadores impedidos do direito de acesso a ter direitos. Tal situação é o que Nancy Fraser denomina de metainjustiça¹⁴.

Conviver com essa condição de negação da própria dignidade impõe recorrer a estratégias discursivas de autoproteção, de negação da realidade sofrida, tão bem estudadas por Christophe Dejours¹⁵, que são a porta escancarada para os *slogans* propagandeados pelas empresas-plataformas quanto à “liberdade e autonomia”, de “seja seu próprio chefe” e “trabalhe quando quiser”. É assim que se constrói essa relação de poder, na qual os sujeitos dominados e explorados passam a defender a manutenção das condições de dominação e exploração.

O trabalhador absorve o discurso do empregador e se propõe a lutar por trabalho, sem direito de ter direito ao trabalho, evidenciando a urgência da intervenção do Estado para garantia de um patamar civilizatório mínimo. Entretanto, quando o Estado brasileiro finalmente decidiu realizar tal intervenção, a fez **desconsiderando** todos os tópicos aqui listados e acolhendo para si o medo das trabalhadoras e dos trabalhadores, **no lugar de dissipá-lo**.

Não sem razão, portanto, doutrinadores do Direito do Trabalho têm se posicionado em relação à desnecessidade de modernização da legislação trabalhista, como indicado por Ricardo Antunes, Luiz Correa e Rodrigo Carelli¹⁶. Também o debate “O que esperar da regulação do trabalho por plataforma em 2024?” contou com a participação de Bruna Vasconcelos de Carvalho, auditora fiscal do Trabalho, Renan Kalil, procurador do Ministério Público do Trabalho, Carine Trindade, motorista de Uber e presidente do Sindicato dos Motoristas de Transporte Individual por Aplicativo do Rio Grande do Sul, e Wellington Araujo, presidente da Associação dos Trabalhadores por Aplicativo

¹⁴ FRASER, Nancy. *Scales of Justice – Reimagining Political Space in a Globalizing World*. New York: Columbia University Press, 2008.

¹⁵ DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

¹⁶ FAIXA LIVRE 08.03.2024 | Sâmia Bomfim, Ricardo Antunes, Rodrigo Carelli e Luiz Corrêa. Canal Faixa Livre, 8 mar. 2024. [144 min.]. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=BxMHXUpwUpw>. Acesso em: 15 mar. 2024.

do Distrito Federal e Entorno (ATAM), sob a moderação de Nina Desgranges, pesquisadora de Democracia e Tecnologia no ITS¹⁷.

No evento do ITS Rio, a presidenta do sindicato confirma o que foi trazido neste artigo, no sentido de que há, de sua parte, uma concordância com a caracterização do vínculo empregatício, mas que “fechou o acordo para ter a categoria reconhecida”. Já o líder nacional dos motoristas, Leandro Medeiros, que preside o sindicato de São Paulo, manifestou durante o evento de envio do PLP 12/24 ao Congresso Nacional¹⁸ seu contentamento com as decisões governamentais, mas fez um pedido direto ao Presidente Lula por uma “linha de crédito”, comprovando mais uma vez que **o medo, o desemprego e o endividamento têm sido utilizados para afastar o vínculo, em narrativa acolhida até pelos sindicalistas mais experientes.**

3. Conclusões sobre o estatuto jurídico de reconhecimento em condições de igualdade com os demais empregados

Ora, quer-se fazer crer que o regime de emprego é incompatível com a previsão contratual de liberdade ou flexibilidade de horário, o que não é verdade, havendo diversas hipóteses na legislação nesse sentido. Tampouco há qualquer exigência legal de exclusividade no regime de emprego. Nem sequer a obrigação de aceitação de chamados é absolutamente inerente ao regime empregatício, como previsto no art. 452-A, § 3º, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017 para o trabalho intermitente. Portanto, fica clara **a difusão de informações não verdadeiras e a dificuldade das motoristas e dos motoristas, inclusive dos líderes sindicais, de terem acesso ao conhecimento daquilo que poderiam ser suas condições de trabalho como empregados**, uma vez reconhecidos em igualdade de direitos com os demais, ainda que a lei e acordos coletivos tratem de aspectos especiais da categoria.

Algo que as discussões do PLP 12/24 não têm abordado, mas que não se pode desconsiderar, é que, nessa resistência crítica ao vínculo de emprego, reside uma aspiração de algo mais. Além do reconhecimento do

¹⁷ ITS Rio. *O que esperar da regulação do trabalho por plataforma em 2024?* | Varanda #138. ITS Rio, 7 mar. 2024. [72 min.]. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=vmHgNNikVxQ>. Acesso em: 15 mar. 2024.

¹⁸ LULA assina projeto de lei que regulamenta trabalho por aplicativos de transporte. *CanalGov*, 4 mar. 2024. [54 min.]. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=qOG1iCemtBl>. Acesso em: 15 mar. 2024.

vínculo de emprego em igualdade de direitos com as demais trabalhadoras e trabalhadores, as motoristas e os motoristas expressam necessidades específicas de novas garantias legais, tais como: i) a regulação da organização do trabalho de modo a propiciar maior qualidade na relação coletiva de trabalho, porque hoje é gamificada¹⁹, com ordens ditadas algoritmicamente, de forma unilateral e não transparente, sem espaços de diálogo entre as trabalhadoras e os trabalhadores entre si e com as empresas, espaços de informação e de proteção em face de abusos; ii) definição e disciplina de um modelo flexível de jornada de trabalho, regulação de tempos de espera, jornada excedente, direito de desconexão e recusa; iii) discussão e regulação dos critérios igualitários de distribuição de chamados/corridas, de fixação e alteração dos valores pagos e retidos pelas empresas-plataformas, direitos de explicação e revisão de decisões automatizadas, inclusive de aplicação de sanções; iv) o direito à efetiva negociação coletiva em condições de paridade de participação com as empresas; v) uma legislação de suporte ao sindicato, que inclua reconhecimento da representatividade, forma de financiamento, acesso a informações dos critérios automatizados, dentre outros.

São demandas especialmente relevantes para os motoristas plataformizados, mas o seu atendimento não pode significar nunca menos do que o patamar de direitos mínimos previstos na legislação para a generalidade das trabalhadoras e dos trabalhadores subordinados. As trabalhadoras e os trabalhadores plataformizados não podem ser considerados uma subcategoria, uma subcidadania laboral, como deseja o PLP 12/24.

Antes de centrar o debate na questão do “querer ou não querer o vínculo”, ou seja, a igualdade de direitos, é preciso que se entendam as condições de distorção comunicativa e da vivência de precariedade e vulnerabilidade dessas trabalhadoras e trabalhadores, suas vidas e vínculos. Há um claro rebaixamento de expectativas de direitos, estrategicamente construído, quando se veiculam pautas restritas a “um aumento da tarifa”, ou mesmo um leque diminuto de direitos secundários reduzidos a plano odontológico, seguro saúde, seguro de vida, sem a garantia de um estatuto jurídico de reconhecimento em condições de igualdade com os demais empregados.

Em função disso, é preciso que o Estado e a Sociedade definam qual modelo social querem construir, diante do enorme perigo, já visto antes na História, de alargar-se cada vez mais a brecha de desigualdade, inclusive entre grupos de trabalhadoras e trabalhadores. Pelas discussões que vêm ocorrendo, o cenário não parece animador.

¹⁹ VIDIGAL, Viviane. *Capitalismo de plataforma: as facetas e as falácias*. Campinas: Mizuno, 2023.

A plataformação é um fenômeno que afeta a organização do trabalho tanto nas formas recentes sob demanda multitudinária, quanto em espaços tradicionais de trabalho. Por isso, o futuro das relações de trabalho está sendo jogado, hoje, no debate sobre a solução política, legislativa e jurídica que será dada para o enquadramento dos motoristas plataformaizados. Se for aprovada uma lei que defina um estatuto juridicamente rebaixado às motoristas e aos motoristas e a outras trabalhadoras e trabalhadores plataformaizados subordinados, será a cunha que promoverá a uberização de todas as demais profissões no Brasil, institucionalizando-se a precarização do trabalho humano, motivo pelo qual impera-se a reelaboração do PLP 12/24.

Referências bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Passa Palavra*, 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 15 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Processo nº 0020882-91.2021.5.04.0201*. Recorrente: 99 tecnologia Ltda. Recorrido: Carina Mineia dos Santos Trindadero. Relator: Marcos Fagundes Salomão, 2022. Julgamento da 5ª Turma do TRT 4, em 23.06.2022.

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

FAIXA LIVRE 08.03.2024 | Sâmia Bomfim, Ricardo Antunes, Rodrigo Carelli e Luiz Corrêa. Canal Faixa Livre, 8 mar. 2024. [144 min.]. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=BxMHXUpoUpw>. Acesso em: 15 mar. 2024.

FANG, Lee. Uber CEO admits company can afford labor protections for drivers. *The Intercept*, 7 jan. 2022. Disponível em: <https://theintercept.com/2022/01/07/uber-drivers-labor-protections-dara-khosrowshahi-european-union/>. Acesso em: 13 mar. 2024.

FRASER, Nancy. *Scales of Justice – Reimagining Political Space in a Globalizing World*. New York: Columbia University Press, 2008.

ITS Rio. *O que esperar da regulação do trabalho por plataforma em 2024?* | Varanda #138. ITS Rio, 7 mar. 2024. [72 min.]. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=vmHgNNIkVxQ>. Acesso em: 15 mar. 2024.

LEME, Ana Carolina Paes Leme. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. São Paulo: LTr, 2019.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. A relação entre o implemento das inovações tecnológicas disruptivas e a potencialização de práticas antissindicais. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 304-317.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação*. 307 f. 2022. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito. Universidade Federal de Minas Gerais/MG, 2022. Disponível no Repositório de Teses da Biblioteca da UFMG: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/45117>. Acesso em: 15 mar. 2024.

LEVY, Clarissa. A máquina oculta de propaganda do iFood. *A pública*, 4 abr. 2022. Disponível em: <https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/>. Acesso em: 13 mar. 2024.

LULA assina projeto de lei que regulamenta trabalho por aplicativos de transporte. *CanalGov*, 4 mar. 2024. [54 min.]. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=qOG1iCemtbl>. Acesso em: 15 mar. 2024.

UBER fireside chat with UBS. *Lee Fang* [Canal Youtube], 14 dez. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=YDsOFNIET5U>. Acesso em: 15 mar. 2024.

VIDIGAL, Viviane. *Capitalismo de plataforma: as facetas e as falácias*. Campinas: Mizuno, 2023.

DECISÕES DO STF: SINALIZAÇÃO DA DESPROTEÇÃO AOS MOTORISTAS PLATAFORMIZADOS

CALVIN CHAVES GOMES¹

MARCUS MALTEZ TANAJURA GOMES²

MURILO CARVALHO SAMPAIO OLIVEIRA³

Resumo: Este ensaio busca apontar a posição do STF sobre a existência ou não de vínculo empregatício para motoristas plataformizados, com a análise de casos concretos relacionados às empresas Uber e Cabify. Analisa as decisões monocráticas do STF advindas das polêmicas reclamações constitucionais contra decisões em processos trabalhistas de motoristas plataformizados e aborda o caso emblemático consistente no julgamento da 8ª Turma do TST, que acolheu o vínculo de motorista com a Uber – especificamente escolhido para ter repercussão geral pelo Supremo. Com uso de metodologia exploratória, exame de documentos (decisões judiciais do STF e TST) e revisão de literatura doutrinária especializada sobre o tema, o arremate aponta para um momento delicado e de inflexão para aqueles que defendem a proteção trabalhista.

Palavras-chaves: Motoristas de “aplicativo”; Proteção Trabalhista; Supremo Tribunal Federal; Plataformas digitais de trabalho; Reconhecimento de Vínculo.

¹ Advogado Trabalhista. Aluno Especial da disciplina Trabalho, Estrutura Social e Políticas Sociais oferecida pelo PPGD/UFBA no semestre letivo 2024.1. Pós-Graduando em Direito Digital do Trabalho, Compliance Trabalhista e LGPD pela Verbo Jurídico. Graduado em Direito pela Universidade Católica do Salvador (UCSal).

² Advogado Trabalhista. Aluno Especial da disciplina Trabalho, Estrutura Social e Políticas Sociais oferecida pelo PPGD/UFBA no semestre letivo 2024.1. Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho - PUC/SP Cogea, Pós-Graduado em Relações contratuais Trabalhistas pela Universidade de Coimbra. Graduado em Direito pela Universidade Salvador - UNICACS. Discente da Universidade Federal da Bahia, em Administração de empresas, em mobilidade para o Instituto Politecnico de Setubal/Portugal.

³ Doutor em Direito pela UFPR e estágio pós-doutoral pela UFRJ. Juiz do Trabalho no TRT da 5ª Região e Professor associado da UFBA em Direito e Processo do Trabalho. Pesquisador do Grupo Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social (TTDPS/UFBA). E-mail: murilosampaio@yahoo.com.br

1. Introdução

Na última década, percebe-se uma intensa profusão de decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre temas trabalhistas, inclusive processuais. Terceirização irrestrita, negociado sobre legislado, gratuidade judiciária, contribuições sindicais etc. são exemplos sintomáticos destas decisões da Corte Constitucional no campo trabalhista. Não é muito difícil perceber que, em muitas destas decisões, prevalece o viés neoliberal que afasta a interpretação tradicionalmente protecionista do Direito do Trabalho e, de certa forma, recupera premissas baseadas em autonomia e liberdade, bem típicas do clássico Direito Civil.

No caso do trabalho plataformizado de motoristas, as decisões monocráticas e outras manifestações da maioria dos Ministros indicam que há predisposição a se considerar, sem aprofundamento das questões fáticas travadas em matéria processual afeta às instâncias ordinárias e sem discussão sobre as questões teóricas que indicam os procedimentos de controle, dependência e subordinação nestas empresas, que estes trabalhadores são “a priori” autônomos.

A proposta deste ensaio é circunscrever e delimitar a posição do STF sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre motoristas plataformizados no caso concreto relacionado à empresa Uber e Cabify. Com isso, espera-se extrair a posição que será adotada, provavelmente por maioria, pelo STF.

Para tanto, este texto foi dividido em três seções. Na primeira, apresenta-se uma rápida contextualização da situação em debate, em especial a proposta legislativa apresentada pelo governo. Na segunda parte, analisa-se as decisões monocráticas do STF sobre reclamações constitucionais de motoristas plataformizados. Na terceira, aborda-se o caso emblemático da 8ª Turma do TST que acolheu o vínculo de motorista com a Uber, mas que foi escolhido a dedo para ser analisado pelo STF (Tema 1291). A conclusão aponta três críticas e um arremate geral que sugere muita preocupação para aqueles que defendem a proteção trabalhista. A metodologia utilizada foi a exploratória, com o exame de documentos (decisões judiciais do STF e TST) e adoção de bibliografia especializada no tema.

2. O contexto da regulação do trabalho de motoristas plataformizados

O cenário atual vivido no país é de grande discussão, ansiedade e

retrocesso (social e jurídico)⁴. Isto, pois, com a assinatura da PLP 12/2024, o Poder Executivo deu um largo passo em direção ao passado, com a tentativa de criar uma regulação do trabalho desenvolvido em plataformas digitais baseada em “autonomia com direitos”. Já há doutrinadores que defendem a inconstitucionalidade de uma lei que sequer nasceu⁵, já que da leitura rasa do projeto pode-se *“perceber que a real intenção da proposta é retirar a proteção constitucional das pessoas que trabalham em favor dos aplicativos.”*

Embora a proposta caminhe na contramão de países que decidiram regular a matéria (tais como a União Europeia⁶, a França⁷ Espanha⁸, Portugal⁹ até os EUA¹⁰, no estado americano que a Uber nasceu) o debate é bastante oportuno diante da polêmica jurisprudencial que o envolve. Com o curioso agravante de a proposta de regulação surgir (não há outro substantivo a enquadrar, já que o grupo de trabalhos que a embasaria foi desfeito - Decret nº 11.513/2023) açodadamente, dado o panorama favorável que se desenhou no Poder Judiciário, nos tribunais superiores do TST (o placar das decisões está em 4 a 3, a favor da tese do reconhecimento de vínculo¹¹) e no STF, como será abordado a seguir.

Neste contexto, regulamentar a matéria com estes contornos seria, logicamente, incorrer em dissenso e críticas, já que o mundo demonstra uma busca por tutelar os direitos sociais mínimos a estes trabalhadores, de modo a garantir pelo menos os direitos fundamentais (que são irrenunciáveis¹²)

⁴ CHAVES, Pepe; OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=plVnc7XQcc8> Acessado em 15.03.2024.

⁵ LACERDA, Rosangela Rodrigues. VALE, Silvia Teixeira do. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2024-mar-12/inconstitucionalidade-do-pl-dos-trabalhadores-por-aplicativos-de-transporte/>, acessado em 13.03.2024.

⁶ COMISSÃO EUROPÉIA. Disponível em https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/digital-services-act/europe-fit-digital-age-new-online-rules-platforms_pt Acessado em 15.03.2024.

⁷ FRANÇA, Disponível em <https://www.courdecassation.fr/decision/5fca56cd0a790c1ec36ddc07> Acessado em 15.03.2024

⁸ ESPANHA, Real Decreto-ley 9/202 ou Ley Rider. Disponível em https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840 Acessado em 15.03.2024.

⁹ PORTUGAL, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/27-2021-163442504> Acessado em 17.03.2024.

¹⁰ CALIFORNIA. Assembly Bill n. 5. Disponível em https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5, Acessada em 15.03.2024.

¹¹ SOUTO MAIOR, Nivea. O código negro ou autonomia. In Anais do 7º encontro RENAPDTS. Salvador: RTM, 2024, p. 14

¹² MEIRELLES, Edilton. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações contratuais. O dever

e cumprir uma agenda de trabalho decente¹³. Agenda esta que será o foco do 113º encontro anual da OIT em 2025¹⁴, órgão que já convencionou mundialmente sobre a segurança e proteção dos trabalhadores por meio da Convenção 155¹⁵, ratificada pelo Brasil, que ora é objeto de mitigação por imposição legal.

Ou seja, enquanto o mundo transporta seus trabalhadores em uma direção, a qual estava sendo construída pela saudável disputa entre a jurisprudência e a doutrina brasileiras, a legislação deseja entregar a realidade dos fatos uma norma que se assemelha as plataformas digitais: obscura na sua origem, exploradora da classe trabalhadora e com inovações neocapitalistas prejudiciais aos direitos sociais.

Antes desta proposta legislativa feita pelo Governo, além de outra centena já existente no Parlamento Nacional, é preciso situar que a Justiça do Trabalho vinha modificando sua posição: o que era inicialmente de hegemônica improcedência para a ampliação de decisões favoráveis ao vínculo de emprego, ao menos em termos de turmas no âmbito do TST. Aliás, o caso de motorista da Uber que chega ao STF para discussão de mérito é justamente aquele advindo do TST (processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067), cuja repercussão geral pelo STF (tema 1291, derivado do RE 1446336) já foi reconhecida.

Os contornos da decisão do TST são embasados em uma construção teórica sólida sobre a matéria, muito embora a posterior análise do STF cause arrepios em qualquer operador do direito do trabalho. Isto ocorre, já que a Justiça do Trabalho, até nas suas mais altas instâncias, *“tem a sua constitucionalidade material atacada pela Corte Suprema praticamente toda semana.”*¹⁶.

de contratar os direitos fundamentais. In *A Constituição do Trabalho : o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal* / Edilton Meireles. 3. ed. São Paulo : LTr, 2018, p. 117.

¹³ OIT. Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas. Disponível em https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/113/reports/reports-to-the-conference/WCMS_910140/lang-es/index.htm Acessada em 13.03.2024.

¹⁴ OIT. Notícia disponível em https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_910191/lang-pt/index.htm Acessada em 13.03.2024.

¹⁵ OIT. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_pt.htm Acessada em 15.03.2024.

¹⁶ LACERDA, Rosângela Rodrigues. VALE, Silvia Teixeira do. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2024-mar-12/inconstitucionalidade-do-pl-dos-trabalhadores-por-aplicativos-de-transporte/>, acessado em 13.03.2024.

3. Decisões monocráticas do STF sobre motoristas plataformizados

No campo do exame das decisões do STF, o primeiro momento da reflexão deste ensaio é discutir as decisões monocráticas do STF sobre motoristas plataformizados. Todas as decisões do STF que versam sobre o reconhecimento de vínculo de emprego entre um motorista e empresa de transporte individual que se autodenominam “aplicativos” foram de natureza monocrática e tiveram a Cabify como a empresa em questão.

A primeira decisão, que serviu de referência para as demais, foi proferida pelo Ministro Alexandre de Moraes, no julgamento da Reclamação 59795/MG em 19/05/2023. A decisão reclamada, proferida pelo TRT-3, declarou o vínculo de emprego, ao verificar a subordinação pela submissão do motorista às regras da empresa, sob pena de bloqueio no aplicativo (temporário ou permanente) e apurar a fiscalização das normas impostas pelas avaliações e reclamações dos passageiros.

O Regional sublinha a carência de autonomia evidenciada pelo óbice à fixação do valor do próprio serviço e que, apesar da Cabify se identificar como empresa de tecnologia, atua objetivamente como uma empresa de transportes, até porque os ganhos dos motoristas advêm do transporte de passageiros e não do acesso ao aplicativo.

No recurso, a Cabify assevera que não é uma empresa de transporte, e sim uma plataforma de tecnologia que intermedia os passageiros e os motoristas autônomos, que escolhem a sua carga horária, não têm exigência mínima de trabalho, não são punidos por suas decisões e tampouco são fiscalizados.

Nesse sentido, a empresa defende que houve a violação dos seguintes precedentes do STF: ADC 48; RE 958.252 (Tema 725-RG); ADPF 324; ADI 5835 MC/DF; e RE 688.223 (Tema 590-RG). Isso porque o TRT-3 não teria levado em conta a permissão constitucional para se firmar outros tipos de contatos, distintos da relação de emprego disposta na CLT e, em razão disso, teria deixado de enquadrar as partes ao contrato que mais se amolda à relação entre o motorista e plataforma, o do transportador autônomo, previsto na Lei. n. 11.442/2007.

Nesta decisão monocrática, aponta-se que a relação entre as partes do caso *“mais se assemelha com a situação prevista na Lei 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial.”* Conclui, com base no Conflito de Competência 164.544/MG, que compete à Justiça Comum Estadual julgar a demanda, dada a relação cível entre as partes, inserida na lógica da economia compartilhada

(*sharing economy*). Julga procedente a Reclamação e remete os autos para esta especializada.

Nesse ponto, torna-se importante adentrar, mesmo que resumidamente, nas repercussões dos precedentes referenciados na Reclamação. No julgamento da ADC 48, assentou-se a legalidade da contratação de autônomos para a realização do Transporte Rodoviário de Cargas sem a configuração de vínculo de emprego. Na ADPF 324, declarou-se lícita a terceirização de qualquer atividade, sem a configuração da relação de emprego entre o trabalhador e a tomadora de serviços.

Já a possibilidade da terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas restou preceituada na decisão do RE 958.252 (Tema 725-RG).

Enquanto isso, o julgamento da RE 688.223 (Tema 590-RG) reconhece a constitucionalidade da *"incidência do ISS no licenciamento ou na cessão de direito de uso de programas de computação desenvolvidos para clientes de forma personalizada, nos termos do subitem 1.05 da lista anexa à LC nº 116/03"*. Importante destacar que, não obstante à sua citação no recurso e nas razões da decisão, o tema carece de penitência temática.

Da análise dos precedentes em conjunto, somados à ADI 5.625, que trata sobre a figura do profissional e salão parceiro, o Ministro do STF salienta a viabilidade constitucional de formas de trabalho alternativas ao contrato de emprego regido pela CLT.

A segunda decisão monocrática (Rcl 60347 MC/MG), expedida em 20/07/2023, também de relatoria do Min. Alexandre, mantém a fundamentação na outorga constitucional de formas de trabalho alternativas à relação de emprego. Concede a medida liminar para suspender a decisão que teve o vínculo de emprego reconhecido, enquanto os autos aguardam julgamento no TST.

As decisões seguintes (Rcl 59404/MG e Rcl 61267/MG), julgadas em 28/09/2023, pelo Ministro Luiz Fux, possuem o mesmo fundamento, ambos consoantes com o entendimento do Ministro Alexandre de Moraes.

Argumenta que a quebra de um contrato cível para o reconhecimento de uma relação de emprego desrespeita o entendimento do STF, que, a partir dos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência reconhece outros modelos de prestação de serviço no mercado de trabalho, a exemplo do contrato de motorista de carga autônomo tratado na ADC 48/DF.

Assim, reconhece violação à ADPF 324, e ressalta que os casos são idênticos ao tratado na Rcl 59.795, julgando-os procedentes para cassar

os acórdãos proferidos pelo TRT-3, e determinar novos julgamentos em observância à jurisprudência do Supremo.

A mais recente decisão monocrática sobre o tema foi proferida pelo Ministro Gilmar Mendes na Rcl 63414/MG em 08/11/2023. O julgado segue a linha dos anteriores, sublinhando o caráter autônomo do motorista e a consequente impossibilidade de reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, conforme o julgamento da ADPF 324. Ao fim, cassa o acórdão reclamado e ordena novo julgamento seguindo os parâmetros da ADPF citada.

Portanto, estas decisões monocráticas realizados pelo STF que tratam sobre reconhecimento de vínculo empregatício entre um motorista e uma empresa de transporte de pessoas intermediada por plataforma, se amparam, principalmente, na viabilidade constitucional de contratação diversa do contrato de emprego, ilustrada pela ADPF 324, para cassar Acórdãos que reconhecem o vínculo empregatício entre as partes.

4. O julgamento do STF no “Tema 1291”.

Se as decisões monocráticas reportadas acima se articulam como aplicação analógica de outros precedentes vinculantes, no primeiro caso que está em julgamento pelo Colegiado, o STF estabeleceu que o processo nº 0100853-94.2019.5.01.0067 formará um precedente, designado como tema de Repercussão Geral n. 1291 (derivado do RE 1446336). O caso concreto diz respeito à empresa Uber e nisto se diferencia das decisões monocráticas citadas, que envolviam a Cabify.

Em síntese, os autos chegaram aos cuidados do TST para analisar apenas e tão somente sobre o reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista de plataformas digitais e a empresa criadora e administradora da plataforma digital, sem alegação de incompetência material da Justiça do Trabalho. Sem delongas, a conclusão do TST foi de manter a decisão do TRT da 1ª Região que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre as partes (motorista e a Uber) e condenou-a na anotação da CTPS e pagamento dos benefícios legais do trabalhador empregado, bem como o pagamento de horas extraordinárias (além da 8ª diária), seus adicionais e reflexos.

Antes de esmiuçar a decisão, previamente, o Ministério Público do Trabalho se manifestou nos autos, por se tratar de matéria de ordem pública e coletiva. Após larga e bem embasada manifestação, o entendimento do *parquet* caminhou no sentido de extrair do trabalhador a autonomia, imputou

a alteridade à Uber e reconheceu a presença de todos os requisitos do art. 3º da CLT, “sobretudo diante a verificação da existência de meios telemáticos e automatizados de comando, controle e supervisão, nos termos do parágrafo único do art. 6º da CLT”. Opinou, pois, pela existência de vínculo de emprego “como o único enquadramento possível do trabalho humano” entre a motorista e a Uber, declarando a existência de uma organização gerencial pela plataforma.

Adentrando na detida análise da decisão do TST, esta foi proferida pelo Ministro Alexandre Agra Belmonte, estende-se por 138 laudas e possuiu um voto divergente do Ministro Alexandre Luiz Ramos. Ao decorrer do voto da relatoria, é possível observar curiosidades, doutrinas, jurisprudências, invocação a artigos legais, aos da Constituição e uma notória sensibilidade para com o verdadeiro fim do processo: a pacificação social, pela efetivação da vontade concreta da lei¹⁷. Afinal, uma vez provocado o Poder Judiciário, a sociedade anseia a tutela estatal.

É importante enfatizar que se trata da decisão da Justiça do Trabalho mais largamente bem fundamentada, inclusive com remissão a decisões de outros países e ampla argumentação doutrinária. Registre-se também que, curiosamente, trata-se de decisão que o Ministro Relator que mudou radicalmente sua posição: sua primeira decisão foi pela improcedência do vínculo empregatício, mas neste caso paradigmático da 8ª Turma, reformulou seu entendimento e concluiu pela existência de trabalho controlado, subordinado e com dependência econômica.

Assim, o recurso foi admitido apenas por enquadramento ao art. 896, b), da CLT; leia-se, por divergência jurisprudencial, encaixando o antigo papel do TST de unificar e pacificar as decisões da Especializada trabalhista. Isto, após superar o curioso afastamento do Princípio da conciliação, já que o TRT da 1ª Região não homologou o acordo apresentado pelas partes. Neste sentido, o acórdão do TST ratificou a decisão, com firme posicionamento doutrinário¹⁸, no Princípio da Cooperação processual (art. 6º do CPC), e que não se deve utilizar do processo abusivamente¹⁹, remetendo novamente à ideia chiovendiana de que cabe ao Poder Judiciário interpretar o ordenamento jurídico para dizer a lei e pacificar os conflitos, o que está constitucionalmente previsto no art. 5, XXXV. Some-se uma longa e embasada análise acerca da técnica da Uber de

¹⁷ CHIOVENDA, Giuseppe. *Instituições de direito processual civil*. São Paulo: Saraiva, 1969. v. II, p. 37.

¹⁸ WANBIER, Luiz, ALMEIDA Flavio Renato Correia de, e TALAMINI, Eduardo in *Curso Avançado de Processo Civil*, vol. 1, págs. 139-141, 7ª ed. Revista e atualizada.

¹⁹ CASTRO FILHO, José Olympio de. *Abuso do direito no processo civil*. Belo Horizonte: Forense, 1955, p. 17

tentar finalizar os processos antes das decisões serem prolatadas, o que só escapou a este processo por capacidade técnica, coragem e disposição para a atividade jurisdicional de extrema competência.

A decisão afastou a preliminar de sonegação da integral prestação jurisdicional, suscitada pela Uber a respeito do Regional, transcrevendo toda a análise realizada acerca dos requisitos do art. 3º da CLT. Daí porque, em curtas linhas, gizou que a autora é pessoa física; na pessoalidade, há um ID para cada usuário que se cadastra na plataforma, que deve ser mantido em sigilo e não pode ser compartilhado com terceiros, ainda que seja possível dividir um mesmo veículo com parceiros (o que se materializa em “economia colaborativa” ou “compartilhada”) e acresceu que o mesmo usuário não pode ser substituído por outro motorista parceiro, já que restou admitido que o “usuário motorista” deve ser aquele que irá prestar os serviços ao “usuário passageiro”; a não-eventualidade entendeu-se que a flexibilidade de horários e a intermitência na prestação de serviços não descaracterizam o instituto, sendo impositivo que os serviços prestados sejam necessários ao tomador dos serviços, sendo certo que não se demonstrou nos autos a prestação de serviços para outros aplicativos de modo a comprometer a prestação pessoal dos serviços; na onerosidade, apontou-se o pagamento de salário-obra/serviço, mantendo-se sobre o domínio da UBER a força de trabalho objeto da contraprestação; e a subordinação foi classificada com jurídica sob a dimensão inovadora da “subordinação algorítmica”, o que se traduz em controle, fiscalização e comando por um uma programação neo-fordista.

Para facilitar ao leitor: “é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, onde insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte, sendo alimentada pelo enorme volume de dado tratados, captados a cada instante da prestação de serviços.”. Noutras palavras: o ato de dirigir é registrado, quantificado e seus dados coletados para que seja posteriormente fiscalizado por um sistema digital que é algorítmico, mas que todos os dados servem de tomada de decisão empresarial para determinar como, quando e onde deve enviar os motoristas, quanto cobrar, como atender, de modo a maximizar o lucro.

Além destes argumentos, é no mérito que a decisão do TST ganha relevo e merece destaque. Isto, justamente pela dita sensibilidade ao fato social e por tentar estar em dia com as renovações destes fatos, da era digital e da forma como empresas (capital) e trabalhadores (proletariado) se comportam no mundo contemporâneo. Por isso, realizou grande digressão acerca da subordinação, merecendo destaque que “O atual ambiente de trabalho difere bastante daquele que propiciou o surgimento das normas trabalhistas,

idealizadas para pacificar as questões jurídicas decorrentes de sociedades agrária e fabril”.

E aqui, não se pode deixar de lado ao curioso paradoxo: a Uber usa e deseja que sejam a ela aplicados conceitos jurídicos antiquados e ultrapassados, socorrendo-se de conceitos tão antigos quanto a chamar um taxi por um orelhão. Logo, se o transporte de passageiros evoluiu para dentro de plataformas digitais, não pode o julgador se acorrentar aos conceitos normativos que não acompanham os fatos sociais. E foi isto que foi realizado pela decisão, com sólido embasamento doutrinário do conceito de subordinação jurídica algorítmica²⁰, deixando-se claro que a etimologia não se confunde com a realidade já que “O trabalhador não estabelece relações de trabalho com fórmulas matemáticas ou mecanismos empresariais utilizados na prestação do trabalho e sim com pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos (...)”. Estes sim, podem se servir de algoritmos e fórmulas digitais para exercer o controle na prestação dos serviços, o que foi consagrado na CLT, no art. 6º, pela Lei 11.551/2011.

Portanto, o cenário econômico não escapou da análise da decisão, abordando que o modelo econômico da economia compartilhada de bens e serviços advém a evolução da tecnologia e a sua presença diária e facilitada aos seres humanos por meio de smartphones, redes móveis, wi fi e as plataformas digitais por aplicativos. E o fenômeno é plural, mundial, já que houve a implementatção de um novo modelo de negócios pelo capital, o qual não escapou por muitos anos de regulamentações. O fenômeno é normal, já que é da recente história da humanidade a capacidade de criar novas formas de exploração da mais valia, dada a capacidade irrestrita e ilimitada da inovação.

Isto é o que o acórdão em estudo chamou de tecnologias disruptivas ou quarta revolução industrial, o que “*afeta as estruturas sociais e econômicas existentes*”. Não é para menos, o modelo de produção capitalista impõe aos sujeitos nele mergulhado a necessidade e o desejo de um consumidor pagar menos (mais barato até que o transporte público), para ter algo melhor (comparado aos antigos táxis), mais rápido (ao alcance de um dedo) e cômodo. Daí porque a decisão faz uma análise da própria natureza da UBER (tecnologia ou transporte), da relação com os motoristas e o tipo de subordinação existente. E como a questão da subordinação já havia sido esclarecida, apontou “*A atividade dessa empresa é, exclusivamente, o transporte, cujo aplicativo tecnológico de que se serve é o meio de conexão entre a empresa,*

²⁰ MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites ao poder de controlo eletrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010.

o motorista e o usuário para efetivá-lo.”, o que já havia sido analisado pelo mesmo Ministro nos autos nº TST-RRAg-849-82.2019.5.07.0002, oriundo da Terceira Turma.

Estabelecidas estas premissas essenciais, a decisão do TST sob análise se dedicou a analisar como o mundo está a analisar esta relação entre trabalhadores e plataformas digitais, o que o fez por meio de *leading cases*. Daí, citou o caso da Glovo na Espanha²¹, os casos da UBER na Califórnia, Nova Jersey e Pensilvânia, na França, no Reino Unido, no Japão e na Alemanha, país que já se definiu como de natureza trabalhista.

Dedicou-se ainda a decisão a esmiuçar a tradicional confusão – na acepção jurídica da palavra – da subordinação com a autonomia (e aqui é onde reside a maior falha da PLC 12/24, que se demonstra levar por máximas rasas e não científicas sobre a realidade social). E o fez sob a lente de um filme do diretor Kan Loach (*Sorry We Missed You* ou *Você não estava aqui*), demonstrando-se que a tal autonomia nada mais é do que um enredo capitalista para dividir o trabalho (se é que 14 horas a dirigir VS um algoritmo a processar dados, pode ser assim classificado) e os bens (veículo), mas reter os lucros maiores, esmigalhando os menores àqueles que precisam de algum provento de subsistência. Tal precarização não escapou à decisão que apontou *“dentre outras intempéries, por jornadas extenuantes, remuneração incerta, submissão direta aos riscos do trânsito e exclusão do sistema previdenciário e da organização sindical”*. Ou seja, o que foi decidido pelo TST é o reflexo de uma cruel realidade: *“se por um lado propicia às empresas do ramo estratosféricos ganhos pelo retorno lucrativo com mínimo de investimento, por outro “institucionaliza” o vilipêndio de direitos fundamentais, contra a agenda do trabalho decente da OIT.”*

Deste modo, sobre a temática do vínculo de emprego, a decisão faz o seguinte arremate conclusivo sobre todas as suas análises:

“é possível concluir que: 1) a Uber é uma empresa de transporte, e assim se autointitula (vide outdoor, propagandas, etc), embora sustente ser apenas uma plataforma digital (contrato social). Se fosse apenas uma plataforma digital, estaria atuando em desvio de finalidade; 2) Quem fixa o preço da corrida é a UBER, sem nenhuma ingerência do motorista prestador; 3) Quem aceita / defere o cadastramento do motorista é a UBER, após uma análise dos dados e documentos enviados, sendo que há exigência de carteira de motorista profissional, e veículos a partir de determinado ano de fabricação;

²¹ Notícia disponível em <https://expresso.pt/economia/2023-01-24-Espanha-pede-57-milhoes-de-euros-de-multa-a-Glovo-por-contratos-de-trabalho-irregulares-5a8e3015>
Acessada em 15.03.2024.

4) O percentual da UBER a ser descontado na corrida (deságio) é fixado pela UBER; 5) O motorista não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, não podendo fixar outro” 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; 8) O credenciamento do motorista é feito on line (site ou aplicativo) ou presencialmente em agências / lojas da UBER; 9) O motorista não escolhe o cliente e sim as 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.”

Contra esta decisão do TST, foi apresentado Recurso ao STF, designado como RE 1446336. Na decisão da Suprema Corte, ao ser realizado a análise dos requisitos recursais, entendeu o Relator (Ministro Edson Fachin) por necessário julgar a admissibilidade como Repercussão Geral,²² o que foi deferido de maneira unânime pelos 11 (onze) ministros. O argumento do relator foi de que o STF buscava conceder uma resposta uniformizadora e efetiva à sociedade brasileira, fazendo referência aos princípios constitucionais da livre iniciativa e dos direitos sociais²³.

Até a conclusão deste artigo, não houve disponibilização de votos ou argumentação de mérito.

5. Considerações críticas

Neste momento de análise crítica, foi publicizada uma importante e divergente manifestação do mais novo Ministro do STF que, pelo argumento de dissenso, corrobora com as considerações críticas aqui lançadas. Trata-se da manifestação do Min. Flávio Dino no Recurso interposto por Hermano Antonio, na Reclamação Constitucional nº 64550, referente aos autos nº 0091416-57.2023.1.00.0000. Embora aquele caso não se refira a um motorista plataformizado, a opinião do novo Ministro é de que a decisão da Justiça do Trabalho que, diante das provas do caso concreto, considera fraudulenta constituição de pessoa jurídica para mascarar relação empregatícia não têm aderência aos precedentes firmados na ADPF n. 324, ADC n. 48, ADI n. 3.961, ADI n. 5.625 e RE n. 958.252 (Tema de Repercussão Geral n. 725).

²² STF, Disponível em <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/>. Acessado em 17.03.2024.

²³ STF, Disponível em <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/detalharProcesso.asp?numeroTema=1291> Acessado em 17.03.2024.

Este voto divergente pondera que a Reclamação Constitucional não deve ser expediente para desconstituir decisões trabalhistas que foram baseadas em fatos e observaram o devido processual legal. Reafirma a atribuição constitucional da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações decorrentes da relação de trabalho, nos termos do artigo 114 da Constituição da República. Prossegue enfatizando que há necessidade cabal demonstração de “aderência” entre o caso concreto e os precedentes vinculantes. Nisto, vale a pena transcrever o respectivo trecho:

“Caso a Justiça Especializada reconheça a presença de fraude numa relação de trabalho, a Reclamação Constitucional não será a via adequada para valoração de fatos e provas, tampouco para a aplicação de paradigmas em situações em que não se verifiquem de plano a estrita aderência.”

Espera-se que tais argumentos sejam convalidados pelos demais Ministros do STF para se resgatar a função específica da Reclamação Constitucional que exige aderência concreta do caso aos precedentes invocados, além de se observar a sistemática processual das competências previstas constitucionalmente e dos limites dos recursos de natureza constitucional.

A par das posições adotadas monocraticamente e diante do parcial julgamento do caso do tema 1291, já é possível extrair considerações críticas à posição do STF, inclusive em sintonia com o voto divergente do Ministro Flavio Dino.

A primeira crítica diz respeito à natureza ordinária e infraconstitucional da matéria suscitada. A apuração sobre a existência de autonomia ou subordinação/dependência no trabalho nestas empresas diz respeito ao exame de fatos. Logo, não deveria ser objeto de apreciação da Corte Suprema.

A segunda crítica, de natureza derivada da primeira, é que tal questão de direito é a aplicação das regras dos artigos 2º e 3º da CLT a um caso concreto. Logo, inexistente debate constitucional ali incidente, pois a questão jurídica é interna à CLT.

Neste ponto, pode-se até cogitar questões constitucionais que lastreiam o debate do trabalho subordinado, como a dignidade humana (Art. 1º, III da CF/88), o valor social do trabalho (Art. 1º, IV da CF/88), àqueles que visem a melhoria da condição social dos trabalhadores (Art. 7º da CF/88) e o busca do pleno emprego (Art. 170, VIII da CF/88), que são princípios, valores, regras e direitos fundamentais aos trabalhadores. Todavia, esses dispositivos constitucionais não foram abordados nas argumentações das decisões do STF.

A terceira crítica é inerente ao debate de admissibilidade da “Reclamação Constitucional”. Não se encontra a demonstração de “aderência” do caso de motorista da Uber ou da Cabify à situação fática que gerou os precedentes da terceirização irrestrita (ADPF 324), do parceiro em salão de beleza (ADI 5.625) e do “transportador autônomo” (ADC 48) com lei própria neste sentido (da Lei 11.442/2007).

Como demonstração da consistência desta crítica acima, os votos mais recentes do Ministro Flávio Dino e também do Ministro Cristiano Zanin apontam esta distinção fática. Ora, tratando-se de situações fáticas diferentes, não há como se acolher racionalidade jurídica (*ratio decidendi*) que foi construída em elementos de fato distintos e não passíveis de analogia.

Disto, infere-se que a posição majoritariamente sinalizada pelo STF é de negativa da proteção trabalhista com o afastamento do vínculo trabalhista, pois a maioria de seus Ministros têm aplicado - não obstante a controversa situação de “aderência” - razões jurídicas de perspectiva liberal para sonegar a ontologia protecionista do Direito do Trabalho.

Nisto, há a ideia de certa “facultatividade” do Direito do Trabalho, pois esta forma jurídica somente seria válida, se ela for “contratada” pela empresa. Ou seja, os debates baseados na primazia da realidade ou as considerações protecionistas - que tentam equilibrar a assimetria econômica - são relegados, pois prevalece a forma jurídica definida pela empresa. Logo, haveria vínculo de emprego apenas quando a empresa contratante desejar, haja vista que esta poderia escolher contratar seus trabalhadores subordinados como “autônomos”, “PJ’s”, “terceirizados” e, nestes casos, como “trabalhadores de aplicativos”.

Referências

- BRASIL. Decreto 11.513/2023. Disponível em <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=11513&ano=2023&data=01/05/2023&ato=6f9oXRq10M-ZpWT8e8> Acessado em 14.03.2024.
- CALIFORNIA. Assembly Bill n. 5. Disponível em https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 Acessada em 15.03.2024.
- CASTRO FILHO, José Olympio de. Abuso do direito no processo civil. Belo Horizonte: Forense, 1955, p. 17
- CHAVES, Pepe; OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=plVnc7XQcc8> Acessado em 15.03.2024.
- CHIOVENDA, Giuseppe. Instituições de direito processual civil. São Paulo: Saraiva, 1969. v. II, p. 37.

COMISSÃO EUROPEIA. Disponível em https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/digital-services-act/europe-fit-digital-age-new-online-rules-platforms_pt Acessado em 15.03.2024. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291> Acessado em 17.03.2024.

STF, Disponível em <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/detalharProcesso.asp?numeroTema=1291> Acessado em 17.03.2024

ESPANHA, Real Decreto-ley 9/202 ou Ley Rider. Disponível em https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840 Acessado em 15.03.2024.

FRANÇA, Disponível em <https://www.courdecassation.fr/decision/5fca56cd0a790c1ec36ddc07> Acessado em 15.03.2024.

LACERDA, Rosangela Rodrigues. VALE, Silvia Teixeira do. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2024-mar-12/inconstitucionalidade-do-pl-dos-trabalhadores-por-aplicativos-de-transporte/>, acessado em 13.03.2024.

LACERDA, Rosangela Rodrigues. VALE, Silvia Teixeira do. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2024-mar-12/inconstitucionalidade-do-pl-dos-trabalhadores-por-aplicativos-de-transporte/>, acessado em 13.03.2024.

MACHADO, Sidnei et al. *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos*. Curitiba: Universidade Federal do Paraná – Clínica Direito do Trabalho, 2022.

MEIRELLES, Edillton. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações contratuais. O dever de contratar os direitos fundamentais. In *A Constituição do Trabalho: o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal* / Edilton Meireles. 3. ed. São Paulo : LTr, 2018, p. 117.

MOREIRA, Teresa Coelho. *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação*: contributo para um estudo dos limites ao poder de controlo eletrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010.

Notícia disponível em <https://expresso.pt/economia/2023-01-24-Espanha-pede-57-milhoes-de-euros-de-multa-a-Glovo-por-contratos-de-trabalho-irregulares-5a8e3015> Acessada em 15.03.2024.

OIT. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_pt.htm Acessada em 15.03.2024.

OIT. Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas. Disponível em https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/113/reports/reports-to-the-conference/WCMS_910140/lang--es/index.htm Acessada em 13.03.2024.

OIT. Notícia disponível em https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_910191/lang--pt/index.htm Acessada em 13.03.2024.

OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, n. 4, p. 2609-2634,

dez. 2020.

PORTUGAL, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/27-2021-163442504> Acessado em 17.03.2024.

WANBIER, Luiz, ALMEIDA Flavio Renato Correia de, e TALAMINI, Eduardo. *Curso Avançado de Processo Civil*. 7ª ed. vol. 1, págs. 139-141.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHADORES POR APLICATIVOS EM VEÍCULOS DE QUATRO RODAS: O PLP 12/2024

FRANCISCO GÉRSO MARQUES DE LIMA¹

Resumo: A negociação coletiva é uma das pilstras de sustentação do Projeto de Lei Complementar 12/2024, encaminhado pelo Poder Executivo em março de 2024 ao Congresso Nacional, visando regulamentar a relação trabalhista no transporte por aplicativo, em veículos de quatro rodas. O Governo exaltou este direito, aliado ao direito de representação sindical, entre outros aspectos, como uma grande conquista à classe trabalhadora. Todavia, a compreensão do que, de fato, seja negociação coletiva, seu alcance e como ela se desenvolve, tendo ao lado sindicatos fragilizados, facilmente se conclui que o pressuposto contido no PLP 12/2024 é inverídico e que, na realidade, não significa a alardeada conquista. O presente estudo é realizado sobre as disposições do referido Projeto, tendo como ponto de partida seu cotejo com a realidade fática das negociações coletivas.

Palavras-chaves: Motoristas. Plataformas. Uberização. Negociação coletiva.

1. Introdução

O Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, encaminhado pelo Presidente da República ao Congresso Nacional, em março/2024, visando regulamentar a relação trabalhista no transporte por aplicativo, em veículos de quatro rodas, vem despertando discussões e diversas manifestações, entre favoráveis e desfavoráveis, inclusive no campo da negociação coletiva.

Estranhamente, o projeto prevê uma nova modalidade de trabalhador, que é caracterizado como autônomo, embora ostente características de empregado. Para o PLP, não se trata, porém, de “empregado” nem “avulso”. É um tipo de autônomo em que a legislação regerá certos aspectos desta relação jurídica e preverá o direito à negociação coletiva. O projeto se distribui em 18 artigos, alguns dotados de larga extensão redacional. Na verdade, os

¹ Doutor, com pós-doutorado pela UFPE em negociação coletiva, Professor Associado da Universidade Federal do Ceará (UFC), Subprocurador-Geral do Trabalho (MPT), tutor do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, membro fundador da Academia Cearense de Direito do Trabalho e da Academia Cearense de Letras Jurídicas, autor de livros e artigos.

dispositivos poderiam dispor sobre o mesmo conteúdo de forma mais concisa e em menor quantidade de dispositivos, evitando repetições e dispensando o óbvio, a exemplo do trecho “observados os limites estabelecidos na Constituição” (art. 4º) – como se alguma norma pudesse contrariar o texto constitucional.

Entre os direitos que o Projeto visa assegurar, encontra-se a negociação coletiva entre as empresas operadoras de aplicativo de veículos de quatro rodas e os sindicatos dos trabalhadores privados que prestam serviços a essas empresas. O projeto não trata do procedimento de negociação nem do que possa ser negociado, o que fica subentendida a ritualística ordinária, tal como sucede com as negociações coletivas em geral, referentes aos empregados, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Enfim, a negociação cumprirá o procedimento previsto na CLT.

A justificativa – quase uma promessa – de que poucos direitos estariam expressos no Projeto porque a negociação coletiva seria o grande palco para avanços encantou parte das representações de trabalhadores durante os debates sobre a regulamentação do tema. Afinal, na negociação coletiva as partes encontrariam um vasto e fértil campo para estabelecer direitos, condições de trabalho, patamar remuneratório, repousos, acesso às informações da plataforma, regime de pontuação, progressão etc.

Então, este é um dos temas centrais do Projeto, que empurra para a frente certos pontos que não encontraram aceitação das empresas nem consenso nas reuniões tripartites. Vale dizer, o reconhecimento de determinados direitos constitucionais foi deixado para depois, como se dependessem de negociação coletiva.

A coletânea pretende alcançar o público acadêmico e jurídico, mas também o menos escolarizado, como os trabalhadores do setor econômico abrangido pelo Projeto de Lei.

2. A realidade da negociação coletiva, no Brasil

A negociação coletiva é um procedimento desenvolvido pelas próprias partes, em que discutem cláusulas de seu interesse, com abrangência coletiva. Trata-se de procedimento facultativo, bilateral e voluntário. A lei não obriga as partes a negociarem, mas elas podem estabelecer, mutuamente, direitos e obrigações, por meio de cláusulas que comporão o contrato coletivo (acordo ou convenção coletiva de trabalho).

As negociações são realizadas periodicamente, na intermitência

que as partes fixarem, normalmente de forma anual. A CLT prevê que o período máximo de vigência dos instrumentos coletivos de trabalho é de até dois anos (art. 614, § 3º), vedada a ultratividade. Na prática, a vedação à ultratividade significa que, após o período de vigência, o instrumento coletivo é automaticamente desconstituído, recomeçando tudo de novo sobre as cláusulas que estabelecia.

Estas negociações são realizadas pelos próprios interessados, os quais podem, porém, recorrer a mediador ou árbitro. Mas estes terceiros deverão agir com imparcialidade, sem demonstrar tendenciosidade a nenhuma das partes. A função do mediador é colaborar para que as discussões sejam amistosas e que os próprios interessados construam e apresentem suas propostas. O árbitro é um particular que funciona como o juiz do conflito; proferirá decisão para o caso concreto, eis que solicitado e autorizado pelos interessados especificamente para esta função.

Embora o Projeto 12/2024 remeta para a instância negocial o esmiuçamento das reivindicações dos trabalhadores ou o complemento da futura lei, parece que alguns aspectos não foram devidamente considerados ou, ao menos, não foram esclarecidos como se devia.

Inicialmente, cabe lembrar que as negociações coletivas, no Brasil, passam por grandes dificuldades. Os sindicatos estão enfraquecidos, sobretudo financeiramente; contam com poucos associados (a taxa média é inferior a 10%); muitas diretorias se distanciaram da base e, ainda por cima, perderam bons advogados. Este quadro, portanto, não é favorável aos sindicatos veteranos, os quais não têm robustez para negociarem em condições de igualdade com as empresas, comprometendo um dos principais pressupostos materiais da livre negociação: o equilíbrio entre as partes. Se esta dificuldade afeta os sindicatos veteranos, imagine-se o que pode acontecer com sindicatos novos, que somente agora começarão a surgir no cenário para uma – também nova – categoria. Além destes aspectos fáticos, o plano legislativo não ajuda, eis que o sistema jurídico de negociação coletiva é bastante deficiente, no Brasil.

Cumprе observar, aliás, que, quanto aos **resultados** que gera, as negociações se classificam em **de melhoramento** ou **transacional**. A primeira se dá nos processos que só podem culminar com melhoramentos das condições laborais, enquanto a transacional implica troca mútua de benefícios, na reciprocidade de direitos, de ganhos, perdas e compensações, sem que as conquistas anteriores sejam irrevogáveis. Antes da Reforma Trabalhista de 2017, predominava o entendimento de que as negociações coletivas deveriam priorizar melhoria nas condições de trabalho e de salário.

Porém, a partir da dita Reforma e a previsão do negociado sobre o legislado, passou-se a encarar as negociações como meios não só de ampliar, mas, também, de reduzir conquistas dispostas na legislação.

Em segundo lugar, percebe-se que os trabalhadores terão pela frente empresas fortes, organizadas, com grande poder em mesa de negociação, com advogados e negociadores altamente qualificados e muito bem remunerados para refutarem argumentos trabalhistas. Em síntese, estes argumentos serão predominantemente de cunho financeiro (a Uber, por exemplo, tem elementos para demonstrar suas dificuldades econômicas) e tecnológico ou operacional (ex.: resguardo do sigilo empresarial e os limites da Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD).

No ano de 2017, foi editada a Lei nº 13.467 (Lei da Reforma Trabalhista), que alterou profundamente a CLT e, em especial, a negociação coletiva, inclusive estabelecendo a prevalência do negociado sobre o legislado, ou seja, os sindicatos podem negociar abaixo do assegurado na legislação. Daquela época para cá, os sindicatos vêm tentando manter, a duras penas, o que haviam conquistado e o patamar legal. É que as empresas passaram a propor negociações abaixo destas conquistas. Neste período, novas conquistas são praticamente impossíveis, ressalvas feitas a um ou outro grande sindicato, especialmente nos casos em que a relação entre as entidades profissional e patronal já é sólida, vem de um histórico de diálogo construtivo, o que não significa que seja fácil.

Além do equilíbrio de forças, outro pressuposto para uma boa negociação é ter o que oferecer, porque é natural que as partes ofereçam reciprocidade, onde cada qual cede e ganha no processo. Quem não tem nada a oferecer dificilmente poderá ganhar algo. E se os mecanismos procedimentais estabelecidos pela legislação forem falhos, a mediação não se desenvolverá adequadamente.

Não se pode esquecer que a força da “pressão” é fator decisivo à negociação coletiva, pois implicará em superioridade ou igualdade na apresentação da proposta. Sindicatos enfraquecidos não conseguem fazer pressão suficiente na empresa ou entidade empresarial para obter vantagens para seus representados.

No Brasil, o modelo de negociação é capenga e apresenta sindicatos enfraquecidos. Portanto, remeter conquistas dos trabalhadores, ainda desorganizados, para a negociação coletiva é quimera. O Governo faria melhor se, antes de enviar o Projeto 12/2024, cuidasse de fortalecer os sindicatos e aprimorasse os mecanismos da negociação coletiva.

Teria caminhado bem se houvesse assentado os princípios que a

comunidade internacional do trabalho reconhece em termos de negociação coletiva, como os primados do dever negocial, da transparência, do dever mútuo de informação, da colaboração contratual etc. Estes são princípios, ao lado de outros, cuja ausência fragilizam o processo de negociação coletiva no Brasil.

É certo que, segundo as lições obtidas do direito estrangeiro, expostas por Renan Kalil, nesta mesma obra doutrinária, empresas que se estruturam nas novas tecnologias, especialmente as que funcionam a partir de plataformas digitais, não sobrevivem com excesso de regulamentação estatal, por isto mesmo requerendo tratamento diferenciado, já concedido em outros países,² mas sem perder de vista direitos e garantias mínimas de proteção aos trabalhadores. A negociação coletiva, neste contexto, pode ser importante instrumento a suprir a falta de flexibilidade das rígidas normas do Estado. Porém, este propósito só poderá ser alcançado se, também, as negociações coletivas neste plano se desenvolverem conforme estruturas apropriadas para a realidade dos trabalhadores e das empresas de tecnologia.

Uma negociação coletiva é restrita aos limites da representação sindical. Neste sentido tem sido a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, conforme se vê abaixo, por amostragem:

ENQUADRAMENTO SINDICAL - CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM LOCALIDADE DIVERSA DA SEDE DA EMPRESA – NORMA COLETIVA APLICÁVEL - PRINCÍPIO DA TERRITORIALIDADE. (...). Consoante entendimento desta Corte, pelo princípio da territorialidade, que informa o enquadramento sindical, tratando-se de integrante de categoria profissional diferenciada, deve ser observado o disposto nas normas coletiva celebradas na localidade da prestação de serviços, ainda que não coincida com o local da sede da empregadora. (...). (TST/7ª Turma, Ag-ED-ARR-585085-10.2009.5.12.0037, Rel. Evandro Pereira Valadão Lopes, publ. 05.04.2024).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO INDIVIDUAL DE SENTENÇA PROLATADA EM AÇÃO COLETIVA. ILEGITIMIDADE ATIVA. TRABALHADOR NÃO ABRANGIDO PELA REPRESENTATIVIDADE TERRITORIAL DO SINDICATO. OBSERVÂNCIA DOS LIMITES SUBJETIVOS DA COISA JULGADA. MOTIVAÇÃO “ PER RELATIONEM” . LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DESSA TÉCNICA DE MOTIVAÇÃO. FUNDAMENTAÇÃO VÁLIDA. Não merece provimento o agravo que não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática. O Regional registrou no acórdão proferido que as diferenças salariais deferidas na ação coletiva alcançam

² KALIL, Renan. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020, p. 205 e seq.

apenas os trabalhadores que prestaram serviços na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Produção Geração Transmissão Distribuição e Comercialização de Energia Elétrica de Fontes Hídricas Térmicas e Alternativas Gás Natural e Prestadoras de Serviços Terceirizados de Maringá e Região Noroeste do Paraná (STEEM). Assim, considerando que o exequente é filiado ao SINDENEL, o TRT concluiu pela sua ilegitimidade ativa. Estabelecido o contexto, não é possível constatar que a decisão exequenda abrange toda a base territorial do sindicato exequente, como requer o agravante, pois seria necessário o revolvimento dos fatos e provas, o que é vedado, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Acrescente-se que a violação da coisa julgada capaz de autorizar o conhecimento e provimento do apelo na forma pretendida tem de ser nitidamente perceptível, demonstrada de forma expressa, manifesta e evidente, o que não foi observado no caso em exame. Aplicável, no caso, a mesma *ratio decidendi* da Orientação Jurisprudencial nº 123 da SbDI-2 desta Corte. Agravo desprovido. (TST/3ª Turma, Ag-AIRR 952-49.2022.5.09.0028, Rel. José Roberto Freire Pimenta, publ. 26.03.2024).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. TRABALHADOR RURAL. INTERVALO PARA DESCANSO DURANTE A JORNADA DE TRABALHO PREVISTO NA NR-31 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. ATIVIDADE DE AVICULTURA REALIZADA EM PÉ, COM SOBRECARGA MUSCULAR. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO 72 DA CLT. AUSÊNCIA DE NORMA COLETIVA DISPONDO SOBRE PAUSAS NO TRABALHO NO ÂMBITO TERRITORIAL DO LOCAL DE TRABALHO DO RECLAMANTE. A controvérsia cinge-se em saber se o reclamante, trabalhador rural na atividade de avicultura, faz jus às pausas previstas na NR-31 do Ministério do Trabalho, com aplicação analógica do artigo 72 da CLT. A NR-31 do Ministério do Trabalho dispõe no sentido de que o trabalhador rural, quando executar atividade laboral em pé e com sobrecarga muscular, faz jus às pausas durante a jornada de trabalho, porém não especifica a quantidade de intervalos, tampouco a sua duração. Nos termos da prova pericial consignada no acórdão regional, o reclamante trabalhava em pé, com sobrecarga muscular, o que atrai o direito às pausas de descanso durante a jornada de trabalho, por aplicação analógica do intervalo previsto no artigo 72 da CLT. No que se refere à norma coletiva invocada pela reclamada, o Regional consignou que “De fato, as convenções coletivas trazidas ao processo pelo reclamado (f. 92 e seguintes), tem abrangência territorial em Bastos/SP, de modo que não se aplicam ao contrato de trabalho do reclamante, que prestava serviços na unidade do reclamado no Município de Tupã. (...). No presente caso, diante da inexistência de convenções coletivas da categoria prevendo pausas ergonômicas abrangendo o território de prestação de serviços do autor, não há que se falar em prevalência do acordado sobre o legislado, de modo que é devido o pagamento pela não concessão das pausas”. A sentença, a qual foi mantida por seus próprios fundamentos, registrou que “Ainda que assim não fosse, nos ACTs que tiveram aplicabilidade na base territorial e/ou local em que os serviços foram prestados (fls. 215 e seguintes do pdf) nada

ficou estabelecido acerca das pausas a que aludem a NR 31, itens 31.10.7 e 31.10.9. Outras normas coletivas juntadas não tiveram a participação do sindicato da categoria a que a reclamante pertencia e/ou não se aplicam à base territorial em que os serviços foram prestados (Tupã-SP)". Com efeito, tendo em vista que as convenções coletivas invocadas pela reclamada não abrangem a territorialidade do contrato de trabalho da reclamante e que os acordos coletivos sequer dispõem sobre pausas durante a jornada de trabalho, não se constata ofensa à literalidade do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal. Agravo de instrumento desprovido. (TST/3ª Turma, AIRR 10578-81.2020.5.15.0065, Rel. José Roberto Freire Pimenta, publ. 26.03.2024).

Então, se os trabalhadores plataformizados de um Município como Sobral, no Ceará, quiserem negociar com uma empresa de âmbito nacional ou regional, seu sindicato (e a negociação depende da existência de sindicato)³ só poderá negociar para o âmbito deste Município. Porém, não é fácil uma empresa nacional negociar convenientemente para um grupo de trabalhadores de pouca expressividade, como acontece, geralmente, com grupos locais. E, se o fizer, certamente não será em condições de igualdade, ante o desequilíbrio de forças.

Como os trabalhadores da Uber se espalham por várias cidades, talvez um sindicato nacional fosse o mais apropriado para essas negociações, haja vista que dificilmente a empresa negocie para criar condições diferenciadas entre os trabalhadores de várias cidades e regiões. Ou seja, sendo a plataforma de uma empresa (ex.: Uber), única para o país, as programações e parametrizações que permitam o tratamento particularizado a trabalhadores de determinadas localidades requerem algo extraordinário que, dentro das análises de compensações entre gastos, lucros, investimentos e operabilidades, justifiquem o tratamento diferenciado. Dificilmente sindicatos locais terão força para obter tratamentos específicos a seus representados. Portanto, é muito provável que as negociações ocorram no âmbito geral onde as empresas ofereçam seus serviços. Ou seja, empresas nacionais negociarão com entidades que, sozinhas ou em conjunto, representem todos os trabalhadores do país.

Essas negociações podem partir de precedentes como as entidades sindicais de bancários ou dos correios, as quais possuem várias entidades em diversos Estados e Municípios do país, mas a negociação coletiva que diga respeito à política geral dos bancos ou dos Correios ocorre em âmbito nacional.

³ Constituição Federal, art. 8º: "VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho".

Porém, são entidades sindicais históricas, que já alcançaram determinado nível de organização e de diálogo com essas instituições patronais.

Fique claro que ninguém – nem a lei – pode impedir que os trabalhadores criem vários sindicatos para representá-los, por exemplo, um em São Paulo, outro no Rio de Janeiro, outro em Brasília, outro em Fortaleza etc. Por força do princípio da unicidade, não pode haver mais de um sindicato da categoria na mesma base territorial (mínima de um Município, art. 8º, II, CF).⁴ Havendo multiplicidade de sindicatos – e o dissenso interno é muito comum, além de fatal para a uniformização das pautas –, é preciso que eles se organizem para traçar reivindicações comuns, já que a empresa normalmente é nacional e seu sistema (isto é, o aplicativo) geralmente é um só para todos os seus trabalhadores do território nacional. Parametrizá-lo localmente, incluindo diversas variáveis e diferenças pontuais, pode ser uma reivindicação dos trabalhadores, a ser analisada pela empresa (custos, operacionalização, segurança...). Mas, também pode dividir a classe trabalhadora, caso não haja uma organização coletiva sólida, o que é fundamental para as negociações coletivas.

O certo é que, por regra, no caso de empresas locais, as negociações serão locais, com sindicatos locais e abrangência local. Sendo os serviços da empresa de abrangência nacional, as negociações precisarão ser, também, nacionais.

O Projeto de Lei Complementar pretende propiciar a criação de organização sindical de trabalhadores (ou estimular as já existentes) e, assim, possibilitar as negociações coletivas, inclusive trazendo as centrais para esta atividade. Seria como reconhecer o direito de organização sindical dos motoristas plataformizados e, na mesma toada, admitir seu direito à negociação coletiva. Talvez este aspecto tenha agradado a algumas centrais e cooptado seus dirigentes para a causa, isto é, para o apoio ao PLP 12/2024. Mas, é um preço muito alto a se pagar, porque direitos constitucionais dos trabalhadores, empregados ou não, estão sendo negados aos motoristas de empresas de aplicativos de transporte de passageiros. O Governo está vendendo uma facilidade que, na prática, não existe. E arrastará consigo o DNA das entidades que apoiam o projeto, com enormes riscos para uma cobrança histórica em futuro muito próximo.

⁴ Constituição Federal, art. 8º: “II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”.

3. O que diz o Projeto sobre a negociação coletiva

É preciso considerar que o texto encaminhado pelo Governo ao Congresso Nacional ainda não é definitivo nem é único. Existem outros Projetos, alguns com mais aceitação pelos trabalhadores, o que não significa que sejam bons. Mas o do Governo tem chamado a atenção por ter sido encampado pelo Poder Público; em razão das propagandas e defesa que órgãos governamentais têm feito; e porque foi encaminhado sob o discurso de que é resultante de um diálogo tripartite (Governo, trabalhadores e empresas do setor), afirmação que, porém, não é aceita com tranquilidade.

Costumeiramente, as casas legislativas alteram o texto originário, realizando profundas mudanças, como tem ocorrido frequentemente no campo do Direito do Trabalho. O exemplo maior ocorreu com a Reforma Trabalhista de 2017, cuja proposta originária consistia em menos de dez dispositivos que alterariam a CLT, mas, no final, implicou em mais de cem alterações diretas, além de outro tanto de maneira indireta. Ademais, a concepção de grande número dos atuais parlamentares é de que o Direito do Trabalho brasileiro deve ser modificado profundamente, pensamento este que, na prática, tem se revelado na precarização dos direitos dos trabalhadores.

E, de fato, vários parlamentares já se pronunciaram ser contrários ao Projeto, mesmo que este praticamente não assegure direitos aos trabalhadores, contrariando a tendência internacional,⁵ na medida em que precariza ainda mais as condições de trabalho e de remuneração dos trabalhadores motoristas por plataformas. Esta tendência mundial parece ter sido completamente esquecida pelo Projeto e pelas autoridades e lideranças sindicais que o avalizaram. É possível que o Legislativo reduza ao subterrâneo o assoalho de direitos que o Projeto alega propiciar aos trabalhadores.

Tal Projeto já começa por baixo, com quase nada de direitos aos trabalhadores. As negociações que o antecederam nos debates realizados anteriormente deram poucos frutos na prática, revelando o quanto foram difíceis e quase nada renderam. Então, não há muita margem para discussão no Congresso, não há moeda de troca para as negociações que se travarão nas casas legislativas a propósito de sua aprovação, não há *gordura* suficiente

⁵ CONSELHO EUROPEU – Conselho da União Europeia. “Trabalhadores das plataformas: Conselho confirma acordo sobre novas regras para melhorar as suas condições de trabalho”. Disponível em <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions>, acessado em 17.03.2024.

para as tratativas com os Partidos mais à direita, porque os trunfos já foram queimados nas primeiras etapas. “Chega-se nu para a troca de pijamas”, como diz um velho ditado. Logo, há uma falha no que se chama de **negociações em série**, caracterizadas por múltiplos procedimentos negociais postos em sequência, os quais, apesar de autônomos, possuem um certo elo de continuidade para o objetivo final. A falha está em que, neste tipo de negociação e considerando sua complexidade, é preciso estar de olho na negociação que será travada em outro âmbito.

Para que bem se compreenda o Projeto de Lei Complementar, cabe transcrever os artigos referentes à negociação coletiva, conforme estabelecido no texto encaminhado ao Congresso Nacional:

Art. 4º. Sem prejuízo do disposto no art. 3º, outros direitos não previstos nesta Lei Complementar serão objeto de negociação coletiva entre o sindicato da categoria profissional que representa os trabalhadores que prestam o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e as empresas operadoras de aplicativo, observados os limites estabelecidos na Constituição.

§ 1º. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo.

§ 2º. Durante o processo de negociação coletiva entre os sindicatos representativos dos trabalhadores que prestam o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e as empresas operadoras de aplicativos, as partes envolvidas serão incentivadas a buscar soluções consensuais antes de demandarem o Poder Judiciário, de modo a promover a resolução amigável de disputas e fortalecer a autonomia na negociação coletiva, o diálogo e a autocomposição na relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativo.

§ 3º. As condições estipuladas em negociação coletiva entre as partes não poderão ser derogadas por pactuação de caráter individual.

O caput do art. 4º reporta-se ao **art. 3º**, o qual afirma que os trabalhadores em transporte de passageiros por plataformas em veículos de quatro rodas são autônomos; a jornada tem limite de 12 horas (diárias) por plataforma; fica criada a categoria profissional específica dos “*motoristas de aplicativo de veículo de quatro rodas*”, com representação sindical profissional e o direito à negociação coletiva, nos seguintes termos, expressos no seu § 3º:

§ 3º. Para fins do disposto nesta Lei Complementar, o trabalhador de que trata o *caput* integra a categoria profissional “*motorista de aplicativo de*

veículo de quatro rodas” e será representado por sindicato que abranja a respectiva categoria profissional, e as empresas operadoras de aplicativos serão representadas por entidade sindical da categoria econômica específica, com as seguintes atribuições:

I - negociação coletiva;

II - celebração de acordo ou convenção coletiva; e

III - representação coletiva dos trabalhadores ou das empresas nas demandas judiciais e extrajudiciais de interesse da categoria.

Note-se que os incisos I e II, deste § 3º, do art. 3º, são, na realidade, redundantes. Afinal, o corolário natural do direito de negociação coletiva é o direito de celebrar acordo ou convenção coletiva. São naturalmente intrínsecos e simbióticos. Afinal de contas, a formalização do que venha a ser pactuado na negociação se consubstancia nos **instrumentos coletivos de trabalho**, dos quais o acordo e a convenção são espécies.

Os acordos coletivos são pactuações feitas entre o sindical de trabalhadores e uma ou mais empresa, cujas obrigações serão ao âmbito dos pactuantes. As convenções coletivas são pactos celebrados a nível de sindicatos, ou seja, entre sindicato de trabalhadores e sindicato de empresas – exatamente por isso, pelo poder de representação, as obrigações assumidas por essas entidades vinculam todos de ambas as categorias, tenham ou não participado diretamente das tratativas.

De sua vez, o inciso III diz menos do que a Constituição Federal, segundo a qual os sindicatos poderão representar os membros da categoria nas questões individuais e coletivas, sejam judiciais ou administrativas (art. 8º, III). Então, ao solapar a representação **individual**, o projeto se expressa mal e, portanto, há de ser interpretado extensivamente, a fim de atender ao comando constitucional. Enfim, o item III cria uma dúvida desnecessariamente, deixando para o intérprete a adequação apropriada.

O *caput* do art. 4º, acima transcrito, começa dizendo: “*sem prejuízo do disposto no art. 3º, outros direitos não previstos nesta Lei Complementar...*”. Dá a entender que o tal art. 3º estabelece um rol de direitos, o que não é verdade. Ele mal assegura o direito de negociação coletiva e de representação sindical. Prevê, também, previdência social (que, rigorosamente, não constitui novidade nos serviços prestados por autônomos) e remuneração (fixando-a em valor irrisório, mesmo para um patamar mínimo, com distribuição aviltante). E estes são direitos que, na prática, enquanto não se fortalecerem os sindicatos, podem se tornar um fiasco. De patamar mínimo, podem se transformar em teto – ao menos aos olhos das empresas.

A rigor, a organização de trabalhadores em sindicatos não precisa de lei infraconstitucional para autorizá-la, porque é direito já assegurado constitucionalmente e derivante dos tratados internacionais e das normas da Organização Internacional do Trabalho. A representação sindical, bem como os direitos, faculdades e prerrogativas coletivas não são exclusivos dos empregados.⁶ E, como consequência natural da representação sindical, encontra-se a prerrogativa da negociação coletiva, entre as faculdades inerentes à **liberdade sindical**.

O § 1º do art. 4º autoriza os trabalhadores e as empresas ou seus sindicatos a ajuizarem dissídio coletivo se houver o “**comum acordo**”, uma exigência semelhante à contida na Constituição Federal, no art. 114, § 2º, e no tema 841, STF. A disposição contida no Projeto, porém, diferentemente da previsão constitucional, não se restringe aos dissídios de natureza econômica, adotando redação generalizante e, pois, inconstitucional no seu excesso. O fato é que os sindicatos profissionais reclamam bastante da limitação estabelecida no dispositivo constitucional, levantando vários questionamentos no TST, que tem usado de grande inteligência interpretativa para superar a exigência do “comum acordo” e contornar a condição imposta pela legislação. Mas, enquanto o TST avança para minimizar a aplicação deste pressuposto, em atendimento aos sindicatos, o Projeto de Lei vem na contramão, reafirmando e potencializando a exigência, que é prejudicial aos sindicatos de trabalhadores. Poderia ao menos ter se inspirado na jurisprudência do TST que flexibiliza o alcance do “comum acordo” (ex.: falta de contestação do demandado em dissídio coletivo, ausência de discordância da empresa sobre o ajuizamento do dissídio coletivo, mesmo que na fase extrajudicial etc.).

No § 2º, o art. 4º consigna que a negociação coletiva será desenvolvida entre os sindicatos **representativos** dos trabalhadores e das empresas a que se reporta o Projeto. Na verdade, “*representativo*” (decorrência de “*representatividade*”) é termo usado nos países que adotam a pluralidade sindical, porquanto a representatividade é averiguada antes da negociação, dentre a multiplicidade de sindicatos, para esclarecer qual deles será o legítimo representante dos trabalhadores, o que variará conforme o âmbito e a dimensão que se pretenda dar à norma coletiva (na empresa, no estabelecimento, setorial, nacional etc.). Em países de unicidade, como o Brasil, a importância da representatividade é para fins *políticos*, contentando-se o Direito na identificação de qual seja a entidade **representante** dos

⁶ MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. *Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Orgs.: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília : ESMPU, 2020, p. 433.

trabalhadores ou dos patrões. Entre empregadores fortes e trabalhadores fracos, são os sindicatos profissionais **representativos** que promovem o equilíbrio de forças.⁷ Mas, nem sempre os sindicatos que representam os trabalhadores são, de fato, representativos.

Segundo o § 3º do art. 4º, do referido Projeto, “as condições estipuladas em negociação coletiva entre as partes não poderão ser derogadas por pactuação de caráter individual”. A um primeiro olhar, parece que o dispositivo é extraordinariamente benéfico aos trabalhadores, que se organizarão em sindicatos e não sofrerão as pressões individuais da empresa. Com isto, estaria afastado o parágrafo único do art. 444, CLT (redação da Lei nº 13.467/2017), segundo o qual prevalecerão sobre os instrumentos coletivos de trabalho os acordos individuais celebrados por “empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”. A proteção, todavia, é fictícia e contraria os princípios clássicos e mundialmente reconhecidos pelos países desenvolvidos. Na verdade, o que se aplica entre previsões diferentes é a norma mais favorável ao trabalhador, não necessariamente a norma coletiva ou a cláusula contida no contrato individual de trabalho. Logo, a previsão do Projeto não considera este princípio histórico e vívido. E, se pretendeu deixá-lo implícito, comete deslize sistêmico, já que a regra, no Direito do Trabalho atual, é de que a norma mais específica prevalece sobre a mais abrangente, seja ou não melhor para o trabalhador.

O que os trabalhadores almejam melhorar mesmo é o salário e suas condições perante a plataforma, que administra suas corridas, calcula suas presenças, controla sua pontuação etc. Se estes temas não encontraram acordo suficiente para entrarem no Projeto, em mesas e rodadas tripartites, com a presença do Poder Público e de Centrais Sindicais, muito mais dificilmente encontrarão sucesso nas negociações coletivas entre as mesmas empresas e os sindicatos de trabalhadores.

⁷ Sobre o tema, leia-se: LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Reforma Sindical: reflexões para um novo modelo brasileiro*. 2ª ed. Fortaleza: Premium/Excola, 2020, p. 95 et seq. A primeira edição da obra está em www.excolasocial.com.br, em “produção acadêmica/livros”. Sobre os critérios ou indicadores de legitimidade, vejam-se: MENEZES, Mauro de Azevedo. Definição do sindicato (mais) representativo: pressupostos, problemas e alternativas. In https://www.unifacs.br/arquivo/edicao_abril2002 > Sindicatos, acessado em 20.12.2019, p. 10; SIQUEIRA NETO, José Francisco. Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho. São Paulo: LTr, 1999, p. 107-108; ROZICKI, Cristiane. Unidade e Pluralidade sindicais: um par de princípios antinômicos conciliáveis. In https://www.researchgate.net/publication/49618193_Unidade_e_pluralidade_sindicais_um_par_de_principios_antinomicos_conciliaveis/link/0fff1d460cf2b20ef075cf0d/download, acessado em 04.02.2020.

4. Considerações finais

Estimular e valorizar as negociações coletivas é, sem dúvida, uma boa política trabalhista no plano dos Estados democráticos. Mas o é apenas em princípio. Porque, na verdade, esta escolha política requer que sejam concedidas reais condições de negociação a trabalhadores e empresários, e que seja promovido um mínimo de equilíbrio entre eles.

Analisando o Projeto sob comento (PLP 12/2024), percebe-se que ele simplesmente faz referência à negociação coletiva como sendo um procedimento que garantirá aos trabalhadores obter benefícios ainda não concedidos por lei. E que esta, por meio do Projeto encaminhado pelo Governo Federal, proverá vários direitos, inclusive o grande achado, que é a negociação coletiva.

Todavia, o direito à negociação não é peculiaridade apenas dos empregados, porquanto todos os trabalhadores o possuem, em razão da liberdade sindical prevista constitucionalmente. A rigor, o direito de se organizar em sindicatos é inerente a todo e qualquer grupo de trabalhadores, incluídos autônomos, e de empresários, independentemente de legislação infraconstitucional. E, ínsita à organização sindical, encontra-se a prerrogativa da negociação coletiva, também sem necessidade de previsão em lei, ao contrário do que pressupõe o Projeto.

Os grandes problemas da negociação, como as dificuldades criadas pela Lei nº 13.467/2017, não estão contemplados no referido Projeto, que parte do pressuposto equivocado de que os trabalhadores facilmente obterão novos direitos pela via negocial.

Portanto, na parte referente à negociação coletiva, não obstante possa ter havido boa vontade do Governo e dos sindicalistas que aquiesceram ao Projeto, não há nada de novo no horizonte jurídico e os problemas reais, pertinentes ao tema, não foram enfrentados apropriadamente.

Referências bibliográficas

KALIL, Renan. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Reforma Sindical: reflexões para um novo modelo brasileiro*. 2ª ed. Fortaleza: Premius/Excola, 2020. Versão on-line em www.excolasocial.com.br, produção acadêmica.

MACHADO, Sidnei. *Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas*

digitais. Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Orgs.: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti; Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília: ESMPU, 2020, p. 431-440.

MENEZES, Mauro de Azevedo. Definição do sindicato (mais) representativo: pressupostos, problemas e alternativas. In [https://www.unifacs.br › arquivo › edicao_abril2002](https://www.unifacs.br/arquivo/edicao_abril2002) › Sindicatos, acessado em 20.12.2019.

ROZICKI, Cristiane. Unidade e Pluralidade sindicais: um par de princípios antinômicos conciliáveis. In [https://www.researchgate.net/publication/49618193_ Unidade_e_pluralidade_sindicais_um_par_de_principios_antinomicos_ conciliaveis/ link/0fff1d460cf2b20ef075cf0d/download](https://www.researchgate.net/publication/49618193_Unidade_e_pluralidade_sindicais_um_par_de_principios_antinomicos_conciliaveis/link/0fff1d460cf2b20ef075cf0d/download), acessado em 04.02.2020.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.

ATUAÇÃO DA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO NO PLP 12/2024: AS POSSIBILIDADES DE UMA ATUAÇÃO EFICAZ DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NO COMBATE A UMA MAIOR PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DE MOTORISTAS POR APLICATIVOS

FRANCISCO PÉRICLES RODRIGUES MARQUES DE LIMA¹

FELIPE CAETANO DA CUNHA²

Resumo: O presente artigo discute a competência da Fiscalização do Trabalho prevista no PLP 12/2024 por meio da análise das normas constitucionais e infraconstitucionais relativas à atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho. Cuida-se, portanto, de uma pesquisa bibliográfica e legislativa, por meio da análise de livros, artigos jurídicos, documentos internacionais e da legislação referente à fiscalização do trabalho e ao trabalho por plataformas, sendo a pesquisa pura e de natureza descritiva e exploratória. O texto aborda o contexto atual de competências da Auditoria-Fiscal do Trabalho analisando as atribuições previstas na Carta Política de 1988, na Convenção nº. 81 da OIT e na Lei nº. 10.593/2002. Por conseguinte, analisam-se as competências para a fiscalização do trabalho intermediado por aplicativos propostas no Projeto de Lei Complementar nº. 12/2024, assim como o aspecto da multa administrativa aplicada à plataforma descumpridora das regras ali propostas. Ao final, conclui-se que o Projeto de Lei falha em atribuir ferramentas para uma atuação eficaz da Auditoria-Fiscal do Trabalho na aferição da regularidade da relação de trabalho engendrada entre a plataforma e o trabalhador.

Palavras-chave: Fiscalização do trabalho; trabalho por plataformas; PLP 12/2024.

¹ Mestre em Direito pela Universidade do Estado do Amazonas. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Anhanguera-UNIDERP. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Membro do GRUPE.

² Graduando em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Membro do Grupo de Estudos e Defesa do Direito e do Processo do Trabalho. Membro acadêmico da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/CE. Assessor Legislativo na Assembleia Legislativa do Ceará (ALECE).

1. Introdução

O Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024), proposto pelo Presidente da República e atualmente tramitando na Câmara dos Deputados, “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”³.

Em linhas gerais, o projeto visa pôr fim ao debate sobre a existência de vínculo empregatício entre os motoristas e as mencionadas plataformas, bem como objetiva instituir um arcabouço para regular a aludida modalidade de trabalho. Nesse sentido, ao estabelecer direitos e deveres das partes dessa nova modalidade de relação de trabalho, o PLP adentrou o tema atinente à fiscalização do cumprimento dos mandamentos legais propostos.

A despeito de, definitivamente, retirar a condição de empregado dos referidos trabalhadores, a proposta estabelece direitos e deveres dos trabalhadores e das empresas titulares de plataformas eletrônicas, inclusive atinentes às obrigações relacionadas à segurança e saúde no trabalho. Por esse motivo, faz-se essencial analisar o papel Auditoria do Trabalho na fiscalização da referida modalidade de trabalho que se visa instituir.

Ademais, analisa-se as disposições constitucionais, internacionais e infraconstitucionais relativas à competência da Auditoria-Fiscal do Trabalho, bem como destaca o seu papel na efetivação de direitos trabalhistas e das normas de saúde e segurança no mundo do trabalho.

Por conseguinte, discute-se as disposições relativas à fiscalização da modalidade de trabalho prevista no PLP nº 12/2024, em especial o disposto nos artigos 3º, 14 e 15, bem como propõe alternativas para uma atuação efetiva da fiscalização do trabalho nos na modalidade de labor que se visa regulamentar.

³ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei Complementar nº 12, de 5 de março 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.

2. A Fiscalização do Trabalho

A Auditoria-Fiscal do Trabalho encontra seus fundamentos maiores na Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho (Anexo XV do Decreto 10.088, de 5 de novembro de 2019), e na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Esta dispõe, em seu artigo 21, inciso XXIV, ser competência exclusiva da União “organizar, manter e executar a inspeção do trabalho”.

A instituição da Auditoria-Fiscal do Trabalho, dentre outras finalidades, serviu para assegurar o cumprimento dos direitos fundamentais do trabalho previstos na Constituição da República e aqueles contidos na legislação trabalhista infraconstitucional, inclusive nas normas relativas a segurança e saúde no trabalho. Nos termos do art. 7º, inciso XXII, da CF/88, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” é consagrada como direito fundamental dos trabalhadores.

No âmbito internacional, observa-se a previsão, já no Tratado de Versalhes, da necessidade de instituição e de manutenção, pelos países-membros, de um serviço de inspeção do trabalho, com a finalidade de assegurar a aplicação das leis e dos regulamentos sobre a proteção dos trabalhadores e de seus direitos.

Como mencionado, é a Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) a responsável por estabelecer parte das competências que o sistema de inspeção do trabalho será encarregado de assegurar, dentre outras coisas, “...a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as disposições relativas à duração do trabalho, aos salários, à segurança, à higiene e ao bem-estar...”⁴.

No Brasil, a então inspeção do trabalho foi instituída em 1891, pelo Decreto nº 1.313, com a finalidade inicial de fiscalizar, de forma permanente, todos os as fábricas em que trabalhassem menores de dezoito anos de idade⁵. Na atualidade, a competência da auditoria foi ampliada, abarcando a fiscalização do cumprimento das normas laborais e de segurança e saúde nas relações de trabalho.

Do ponto de vista infraconstitucional, a fiscalização do trabalho é regida pela Lei nº. 10.593/2002, cujo inciso I do artigo 11 interessa diretamente ao

⁴ OIT. *Convenção nº 81, de 1947*. Relativa à Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio.

⁵ BRASIL. Decreto nº 1.313, de 1891. Estabelece providencias para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal.

presente estudo. *In verbis*:

Art. 11. Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho têm por atribuições assegurar, em todo o território nacional:

I - o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego;

(...)

Assim, resta evidenciado que compete à Auditoria-Fiscal do Trabalho a aferição do cumprimento das disposições legais e regulamentares atinentes não somente à relação de emprego, mas também às relações de trabalho *lato sensu*. Infere-se, portanto, que compete ao auditor-fiscal do trabalho tal aferição inclusive em relação às disposições trabalhistas propostas pelo PLP 12/2024, caso convertido em Lei Complementar.

Diversos outros dispositivos infraconstitucionais tratam da atuação da Fiscalização em relação aos diversos tipos de relação de trabalho previstos no ordenamento jurídico brasileiro. Destacam-se as disposições gerais contidas no Capítulo I do Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tratam do processo administrativo trabalhista.

Por fim, verificadas as disposições sobre as atribuições da fiscalização do trabalho nas normas nacionais e internacionais, bem como após destacado a sua importância na garantia de direitos e da dignidade dos trabalhadores, faz-se necessário analisar o papel da fiscalização dos trabalhos de motoristas por aplicativo, para que os seus direitos não sejam ainda mais aviltados.

3. Das previsões a respeito da Fiscalização do Trabalho no PLP 12/2024

Embora o PLP 12/2024 somente mencione a fiscalização do trabalho em alguns artigos, pode-se inferir, a partir do preceito contido na parte inicial do artigo 15 da proposição, que toda a gama de direitos e deveres ali previstos estão sujeitos à inspeção do trabalho, consideradas suas competências já alinhadas no tópico anterior. Com efeito, o artigo dispõe:

Art. 15. O descumprimento do disposto nesta Lei Complementar, no que se refere às disposições trabalhistas, sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa cujo valor corresponderá a até cem salários-mínimos, sem prejuízo das demais sanções cabíveis.

Assim é que incumbirá à Auditoria-Fiscal do Trabalho a fiscalização do cumprimento das disposições atinentes aos direitos e deveres trabalhistas previstos na proposição, tais como a obrigação de transparência da empresa titular da plataforma eletrônica, a de prestação de informações verídicas à Administração Pública e mesmo os direitos e deveres estabelecidos na norma coletiva firmada na forma do artigo 4º do PLP. Embora a proposição não seja explícita a respeito dessa possibilidade, cabe observar que o mesmo fundamento utilizado pela fiscalização para a verificação e aplicação de autos de infração por descumprimento de norma coletiva, qual seja, o artigo 444 da CLT⁶, é válido também para a categoria dos trabalhadores autônomos, não havendo qualquer indício de que seria excluída sua aplicação aos “motoristas de aplicativo de veículo de quatro rodas”.

É evidente, todavia, que o aspecto fundamental a ser aferido na relação de trabalho prevista no PLP é a própria existência dessa relação trabalhista ali instituída. Nesse sentido, a proposição atribui à inspeção do trabalho uma função de fiscalização da inexistência de elementos que possam descaracterizar a condição de autônomo nos moldes do projeto. Assim, dispõe o artigo 3º da proposição:

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.

§ 2º O período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma

⁶ CLT, “Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”

não poderá ultrapassar doze horas diárias, na forma do regulamento.

§ 3º Para fins do disposto nesta Lei Complementar, o trabalhador de que trata o caput integra a categoria profissional “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas” e será representado por sindicato que abranja a respectiva categoria profissional, e as empresas operadoras de aplicativos serão representadas por entidade sindical da categoria econômica específica, com as seguintes atribuições: (...)

Percebe-se que o PLP assenta o próprio conceito do trabalhador autônomo “motorista de aplicativo de quatro rodas” (§ 3º) sobre frágeis institutos há muito superados pela doutrina trabalhista mais clássica. Com efeito, sustenta a autonomia do referido trabalhador sobre a inexistência da exclusividade (§ 1º, inciso I), do tempo mínimo à disposição (§ 1º, inciso II, parte inicial) e de habitualidade (§ 1º, inciso I, parte final).

Embora sejam critérios que, a rigor do que dispõem as regras e princípios trabalhistas, não têm o condão, por si só, de afastarem o vínculo empregatício, estão em harmonia com os entendimentos atualmente mais em voga nos tribunais superiores, inclusive no Supremo Tribunal Federal, o qual tem construído uma reputação de afastar o arcabouço jurídico trabalhista em questões de direito do trabalho.

Incumbiu, assim, a fiscalização de aferir as referidas inexistências, apresentando explicitamente como consequência do descumprimento de tais regras apenas a autuação, prevista no artigo 15 supratranscrito.

Convém observar, todavia, que, por inferência sistemática, o descumprimento dos referidos itens, afastará o enquadramento do trabalhador na figura do autônomo motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas. Com isso, resta impositiva a aferição de existência de vínculo empregatício pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, levando em conta o disposto no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho⁷ e o princípio trabalhista da primazia da realidade. Tal aferição, todavia, não foi explicitada no PLP, rompendo com uma técnica legislativa comum às leis que tratam de relações de trabalho *lato sensu*, a exemplo da Lei das Cooperativas de Trabalho (Lei 12.690/2012, artigo 17, § 2º⁸) e da Lei de Estágio (Lei 11.788/2011, artigo 3º, § 2º⁹).

⁷ CLT, “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

⁸ “§ 2º Presumir-se-á intermediação de mão de obra subordinada à relação contratual estabelecida entre a empresa contratante e as Cooperativas de Trabalho que não cumprirem o disposto no § 6º do art. 7º desta Lei”.

⁹ “§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a

Nesse sentido, considera-se que seria de bom alvitre que a proposição albergasse, portanto, a possibilidade de verificação do vínculo empregatício entre a plataforma eletrônica e o trabalhador, em caso de presentes elementos que afastem a caracterização deste como autônomo motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas.

Ainda no tocante às previsões contidas no PLP 12/2024 que interessam diretamente à fiscalização trabalhista, convém tecer algumas observações a respeito dos parâmetros de fixação de multa trazidos pelo artigo 15, parte final: "(...) multa administrativa cujo valor corresponderá a até cem salários-mínimos, sem prejuízo das demais sanções cabíveis".

Referido valor, calculado a partir do salário mínimo vigente em 2024, corresponderia a um máximo de R\$141.200,00 (cento e quarenta e um mil e duzentos reais) e pode ser considerado quase irrisório frente à receita de algumas das empresas de aplicativo. Exemplificativamente, a Uber, maior empresa do ramo ora sob proposta de regulação, teve, somente no ano de 2023, receita bruta de 37,28 bilhões de dólares, registrando um lucro de 1,1 bilhões de dólares¹⁰.

Diante disso, considera-se de bom alvitre que a proposição sofra alteração também no tocante a essa questão para que adote técnica de cálculo de multa administrativa baseada no porte da empresa titular da plataforma. Tal técnica, inclusive já fora proposta em Projeto de Lei anterior, qual seja, o PL nº 3.748/2020 (art. 24)¹¹.

4. Considerações Finais

O Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024, no que se refere às possibilidades da atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho para a garantia e efetivação das normas trabalhistas nas relações laborais entre motoristas e as plataformas de aplicativos, mostra-se inusual, dispondo de poucas ferramentas que permitam à fiscalização do trabalho contribuir de maneira eficaz na dignificação dos trabalhadores ali contemplados.

parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária."

¹⁰ PODER 360. Uber registra lucro operacional anual de U\$ 1,1 bi em 2023... PODER 360. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/economia/uber-registra-lucro-operacional-anual-de-u-11-bi-em-2023/>>. Acesso em 18 mar 2024.

¹¹ O PL 3.748/2020 trata do trabalho sob demanda e estabelece uma multa variável entre 0,1% e 1% da receita bruta anual da plataforma infratora.

Inicialmente, o estudo do PLP demonstrou que, a despeito da ausência de disposição específica, a aferição do cumprimento de direitos e deveres ali dispostos será atribuição prioritariamente da Auditoria-Fiscal do Trabalho, inclusive no tocante às normas coletivas eventualmente existentes.

Merece crítica a ausência de previsão explícita no tocante ao procedimento do auditor-fiscal do trabalho ao constatar a ausência dos elementos caracterizadores da relação de trabalho *lato sensu* estabelecida pelo PLP 12/2024. Em outras palavras, ante a verificação da existência de habitualidade, exclusividade ou tempo mínimo à disposição, caberá ao agente público simplesmente proceder à lavratura de auto de infração por descumprimento do artigo 3º do Projeto de Lei Complementar? Ou, além disso, deverá investigar a existência do vínculo empregatício? Sabe-se que, por força do artigo 9º da CLT, bem como do princípio da primazia da realidade, nenhuma relação de trabalho deverá escapar ao crivo dos elementos da relação de emprego estabelecido pelos artigos 2º e 3º da CLT¹².

Também o valor máximo da multa administrativa fixado pelo PLP 12/2024 afigura-se abaixo do esperado ante o porte das maiores empresas titulares de plataformas eletrônicas no setor. O estabelecimento de multas de baixo valor reduz sensivelmente o poder da fiscalização do trabalho de provocar mudanças positivas nas atitudes das empresas acerca dos direitos dos trabalhadores.

Conforme é possível observar, o PLP faculta, em seu artigo 5º, I, a adoção de normas e medidas para garantir a segurança no ambiente de labor dos motoristas, o que inclui, por dedução lógica, aquelas relativas à saúde e à segurança no trabalho.

A fiscalização não é o único passo para o cumprimento das obrigações das plataformas, sendo necessário reconhecer a sua incompletude. Entretanto, ainda na mencionada incompletude, a fiscalização do trabalho é agente fundamental no combate à precariedade do trabalho por plataformas de aplicativos, visto que estará incumbida da aferição do cumprimento dos deveres trabalhistas por parte destas. Assim, medidas necessárias ao fortalecimento da auditoria do trabalho mostram-se fundamentais para a eficácia de sua atuação.

¹² CLT, “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (...)

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

Mostra-se evidente, ainda, a necessidade de adequações da auditoria do trabalho para que haja a efetiva fiscalização desta nova modalidade de trabalho, ao exemplo da possível instituição de um grupo específico, dentro da estrutura da SIT, para a fiscalização do cumprimento do disposto na norma que se origine do PLP 12/2024, bem como das demais disposições de natureza trabalhista aplicáveis ao labor executado pelos motoristas por aplicativo.

Referências

BRASIL. *Lei n° 10.593, de 6 de dezembro de 2002*. Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional, que passa a denominar-se Carreira Auditoria da Receita Federal - ARF, e sobre a organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10593.htm. Acesso em: 16 de mar. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei Complementar n° 12, de 5 de março 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: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 16 de mar. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n.º 81*. Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, 1947. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235131/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 de mar. 2024.

PODER 360. *Uber registra lucro operacional anual de U\$ 1,1 bi em 2023...* PODER 360. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/uber-registra-lucro-operacional-anual-de-u-11-bi-em-2023/>. Acesso em 18 mar 2024.

O GIRO DO TST SOBRE O TRABALHO PLATAFORMIZADO: PROCESSO HISTÓRICO, MUDANÇA DE POSIÇÃO E DEFESA DA JUSTIÇA SOCIAL.

ISAURA BARBOSA DE OLIVEIRA LANZA¹

MURILO CARVALHO SAMPAIO OLIVEIRA²

NIVEA MARIA SANTOS SOUTO MAIOR³

Resumo: Este texto objetiva situar a mudança jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (TST) acerca do reconhecimento de vínculo empregatício no trabalho plataformizado no caso de motoristas. O giro realizado pela mais alta corte trabalhista no Brasil foi no sentido da improcedência hegemônica até o ano de 2021 e, progressivamente, consolidou-se um placar majoritário, em termos de turmas, de procedência no ano de 2023. Este estudo adotou o método hipotético-dedutivo de pesquisa e a revisão documental e bibliográfica, como técnica de pesquisa. Em sequência, apresentam-se críticas ao novo Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, com destaque para omissão sobre qual órgão do poder judiciário seria competente para julgar os processos entre as empresas-plataformas e os seus trabalhadores. Ao final, contextualiza-se a posição diversa do Supremo Tribunal Federal (STF) na mortificação de toda essa direção jurisprudencial de natureza evolutiva e expansiva a favor da garantia social aos plataformizados.

Palavras-chave: Trabalho plataformizado; Tribunal Superior do Trabalho; vínculo empregatício; proteção trabalhista.

¹ Doutora e Mestre em Serviço Social pela Universidade Federal de Juiz de Fora/MG. Coordenadora do curso de Direito e Professora de Direito do Trabalho da Faculdade Metodista Granbery. E-mail: zazaadv@hotmail.com.

² Doutor em Direito pela UFPR e estágio pós-doutoral pela UFRJ. Juiz do Trabalho no TRT da 5ª Região e Professor associado da UFBA em Direito e Processo do Trabalho. Pesquisador do Grupo Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social (TTDPS/UFBA). E-mail: murilosampaio@yahoo.com.br

³ Doutoranda em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco. Mestre em Direito pela Universidade Estácio de Sá. Mestre em Serviço Social pela UEPB. Advogada e Professora de Direito do Trabalho e Direito Empresarial na Cesrei Faculdade. E-mail: nivea.maior@ufpe.br.

1. Introdução

Mudanças nas posições jurisprudenciais nas Cortes Superiores são normalmente fenômenos que demandam muito tempo, argumentações consistentes para superar as antigas interpretações e até mudanças conjunturais. Neste caso concreto, a mudança que está em curso nas decisões do TST foi relativamente rápida e por isso aqui foi designada como “giro”. A direção destas mudanças foi justamente a indicação da necessidade de assegurar aos motoristas plataformizados⁴ uma proteção completa da CLT.

No entanto, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva promoveu um evento, no início de março de 2024, para apresentar o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 sobre a regulação dos motoristas controlados pelas empresas-plataformas, cuja propositura os classificam como trabalhadores autônomo. E, para convencer essa categoria de que este projeto de lei (PLC) será o melhor para classe, o atual ministro do trabalho Luiz Marinho disse naquela oportunidade: “o que nasce aqui é uma organização de uma categoria diferenciada: autônoma com direitos, que é exatamente o que os trabalhadores pediram”⁵.

Esta proposta legislativa quer criar “nova categoria” – paradoxalmente designada de “autônomo com direitos” – que contrasta com a tendência de mudança de posição do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no caso de motoristas plataformizados. A Justiça do Trabalho, em sua última instância, vinha acolhendo as ações destes trabalhadores deferindo o reconhecimento da condição de empregado daqueles. Conforme se verá, percebe-se no TST mudança de posicionamento quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício para esses trabalhadores, garantindo a eles, portanto, a aplicação da CLT com todos seus consectários legais. Assim, essas decisões asseguravam todos os direitos trabalhistas, fazendo valer a função teleológica do Direito do Trabalho que é a de buscar a manutenção de trabalho digno, conforme preceitua a Constituição Federal de 1988.

Nas seções seguintes, urge compreender também o silêncio eloquente dessa proposta de regulação que não assegura aos trabalhadores qualquer

⁴ GROHMANN, Rafael. *Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal*. Revista Eptic, São Cristóvão, v. 21, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: <https://revec.revistas.ufs.br/index.php/epic/article/view/12188>. Acesso em: 16 mar. 2024.

⁵ Informação extraída no site oficial da presidência. Link: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2024/03/lula-pl-dos-motoristas-de-aplicativos-e-201cmarco-no-mundo-do-trabalho201d>.

direito tipicamente trabalhista, tampouco prevê qual será o ramo do Poder Judiciário que apreciará os processos decorrentes dos motoristas controlados pelas empresas-plataformas. Com a redação atual, caso seja aprovado no Congresso, a tendência é se tornar uma lei geral para diversas categorias, em virtude do crescente espraiamento⁶ das plataformas digitais de trabalho em outros setores de bens e serviços no país.

Ao final do presente texto, será possível verificar mais um obstáculo aos plataformizados na luta para melhores condições de vida, desta vez promovido pelo STF ao exercer um papel de legislador negativo do Direito do Trabalho.

2. Do giro do TST sobre o trabalho plataformizado à proposta de regulamentação

Inicialmente, incumbe informar que as primeiras decisões do TST eram de improcedência e rejeição da aplicação da proteção trabalhista, de modo que havendo atualmente mais decisões favoráveis em termos de turmas, caracteriza-se um “giro” de perspectiva: outrora os motoristas não detinham a proteção da condição de empregados, agora já conseguem. No lapso dos últimos cinco anos, novas compreensões sobre os fatos, aportes conceituais e análises mais críticas sobre o modelo de negócio das plataformas digitais foram postos na fundamentação dos Acórdãos do TST.

A Uber e outras empresas-plataforma⁷ que adotam idêntico modelo de produção começaram suas atividades no ano de 2014, porém o TST só iniciou apreciação de processos trabalhistas dessa natureza a partir de 2019. Nesse primeiro momento, preponderavam decisões contrárias ao reconhecimento do vínculo empregatício⁸, cuja fundamentação jurídica pautava-se eminentemente na compreensão pelos julgadores da existência de perfeita autonomia dos trabalhadores na execução de sua atividade laboral.

No entanto, do final de 2022 até os dias atuais, pode-se afirmar que,

⁶ CARDOSO, Ana Cláudia Moreira; GARCIA, Lucia. *O espraiamento das plataformas de trabalho*. Revista Ciências do Trabalho, São Paulo, v. 21, p. 1-4. abr. 2022. Disponível em <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/289/pdf>. Acesso em: 16 mar. 2024.

⁷ OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. *Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho*. Revista Direito e Práxis, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020.

⁸ Como exemplo, citam-se as seguintes decisões: RR1000123-9.2017.5.02.0038, de fevereiro de 2020, da 5ª Turma e AIRR 10575-88.2019.5.03.0003, de setembro de 2020 // RR-10555-54.2019.5.03.0179, de fevereiro de 2021, ambas da 4ª Turma.

ainda que a maioria das decisões proferidas pela última instância especializada trabalhista continue sendo de improcedência da configuração da relação de emprego, vê-se que os julgamentos proferidos pelas suas turmas, acolhem o vínculo empregatício. Aqui, cabe esclarecer que o TST possui oito turmas, cada uma composta por três Ministros. Tem-se, portanto, que os julgados do TST, em tomando como referência suas turmas, compreendem majoritariamente que entre os motoristas e as plataformas de trabalho há plena relação de emprego, visto que presentes os elementos fático-jurídicos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT. Cabe ressaltar que, em termos de processos singulares, ainda são majoritárias as decisões de improcedência, tendo em vista que uma turma específica – a quarta – já proferiu mais de 40 decisões com a mesma linha de fundamentação de negar a proteção trabalhista.

Para elucidar melhor a questão, impende apontar em números o asseverado acima: das oito Turmas existentes no TST, sete delas foram instadas a se pronunciar sobre o reconhecimento ou não do vínculo empregatício. Quatro Turmas, a 2ª, a 3ª, a 6ª e a 8ª, reconheceram o vínculo empregatício, com votos proferidos pelos Ministros Mauricio Godinho Delgado, Alexandre Agra Belmonte, Augusto César Leite, pela Desembargadora Margareth Rodrigues e pela Ministra Katia Arruda. E outras três turmas, a 1ª, a 4ª e a 5ª entenderam ausentes os elementos configuradores da relação empregatícia, com votos dos Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho, Breno Medeiros, Amaury Rodrigues e Alexandre Luiz Ramos, conforme quadro abaixo:

Quadro – Relação entre os resultados de procedência do pedido de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas, por período, processo e turma no TST

Período	Processo	Turma TST – Relator	Resultado
Fev/2020	RR - 1000123-89.2017.5.02.0038	5ª Turma – Min. Breno Medeiros	Negativo
Set/2020	AIRR-10575-88.2019.5.03.0003	4ª Turma – Min. Alexandre Ramos	Negativo
Fev/2021	RR - 10555-54.2019.5.03.0179	4ª Turma – Min. Ives Gandra	Negativo
Ago/2021	AIRR - 1001160-73.2018.5.02.0473	5ª Turma – Min. Breno Medeiros	Negativo
Dez/2021	RR - 100353-02.2017.5.01.0066	3ª Turma – Min. Godinho Delgado	Positivo
Abril/2022	AIRR - 10556-05.2021.5.03.0006	4ª Turma – Min. Ives Gandra	Negativo
Nov/2022	AIRR-1092-82.2021.5.12.0045	4ª Turma – Min. Ives Gandra	Negativo
Dez/2022	RRAg-100853-94.2019.5.01.0067	8ª Turma – Min. Alexandre Belmonte	Positivo
Fev/2023	AIRR-20614-50.2020.5.04.0014	4ª Turma – Min. Alexandre Ramos	Negativo
Abril/2023	RR- 271-74.2022.5.13.0026	1ª Turma – Min. Amaury Rodrigues	Negativo
Abril/2023	RR-10502-34.2021.5.03.0137	6ª Turma – Min. Augusto César Leite	Positivo
Set/2023	RR-0000536-45.2021.5.09.0892	2ª Turma – Des. Margareth Rodrigues	Positivo

Placar 4 trabalhadores x 3 empresas-plataformas

Turmas pelo reconhecimento do vínculo: 2ª, 3ª, 6ª e 8ª.

Turmas pela rejeição do pedido de vínculo: 1ª, 4ª, 5ª.

Fonte: SOUTO MAIOR, 2024, p. 14

E a partir de agora, importante perquirir os fundamentos jurídicos apresentados pelos Ministros para embasar seu pensamento, de maneira a

identificar a razão jurídica, política, econômica e social de seus argumentos. Mediante a detida leitura das decisões que não reconheceram o pedido dos motoristas de plataformas de trabalho não se detém, com a acuidade que o tema demanda, à análise da realidade concreta do trabalho desenvolvido. Em poucas laudas e sendo repetidas de maneira mecânica em processos que versam sobre o mesmo assunto, compreendem que o Direito do Trabalho precisa se modernizar, posto que qualquer interpretação que abarque os trabalhadores de plataforma do trabalho no conceito de relação de trabalho estaria impedindo o progresso econômico o que deve ser, portanto, rechaçado.

Dentre os referidos acórdãos, cabe destaque a peculiar situação do Ministro Ives Gandra Martins Filho, haja vista ter enfrentado o tema por, pelo menos, 13 (treze) vezes, segundo pesquisa jurisprudencial realizada nos idos de 2019 a 2022, junto ao TST, por Lanza⁹, sempre pautando sua fundamentação na necessidade de modernização com a retirada de direitos sociais.

Sob esse enfoque, fica claro o compromisso desses juristas com o projeto de produção e reprodução do capital, portanto, com a manutenção do *status quo*. Entende que deve o Estado se atentar de maneira tal que essas novas formas de trabalho se distanciem de uma fraude à relação de emprego, sempre com o escopo de não frear o desenvolvimento socioeconômico do país e aplicar as regras protetivas do direito do trabalho para todos os trabalhadores de maneira indiscriminada.

Imprescindível retomar, de forma a contrapor esses argumentos conservadores, a importância atribuída ao Direito do Trabalho, ainda mais em períodos de nova fase do neoliberalismo que busca a sua ineficácia e sua desconstrução. É cediço que o ramo jurídico trabalhista possui como objetivo fixar controles para o sistema hegemônico do capital, regulando as relações de trabalho, de maneira a tentar diminuir as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pelo capital. O escopo não é humanizar o capitalismo, mas sim o de garantir trabalho decente, compensando, assim, o trabalhador por meio de uma rede de proteção jurídica, já estabelecida em lei e na própria Constituição da República.

Em contraponto aos acórdãos de improcedência aqui brevemente relatadas, vê-se, precipuamente, uma grande distinção na dedicação de tempo dada aos Ministros que foram relatores pela procedência do vínculo empregatício aos trabalhadores plataformizados. No final do ano de 2022,

⁹ LANZA, Isaura Barbosa de Oliveira. O trabalho na era digital e a atuação do Poder Judiciário: uma análise dos direitos trabalhistas dos motoristas em empresas-plataforma. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Juiz de Fora, 2024

têm-se robustas decisões que apresentam, de forma analítica, toda a sistemática que envolve os aspectos jurídicos da subordinação no ramo jurídico trabalhista ao longo do tempo. Elas abordam as questões sociais que cercam o mundo do trabalho, mediante importante digressão histórica demonstrando as crises econômicas e consequentes metamorfoses no mundo do trabalho, enfatizando as mudanças nas relações de trabalho a partir da revolução tecnológica da segunda metade do século XX até os dias atuais de modo a atender aos anseios capitalistas. Retrata, ademais, a força do poderio econômico que impõe fragilidade aos trabalhadores frente ao empregador no contrato de trabalho, em razão da submissão que lhe cabe à organização, à direção, à regulamentação e à fiscalização do seu trabalho, tornando-os subservientes às regras ditadas pelo capital.

Dentre essas decisões, importante considerar a proferida pelo Ministro Mauricio Godinho Delgado¹⁰ lavrada ainda à época do placar majoritário de improcedência entre as turmas. O Ministro compreendeu, a partir da realidade concreta elucidada no processo, que a relação de emprego se faz presente nessas relações de trabalho. Destacou que o trabalhador, munido de seu veículo de locomoção e de seu celular, é instado a aceitar toda e qualquer demanda do cliente da empresa, sob pena de punição de suspensão ou mesmo de demissão. Percebeu que os motoristas são monitorados eletronicamente, contrariando, portanto, a noção de autonomia, através de práticas de forte vigilância *online* com a adoção de estímulos – a gamificação – para que os motoristas prossigam trabalhando pelo maior tempo possível, como se em um jogo estivessem. Aduziu que esse modelo de organização do trabalho confere sim aparente autonomia, posto que ausente a determinação de horários fixos de trabalho e de ordens diretas emanadas pela empresa ou seu preposto. Não obstante, deixou incontestado que o trabalhador resta subordinado a programas e comandos preordenados pelo detentor do meio de produção – os algoritmos, que nada têm de neutros e que trabalham conforme programados pelos donos do capital. Destacou que o incremento tecnológico hodierno possibilitou a criação de empresas de plataformas digitais que permitem novas formas de se cooptar trabalhadores e de organizar, de fiscalizar e de realizar a prestação de serviços. E diante dessa realidade concreta analisada, o jurista asseverou que, em razão desses processos históricos de transformação social oriundos das necessidades do capital, o Direito do Trabalho torna-se mais do que necessário enquanto instrumento que possa garantir a civilização.

Resta indubitável que a ordem jurídica brasileira, de fato, não permite a existência de relação de trabalho sem a incidência de proteção mínima da

¹⁰ Julgamento ocorrido em dezembro/2021, no processo RR - 100353-02.2017.5.01.0066.

dignidade do ser humano – sob pena de retrocesso civilizatório e infringências aos direitos humanos. Tal situação está insculpida não só no Direito do Trabalho regulamentado pela CLT, como também no artigo 7º da Constituição, em seu *caput* e incisos, quando enumera exemplificadamente rol protetivo trabalhista para toda relação de trabalho configurada na sociedade.

Outro importante voto que demarcou o giro jurisprudencial e reconheceu a presença de todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia em comento foi o proferido pelo Ministro Alexandre Agra Belmonte¹¹. Assim como Maurício Godinho Delgado, o Ministro analisou exaustivamente e de maneira substancial todo o percurso analítico vivenciado historicamente pelo mundo do trabalho. Demonstrou a presença, um a um, dos requisitos da relação empregatícia, dando destaque à presença do elemento da não-eventualidade, uma vez ter compreendido que a flexibilidade de horários e a intermitência na prestação de serviços não descaracterizam o elemento obrigatório do aludido requisito. Ademais, para ele, também não merece prosperar a alegação de que o trabalhador possui ampla liberdade na escolha dos horários laborados. É irrefutável a existência não só de controle da empresa-plataforma da jornada de trabalho¹², não podendo falar, assim de flexibilidade, como também de incentivo (gamificação) e exigência de que os motoristas trabalhem cada vez mais, independentemente da condição psicológica e física do trabalhador, a fim de serem beneficiados e não sofrerem punição por parte da empresa. Ressaltou, ainda, que a precificação imposta pelas plataformas digitais implica em situação de dependência econômica¹³, sustentando que este “velho” critério deveria ser retomado.

Além disso, sob o falso pretexto de liberdade de horários, a plataforma de trabalho transfere ao trabalhador a responsabilidade por seus ganhos. No mesmo sentido da decisão anterior, afirma que o algoritmo não é neutro, como pretende fazer crer a plataforma de trabalho. Ele é programado e alimentado por humanos, a partir dos interesses estabelecidos pela empresa que o detém, de maneira que são criados para tomar algumas decisões, como aplicar advertência ou mesmo desligamento do motorista que faz sucessivos

¹¹ Julgamento ocorrido em dezembro/2022, no processo RRAg-100853-94.2019.5.01.0067. Atualmente, o citado processo encontra-se no STF em grau de recurso extraordinário (RE 1446336) com repercussão geral reconhecida por unanimidade e aguarda apreciação de mérito para fixação da tese (Tema 1291).

¹² MACHADO, Sidnei et al. *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos*. Curitiba: Universidade Federal do Paraná – Clínica Direito do Trabalho, 2022.

¹³ OLIVEIRA, Murilo. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito, UFBA*, v. 31, n. 1, 2021.

cancelamentos ou não seja bem avaliado, incentivar que o trabalhador fique o maior tempo possível a serviço da plataforma de trabalho.

Assim como o Ministro Mauricio Godinho Delgado, o Ministro Alexandre Agra Belmonte destacou a adequação feita, no ano de 2011, à CLT quando passou a estabelecer, no artigo 6º, parágrafo único, que se equiparam aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio a realização do poder diretivo feito pelos meios temáticos e informatizados, assim como o fazem, portanto, as plataformas de trabalho.

A partir desse compêndio das decisões proferidas pelas Turmas do TST, ainda que não de forma unânime, era esse o caminho que a Justiça do Trabalho estava a trilhar: a garantia da proteção trabalhista, com a aplicação da CLT a partir do enquadramento da categoria dos motoristas das plataformas de trabalho como empregados.

3. As decisões do STF e o afastamento da justiça e do direito do trabalho

Se com o giro de posição jurisprudencial do TST descrito acima, os motoristas plataformizados estavam alcançando a proteção da CLT, outro ator do Poder Judiciário começa a apreciar a mesma questão: o Supremo Tribunal Federal (STF). Justamente a partir de 2023, o STF vem reformando essas decisões do TST que reconheceram o vínculo empregatício dos trabalhadores controlados pelas empresas-plataforma, em sede de Reclamação Constitucional.

Um estudo empírico realizado em convênio pela NTADT/USP – ANAMATRA/USP¹⁴ diagnosticou que a maioria das reclamações constitucionais sobre competência material da Justiça do Trabalho foram julgadas procedentes no sentido de anular as decisões e devolver para julgamento, ou de julgar o mérito para afastar o vínculo empregatício, a exemplo da seguinte ementa:

RCL 63823 - SÃO PAULO
PROCESSO 0089468-80.2023.1.00.0000
Relator: MIN. CRISTIANO ZANIN
RECLTE: RAPPI BRASIL INTERMEDIACAO DE NEGOCIOS LTDA
RECLDO: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

“Na espécie, ao reconhecer o vínculo de emprego, a Justiça do Trabalho desconsiderou os aspectos jurídicos relacionados à questão, em especial os precedentes do Supremo Tribunal Federal que consagram a liberdade

¹⁴ Para acesso na íntegra da pesquisa, segue o link: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/34355-pesquisa-competencia-jt-anamatra-usp>.

econômica e de organização das atividades produtivas [...] Posto isso, com fundamento no art. 992 do CPC e no art. 161, parágrafo único, do RISTF, julgo procedente o pedido para cassar a decisão reclamada e afastar o vínculo empregatício reconhecido pela Justiça do Trabalho, em observância às decisões prolatadas na ADPF 324/DF, no RE 958.252 RG/MG – Tema 725/RG e na ADC 48/DF. Sem condenação em honorários, pois não houve angularização processual. Atribua-se a esta decisão força de mandado / ofício. Publique-se. Brasília, 22 de novembro de 2023. Ministro CRISTIANO ZANIN - Relator”.

Neste sentido, é possível extrair das fundamentações adotadas que a compreensão da maioria dos Ministros da Corte Constitucional sobre o trabalho plataformizado de motoristas é a de que não se tratam de empregados, mas sim de trabalhadores autônomos. Para tanto, os referidos processos oriundos dos Tribunais Regionais do Trabalho e do próprio TST são submetidos a revolvimento em matéria de mérito e probatória, desconsiderando que nos julgados atacados houve instrução probatória que reconheceu a dissimulação da relação de vínculo empregatício.

Neste ponto, é necessário pontuar que a tarefa da Corte Suprema não é o exame de fatos e provas sobre a caracterização dos elementos configuradores do vínculo empregatício, posto que estabelecidos em norma infraconstitucional. A atribuição do STF de definir e aplicar o alcance das normas constitucionais não diz respeito, portanto, a discutir se há flexibilidade de jornada ou autonomia no trabalho. Aliás, diversos preceitos constitucionais que prezam pela proteção social de todos os trabalhadores e não apenas dos empregados – a exemplo dos artigos sétimo, oitavo e nono – poderiam ser incorporados pelo STF nas decisões sobre os motoristas. No entanto, as decisões da Corte Constitucional, além de discutir estes fatos relativos às condições de trabalho, está afastando a competência da Justiça Especializada do Trabalho. Observa-se, há tempos, ser essa a contribuição de viés ultraliberal que o STF tem ofertado para o mundo do trabalho: a contínua flexibilização e desregulamentação da normatização, aumentando, sobremaneira, a vulnerabilidade do trabalhador.

4. Das propostas legislativas

Impende aduzir, doravante, que o Congresso Nacional já deveria ter apreciado as características dessa relação de trabalho, cuja tarefa é de sua competência constitucional exclusiva legislar sobre o Direito do Trabalho e,

portanto, sobre a natureza jurídica estabelecida nesta relação de trabalho. Todavia, a referida competência não é priorizada apesar da tramitação de mais de uma centena de projetos de lei¹⁵ sobre o trabalho plataformizado,

E consoante a função teleológica atribuída ao Direito do Trabalho, o poder legislativo já deveria ter caracterizado o vínculo que une o trabalho dos motoristas às empresas-plataformas como uma relação de emprego, para adotar a CLT como norma legítima e garantidora dos direitos desses empregados (ainda que necessário fosse incluir novos artigos que trouxessem regras mais específicas para esse trabalho). No entanto, como isso não foi feito, coube, até então, ao Poder Judiciário fazê-lo, visto que as demandas jurídicas dos trabalhadores foram a ele submetidas. Com otimismo, poderia se cogitar que o posicionamento majoritário do Judiciário trabalhista, como visto, favorável ao reconhecimento do vínculo, serviria, inclusive, para balizar o Congresso Nacional, em via reversa.

Isto posto, o Poder Executivo Federal, no início de 2023, em virtude da inércia do Legislativo, criou grupo de trabalho com a sua participação, além do envolvimento dos trabalhadores e das plataformas de trabalho para a busca de um acordo sobre a regulamentação e posterior submissão de Projeto de Lei (PL) ao Congresso. Assim sendo, no dia 04 de março de 2024, o Governo apresentou o Projeto de Lei Complementar 12/2024, cuja cerimônia de apresentação trouxe como slogan “Autonomia com Direitos”.

O texto do PLC causa espanto em qualquer estudante de Direito que conheça, de perto, a realidade dos motoristas de empresas-plataforma. Este, contrariando o Princípio tão caro para o Direito do Trabalho – o Princípio da Realidade sobre a Forma – retira do trabalhador o direito de ter sua CTPS assinada, com todos os direitos que lhe são garantidos. Estatuiu, em apertada síntese, que o trabalhador é “autônomo com direitos” sem lhe atribuir nenhum na seara trabalhista.

Há, no Projeto de Lei Complementar, regramento que assegura apenas um direito trabalhista: a jornada de trabalho não pode exasperar 12 horas diárias de trabalho. Essa jornada remonta os idos da 1ª Revolução Industrial, a jornada diária de 08 horas foi uma das primeiras conquistas do século XVIII e XIX, não à toa tornou-se a primeira convenção internacional da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Cogitar a validação de uma jornada de trabalho de 12 horas, sem previsão de quantas horas de posterior

¹⁵ As estatísticas sinalizam a existência de “114 projetos de lei que tramitam ou tramitaram no congresso nacional entre 2010 e 2020 visando a regulação do trabalho sob demanda intermediado por plataformas digitais (ex. serviço de entrega, transporte remunerado privado individual de passageiros, etc.)”. CEPI FGV, 2021, p. 2.

descanso¹⁶, em pleno século XXI, é uma completa afronta a toda a luta travada pelos trabalhadores ao longo dos anos. Um completo retrocesso e descaso com a saúde e segurança do trabalhador!

Ao menos, a proposta legislativa reconhece expressamente o direito à representação sindical e à negociação coletiva, embora tal permissivo já pudesse ser extraído da legislação sindical vigente, sobretudo pelos art. 8º da Constituição, pelo art. 511 da CLT e pelas normas internacionais da OIT, que enfatizam a necessidade de liberdade sindical. O PLP 12/2024 também explicita o dever de transparência, algo que já poderia ser extraído da LGPD.

Por fim, registra-se que o PLP não menciona qual o ramo do Poder Judiciário será competente para apreciar os processos decorrentes desta relação de trabalho, nessa propositura, trata-se de um “silêncio ensurdecedor do projeto sobre a justiça competente. A Justiça do Trabalho não é citada em nenhum momento. Somente a figura do dissídio coletivo aparece, mas não se refere ao órgão que terá a jurisdição”¹⁷. Entretanto, almeja-se que quando o projeto qualificar a situação como “relação de trabalho”, o que implica afastar as teses de contrato de parceria, de relação comercial ou civil, a competência para dirimir tais litígios seja da Justiça Laboral, pois este segmento cuida exata e literalmente das “relações de trabalho”, conforme art. 114 da Constituição¹⁸.

Assim, caso esse PLP seja aprovado pelo Congresso Nacional, com o texto atual, os motoristas de plataformas de trabalho não terão qualquer direito trabalhista, posicionamento este que se coaduna com o exarado pelo STF e que contraria o posicionamento majoritário da Justiça dedicada à apreciação do tema.

¹⁶ A jornada de 12 horas está prevista na CLT e em legislações esparsas (a exemplo dos Bombeiros - Lei nº 11.901/2009), mas garante 36 horas de descanso, a chamada escala 12x36. Esse regime de horário é adotado como exceção e adequada para empresas que necessitam de trabalhadores de plantão, a exemplos de enfermeiros e vigilantes.

¹⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Subordinação sem direitos: o projeto de lei Nem-Nem do governo federal*. Jornal GGN, Governador Valadares, 5 mar. 2024. Disponível em: <https://jornalggm.com.br/economia/subordinacao-sem-direitos-o-projeto-de-lei-nem-nem-do-governo/>. Acesso em 14 mar. 2024.

¹⁸ Em março de 2023 na ocasião da 3ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho promovida pela Anamatra, os autores tiveram a sua proposição aprovada no seguinte enunciado: “I. A competência é definida pelo pedido e pela causa de pedir formulados na petição inicial, o que aponta para a sua determinação em abstrato, sem qualquer exame do mérito e das provas produzidas nos autos (teoria da asserção). II. Demandas relacionadas às relações de trabalho entre trabalhadores e empresas proprietárias de plataformas digitais são de competência material da justiça do trabalho, conforme ampliação de sua competência prevista no artigo 114 da constituição federal, promovida pela EC 45/2004. III. Aplicação do artigo 114, incisos I e IX, do texto constitucional” (Comissão 4-5, ordem 01).

5. Considerações finais

Diante do percurso aqui aludido no giro do TST a respeito do contemporâneo posicionamento favorável e majoritário que reconhece a relação de emprego para os motoristas de plataformas de trabalho e na proposta legislativa apresentada pelo Poder Executivo Federal, restou nítida a dicotomia pela manutenção e pelo avanço nos direitos sociais para a classe trabalhadora. Ainda que o TST, tribunal especializado e competente para a análise da temática, possua compreensão acurada e artesanalmente construída evidenciada nas decisões que reconheceram a presença dos requisitos da relação de emprego, tem-se o Governo Federal, cujo partido lançava esperanças em novos e melhores olhares para a classe dos trabalhadores, apresenta proposta que contraria o objetivo protetor do Direito do Trabalho e prejudica, em demasia, essa categoria, hoje representada pelos motoristas de plataformas.

Essa realidade, caso não seja suplantada pela luta dos movimentos sociais, será, rapidamente, espraiada para todo e qualquer setor da sociedade do trabalho, causando completa derrocada nos direitos sociais, tão arduamente por eles conquistados.

Referências bibliográficas

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira; GARCIA, Lucia. *O espraiamento das plataformas de trabalho*. Revista Ciências do Trabalho, São Paulo, v. 21, p. 1-4. abr. 2022. Disponível em <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/289/pdf>. Acesso em: 16 mar. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Subordinação sem direitos: o projeto de lei Nem-Nem do governo federal*. Jornal GGN, Governador Valadares, 5 mar. 2024. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/economia/subordinacao-sem-direitos-o-projeto-de-lei-nem-nem-do-governo/>. Acesso em 14 mar. 2024.

GROHMANN, Rafael. *Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal*. Revista Eptic, São Cristóvão, v. 21, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: <https://revec.revistas.ufs.br/index.php/epitic/article/view/12188>. Acesso em: 16 dez. 2020.

LANZA, Isaura Barbosa de Oliveira. *O trabalho na era digital e a atuação do Poder Judiciário: uma análise dos direitos trabalhistas dos motoristas em empresas-plataforma*. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Juiz de Fora, 2024.

MACHADO, Sidnei et al. *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos*. Curitiba: Universidade Federal do Paraná – Clínica Direito do Trabalho, 2022.

OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. *Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho*. Revista Direito e Práxis, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020.

OLIVEIRA, Murilo. *Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais*. Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFBA, v. 31, n. 1, p. 33-76, 2021.

SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos. *Código negro ou autonomia: o impasse regulatório das plataformas digitais de trabalho*. In: Anais do 7º Encontro RENAPEDTS: Rede nacional de pesquisas e estudos em direito do trabalho e da seguridade social. Salvador: RTM, 2024 [no prelo].

DISCURSO EMPRESARIAL CHANCELADO NO PLP 12/2024

JAIME LUIS BEZERRA ARAÚJO¹

RAIMUNDO DIAS DE OLIVEIRA NETO²

Resumo: O trabalho intermediado por plataformas digitais no serviço de transporte desafia os operadores do direito quanto ao enquadramento jurídico dos trabalhadores, travando-se o debate acerca da autonomia, subordinação ou alternativas intermediárias. Predomina no Brasil o modelo binário para a classificação dos trabalhadores, entre autônomos e subordinados/empregados. A jurisprudência ferve, inclusive nos tribunais superiores, entre as teses opostas. No campo legislativo, foi apresentada proposta de regulamentação da atividade dos motoristas (PLP nº 12/2024). O presente texto analisa, criticamente, que o referido projeto contempla a visão empresarial quanto ao discurso da autonomia, reconhecendo-os como parceiros mercantis.

Palavras-chave: Autonomia. PLP 12/2024. Subordinação. Uberização do Trabalho.

1. Introdução

O surgimento do trabalho intermediado por plataformas digitais, no início da segunda década deste século, em que as empresas disponibilizam tecnologia para tablets e smartphones, no serviço de transporte, deu origem ao que se tem chamado de modelo uberizado nas relações de trabalho, indicando uma ruptura da disciplina dos modelos fordista e toyotista, que predominaram absolutos nos últimos cem anos, para o controle do trabalho por meios tecnológicos (algoritmos), tendo a empresa Uber se constituído como paradigma.

¹ Juiz do Trabalho Titular da 1ª Vara de Sobral, TRT-7ª/CE. Mestrando em Direito Empresarial pela Uni9.

² Juiz do Trabalho Substituto e Gestor Regional do Programa Trabalho Seguro no TRT-7ª/CE. Mestre em Filosofia pela UEVA/CE. Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Nessa perspectiva, o debate sobre trabalho e tecnologia aflora nos campos jurídico, sociológico e filosófico, buscando respostas sobre as razões que levam o avanço tecnológico a nem sempre implicar em melhores condições de trabalho, pois temas antigos da luta dos trabalhadores ao longo dos últimos dois séculos emergem novamente com perplexidade, a exemplo das questões que envolvem jornadas excessivas, salários irrisórios e insegurança no trabalho.

O debate tem agitado o meio empresarial, sindical, judiciário e legislativo quanto ao enquadramento dos trabalhadores, se subordinados (empregados) ou autônomos, no que se inclui a discussão pela possibilidade de solução intermediária, ou terceira via, a exemplo da teoria do trabalho parassubordinado. Como pano de fundo, insere-se também no debate a reflexão sobre a natureza jurídica dos serviços prestados pelas empresas de plataformas, se de cunho exclusivamente tecnológico ou também com finalidade de serviço de transporte.

Nesse contexto, relevantes posicionamentos, judiciais e/ou legislativos, já foram firmados em alguns importantes países, a exemplo do Reino Unido, Suíça, França, Holanda, Alemanha, Itália, Espanha e Estados Unidos.

No Brasil, no campo pragmático das decisões judiciais, ante a ausência de regulamentação específica, os elementos fáticos extraídos das provas produzidas nos processos individuais têm sido usados ora para identificar indícios de autonomia (contrato de trabalho autônomo, independente, de natureza civil), ora para destacar indícios de subordinação (trabalho subordinado, com controle algorítmico, celetista). De todo modo, não se desconhece que o debate sobre o reconhecimento do vínculo empregatício neste tipo de relação de trabalho seja polêmico e controverso, posto que envolve os conceitos de subordinação jurídica, à luz dos arts. 2º, 3º e 6º da CLT, e de autonomia, nos termos do art. 593 do Código Civil c/c art. 442-B da CLT.

No presente texto, de modo sucinto, e tendo em vista a regulamentação que avança no parlamento brasileiro (PLP nº 12/2024), analisa-se a atividade dos motoristas, procurando demonstrar que na visão das referidas empresas, quanto ao modo de organização do trabalho, o enquadramento dos trabalhadores deve se dar pela perspectiva do trabalho autônomo, e o enquadramento delas como empresas de tecnologia.

A partir das premissas empresariais, que poderão ser chanceladas por lei, e para subsidiar a análise crítica a que se propõe, faz-se duas indagações fundamentais, que correspondem à divisão do texto: a) qual a finalidade social/empresarial das empresas de plataformas - a disponibilização no mercado apenas da tecnologia contida no aplicativo digital utilizado pelos motoristas,

ou efetiva prestação de serviços de transporte aos usuários finais? b) existe mesmo autonomia no trabalho dos motoristas que exercem atividade de transporte intermediada por empresa dona de plataforma digital?

Nesta perspectiva é que se buscará, de modo crítico, demonstrar que o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 contempla os interesses do capital sobre o trabalho, na medida em que legitima, por positividade legal, o discurso de grandes empresas do capitalismo da era digital-informacional, afastando todo o arcabouço protetivo previsto na própria Constituição Federal para o trabalho humano, notadamente quanto ao salário digno, jornada e segurança no trabalho.

2. Discurso enquadra atividade das empresas como de tecnologia, não de transporte

A definição da natureza jurídica dos serviços prestados pelas empresas donas de plataformas digitais tem repercussão direta na relação jurídica estabelecida com os motoristas, o que impõe compreender algumas facetas do capitalismo da era digital nesta nova forma de organização do trabalho. Foi na tentativa de compreender as bases sobre as quais se funda o capitalismo de plataformas, na análise histórica que faz do desenvolvimento tecnológico a partir da década de 1970, que Srnicek³ se referiu, de forma apropriada, à crise do modelo fordista como transição do capitalismo de bens (tangíveis) para o capitalismo financeiro (desprovido de bens), e é este o contexto em que atuam as empresas donas dos “aplicativos” digitais usados pelos motoristas.

É certo que, na esteira do capitalismo financeiro do final do século passado, o capital dominante na era da alta tecnologia também se mostra invisível, imaterial, de bens intangíveis, em que a riqueza se concentra nos dados, tecnologia, conhecimento, marcas, design, patentes, plataformas digitais, aplicativos, softwares (algoritmos) etc.

No capitalismo da era digital tem-se ainda com mais intensidade esse movimento em que a riqueza se mostra intangível, com trabalho volátil e massificado, em novas relações que desafiam teorias jurídicas construídas sobre as bases do modelo disciplinar e hierarquizado que emergiu no início do século passado.

Ora, no embate jurídico que agita o País sobre o modelo uberizado

³ SRNICEK, Nick. *Capitalismo de Plataformas*. Traducción de Aldo Giacometti. 1.ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

de trabalho, um dos principais argumentos que as empresas donas de plataformas digitais defendem é que se constituem exclusivamente como empresas que disponibilizam tecnologia no mercado, aos motoristas e aos usuários, no serviço de transporte, e que, em consequência, a relação jurídica estabelecida entre elas e os trabalhadores seria de parceria civil, incumbindo a estes o serviço do transporte com total autonomia na execução da atividade.

Pesam contra o posicionamento empresarial, alguns fatores que emergem da realidade e dinâmica da prestação dos serviços: 1) as empresas estabelecem o padrão dos veículos a serem utilizados, recomendando também modos de tratamento aos usuários; 2) fazem propaganda ostensiva do serviço de transporte aos usuários por meio de outdoors, internet, envio de mensagens/emails etc, inclusive anunciando promoções e descontos sobre o preço do serviço realizado pelos motoristas; 3) não é o trabalhador quem define o preço do serviço, mas a própria empresa dona do aplicativo, não tendo o motorista poder de negociar diretamente com o usuário; 4) as empresas estabelecem a rota a ser cumprida para levar o passageiro ao seu destino, com controle pelo sistema de GPS; 5) o motorista não tem qualquer contato com o usuário antes do aceite da corrida; 6) o pagamento é feito pelo usuário por cartão de crédito diretamente à empresa, e quando feito em dinheiro ao motorista, o que é cada vez mais raro, o percentual da empresa é descontado do repasse ao trabalhador referente aos valores cobrados por cartão de crédito; 7) as empresas registram reclamações dos usuários por meio do aplicativo quanto à qualidade do serviço de transporte, aplicando sanções disciplinares ao motorista no caso de comportamentos que considerem inadequados (suspensões temporárias, banimento); 8) as empresas remuneram os motoristas mesmo quando a viagem se dá de forma gratuita ao usuário, por promoção feita pela própria companhia; 9) algumas empresas, a exemplo da Uber, passaram a contratar seguro para cobertura de danos causados aos usuários em acidentes ocorrido no serviço de transporte, assumindo explicitamente riscos do empreendimento pelo transporte de passageiros, conforme previsto na legislação Civil.

Vê-se que as empresas querem se responsabilizar apenas do processo tecnológico, da produção de softwares, captação e controle de dados e propaganda, mantendo um quadro de empregados registrados restrito às áreas da tecnologia, administração e marketing, pois não querem arcar com os custos do registro dos trabalhadores que estão na ponta do processo (motoristas), não detendo pátios, frotas ou ambiente de logística para a prestação final dos serviços, caracterizando o fenômeno da empresa vazia⁴,

⁴ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*.

mantendo os motoristas na informalidade, sem quaisquer direitos ou garantias, sob o pretexto de classificá-los como autônomos ou independentes.

Apropriada a constatação de SLEE no sentido de que o “sucesso da Uber decorre de seu parasitismo nas cidades onde opera”⁵, na medida em que deixa de pagar os impostos a que estão submetidas as empresas de prestação de serviço de transporte, e os encargos trabalhistas e previdenciários.

O §3º do art.3º do PLP nº 12/2024 classifica o trabalhador como “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas”. Ocorre que o “aplicativo” não é um espírito desqualificado, alma perdida que cai no smartphone do motorista ou do usuário, mas se constitui no principal instrumento de trabalho, produzido pela empresa para a operacionalização do serviço de transporte. Não é mero instrumento tecnológico, mas elemento fundamental para que a empresa execute seu fim principal (fins do empreendimento), que é dispor no mercado serviço de transporte, e que se concretiza na transferência ao trabalhador do encargo de propriedade ou responsabilidade por instrumento secundário de trabalho (veículo), sendo o instrumento principal do negócio empresarial exatamente o aplicativo, que determina toda a operacionalização do serviço.

É através do aplicativo que a empresa oferta, capta e interage com os clientes (usuários), disponibilizando veículo e motorista para operacionalizar o serviço ofertado, não tendo o trabalhador qualquer ingerência na ordenação de seus comandos (algoritmo). Gaia reforça a ideia ao dizer que o aplicativo “funciona como um dos instrumentos de controle, de gestão e de exercício do poder disciplinar que a plataforma tecnológica mantém sobre a força de trabalho”.⁶

A finalidade da empresa não é, portanto, exclusivamente, produção da tecnologia, mas a produção de tecnologia para execução do serviço de transporte, o que implica compreender que, na verdade, o “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas” está a serviço de uma grande organização empresarial, multinacional, que produz tecnologia (software, algoritmo, aplicativo) e ganha dinheiro no mercado com serviços de transporte.

Ocorre que as empresas de plataformas transferem para os motoristas a maior parte do custeio da prestação do serviço de transporte, suprimindo os custos operacionais de compra e manutenção de automóveis e pagamento de impostos e/ou encargos trabalhistas e previdenciários, recebendo o valor

Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 73-74.

⁵ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Trad. João Peres. São Paulo: Elefante, 2017, p. 116.

⁶ GAIA, *Op. Cit.*, p. 290.

de até 25% a 30% pelo serviço prestado e pago pelo usuário como lucro quase totalmente líquido, o que não pode se comparar ao percentual do trabalhador, insuficiente para manter os custos operacionais com os quais sustenta o negócio empresarial, incluindo a remuneração das horas de trabalho despendidas.

Realçando o que já se disse acima, o enquadramento das empresas donas das plataformas digitais, se disponibilizadoras (vendedoras) de tecnologia ou operadoras dos serviços de transporte, tem reflexo direto no enquadramento dos trabalhadores, como consumidores (do produto tecnológico/aplicativo) ou como trabalhadores a serviço de uma empresa operadora de transporte no mercado.

Vê-se que o usuário final dos serviços de transporte não é cliente do motorista, mas da empresa dona do aplicativo. Não é o motorista quem oferece o serviço, mas a plataforma escolhida/contratada. O trabalho do motorista, portanto, não evidencia que este seja parceiro mercantil, sendo certo que a parceria mercantil, regulada pelas normas do direito civil ou comercial, pressupõe total independência entre as partes na condução do negócio com o fim de obtenção de lucro comum.

Na verdade, os consumidores das plataformas não são os motoristas, mas os usuários transportados, pois estes contratam diretamente dela o serviço e fazem a ela o respectivo pagamento. Esta relação direta de consumo entre usuário e empresas se comprova pelo fato da Uber, por exemplo, já ter sido condenada civilmente a indenizar por danos causados em acidentes durante o serviço de transporte, reconhecendo-se que há verdadeira relação de consumo entre a empresa e os usuários diretos dos serviços de transporte⁷. Referida empresa passou, inclusive, a contratar seguro para cobrir danos de acidentes de trânsito, assumindo explicitamente os riscos do empreendimento pelo transporte de passageiros, em cumprimento ao disposto no art.734 do Código Civil.

Não é sem razão que, no direito comparado, tem-se reconhecido que a Uber se caracteriza como empresa de serviço de transporte, a exemplo de decisões prolatadas nos Estados Unidos⁸ e na Inglaterra⁹. O Tribunal de Justiça da União Europeia, igualmente, em dezembro de 2017, julgou incidente suscitado pelo Tribunal de Comércio nº 3, de Barcelona/Espanha,

⁷ Processo n. 0801635-32.2016.8.10.0013 tramitado no 8º Juizado Especial Cível e das Relações de Consumo de São Luís/MA.

⁸ SLEE, *Op. Cit.* p. 305.

⁹ GAIA, *Op. Cit.* p. 249, 253-255.

reconhecendo que a Uber faz oferta de serviço de transporte por meio de plataforma digital, reconhecendo-o como atividade fim da empresa¹⁰.

Os fatores acima apontados demonstram que estas empresas prestam, na prática, serviço de transporte à população, tudo de forma a se enquadrar nas definições legais do transportador¹¹, nos termos dos arts. 730 a 742 e 966 do Código Civil, assim como no inciso X do art. 4º. da Lei 12.587/12.

O PLP nº 12/2024 não enquadrrou referidas empresas como prestadoras de serviço de transporte, corroborando o discurso falacioso de que sejam apenas empresas de tecnologia e que fazem “intermediação” no serviço de transporte.

3. O discurso empresarial que enquadra o trabalhador como autônomo

O enquadramento do trabalhador como autônomo ou subordinado implica relevantes consequências jurídicas quanto aos direitos que lhe seriam garantidos, em um e em outro caso. Como visto acima, o PLP nº 12/2024 contempla o discurso empresarial quanto a se enquadrar como empresa de tecnologia e, conseqüentemente, enquadra os trabalhadores como autônomos (embora que sob o manto de uma nova ou terceira categoria de trabalhadores, os “trabalhadores autônomos por plataforma”).

É certo que, para a aferição, ou constatação, se um trabalhador é empregado ou autônomo, necessariamente, nas diversas legislações nacionais, se estabelecem critérios de análise para dirimir as dúvidas que se levantam na chamada zona *gris*¹². As empresas de plataforma de serviço de transporte consideram mundo afora, e também no Brasil, que motoristas e entregadores são trabalhadores autônomos, independentes e, nesta condição, não são detentores daquele rol de direitos garantidos aos empregados registrados, estabelecidos na Constituição Federal e na CLT.

De todo modo, atualmente, uma vez que a proposta de regulamentação

¹⁰ GAIA, *Op. Cit.* p. 257-260.

¹¹ OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. *Elementos Fático-Jurídicos da Relação de Emprego no Trabalho dos Motoristas de Aplicativo*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 152-167, jan./mar 2020.

¹² CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. *Plataformas digitais e vínculo empregatício? Os indícios de autonomia, subordinação e dependência*. RT – Revista dos Tribunais, vol. 1034/2021, p. 319-334, Dez/2021 – DTR\2021\49213.

feita pelo governo federal (PLP nº 12/2024) não foi ainda aprovada, as empresas invocam como marco regulatório para fundamentar a condição de autônomo dos motoristas a **Lei nº 13.640/2018**.

De fato, a Lei nº 12.587/2012, que fixou as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, foi alterada pela Lei nº 13.640/2018 para regulamentar o transporte privado individual de passageiros, passando o inciso X do art.4º da Lei 12.587/2012 a indicar, ao lado das demais modalidades, transporte intermediado por aplicativos digitais como serviço de transporte de passageiros remunerado para realização de “viagens individualizadas ou compartilhadas, solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede”.¹³

Por outro lado, o Decreto nº 9.792/2019 veio regulamentar o inciso III do parágrafo único do art. 11-A da Lei 12.587/2012, que trata exatamente da exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual junto ao INSS. As empresas defendem que os trabalhadores motoristas, na qualidade de autônomos que seriam, podem se cadastrar com Microempreendedores Individuais (MEI). O parágrafo único do art. 2º do referido Decreto dispõe que o “motorista poderá optar pela inscrição como microempreendedor individual, desde que atenda aos requisitos de que trata o art. 18-A da LC 123/2006”.

Seguindo as referências legais, tem-se que o parágrafo 1º do art. 18-A, da citada lei complementar, dispõe que pode ser considerado como MEI o empresário individual “que se enquadre na definição do art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, ou o empreendedor que exerça as atividades de industrialização, comercialização e prestação de serviços no âmbito rural [...]”.

Como o trabalhador por aplicativo não exerce atividade rural, cabe analisar se o motorista se enquadra na definição de empresário capitulada no art. 966 do Código Civil, que conceitua empresário como aquele que “exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”.

Destaca-se, entretanto, que o art.593 do Código Civil, ao dispor sobre o serviço prestado pelo autônomo, enquadra esta modalidade de trabalho como exceção àquela regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, ou por lei especial, de forma que o serviço prestado de modo autônomo não pode ser a regra, mas exceção, não se mostrando razoável pretender massificar

¹³ GAIA, Fausto; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. *Trabalho por intermédio de plataformas tecnológicas: uma análise da autonomia à luz da Lei n. 12.587/2012*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 86, n. 3, p. 57-74, jul./set. 2020.

a prestação de serviços autônomos por contrato de adesão para transformar uma grande massa de trabalhadores em patrões de si mesmo. Não está no “espírito” do Código Civil, legislação privatista, a regulamentação de trabalho em massa, e isto porque o trabalho em geral, massificado, se insere no rol dos direitos fundamentais, com proteção constitucional, conforme dispõe o art.7º da CF/88.

Ademais, como enquadrar o motorista no conceito legal de empresário? O que ele produz de bens ou serviços em atividade econômica organizada por ele? Sua atividade, o que ele faz e como faz, se encaixa dentro da definição legal de empresário disposto no referido artigo do Código Civil?

O conceito legal de empresário encerra alguns elementos fundamentais que não se identificam no motorista do aplicativo, tais como economicidade, profissionalidade, organização, assunção do risco e direcionamento ao mercado, utilizando a relação apresentada por Tomazette¹⁴. No caso, capacidade organizacional e direcionamento ao mercado são os pontos principais nesta análise, que aqui não é possível aprofundar.

Constatou-se no item anterior que, na dinâmica da prestação do serviço de transporte, é a empresa de plataforma a detentora de todo o poder organizacional da atividade e direcionamento ao mercado, pois é quem faz todo o marketing; disponibiliza o aplicativo para usuários e motoristas; é contactada e contratada diretamente pelo usuário; concede descontos e anuncia promoções diretamente aos usuários, sem qualquer ingerência ou participação do motorista; define e organiza todo o serviço do início ao fim pelo aparato tecnológico do algoritmo.

O motorista não tem poder de organização do negócio, cabendo-lhe somente, de forma personalíssima, receber o comando da plataforma para executar o serviço que ela oferta e vende no mercado, referente a levar o passageiro ao seu destino. Tudo mais que envolve a atividade é por conta da capacidade organizacional da empresa.

O motorista fica submetido às regras sobre o modo como deve desenvolver a prestação dos serviços, estando sujeito a controles contínuos. A empresa faz total rastreamento do motorista¹⁵, sabendo quando e por quanto tempo fica desconectado, controlando quando está conectado ao aplicativo e o trajeto feito em cada viagem. Controla também o motorista por meio do contato com os clientes (usuários), aplicando sanções disciplinares, controlando, inclusive,

¹⁴ TOMAZETTE, Marlon *Teoria geral e direito societário*. Col. Curso de Direito Empresarial, v. 1. 11.ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2020, p.72.

¹⁵ SLEE, *Op. Cit.* p. 143.

as frenagens¹⁶ durante o percurso.

Autonomia empreendedora significa acesso direto ao mercado, sem intermediação a clientes/usuários. É a empresa quem tem o acesso direto, com total controle sobre o banco de dados de usuários-clientes, ou pelo menos livre acesso a esse banco. O motorista não tem acesso aos dados do principal instrumento que possibilita a organização do trabalho - o algoritmo, aos dados captados pelo aplicativo, à tecnologia que dá suporte ao negócio, ficando tudo isto a cargo da empresa dona da plataforma, ocorrendo no modelo uberizado, o que Carelli chama de “direção por objetivos” decorrente da programação algorítmica.¹⁷

As nuances próprias da dinâmica presente na organização do negócio empresarial operado por algoritmo descolam o trabalhador da estrutura rígida, direta e hierarquizada na fiscalização do seu trabalho, a exemplo do que se dá nos modelos fordista e toyotista, fazendo que com as empresas chamem isto equivocadamente, ou talvez de má-fé, de autonomia e independência no trabalho.

É fato que este novo modelo de atividade da era do capitalismo digital nega direitos trabalhistas aos motoristas, que usam sua força de trabalho sem contraprestação justa, jornada decente, proteção social, submetidos a jornadas extenuantes e desumanas em troca de ganhos pífios que mal garantem a subsistência.

Não existe a autonomia e liberdade preconizadas nos termos da contratação, não sendo razoável que a forma - contrato de adesão apresentado e aceito pelo trabalhador, se sobreponha à realidade, o que se analisa pelo princípio jurídico da primazia da realidade sobre a forma, com incidência do art. 9º da CLT, entendimento jurídico consagrado e que, lamentavelmente,

¹⁶ TOZI, Fábio; DUARTE, Leandro Ribeiro; CASTANHEIRA, Gabriel Rocha. *Trabalho Precário, Espaço Precário: As plataformas digitais de transporte e os circuitos da economia urbana no Brasil*. Ar@cne Revista Electrónica de Recursos en Internet sobre Geografía y Ciencias Sociales - Universidad de Barcelona, Vol. XXV. Núm. 252 1 de marzo de 2021 DOI: <https://doi.org/10.1344/ara2021.252.33968>. Acessado em 14/03/2024.

¹⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords). *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: a intermediação de mão-de-obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017, p. 140.

tem sido vilipendiado em algumas decisões do TST¹⁸ e do STF¹⁹.

Aliás, sobre as decisões monocráticas levadas a efeito em Reclamações Constitucionais no STF, destaca-se que não se apresentam isoladas do contexto neoliberal no qual a Suprema Corte tem firmado posição contra o viés protetivo do Direito do Trabalho, levando em conta inúmeras outras decisões que afrontam seus pilares protetivos e atentam contra a competência material da Justiça do Trabalho, com o claro intuito de efetivar o seu esvaziamento. É com propriedade que Coutinho tem destacado a atuação do Supremo Tribunal Federal como “órgão judicial da classe econômica dirigente, sendo, por isso mesmo, clássica *persona* do capital ao desmontar a engrenagem protetiva juslaboralista por intermédio de sucessivos pronunciamentos.”²⁰

O conteúdo do PLP nº 12/2024, ao propor a regulamentação enquadrando os motoristas como “autônomos por plataforma”, consolida o discurso empresarial, neoliberal e excludente de direitos aos trabalhadores, o que, como visto acima, já vêm fazendo as cortes superiores de justiça do País, chancelando o desprestígio ao princípio da proteção neste novo modelo de trabalho, passando-se ao largo do rol de direitos fundamentais inseridos no art. 7º da CF/88, enquanto, contraditoriamente, no berço do liberalismo (Ingraterra) e na sede do capitalismo contemporâneo (EUA) tem-se optado pela via protetiva ao trabalho e ao trabalhador, indicando, talvez, no Brasil, conforme sugerem Oliveira, Assis e Costa, que o Direito está desconectado desse novo modelo de relação laboral intermediado pelas plataformas digitais.²¹

¹⁸ OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Decisões do TST no caso Uber – Análise e contrapontos. In: *Plataformas digitais de trabalho* [livro eletrônico]: aspectos materiais e processuais/ organização Noemia Porto, Ricardo Lourenço Filho, Luciana Paula Conforti. - Brasília/DF: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA: Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ENAMATRA, 2021 (ISBN 978-85-60749-26-3), p. p. 214-233. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/publicacoes/enamatra>. Acessado em 14/03/2024.

¹⁹ OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de; MUNIZ, Valdelio de Sousa. A desconstrução do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho pelo STF também no caso da Uberização. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região*, n. 42. Fortaleza, 2023, p. 282-300.

²⁰ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Justiça Política do Capital: A desconstrução do Direito do Trabalho por meio de decisões judiciais*. 1.ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2021.

²¹ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges. *O Direito do Trabalho (des)conectado nas plataformas digitais*. Rev. Teoria Jurídica Contemporânea-UFRJ, 4:1, janeiro-junho/2019, p.246-266. disponível em <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/download/24367/17785>. Acessado em 14/03/2024

4. Considerações finais

A tecnologia, em regra, traz progresso e avanços nos processos de produção, mas não dispensa análise crítica quanto aos seus pressupostos, mormente quando envolve relação de trabalho massificada e que expõe uma contradição sem tamanho entre alta performance tecnológica e precarização de ganhos e condições de labor dos trabalhadores envolvidos.

É certo que esta lógica perversa na relação que se estabelece entre a empresa de plataforma e o motorista, na qual o trabalhador é elemento central na engrenagem do serviço ofertado no mercado, não deve se prestar a justificar o enquadramento dos trabalhadores como autônomos ou independentes. A supressão de direitos sociais se mostra inaceitável sob o pretexto de se manter postos de trabalho (empregabilidade) em condições precárias em pleno século XXI, numa retração que remontaria ao início do século passado.

Causa realmente perplexidade essa contradição referente a trabalho realizado com aparato de alta tecnologia, mas que não se converte em instrumento de emancipação humana, não sendo razoável que a sociedade da era digital se contente com a criação de postos de trabalho sem a correspondente garantia de direitos, sob pretexto de inviabilizar os empreendimentos das empresas de tecnologia.

Reconhecer presente neste tipo de relação de trabalho a autonomia do trabalhador, ignorando novas facetas do capitalismo tecnológico, movido a dados, de bens intangíveis, volátil, da empresa vazia e do ordenamento e organização do negócio em controle por programação, é abandonar os trabalhadores à própria sorte num jogo de forças entre capital e trabalho que se mostra cruel à classe trabalhadora e à sociedade como um todo.

Impõe-se conferir máxima efetividade aos comandos constitucionais acerca do trabalho humano, conforme os fundamentos e objetivos da República, bem como os direitos fundamentais insculpidos no art. 7º da Constituição. Soa estranho que o Brasil, contando com milhões de trabalhadores vinculados ao trabalho por aplicativos, diante de toda a onda de precarização nas relações de trabalho levada a efeito nos últimos anos, mormente no que toca à regulamentação desta atividade, com destaque para o PLP nº 12/2024, insista em ficar na contramão do movimento jurídico-legislativo internacional que se impõe no enfrentamento destas novas realidades do mundo do trabalho.

Referências

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords). *Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano*: a intermediação de mão-de-obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017

CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Plataformas digitais e vínculo empregatício? Os indícios de autonomia, subordinação e dependência. *RT-Revista dos Tribunais*, vol. 1034/2021, p. 319-334, Dez/2021 – DTR\2021\49213.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Justiça Política do Capital – A desconstrução do Direito do Trabalho por meio de decisões judiciais*. 1ª ed, São Paulo: tirant lo Blanch.

GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho*: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GAIA, Fausto; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. *Trabalho por intermédio de plataformas tecnológicas: uma análise da autonomia à luz da Lei n. 12.587/2012*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 86, n. 3, p. 57-74, jul./set. 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges. O Direito do Trabalho (des)conectado nas plataformas digitais. *Rev. Teoria Jurídica Contemporânea-UFRJ*, 4:1, janeiro-junho/ 2019, p. 246-266. disponível em <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/download/24367/17785>. Acessado em 14/03/2024.

OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Elementos Fático-Jurídicos da Relação de Emprego no Trabalho dos Motoristas de Aplicativo. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86, n. 1, jan./mar 2020, p. 152-167.

OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Decisões do TST no caso Uber: Análise e contrapontos. In: *Plataformas digitais de trabalho* [livro eletrônico]: aspectos materiais e processuais / organização Noemia Porto, Ricardo Lourenço Filho , Luciana Paula Conforti. - Brasília/DF: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA : Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ENAMATRA, 2021 (ISBN 978-85- 0749-26-3), p.214-233. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/publicacoes/enamatra>. Acessado em 14/03/2024.

OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de; MUNIZ, Valdelio de Sousa. A desconstrução do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho pelo STF também no caso da Uberização. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região*, n. 42. Fortaleza, 2023, p. 282-300.

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

SRNICEK, Nick. *Capitalismo de Plataformas*. Traducción de Aldo Giacometti. 1.ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

TOMAZETTE, Marlon. *Teoria geral e direito societário*. Coleção Curso de Direito

Empresarial. v.1. 11.ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

TOZI, Fábio; DUARTE, Leandro Ribeiro; CASTANHEIRA, Gabriel Rocha. Trabalho Precário, Espaço Precário: As plataformas digitais de transporte e os circuitos da economia urbana no Brasil. *Ar@cne Revista Electrónica de Recursos en Internet sobre Geografía y Ciencias Sociales* - Universidad de Barcelona ISSN 1578-0007 Vol. XXV. Núm. 252 1 de marzo de 2021 DOI: <https://doi.org/10.1344/ara2021.252.33968>. Acessado em 14/03/2024.

PL 12/2024: RETROCESSO E ABUSOS A JORNADA DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO

LEVI NOLETO PAIVA¹

Resumo: Objetiva-se fazer uma análise sobre o Projeto de Lei Complementar nº 12 de 2024, trazendo um recorte específico para a regulação do projeto sobre a jornada de trabalho dos motoristas de aplicativo sobre veículos de quatro rodas. Para a realização da pesquisa utilizou-se de abordagem qualitativa, do tipo bibliográfica a partir de estudos anteriores registrados em livros e artigos científicos, pesquisa com natureza descritiva e documental pela análise de projetos de lei e de decisões judiciais. Como resultado, entendeu-se que o Projeto de Lei nº 12/2024 possui diversas falhas que trarão graves prejuízos aos trabalhadores de plataforma, dentre os quais se destacam a jornada extenuante que ultrapassará às oito horas diárias, a remuneração apenas pelas horas de viagem e os riscos à saúde do trabalhador. Por fim, faz-se necessário que os sindicatos e os trabalhadores de outras categorias se insiram nessa discussão, pleiteando a implementação da jornada de trabalho de oito horas, a contabilização do tempo à disposição como hora remunerada e o reconhecimento do vínculo empregatício aos trabalhadores de plataforma.

Palavras-chaves: Uberização; Jornada de trabalho; PLP 12/2024.

1. Introdução

Atualmente vivencia-se a Quarta Revolução Industrial², este movimento surgiu na era da globalização, sendo caracterizado pelo avanço tecnológico e o aprimoramento da inteligência artificial, trazendo impactos diretos nas relações sociais e nas dinâmicas de trabalho, como se percebe no fenômeno da uberização.

Esse marco nos meios de produção também alcançou o Brasil, a indústria 4.0 é marcada pelo uso de aplicativos digitais, sistemas de algoritmo

¹ Mestre em Direito pela UFC, pesquisador do GRUPE UFC, advogado sindical, professor e pós-graduado em direito e processo do trabalho.

² SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro Edições Profissionais Ltda. 2016.

e a segmentação do trabalho por plataforma. É nesse contexto que surge a uberização do trabalho, este fenômeno é caracterizado por Ricardo Antunes³, conforme transcrito abaixo:

A chamada *uberização do trabalho* somente pode ser compreendida e utilizada como uma expressão dos modos de ser do trabalho, que se expandem nas plataformas digitais, nas quais as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas e invisibilizadas, de modo a assumir a aparência de prestação de serviços. Porém, os traços constitutivos de sua concretude, são expressão de formas diferenciadas de assalariamento, comportando obtenção de lucro, exploração do mais-valor e também espoliação do trabalho, ao transferir os custos para seus trabalhadores, que passam a depender diretamente do financiamento de suas despesas, imprescindíveis para a realização de seu labor.

As empresas de transporte de pessoas por aplicativo são bastante atuantes no Brasil, segundo dados do IPEA⁴, em 2021, cerca de um milhão e cento e quatorze mil trabalhadores estavam ocupados com atividades de entrega de objetos e transporte de pessoas por aplicativo, uma quantidade bastante significativa.

Diante dessa realidade, em meados de 2024, o Executivo propôs ao Congresso Nacional o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024) visando regulamentar o trabalhador que presta serviços de transporte privado de pessoas em veículo automotor de quatro rodas, intermediado por empresa de aplicativo.

Entre os anos de 2018 e 2024, foram apresentados mais de 40 projetos de lei visando regulamentar as atividades desempenhadas por trabalhadores de aplicativo⁵. Contudo, nenhum desses projetos recebeu tamanha atenção pelo Congresso Nacional como o PLP 12/2024.

Nas eleições de 2022, o presidente Lula apresentou, como uma de suas

³ ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1. Ed. São Paulo: Boitempo. 2020. p. 64-65.

⁴ SOUZA JÚNIOR, José Ronaldo de Castro. Carta de conjuntura: mercado de trabalho. *Análise das transições no mercado de trabalho brasileiro no período da Covid-19*. In: Instituto De Pesquisa Economica Aplicada, [S.l.], v. 4, n.49, trimestre de 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/11/analise-das-transicoes-no-mercado-de-trabalho-brasileiro-no-periodo-da-covid-19/>. Acesso em: 14 março. 2024

⁵ OLIVEIRA, Murilo; PEREIRA, Victor Vilas. *Três projetos para regularizar as empresas-aplicativo*. Revista Outras Palavras: jornalismo de profundidade e pós-capitalismo, 06 de julho de 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoepecariado/tres-projetos-para-regular-as-empresas-aplicativo/>. Acesso em: 13 março. 2024.

propostas, a possibilidade de regulamentação do trabalhador de plataforma. Em seu governo, o presidente organizou um grupo de trabalho para tratar sobre essa temática, mas não obteve avanços significativos.

Por outro lado, a discussão acerca da possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício ao trabalhador de plataforma já era tratada pelo Judiciário desde 2018. As discussões mais aprofundadas eram travadas nas turmas dos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho (TST). Embora haja divergência de entendimentos entre as turmas do TST, é nessa Corte Superior em que se travavam as discussões mais aprofundadas acerca da temática.

Cite-se o exemplo da decisão do Ministro Maurício Godinho Delgado no Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.010066⁶, em que fez uma profunda análise histórica e sociológica sobre a relação entre capital e trabalho, abordando os critérios de subordinação jurídica na atual e uma vasta fundamentação constitucional-trabalhista, a fim de legitimar o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e empresas de aplicativo.

Em contrapartida, as decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) se inclinam para um entendimento contrário ao do TST. O histórico de decisões do STF apresenta uma tendência para o não reconhecimento do vínculo aos motoristas de aplicativo⁷, citam-se os exemplos das decisões proferidas nas ADC 48, ADPF 324 e RE 958.252, em que, quando questionado sobre as novas dinâmicas de labor, o Tribunal primou pela prevalência da formalidade contratual em detrimento da realidade dos fatos.

Em 28 de fevereiro de 2024, o Plenário do Supremo Tribunal Federal formou maioria no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 1446336⁸,

⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). *Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066*. Recurso De Revista. Processo Sob A Égide Da Lei 13.015/2014 E Anterior À Lei 13.467/2017. Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Natureza Jurídica Da Relação Mantida Entre Os Trabalhadores Prestadores De Serviços E Empresas Que Organizam, Ofertam E Efetivam A Gestão De Plataformas Digitais De Disponibilização De Serviços De Transporte Ao Público, No Caso, O Transporte De Pessoas E Mercadorias [...]. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e Outros. Relator: Mauricio Godinho Delgado, 11 de abril de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acesso em: 14 mar. 2024.

⁷ HIGÍDIO, José. *STF tem maioria pela repercussão geral de caso sobre vínculo entre motorista e app*. CONJUR. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-fev-28/stf-tem-maioria-pela-repercussao-geral-de-caso-sobre-vinculo-entre-motorista-e-app/>. Acesso em 14 mar. 2024.

⁸ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tema 1291: "Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora

Tema 1291, para reconhecer a Repercussão Geral do julgamento que discutirá sobre a existência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as plataformas que prestam serviços de transporte aos passageiros.

Diante desse cenário, o Governo Federal apresentou o Projeto de Lei Complementar de nº 12 de 2024, e publicizou que a proposta trará grandes benefícios ao trabalhador, bem como pediu ao Congresso Nacional celeridade na análise e na aprovação do projeto.

Desta forma, objetiva-se, com o presente artigo, fazer uma análise crítica sobre o Projeto de Lei Complementar nº 12 de 2024, tratando especificamente sobre a regulação da jornada de trabalho dos motoristas de aplicativo e as possíveis repercussões negativas para essa categoria.

Utiliza-se a abordagem qualitativa, do tipo bibliográfica, a partir de estudos anteriores registrados em livros e artigos científicos, a pesquisa possui natureza descritiva e documental pela análise do projeto de lei, legislações vigentes e decisões judiciais.

Por meio das discussões e dos objetivos apresentados, busca-se responder os seguintes questionamentos: 1. Quais são as propostas trazidas pelo PLP 12/2024 para a regulamentação da jornada dos motoristas de aplicativo? 2. Quais são as possíveis repercussões aos trabalhadores dessa categoria? 3. Quais as contradições entre o Projeto de Lei nº 12/2024 e a legislação vigente sobre a regulamentação da jornada?

Acerca das hipóteses, destaca-se que o projeto de lei foi redigido com rapidez e sob bastante pressão, em razão do cenário apresentado anteriormente. O governo alega que a proposta surgiu após um diálogo tripartite entre trabalhadores, empregadores e Estado. Por outro lado, a categoria aponta para indícios de que o projeto sofreu grandes intervenções das empresas de aplicativo, situação que pode ter favorecido a inclusão de condições prejudiciais aos trabalhadores no que tange à jornada de trabalho e à remuneração.

2. As propostas do projeto de lei para a jornada de trabalho dos motoristas.

Em síntese, o Projeto de Lei Complementar de nº 12/2024 traz dentre suas propostas: (I) uma remuneração mínima ao trabalhador de aplicativo de acordo com o salário mínimo/hora; (II) a imposição de um limite máximo de

jornada de 12h aos trabalhadores da categoria; (III) contribuição previdenciária de 7,5% para os trabalhadores; (IV) a possibilidade de representação sindical e negociação coletiva aos trabalhadores; (V) limitação das hipóteses de exclusão unilateral contra os trabalhadores de plataforma.

Gabriela Delgado⁹ aponta que um dos maiores desafios para os trabalhadores de plataforma é a hiperconexão imposta pelas empresas, o que pode provocar prejuízos à saúde psicofísica, face ao cumprimento de jornadas extenuantes, à ausência de intervalos adequados e à falta de fiscalização do ambiente de trabalho.

O artigo 2º do Projeto de Lei Complementar de nº 12/2024, define que o trabalhador prestador de serviços a empresas de aplicativo deverá ser classificado como autônomo, tendo em vista que, supostamente, trabalhará com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo.

Este comando traz a primeira tratativa sobre a jornada dessa categoria, na medida em que antecipa a fundamentação para que as empresas possam remunerar o trabalhador apenas pelas horas produtivas, dando a entender que não há período à disposição da empresa, já que o motorista detém liberdade sobre o seu horário.

Outrossim, o parágrafo 2º do artigo 8º do PLP nº 12/2024 impõe um valor fixo pela hora trabalhada, bem como traz a definição do que será considerado como hora de labor nessas relações e o limite máximo de 12 horas para jornada de trabalho. Senão, veja-se:

§ 2º Fica estabelecido, como remuneração mínima, o valor horário de R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos), devendo ser contabilizado, para fins desse cálculo, somente o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino.

(...)

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.

⁹ DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira; ASSIS, Carolina Di. *Plataformas digitais de consumo: Perspectivas e desafios de proteção trabalhista para o divulgador digital*. 1 ed. São Paulo: editora jus podium, 2022.

A regulação propõe um valor fixo para a hora de trabalho com base no salário mínimo, política que, segundo Rodrigo Carelli¹⁰, irá repercutir diretamente nos chamados “preços dinâmicos”. Com a referida política, a tendência é que o algoritmo passe a calcular uma hora de trabalho sempre aproximada ao valor estabelecido pela lei, impactando nas variações positivas dos ganhos do trabalhador durante a hora dinâmica.

Além disso, ao contabilizar apenas como hora de trabalho o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino, o projeto de lei deixou de considerar todo o período em que o trabalhador ficará à disposição da empresa. Portanto, nesse período, mesmo que o motorista esteja deixando de desempenhar outras atividades para dedicar-se integralmente a empresa, ele não receberá qualquer valor sobre esse período.

Na prática, mesmo estando à disposição da empresa, o trabalhador não terá direito a 12 horas remuneradas naquele dia, em razão do intervalo entre as viagens. No projeto não há concessão de adicional para o trabalho em jornada noturna, nem proteção aos intervalos intrajornada e interjornada, pagamento de horas extras a partir da 8ª hora de trabalho, dentre outros direitos.

O dispositivo do Projeto de Lei, que contabiliza como hora remunerada apenas aquela compreendida entre o aceite e o término da viagem vai de encontro à compreensão estabelecida em outros países. Na Inglaterra¹¹, por exemplo, em 2021, a Suprema Corte do país firmou entendimento de que a hora a ser remunerada pela empresa de aplicativo deve compreender todo o período em que o trabalhador permanecer à disposição da empresa.

Segundo Rodrigo Carelli¹², o Brasil está passando por um período histórico em que o Supremo Tribunal Federal apresenta reiteradas decisões com o intuito de afastar a competência da Justiça do Trabalho. O Supremo tem causado, ainda que de forma indireta, significativas mudanças no Direito do Trabalho, na medida em que convalida a possibilidade de o vínculo de

¹⁰ CARELLI, Rodrigo. LEME, Ana Caroline Paes. *A regulação do trabalho em aplicativos*. (51m27s). TVGGN JUSTIÇA, 2024. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Ofbyl42ig14>. Acesso em: 13 março. 2024.

¹¹ *The Supreme Court of the United Kingdom. Uber BV and Other (Appellants) vs Aslam and others (Respondents)*. Disponível em <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html>. Acesso em 14 de março de 2024.

¹² CARELLI, Rodrigo. LEME, Ana Caroline Paes. *A regulação do trabalho em aplicativos*. (51m27s). TVGGN JUSTIÇA, 2024. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Ofbyl42ig14>. Acesso em: 13 março. 2024

emprego ser facultativo, dando a entender que a formalidade contratual tem prevalência sobre a primazia da realidade dos fatos.

Com o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, resta evidente que o Governo Federal concorda com a referida tendência do STF, mostrando-se um cenário extremamente preocupante para os trabalhadores.

Destaque-se que o projeto não trouxe qualquer regulamentação sobre os algoritmos das empresas de plataforma (gamificação), dando total liberdade para que estas atuem de forma arbitrária, perpetuando mecanismos abusivos de controle sobre os trabalhadores. Mostra-se fundamental impor regulações as mencionadas empresas, exigindo, ainda, a transparência de todos os seus atos com os órgãos de fiscalização do trabalho.

3. Contradições entre o projeto de lei e a atual regulamentação trabalhista.

O art. 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988, assim como o art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho preveem a jornada de oito horas diárias para os trabalhadores. Senão, veja-se:

Constituição Federal de 1988

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943).

Consolidação das Leis do Trabalho

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Além disso, já existe previsão para a jornada de trabalho dos motoristas no art. 253 da Lei nº 13.103, de 2015, legislação essa que também prevê a jornada de trabalho de oito horas diárias, a possibilidade de prorrogação por até duas horas extraordinárias e a contabilização do tempo à disposição do empregador como de efetivo trabalho. Senão, veja-se:

Art. 235-A. Os preceitos especiais desta Seção aplicam-se ao motorista

profissional empregado:

(...)

Art. 235-C. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.

§ 1º Será considerado como trabalho efetivo o tempo em que o motorista empregado estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso e o tempo de espera.

Portanto, o projeto de lei deveria ter partido dessas compreensões prévias, que são vigentes na legislação trabalhista, para gerar o reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas e para aplicar um entendimento semelhante à jornada dos trabalhadores de aplicativo.

Mostra-se importante garantir uma jornada máxima de 8 horas com a contabilização de duas horas extraordinárias ao que ultrapassar esse período, a regulação dos intervalos intrajornada e interjornada e da hora noturna. Também se faz necessário que a empresa seja obrigada a pagar por todo o período em que trabalhador fique à disposição da empresa, não se restringindo apenas ao período das viagens.

Além disso, a regulação da jornada também traz repercussões na segurança do trabalho, visto que o motorista de aplicativo atua diretamente no trânsito lidando nas vias com outros veículos. É importante garantir um período mínimo de descanso e regular a hora de trabalho noturna para essa categoria, a fim de evitar acidentes.

A jornada extenuante que ultrapassa 8 horas diárias desrespeita a legislação trabalhista e constitucional. Outrossim, as referidas jornadas são extremamente nocivas, tendo em vista que exaustão e a sonolência podem propiciar acidentes no trânsito.

De acordo com dados levantados pela Associação Brasileira de Medicina de Tráfego¹³ cerca de 42% dos acidentes no trânsito estão relacionados à sonolência. Além disso, segundo a pesquisa, 18% dos acidentes são causados por fadiga, situação que traz maior preocupação para a realidade desses trabalhadores.

¹³ ABRAMET. *Mais de 40% dos acidentes de trânsito acontecem por sonolência, afirma a Abramet. Uol, 06 de setembro de 2019.* Disponível em: <https://autopapo.uol.com.br/noticia/mais-de-40-dos-acidentes-de-transito-acontece-por-sonolencia-afirma-a-abramet/>. Acesso em: 31 jan. 2023.

A iniciativa apresenta uma série de desrespeitos ao trabalhador de plataforma e merece uma atenção da classe trabalhadora. Como informado anteriormente, o Supremo Tribunal Federal tem apresentado posicionamento que entende pela primazia da formalidade contratual sobre a realidade de trabalho, permitindo que a disposição contratual prevaleça sobre as partes. O PLP nº 12/2024 demonstra uma inclinação ao entendimento da Suprema Corte brasileira, na medida em que cria uma nova modalidade de trabalhador autônomo, sem garantir direitos essenciais e sem impor quaisquer limites às empresas.

É necessário que se promova um debate amplo e popular, com a participação dos sindicatos, de pesquisadores e dos próprios trabalhadores de aplicativo, a fim de compreender as reais necessidades da categoria, conscientizar os motoristas acerca das condições que se pretendem implementar, bem como para produzir um projeto de lei adequado a realidade dos referidos trabalhadores.

Os motoristas de aplicativo merecem cumprir a carga horária estabelecida na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho, uma jornada de 8 horas diárias que poderá ser prorrogada em até 2 horas extraordinárias.

A hora remunerada desses trabalhadores deve corresponder todo o período de conexão com o aplicativo, contabilizando o tempo em que o motorista permanece à disposição da empresa, bem como o período em que ele aceita e realiza as viagens.

A proposta de lei, ao classificar tais trabalhadores como autônomos, propõe permitir que os indivíduos que trabalham por meio de aplicativos permaneçam à disposição das empresas por mais de oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais, contrariando as disposições legais conquistadas após anos de luta pela classe trabalhadora.

Finalmente, essa situação demonstra um grave desrespeito com as normas constitucionais fundamentais, caracterizando também um retrocesso as conquistas alcançadas com o Direito do Trabalho. Os primeiros entraves pela conquista de direitos trabalhistas estiveram diretamente ligados à busca a uma jornada de trabalho digna. Possibilitar a jornada de 12 horas a esses trabalhadores seria retornar aos abusos percebidos nas 1ª e 2ª revoluções industriais, período em que o capital detinha total liberdade para impor jornadas extenuantes, desconsiderando totalmente a saúde e a dignidade do trabalhador.

4. Considerações finais

Percebe-se que a regulamentação proposta pelo Executivo Federal foi motivada por um cenário que envolvia pressões vindas do Poder Judiciário, das empresas de aplicativo e da população.

A medida legislativa apresenta graves riscos ao trabalhador de aplicativo, primordialmente na regulamentação da sua jornada, pois, ao estabelecer o limite máximo de 12 horas de conexão (desrespeitando a jornada constitucional e habitual de 8 horas diárias), não computa como hora remunerada o período em que o trabalhador permanece à disposição da empresa, assim como estabelece um salário-mínimo pela hora trabalhada sem qualquer controle dos algoritmos da empresa diante das variações de preço e do percentual de seus ganhos sobre as corridas.

Destaca-se que o Brasil vai na contramão das regulações estabelecidas para esses trabalhadores em outros países, ao exemplo da Inglaterra¹⁴, onde houve o entendimento pelo reconhecimento do vínculo empregatício desses trabalhadores e contabilizou-se como hora remunerada o período à disposição da empresa.

Os meios de produção evoluíram com o tempo, a chegada da 4ª Revolução Industrial e da chamada Indústria 4.0 revolucionaram as dinâmicas de trabalho. Contudo, as novas dinâmicas de labor, ainda que progressistas e inovadoras, precisam se adaptar a legislação vigente a fim de salvaguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores, e não o contrário.

O projeto de lei apresentado pelo Governo promove uma desregulamentação do trabalho, representando um retrocesso aos anos de luta coletiva em prol de uma proteção básica, como salários razoáveis e jornadas de trabalho dignas.

É indefensável alegar que o valor social do trabalho, que guia a livre iniciativa, está sendo respeitado em um regime de labor que possibilita uma jornada laboral de doze horas, ainda mais quando se tem a percepção de que, dessas 12 horas, o trabalhador receberá apenas pela hora efetivamente produtiva para a empresa. As empresas de aplicativo devem ser obrigadas a pagar pela hora à disposição do trabalhador, às 2 horas extraordinárias que ultrapassam a 8ª hora diária e as horas noturnas trabalhadas.

¹⁴ *The Supreme Court of the United Kingdom. Uber BV and Other (Appellants) vs Aslam and others (Respondents)*. Disponível em <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html> . Acesso em 14 de março de 2024.

Contribuições previdenciárias e um salário mínimo por hora efetivamente trabalhada são garantias mínimas, acredita-se que as empresas também deveriam arcar com os custos de seguro contra acidentes de trânsito, bem como deveriam ser submetidas a regras de controle sobre os seus algoritmos, a fim de que os preços dinâmicos fossem repassados de forma proporcional ao trabalhador.

É necessário que os sindicatos, as entidades de classe e os demais seguimentos de trabalhadores se apropriem dessa luta e se insiram nessa discussão. A medida legislativa traz um retrocesso ao direito do trabalho como um todo, na medida em que retira direitos alcançados ao longo de anos de luta.

Por fim, conclui-se que, em sendo aprovado pelo Congresso Nacional o Projeto de Lei Complementar ora discutido, nos termos propostos pelo Poder Executivo, o país se tornará uma exceção dentre os demais países capitalistas, que buscam modelos legislativos semelhantes. Assim, ignorar a proteção ao trabalho humano ou reduzir os direitos fundamentais trabalhistas jamais será a solução para alcançar um desenvolvimento econômico aliado ao progresso social.

Referências bibliográficas

ABRAMET. *Mais de 40% dos acidentes de trânsito acontecem por sonolência, afirma a Abramet*. Uol, 06 de setembro de 2019. Disponível em: <https://autopapo.uol.com.br/noticia/mais-de-40-dos-acidentes-de-transito-acontece-por-sonolencia-afirma-a-abramet/>. Acesso em: 31 jan. 2023.

ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1. Ed. São Paulo: Boitempo. 2020. p. 64-65.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). *Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066*. Recurso De Revista. Processo Sob A Égide Da Lei 13.015/2014 E Anterior À Lei 13.467/2017. Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Natureza Jurídica Da Relação Mantida Entre Os Trabalhadores Prestadores De Serviços E Empresas Que Organizam, Ofertam E Efetivam A Gestão De Plataformas Digitais De Disponibilização De Serviços De Transporte Ao Público, No Caso, O Transporte De Pessoas E Mercadorias [...]. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e Outros. Relator: Mauricio Godinho Delgado, 11 de abril de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acesso em: 14 mar. 2024.

CARELLI, Rodrigo. LEME, Ana Caroline Paes. *A regulação do trabalho em aplicativos*. (51m27s). TVGGN JUSTIÇA, 2024. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Ofbyl42ig14>. Acesso em: 13 mar. 2024

DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira; ASSIS, Carolina Di. *Plataformas digitais de consumo: Perspectivas e desafios de proteção trabalhista para o divulgador*

digital. 1 ed. São Paulo: editora jus podium, 2022.

HIGÍDIO, José. *STF tem maioria pela repercussão geral de caso sobre vínculo entre motorista e app*. CONJUR. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-fev-28/stf-tem-maioria-pela-repercussao-geral-de-caso-sobre-vinculo-entre-motorista-e-app/> . Acesso em 14 mar. 2024.

OLIVEIRA, Murilo; PEREIRA, Victor Vilas. *Três projetos para regularizar as empresas-aplicativo*. Revista Outras Palavras: jornalismo de profundidade e pós-capitalismo, 06 de julho de 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/tres-projetos-para-regular-as-empresas-aplicativo/>. Acesso em: 13 mar. 2024.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro Edições Profissionais Ltda. 2016.

SOUZA JÚNIOR, José Ronaldo de Castro. *Carta de conjuntura: mercado de trabalho. Análise das transições no mercado de trabalho brasileiro no período da Covid-19*. In: Instituto De Pesquisa Economica Aplicada, [S.l], v. 4, n.49, trimestrede2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/11/analise-das-transicoes-no-mercado-de-trabalho-brasileiro-no-periodo-da-covid-19/>. Acesso em: 14 mar. 2024

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Tema 1291: "Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital."*

The Supreme Court of the United Kingdom. *Uber BV and Other (Apellants) vs Aslam and others (Respondents)*. Disponível em <https://www.supremecourt.uk/press-summary/uksc-2019-0029.html> . Acesso em 14 de mar de 2024.

A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO PLP 12/2024: BENEFÍCIOS AOS TRABALHADORES OU ÀS OPERADORAS DE APLICATIVOS?

LORENA CRIS FERREIRA DE CASTRO¹

PATRÍCIA LIMA DE SOUSA²

VIVÂNIA SAMPAIO DA SILVA FIDANZA VASCONCELOS³

Resumo: A seguir será analisado o Projeto de Lei Complementar 12/2024 que propõe regulamentações previdenciárias e trabalhistas para motoristas de aplicativos de quatro rodas e está em andamento no Congresso Nacional brasileiro. Os pontos norteadores da presente publicação são os artigos 10 e 11 do PLP, que versam acerca das contribuições previdenciárias dos profissionais e das empresas. Uma análise crítica é feita sobre a alíquota de contribuição de 7,5% dos motoristas e a contribuição de 20% das empresas ao INSS, propondo questionamentos concernentes à justiça e à equidade desses valores em relação às condições laborais e remunerativas dos motoristas, bem como apresentando relevantes pontos de vistas dos mais interessados. Foram feitas análises quantitativas de entidades do governo federal para melhor compreensão da conjuntura relacionada à remuneração e às condições de trabalho dos condutores de veículos de aplicativos. A revisão minuciosa da legislação vigente, aliada à análise do PLP 12/2024, permitiu identificar possíveis avanços ou retrocessos nas disposições propostas pelo projeto, visando elucidar se o PLP 12/2024 beneficiará efetivamente os motoristas de aplicativos ou se priorizará predominantemente o interesse dos empreendimentos, oferecendo uma análise crítica e aprofundada do tema em questão.

Palavras-chaves: Projeto de Lei Complementar 12/2024. Motoristas de aplicativos. Previdência Social. Contribuições previdenciárias. Benefícios aos condutores.

¹ Graduada em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Advogada. Membro do GRUPE/UFC.

² Mestranda em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará. Especialista em Direito e Processo Previdenciário pela UNIFOR. Chefe do Núcleo de Registro e Previdência do Ministério Público do Estado do Ceará.

³ Especialista em Direito Previdenciário pelo Júris Curso. Advogada trabalhista. Membro das Comissões de Direito do Trabalho e de Previdenciário da OAB/CE. Membro da Comissão de Jurisprudência do GRUPE/UFC.

1. Introdução

O presente artigo tem como objetivo analisar e discutir o Projeto de Lei Complementar 12/2024 em tramitação no Congresso Nacional do Brasil, o qual propõe regulamentações previdenciárias e trabalhistas para os motoristas de aplicativos de veículos de quatro rodas, intermediados por empresas operadoras de aplicativos. Especificamente, serão abordados os artigos 10 e 11 do referido PLP, que tratam dos aspectos previdenciários e da forma de contribuição dos profissionais e das empresas para a Previdência Social.

No contexto atual, em que a economia compartilhada e a prestação de serviços por meio de aplicativos têm ganhado relevância, emana a necessidade de debater as implicações dessas atividades para os trabalhadores, as empresas e a seguridade social. O PLP 12/2024 renova a categoria de contribuinte individual para os motoristas de aplicativos, buscando regularizar seus direitos previdenciários e trabalhistas.

Foram utilizadas entrevistas por representantes dos protagonistas da discussão do Projeto de Lei a fim de aprofundar a discussão nas percepções e experiências vividas pelos condutores de veículos de aplicativos, que serão precisamente os mais afetados. Além disso, os dados de entidades do governo federal foram analisados para elucidar quantitativamente a conjuntura atrelada à remuneração e às condições de trabalho dos motoristas.

No mais, foi relevante revisar a legislação vigente, somada a sob análise, a fim de apurar a existência de avanços ou retrocessos nas disposições do PLP 12/2024. Outrossim, a literatura atinente à temática também foi verificada para melhor demonstração dos vértices do prisma sob análise.

Ao longo da presente produção, serão exploradas as nuances do PLP, as críticas e sugestões apresentadas por diferentes atores sociais, bem como as possíveis repercussões dessas medidas para o mercado de trabalho, a arrecadação previdenciária e a proteção social dos trabalhadores. A análise cuidadosa dessas questões se mostra fundamental para compreender os desafios e oportunidades envolvidos na regulação dessa nova forma de trabalho e na garantia de direitos previdenciários aos profissionais envolvidos.

Além disso, discutiu-se se as medidas propostas pelo PLP 12/2024 são verdadeiramente benéficas aos motoristas de aplicativo, se tendem a priorizar os interesses do governo e sua arrecadação previdenciária ou mesmo se privilegiam o interesse das plataformas envolvidas. Isso inclui uma análise crítica sobre a alíquota de contribuição previdenciária, bem como sobre a contribuição a ser vertida pelas empresas ao Instituto Nacional do Seguro

Social (INSS), e se esses valores são equitativos e proporcionais às condições de trabalho e remuneração dos motoristas.

Questões como a precificação do serviço, as jornadas de trabalho exaustivas e as condições socioeconômicas dos profissionais serão abordadas para avaliar se o PLP, na forma como está proposto, contribuirá efetivamente para o bem-estar e a proteção social desses trabalhadores. Temáticas que serão melhor abordadas a seguir.

2. Art. 10 do PLP 12/2024: proteção social aos trabalhadores ou nova forma de arrecadação do Governo?

Os artigos 10 e 11 do PLP 12/2024 propõem aspectos previdenciários de regulação da profissão de “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas” intermediado por empresas operadoras de aplicativos.

Nesse diapasão, os dispositivos supracitados do Projeto de Lei versam sobre o salário de contribuição e a alíquota descontada do profissional, bem como sobre a complementação feita pela empresa operadora do serviço a previdência social.

A matéria a ser abordada nesse tópico oferece uma perspectiva da controvérsia sobre a existência de vantagens para a categoria laboral, os motoristas de aplicativos quatro rodas, na regularização em trâmite dos direitos desse profissional.

Compreende-se que as garantias constitucionais de melhores condições de trabalho para estes profissionais devem ser o fito do referido PLP, sem olvidar seus direitos previdenciários. Estes, na proposta, são considerados essenciais para assegurar a proteção social e o bem-estar dos trabalhadores ao longo de suas vidas.

Especificamente o art. 10 do Projeto de Lei versa sobre uma espécie nova de contribuinte individual, pois advém de categoria laboral *sui generis*, ou seja, sem semelhança com nenhuma outra já existente no ordenamento jurídico. Para compreensão dos conceitos suscitados, cabe retornar ao art. 3º da PLP.

No art. 3º do PLP 12/2024, conceitua-se o trabalhador em questão como aquele que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, ainda, com intermediação de empresa operadora de aplicativo.

Além disso, o mencionado artigo enquadra o profissional como

autônomo para fins trabalhistas, esclarecendo ainda que estes trabalhadores não estarão subordinados à empresa operadora do aplicativo, portanto sem vínculo com o seu empregador. Por último, o mesmo dispositivo estabelece que esses profissionais serão desobrigados a fazer acordos de exclusividade com as empresas operadoras dos serviços. Destarte, a figura do trabalhador criada no Projeto está fora do gênero normativo laboral e previdenciário atual.

Apesar disso, para compreensão das características dessa figura no contexto previdenciário, é necessário enquadrá-la em uma das modalidades de contribuintes já existentes nas relações previdenciárias.

A partir da interpretação do texto do PLP 12/2024, o posicionamento surge da combinação do artigo 3º com o artigo 10 do projeto. Ou seja, o motorista por aplicativo se caracteriza em uma combinação entre o trabalhador autônomo na esfera trabalhista e o contribuinte individual (sem vínculo e sem o cadastro de MEI) no âmbito previdenciário.

Adotando essa premissa, conclui-se que o motorista de aplicativo será regido pelas normas previdenciárias aplicáveis ao contribuinte individual, embora sem CTPS assinada e sem o registro de MEI, critérios formais atualmente utilizados, a princípio, para identificar esse tipo de contribuinte. Além disso, o contribuinte individual motorista de aplicativo se filiara ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS) no primeiro recolhimento.

Partindo desse enquadramento previdenciário, como contribuinte individual, derivam os direitos aos benefícios do Regime Geral, como aposentadoria, auxílio por incapacidade temporária, auxílio-acidente, salário maternidade e pensão por morte aos seus dependentes.

Pontue-se que, de acordo com a Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, o período de carência “é o número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício, consideradas a partir do transcurso do primeiro dia dos meses de suas competências”. Em suma, ela é representada pela quantidade de meses que o trabalhador precisa estar em dia com suas contribuições para que o benefício pleiteado seja concedido.

Ademais, o tempo de carência exigido pelo INSS para conceder benefícios ao contribuinte individual é variável entre nenhum íterim de contribuições e 180, conforme a garantia a ser concedida. A título ilustrativo, para deferimento de aposentadoria, regra geral, há carência de 180 meses, enquanto ao caso de acidentes de qualquer natureza não há período mínimo de contribuições.

Com efeito, na Portaria Interministerial MPAS/MS nº 2.998 de 23/08/2001,

há um rol de doenças graves que asseguram ao segurado isenção de carência, em caso de requerimento de auxílio por incapacidade temporária ou aposentadoria por invalidez. Assim, aos períodos elucidados, também estarão sujeitos os motoristas de aplicativo legislados pelo Projeto de Lei sob análise, quando filiados ao RGPS.

Em matéria escrita por Bruno de Blasi, o presidente da AMASP (Associação de Motoboys e Motorista de Aplicativo de São Paulo), Eduardo Lima de Souza, taxou a regulamentação como “catastrófica”, além disso especificou que um dos pontos mais prejudiciais é a proposta de arrecadação à previdência social, pela ausência de flexibilidade para definir o recolhimento em detrimento da adoção de um sistema único⁴.

No que tange ao aspecto previdenciário, o mote principal da crítica ao projeto é a alíquota de 7,5% descontada do salário de contribuição do motorista, que seria demasiadamente desfavorável aos profissionais, comparado ao valor recolhido enquanto MEI ao INSS, que é de 5%, consoante o disposto no Decreto 9.792/2019.

Na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), feita pelo IBGE, com dados do 4º trimestre de 2022, concluiu-se que o rendimento médio dos motoristas de aplicativos em plataformas digitais é a quantia de R\$ 2.454,00 mensais, feita em uma jornada média de 47,9 horas semanais⁵.

Depreende-se, então, que o motorista por aplicativo teria que trabalhar, em média, 7 horas por dia, nos 7 dias da semana, para ter a remuneração média bruta de R\$ 2.500,00 mensais. Todavia, cabe reforçar que esse cenário demonstra as condições inadequadas de trabalho, principalmente considerando que o cansaço afetará negativamente o motorista, seja no seu atendimento, seja na sua condução.

Elucide-se que, caso o motorista atuasse pelas 12 horas diárias fixadas no §2º do art. 3º do Projeto de Lei, somando aos dados do IBGE supracitados, seria alcançada a renda bruta média de R\$ 4.300,00. Novamente, verifica-se que a pesada jornada de trabalho tornaria o serviço muito desgastante ao condutor e, inclusive, dificulta ainda mais que ele alcance o montante se atuar no limite legal estabelecido.

⁴ DE BLASI, Bruno. *Entenda o PLP 12/2024 que cria categoria para motoristas de apps*. Canaltech, São Paulo, 06 mar. 2024. Disponível em: <https://canaltech.com.br/governo/entenda-o-plp-122024-que-cria-categoria-para-motoristas-de-apps-281473/>.

⁵ IBGE, 2023. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais. Investigações experimentais, p. 7.

Deveras, como adiantado, o Decreto nº 9.792/2019 permitiu a opção de contribuir como MEI ao motorista de aplicativo. Para tal, ele deveria se inscrever como "motorista de aplicativo independente" e pagar uma taxa mensal fixa no valor de 5% do salário-mínimo, com acréscimo de R\$ 5,00 de Imposto sobre Serviço (ISS), por meio do Documento de Arrecadação do Simples Nacional (DAS).

Tal possibilidade seria independente do faturamento, salvo se for maior do que R\$ 81.000,00 por ano. No entanto, para alcançar esse limite, seria necessário o faturamento de R\$ 6.750,00 por mês, valor impossível de ser alcançado, considerando o limite de horas diárias fixados no PLP e a média calculada pelo IBGE.

Diante das informações, ao analisar isoladamente o valor que o motorista de aplicativo recolhe a previdência como MEI em comparação ao proposto no PPL 12/2024 (7,5% de 25% da renda bruta mensal), nota-se que o valor médio mensal da contribuição não só é maior, como pode chegar a ser o dobro do valor real pago ao da contribuição como MEI.

Assim, ao final de 20 anos de contribuição o motorista lograria aposentadoria com apenas um salário-mínimo, independente de contribuir como MEI ou pela regra do projeto de lei. Todavia, em termos numéricos, pela PLP 12/2024, arrecada-se um valor maior do motorista por aplicativo do que arrecadaria deste como MEI, ainda que não ofereça qualquer contrapartida ou vantagem compensatória ao trabalhador.

Dessa forma, em relação a complementação de 20% que a empresa paga pelo trabalhador motorista de aplicativo, há desvantagem? Sem considerar todas as variáveis contidas na PLP 12/2024, a impressão é de que a empresa ficou em desvantagem, todavia não é a realidade. É o que veremos adiante.

3. O que se extrai das entrelinhas do Art. 11 do PLP 12/2024

As alterações sugeridas pelo art. 11 do Projeto de Lei objetivam instituir a forma de contribuição previdenciária aplicável à nova categoria de trabalhadores. Para tanto, o governo pretende fixar alíquota de 7,5% sobre o salário de contribuição devido ao segurado. Em contrapartida, assegura uma contribuição de 20% a ser vertida pelas empresas ao INSS.

Ademais, no que tange à remuneração, a proposta busca garantir 25% do lucro líquido, atribuindo, aos 75% restantes, caráter meramente indenizatório, destinado à cobertura de impostos, manutenção do veículo, combustível e demais despesas decorrentes da atividade.

A princípio, cumpre esclarecer que, ainda em 2018, a Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018, ao definir diretrizes para regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, alterou a Lei nº 12.587, de 03 de janeiro de 2012, asseverando a exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do INSS.

Ocorre que, apesar da previsão legal, a informalidade e a ausência de inscrição como contribuinte predominaram ao longo dos anos, assim como a exploração da mão-de-obra com jornadas excessivas e as péssimas condições de trabalho.

Como exposto, a PNAD Contínua, realizada pelo IBGE em parceria com a UNICAMP e com o Ministério Público do Trabalho, constatou que, no país, o rendimento médio mensal real, habitualmente recebido pelos motoristas plataformizados era de R\$ 2.454,00, com jornada média de 47,9 horas semanais. Contudo, entre os profissionais da categoria, apenas 23,6% contribuíam para a Previdência Social⁶.

Diante desse cenário alguns aspectos alarmantes merecem maior reflexão, sobretudo no que se refere à precificação do serviço e à repercussão desta para motorista, plataforma e previdência social.

3.1. Precificação proposta x precificação pretendida e os impactos à Previdência Social

O artigo 9º do PLP nº 12/2024 estipula remuneração composta de R\$ 8,03 a título de retribuição pelos serviços prestados e de R\$ 24,07 para cobertura de custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço, sendo o valor devido por hora trabalhada.

Ocorre que o dispositivo diverge sobremaneira da forma como a atividade vem sendo remunerada, o que representa significativa perda nos ganhos dos trabalhadores plataformizados. Segundo Rafael Keylon, motorista e fundador da Associação dos Motoristas de Aplicativos do Ceará, a cobrança por quilômetro e tempo foi bastante difundida, a partir de 2017⁷. Além de mais vantajosa, essa metodologia de cálculo facilita a compreensão por parte do motorista acerca do valor devido pelo serviço prestado.

Ainda segundo Keylon, um motorista que trabalhe oito horas diárias,

⁶ Ibidem, p. 7.

⁷ DEBATE DO POVO. *Regularização de motoristas por aplicativo*. FORTALEZA, O POVO CBN, 2024. 1 vídeo (40 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=RSThuZdTj4>. Acesso em: 16 mar. 2024.

pela precificação vigente, naturalmente percebe renda superior a R\$ 1.412,00, sendo inócua a garantia de salário-mínimo trazida pelo Projeto de Lei⁸.

Diante das discussões e da manifesta insatisfação da categoria com a norma proposta, a frente parlamentar passou a defender projeto alternativo. Dentre outros aspectos, o PL 536/24, sugere a aplicação da metodologia de precificação denominada *markup*⁹. Nesse sentido, o artigo 27 do projeto de lei assegura, até a implantação do *markup* da categoria, a ser elaborado pelo Poder Executivo, a remuneração mínima de R\$ 1,80 por quilômetro rodado e R\$ 0,40 centavos por minuto¹⁰.

Assim, a título exemplificativo, calculando-se uma corrida de 10km realizada em 20 minutos, tendo como parâmetro os valores constantes no PL 536/24, temos: $(R\$ 1,80 \times 10\text{km}) + (R\$ 0,40 \times 20\text{min}) = R\$ 26,00$, sendo este o valor final devido ao motorista, por uma corrida de 20 minutos.

Já o cálculo realizado segundo a metodologia *markup*, também apresenta discrepância em relação à proposta do Governo, pois contempla proporcionalmente custos, despesas e margem de lucratividade, para definição da justa retribuição pelo serviço prestado.

O fato é que ao atrelar o piso ao fator tempo, como proposto no projeto apresentado, o governo promoverá considerável elevação da lucratividade das empresas, a partir da redução da margem de lucro do trabalhador. Com isso, a contribuição previdenciária de 20% não surtirá qualquer impacto financeiro para as plataformas de aplicativo, pois, na realidade, esse recolhimento estará sendo custeado integralmente pelo próprio motorista.

Uma vez assegurada retribuição pecuniária à proporção quilômetro x tempo, ou mesmo uma retribuição baseada na relação custos, despesas e margem de lucro, os motoristas poderão manter o padrão de ganho já praticado. Além disso, será naturalmente elevada a base de cálculo da contribuição previdenciária, assegurando algum equilíbrio financeiro e

⁸ Ibid. 24 min.

⁹ Markup é um índice utilizado para indicar quanto, do preço do produto ou serviço está acima do seu custo de produção e distribuição. Consiste na diferença entre o custo de um produto ou serviço e seu preço final de venda (Saiba como fazer seu preço de venda de forma simples e lucrativa. Brasil: SEBRAE, 2013. E-book, P. 8. Disponível em: https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Arquivos/ebook_sebrae_saiba_como_fazer_seu_preco_de_venda.pdf).

¹⁰ CANUTO, Luiz Cláudio. *Frente parlamentar defende projeto alternativo para regulamentar trabalho de motoristas de aplicativo*. Agência Câmara de Notícias, Brasília, 07 mar. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1041392-frente-parlamentar-defende-projeto-alternativo-para-regulamentar-trabalho-de-motoristas-de-aplicativo/>.

atuarial à Previdência Social.

Contudo, a proposta, nos termos sobreditos, poderá ser desfavorável às empresas operadoras de aplicativos, uma vez que estas passarão a arcar, de fato, com os 20% de contribuição previdenciária. Ademais, estarão sujeitas a maior fiscalização e a uma maior exigência por transparência, não podendo instituir taxas arbitrariamente ou realizar cálculos obscuros, por meio de algoritmos, com base em oferta e demanda.

As alterações, portanto, são necessárias ao projeto de lei, para que haja ganho real e efetiva proteção ao trabalhador plataformizado, ainda que isso desagrade as empresas intermediadoras do serviço.

Ressalte-se que o elevado contingente de trabalhadores dedicados à atividade em apreço favorece a mobilidade urbana, a elevação dos níveis de empregabilidade e o melhor equilíbrio das contas públicas, sobretudo em matéria previdenciária, razão pela qual se faz necessário o debate pormenorizado, afastando-se o caráter de urgência.

Diante das constatações acima, pergunta-se: o que justificaria a atribuição de tamanha urgência a um projeto de lei que mais favorece as empresas que os trabalhadores e o próprio Estado? Estaria evidenciada a chamada “captura regulatória” na essência do PLP 12/2024?

Matheus Silvestre, citando Carpenter e Moss, aborda um conceito que muito se aproxima da presente discussão, nos seguintes termos: “Captura regulatória é o resultado ou processo pelo qual a regulação, na norma ou em sua aplicação, é consistente ou repetidamente afastada do interesse público e aproximada dos interesses das indústrias reguladas, pela intenção e ação da própria indústria”¹¹.

Esse conflito de interesses é comum no cenário político, sendo, muitas vezes, classificado como *lobby*, contaminado ou não por ilicitude. Isso ocorre quando as grandes empresas, detentoras do capital, acabam influenciando decisões políticas em benefício próprio, por terem plena convicção de que a eleição de um representante do povo, assim como a permanência deste no cargo não se sustentam apenas pelo voto, mas também pelo financiamento tanto da campanha, quanto das emendas parlamentares e do apoio político.

Em que pese o patente desequilíbrio entre o poder das empresas e a capacidade de persuasão de uma categoria ainda carente de efetiva

¹¹ CARPENTER, Daniel; MOSS, David A. Introduction. In: CARPENTER, Daniel; MOSS, David A. (eds.) *Preventing Regulatory Capture: special interest influence and how to limit it*. New York: Cambridge University Press, 2014.

representatividade sindical, há que se priorizar o princípio da proteção e, acima de tudo, o interesse público.

4. Considerações finais

A análise crítica do Projeto de Lei Complementar 12/2024 revela uma série de questões delicadas e desafios a serem enfrentados na regulamentação dos motoristas de aplicativos de quatro rodas no Brasil. A proposta de contribuição previdenciária de 7,5% para os profissionais e de 20% das empresas ao INSS tem sido alvo de intensos debates, especialmente devido a sua potencial desvantagem para os motoristas em relação às condições laborais e remunerativas.

A alíquota proposta pelo PLP levanta questionamentos sobre sua equidade, especialmente quando comparada às opções de contribuição como MEI e aos rendimentos médios dos motoristas, destacando a necessidade de uma abordagem mais transparente e equilibrada às partes, evitando-se desvantagens excessivas ao elo mais frágil da relação.

A pesquisa realizada ofereceu uma visão abrangente das percepções e experiências vividas pelos condutores de veículos de aplicativos. No entanto, mesmo diante das propostas de regulamentação, como o artigo 10 do PLP que define a nova categoria de contribuinte individual para os motoristas de aplicativos, ainda persistem incertezas quanto à efetividade dessas medidas para garantir a proteção social e o bem-estar desses trabalhadores.

A discussão sobre a precificação do serviço, as jornadas de trabalho exaustivas e as condições socioeconômicas dos profissionais ressalta a importância de considerar não apenas a arrecadação previdenciária, mas também as condições reais de trabalho e remuneração dos motoristas. A implementação de metodologias de precificação mais justas e transparentes, como sugerido por projetos alternativos, pode representar um avanço na busca por equilíbrio e equidade nesse setor.

Diante das análises realizadas e das críticas levantadas, é fundamental que as políticas públicas e as propostas legislativas sejam revistas e aprimoradas para garantir uma regulamentação eficaz e justa aos motoristas de aplicativos e às empresas intermediadoras.

A busca por um equilíbrio entre os interesses das partes envolvidas, aliada a uma maior transparência e participação dos trabalhadores nas decisões que impactam suas condições de trabalho, são passos essenciais

para promover um ambiente mais justo e equitativo nesse segmento tão relevante da economia contemporânea.

Referências bibliográficas

DE BLASI, Bruno. *Entenda o PLP 12/2024 que cria categoria para motoristas de apps*. Canaltech, São Paulo, 06 mar. 2024. Disponível em: <https://canaltech.com.br/governo/entenda-o-plp-122024-que-cria-categoria-para-motoristas-de-apps-281473/>. Acesso em: 17 mar. 2024.

DEBATE DO POVO. *Regularização de motoristas por aplicativo*. FORTALEZA, O POVO CBN, 2024. 1 vídeo. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=RSThuZdTjj4>. Acesso em: 16 mar. 2024.

CANUTO, Luiz Cláudio. *Frente parlamentar defende projeto alternativo para regulamentar trabalho de motoristas de aplicativo*. Agência Câmara de Notícias, Brasília, 07 mar. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1041392-frente-parlamentar-defende-projeto-alternativo-para-regulamentar-trabalho-de-motoristas-de-aplicativo/>. Acesso em: 16 mar. 2024.

CARPENTER, Daniel; MOSS, David A. Introduction. In: CARPENTER, Daniel; MOSS, David A. (eds.) *Preventing Regulatory Capture: special interest influence and how to limit it*. New York: Cambridge University Press, 2014 apud SILVESTRE, Matheus Meott et al. *CONSTITUIÇÃO E METARREGULAÇÃO: Mitigando os efeitos da captura regulatória*. Niterói, p. 64, Dez. 2016. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/32542/CONSTITUI%c3%87%c3%83O%20E%20METARREGULA%c3%87%c3%83O%20matheus%20meott.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 mar. 2024.

IBGE, 2023. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais*. Investigações experimentais. 2023. ISBN 978-85-240-4574-5. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 14 mar. 2024.

_____. *Saiba como fazer seu preço de venda de forma simples e lucrativa*. Brasil: SEBRAE, 2013. E-book. 16 p. Disponível em: https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Arquivos/ebook_sebrae_saiba_como_fazer_seu_preco_de_venda.pdf. Acesso em: 17 mar. 2024.

REPRESENTAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES

LUCIANO MARTINEZ¹

Resumo: Ao delimitar rigidamente a categoria profissional dos "motoristas de aplicativo de veículo de quatro rodas", o PLP 12/2024 contraria os princípios da liberdade sindical e da autonomia dos trabalhadores. A noção de categoria profissional deve emergir da similitude de condições de vida e trabalho, não devendo ser imposta por legislação. A imposição de representação sindical aos que não desejem estar associados vai contra a lógica democrática. O Estado deve promover um ambiente de liberdade de escolha categorial, sem imposições arbitrárias.

Palavras-chaves: liberdade sindical, motoristas de aplicativo, inovação tecnológica, plataformação.

1. Introdução

Os Ministros de Estado do Trabalho, da Previdência Social e da Fazenda apresentaram ao Presidente da República, em 4 de março de 2024, o texto de um Projeto de Lei Complementar (o PLP 12/2024) sobre as formas de relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros, ali prevendo mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos.

Na exposição de motivos foi revelada a preocupação com a ausência de regência sobre um serviço que representa, sem dúvidas, uma alternativa conveniente e acessível para a locomoção urbana. Exatamente por isso, a exposição de motivos fez menção ao propósito do governo de "harmonizar a inovação tecnológica com a proteção dos direitos laborais" e, nessa linha,

¹ Juiz do Trabalho do TRT-5ª Região, Mestre e Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP, Pós-Doutor em Direito do Trabalho pela PUCRS, Professor Associado III de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da UFBA. Titular da Cadeira 52 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e Titular da Cadeira 26 da Academia de Letras Jurídicas da Bahia.

E-mail: lucianomartinez.ba@gmail.com. Instagram: @lucianomartinez10.

garantir a proteção social dos envolvidos sem prejudicar a eficiência e a dinâmica do setor.

Não se deixou de anotar que o Projeto de Lei Complementar foi resultado das discussões conduzidas no Grupo de Trabalho que foi instituído pelo Decreto nº 11.513, de 2023 composto de quarenta e cinco membros, dos quais quinze representantes do governo federal, quinze representantes dos trabalhadores por meio de seis Centrais Sindicais (CSB, CTB, CUT, Força Sindical, NCST e UGT), quinze representantes dos empregadores ligados a mobilidade, tecnologia, internet, economia digital e inovação digital. Embora o referido Decreto tivesse permitido a participação de um representante do Ministério Público do Trabalho nas reuniões do Grupo de Trabalho com direito a voz, ele não teve direito a voto.

A iniciativa do Poder Executivo federal respaldou-se nos princípios da Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que preconiza o diálogo entre governo, empregadores e trabalhadores na formulação de políticas e legislações trabalhistas, com o objetivo de promover a representatividade dos trabalhadores e a consideração de seus interesses. Nesse sentido, o Projeto aqui analisado tratou, entre outros direitos, da representação por entidade sindical, da garantia dos direitos de organização sindical, da sindicalização e da negociação coletiva.

Aqui se analisará o trecho do projeto normativo que trata da construção da categoria profissional que envolve os assim chamados “motoristas de aplicativo de veículo de quatro rodas” e da categoria econômica que engloba as intituladas “empresas operadoras de aplicativos” com as atribuições de realização de negociações coletivas, celebração de acordos ou convenções coletivas e de representação coletiva dos trabalhadores ou das empresas nas demandas judiciais e extrajudiciais de interesse da categoria.

2. A noção de categoria

A mínima organização entre os sujeitos agrupados é elemento indispensável à caracterização de um interesse coletivo. Afinal, sem o mínimo de organização, os interesses não podem se ‘coletivizar’, não podem se aglutinar de forma coesa e eficaz². Se o grupo não é identificável como tal, nem mesmo sobre o plano sociológico, e se o liame entre seus integrantes é incerto ou ocasional, falta-lhe, sem dúvida, uma consciência comunitária

² MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Interesses difusos*. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, p. 62.

capaz de justificar o fenômeno da coletivização.

Vê-se, desse modo, que, historicamente, a organização foi condição indispensável à formação do sindicalismo e à construção de toda a sistemática que regula os vínculos entre os sujeitos coletivos, os indivíduos que os integram, outros sujeitos coletivos e o Estado.

O ponto de partida é a “casa”, a forma mais primitiva de organização, que leva a crer no estabelecimento de vínculos mais acentuados entre aqueles que têm algo em comum e, por isso, vivem em alguma espécie de comunidade. Não basta, entretanto, o acesso à mesma “casa”; é imperativo que o acesso seja empreendido com animus de estada, de formação de uma relação grupal sedimentada por conta dos laços que efetivamente aglutinam os indivíduos³.

Estes podem até ser substituídos, saindo da coletividade, mas o agrupamento, se organizado, continuará existindo para a recepção de novos integrantes.

Foi justamente nesse contexto que surgiu a ideia de categoria no plano da organização de trabalhadores, sendo importante destacar que não é a lei que cria a categoria, mas a vontade dos que têm os mesmos propósitos no plano das relações de trabalho.

E aqui surge a primeira crítica à proposta de Projeto de Lei. Afinal, seria necessária a existência de uma lei para dizer existente a categoria profissional dos “motoristas de aplicativo”? Seria impositiva a existência de uma lei para falar-se na categoria econômica das empresas operadoras de aplicativos?

A resposta é fortemente negativa.

A categoria será identificada, independentemente de lei, pela “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”. Integrará uma mesma categoria, portanto, quem exercer uma mesma profissão ou quem desenvolver trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica, ou, por extensão, em atividades econômicas similares ou conexas.

A categoria, portanto, antecede a formação dos sindicatos. Primeiro formam-se naturalmente as categorias; depois, caso isso desejem, formam-se as entidades sindicais.

Quem estiver dentro dos limites de identidade, similaridade ou conexidade referidos nos parágrafos 1º e 2º do art. 511 da CLT, estará,

³ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, p. 1121.

consequentemente, delineando com forte tinta a fronteira dentro da qual a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural. A contrario sensu, qualquer associação que extrapole esse marco será heterogênea e forçada, porque antinatural.

3. Fatos geradores do associativismo natural

Para a legislação sindical brasileira, os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Assim, segundo a sistemática nacional, a estruturação sindical ocorre de forma a conceber como homogêneos os interesses dos que exerçam o mesmo ofício ou profissão ou, ainda, ofícios ou profissões similares ou conexos.

Uma ilustração ajudará a entender o sistema brasileiro de estruturação sindical. Partindo do pressuposto de que a “identidade” é a qualidade daquilo que tem paridade absoluta, pode-se dizer que, no universo do transporte por aplicativo, dois ou mais motoristas de veículos automotores de quatro rodas, transportadores de passageiros, exercem atividades idênticas, justificando o associativismo sindical entre eles. Por “similitude” - qualidade daquilo que, embora não seja idêntico, é semelhante, análogo - a eles podem se associar, por exemplo, os motociclistas (motoristas de veículos automotores de duas rodas, igualmente transportadores de passageiros).

Embora esses trabalhadores não sejam propriamente motoristas de veículos de quatro rodas, realizam misteres assemelhados, o que os coloca, por conseguinte, sob as mesmas condições de vida dos primeiros.

Podem associar-se aos motoristas de veículos automotores de quatro rodas, transportadores de passageiros e aos motoristas de veículos automotores de duas rodas, igualmente transportadores de passageiros todos os trabalhadores que realizem as atividades no escritório das empresas operadoras de aplicativos.

Embora estes trabalhadores do setor administrativo não sejam transportadores no sentido estrito, eles, por “conexidade” — qualidade daquilo que está logicamente ligado a um elemento entendido como principal —, podem entender-se como tais. Enfim, eles, por relação propiciada pelo exercício de atividades na mesma empresa, têm, muito possivelmente, interesses assemelhados.

Dessa forma é muito criticável a intenção do projeto de previamente

determinar a categoria dos trabalhadores de aplicativo e tanto mais discutível é a restrição conceitual dessa categoria a motoristas de veículos de quatro rodas. Isso foi caricato. Veja-se:

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

§ 3º Para fins do disposto nesta Lei Complementar, o trabalhador de que trata o caput **integra a categoria profissional “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas” e será representado por sindicato que abranja a respectiva categoria profissional**, e as empresas operadoras de aplicativos serão representadas por entidade sindical da categoria econômica específica, com as seguintes atribuições: I - negociação coletiva; II - celebração de acordo ou convenção coletiva; e III - representação coletiva dos trabalhadores ou das empresas nas demandas judiciais e extrajudiciais de interesse da categoria. (destaques nossos).

No cenário pós-Constituição de 1988, o Brasil jurídico constatou uma significativa evolução no que diz respeito à liberdade sindical individual positiva, concedendo aos trabalhadores uma autonomia substancial para constituir as suas representações. Assim, impor a vinculação de determinado grupo laboral a uma categoria profissional específica, definida por lei, é um comportamento inadequado e extremamente anacrônico. A liberdade sindical garantida pela Carta constitucional é suficiente para proteger os direitos desses trabalhadores, permitindo-lhes uma ampla gama de opções na organização sindical.

Ao tentar impor limitações à categoria profissional desses trabalhadores, como no caso dos "motoristas de aplicativo de veículo de quatro rodas", corre-se o risco de produzir-se equívocos interpretativos contra a lógica libertária constitucional. Em vez de tentar limitar o "irrestrigível", seria mais sensato ao Estado promover um ambiente no qual os trabalhadores pudessem desenvolver as suas autonomias.

4. O reverso do associativismo.

Do mesmo modo que o associativismo é natural, o dissociativismo também o é.

A primeira parte do art. 540 da CLT, combinada com o § 1º do mesmo dispositivo, deixa clara essa situação. Como bem destacou Mozart Victor Russomano, a condição substancial para que a sindicalização se faça e se mantenha é a permanente vinculação do sindicalizado à categoria profissional ou econômica que a entidade representa. Desse modo, perdida a qualidade essencial da aglutinação entre determinados sujeitos, o sindicalizado será um corpo estranho no quadro do sindicato: “Não terá mais os interesses comuns aos demais associados, não saberá deliberar sobre as conveniências da profissão ou da atividade da empresa, não sentirá e compreenderá o alcance das medidas tomadas — enfim, haverá perdido a solidariedade de sentimentos e de ações que servem de base espiritual e psicológica à célula sindical”⁴.

De nada adianta querer associar quem não deseja estar associado. De nada adianta sustentar que um grupo de trabalhadores será necessariamente “representado por sindicato que abranja a respectiva categoria profissional”. Essa definitivamente é uma iniciativa que cabe unicamente ao agrupamento, e não ao Poder Público.

5. Considerações finais

O Projeto de Lei Complementar apresentado pelo Governo Federal quanto às formas de relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado individual de passageiros é, sim, um passo significativo na busca por uma harmonização entre a inovação tecnológica e a proteção dos direitos laborais. Melhor a agitação sobre o tema do que a estagnação da problemática. No entanto, ao delimitar de forma restrita a categoria profissional dos “motoristas de aplicativo de veículo de quatro rodas”, o projeto revela-se uma tentativa equivocada de impor uma tipologia categorial que vai contra os princípios da liberdade sindical e da autonomia dos trabalhadores.

A noção de categoria profissional, embora seja importante para a organização sindical, não pode ser imposta por meio de legislação, mas sim

⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à CLT*. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993, v. 2, p. 655.

emergir naturalmente da similitude de condições de vida e trabalho entre os trabalhadores. Tentativas de restringir essa liberdade de associação por meio de definições legais pré-determinadas podem gerar distorções e prejudicar a representatividade dos trabalhadores.

Além disso, é essencial reconhecer que tanto o associativismo quanto o dissociativismo são fenômenos naturais que devem ser respeitados. A imposição de representação sindical sobre trabalhadores que não desejem estar associados vai de encontro à lógica democrática.

Cabe ao Estado, diante desse quadro, promover um ambiente no qual os trabalhadores tenham a liberdade de escolha da categoria que pretendem formar. Cabe-lhes a organização sindical no plano da liberdade individual de acordo com suas necessidades e interesses, sem imposições arbitrárias.

Referências bibliográficas

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Interesses difusos*. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, p. 62.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2024, p. 1121.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à CLT*. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993, v. 2, p. 655.

O FRANKENSTEIN DO ENQUADRAMENTO DO MOTORISTA DE APLICATIVO NO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR 12/2024

MARCIA ARAUJO GOIS ALBUQUERQUE¹

Resumo: O Projeto de Lei Complementar 12/2024 propõe a criação da categoria profissional do “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas”, para inclusão previdenciária e instituição de direitos em seu favor. No entanto, a leitura da proposta apresentada pelo Poder Executivo enseja questionamentos sobre o enquadramento dos motoristas plataformizados, especialmente, no que tange à referência ao trabalho autônomo e à criação de nova categoria profissional, com base nos instrumentos de trabalho utilizados, ao arrepio das disposições dos artigos 511 e 577 da Consolidação das Leis do Trabalho. A desconsideração do artigo 7º da Constituição Federal e o restrito rol de direitos constante na proposta ensejam a conclusão de que, da aprovação do Projeto de Lei, na forma proposta, decorreria a criação de um *Frankenstein* no Direito do Trabalho brasileiro, pois isso abriria margem para o desmembramento indiscriminado de trabalhadores de suas reais categorias para a redução dos direitos trabalhistas que encarecem o custo da mão-de-obra e a precarização do trabalho. Diante disso, a presente pesquisa - bibliográfica, documental, básica e qualitativa - visa contextualizar o enquadramento dos trabalhadores abrangidos pelo PLP 12/2024 e analisar criticamente a proposição de criação da categoria do “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas”, a fim de identificar possíveis consequências de sua implementação. Por meio do referido percurso, busca-se responder à seguinte pergunta de partida: o enquadramento dos trabalhadores abrangidos pelo Projeto de Lei Complementar 12/2024, na forma proposta pela Presidência da República, implica proteção de nova categoria profissional ou precarização de seus direitos?

Palavras-chaves: Projeto de Lei Complementar 12/2024; motorista de aplicativo; categoria profissional; precarização.

1. Introdução

Desde o ano de 2014, a Uber atua no mercado brasileiro, havendo expandido suas atividades para mais de 500 cidades no País e movimentado,

¹ Advogada, mestranda em Direito pela Universidade Federal do Ceará, membro do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho (GRUPE). E-mail: marcia.albuquerque@alu.ufc.br.

apenas no ano de 2021, 36 bilhões de reais. Dos 6,5 milhões de motoristas e entregadores da Uber no mundo, 1 milhão presta serviços no território brasileiro².

Assim, há pelo menos uma década, os motoristas de aplicativo enfrentam difíceis condições de trabalho no Brasil, por se situarem no limbo do reconhecimento de direitos, diante das diferentes decisões judiciais, relacionadas ao reconhecimento ou não de vínculo de emprego, e da ausência de normatização correlata à relação de trabalho que integram.

Ressalte-se que não somente a Uber atua como plataforma digital de motoristas no País, onde também são populares aplicativos como *Cabify*, *99Pop*, *inDriver*, *Yet Go*, *Lady Driver*, dentre outros.

No contexto do progressivo avanço da tecnologia, em 5 de março de 2024, a Presidência da República apresentou à Câmara dos Deputados o Projeto de Lei Complementar 12/2024³, que tramita em regime de urgência e, conforme delimitado em sua ementa, destina-se à criação de direitos e ao estabelecimento de mecanismos de inclusão previdenciária a incidirem na “relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas”.

Nos termos da ementa do Projeto⁴, a regulamentação destinar-se-ia à melhoria das condições de trabalho dos motoristas abrangidos; todavia, o resultado parcial da enquête disponibilizada pela Câmara dos Deputados, desde o início de sua tramitação, aponta a preocupantes índices de discordância com o teor da normatização proposta.

Em 16 de março de 2024, enquanto somente 2% (dois por cento) dos

² Fatos e Dados sobre a Uber. *Uber Newsroom*. São Paulo, 1. nov. 2023. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/#:~:text=Lan%C3%A7ado%20no%20Brasil%20em%20janeiro,entregar%20produtos%20a%20seus%20clientes>>. Acesso em: 18 mar. 2024.

³ BRASIL. *Projeto de Lei nº 12/2024*. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024>. Acesso em: 16 mar. 2024.

⁴ CÂMARA DOS DEPUTADOS DO BRASIL. *Ficha de Tramitação - Projeto de Lei Complementar nº 12/2024*. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>>. Acesso em: 16 mar. 2024.

participantes da enquete – 542 pessoas – “concordam totalmente” com a regulamentação, na forma apresentada, 95% (noventa e cinco por cento) é o percentual que “discorda totalmente”, o que equivale a 57.658 votos. Também o percentual de pessoas que “discorda na maior parte” do Projeto de Lei, que é de 3% (três por cento), supera o índice dos que concordam totalmente com o seu teor. 74 foi o número de votos dos indecisos até o momento da consulta⁵.

Diante das discussões disseminadas em relação ao teor do Projeto de Lei Complementar 12/2024, o presente artigo tem por objetivo geral contextualizar o enquadramento dos trabalhadores abrangidos pela proposta. Especificamente, examinar-se-ão as condições para o enquadramento estabelecidas no *caput* e no § 1º do artigo 3º da proposta apresentada pelo Poder Executivo em março de 2024. Em seguida, analisar-se-á criticamente a proposição de criação da categoria do “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas”, buscando-se identificar possíveis consequências de sua implementação.

Por meio do referido percurso, busca-se responder à seguinte pergunta de partida: o enquadramento dos trabalhadores abrangidos pelo Projeto de Lei Complementar 12/2024, na forma proposta pela Presidência da República, implica proteção de nova categoria profissional ou precarização de seus direitos?

O presente estudo justifica-se por sua atualidade e importância no contexto histórico, econômico, político e social brasileiro, especialmente, diante da exploração capitalista decorrente da modernização das relações de trabalho típica da revolução tecnológica e da iminência de análise de Projeto de Lei que visa regulamentar o trabalho hodiernamente exercido por centenas de milhares de trabalhadores no País: os motoristas em plataformas de aplicativos.

Para a elaboração do artigo, realizou-se pesquisa documental e bibliográfica, com fundamentação baseada em livros, artigos científicos, dissertação, banco de dados da Uber e leis, com destaque para a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e o próprio Projeto de Lei Complementar 12/2024, objeto central do presente trabalho.

Trata-se de pesquisa básica, exploratória e descritiva, tendo em vista que se propõe a gerar conhecimento útil, com aplicações práticas⁶, tanto para

⁵ CÂMARA DOS DEPUTADOS DO BRASIL. *Enquete* - Projeto de Lei Complementar nº 12/2024. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/enquetes/2419243/resultados>>. Acesso em: 16 mar. 2024, às 15h10min.

⁶ LAMY, Marcelo. *Metodologia da pesquisa jurídica*: técnicas de investigação, argumentação e

a sociedade, quanto para a comunidade científica, a partir da compreensão crítica da proposição de enquadramento de trabalhadores proposta pelo PLP 12/2024 e de seus possíveis impactos nas relações de trabalho típicas da revolução tecnológica, à luz de conceitos trabalhistas consolidados e de normas vigentes no ordenamento jurídico pátrio. A abordagem possui, enfim, caráter qualitativo, na medida em que se propõe a compreender o enquadramento dos motoristas plataformizados de maneira aprofundada, sem redução de dados a números.

2. O enquadramento do motorista de aplicativo proposto pelo Projeto de Lei Complementar 12/2024

a. As condições de enquadramento dos trabalhadores: enquadramento para proteção ou precarização de direitos?

No caput de seu artigo 3º, o Projeto de Lei Complementar 12/2024 dispõe que será considerado como trabalhador autônomo por plataforma e regido pela referida norma aquele que prestar “serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas”, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, caso possua liberdade de decisão sobre dias, horários e períodos de conexão ao aplicativo.

Já o § 1º do mesmo artigo estabelece condições para o enquadramento do trabalhador autônomo por plataforma, as quais seriam ausência de exclusividade entre o motorista e a empresa operadora do aplicativo, com possibilidade de prestação de serviços a outras empresas de mesma atividade simultaneamente (inciso I); e inexistência de exigências quanto a um tempo mínimo à disposição da plataforma ou ainda de habitualidade na prestação do serviço (inciso II).

A seu turno, o § 2º limita o período de conexão do trabalhador ao máximo de doze horas diárias na mesma plataforma, o que confronta a previsão constitucional de duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, com remuneração do repouso semanal (arts. 7º, XIII e XV, CF/88). O limite de doze horas diárias, ressalve-se, não considera os tempos de espera entre corridas e acaba se perpetuando, tendo em vista a sua delimitação por plataforma. A exegese do Projeto, por conseguinte, enseja a conclusão de que, caso o motorista opte por trabalhar em pelo menos duas plataformas, é permitido que se conecte durante as vinte e quatro horas do dia.

A análise dos dispositivos apresentados enseja, de imediato, questionamentos a respeito da proposição de classificação do motorista de aplicativo como trabalhador autônomo e de suas possíveis consequências, já que o Projeto de Lei desafia a construção de conceitos consolidados na esfera trabalhista.

Como explica Francisco Meton Marques de Lima⁷, a subordinação jurídica ou hierárquica é o principal fator de diferenciação entre o trabalhador autônomo e o empregado, associando-se a autonomia ao poder de direção sobre a atividade desempenhada.

Carelli⁸, por sua vez, aponta à contradição típica do regime de trabalho intermediado por plataformas digitais, as quais entregam parcela de autonomia ao trabalhador, mas, simultaneamente, restringem sua liberdade, mediante o direcionamento das atividades por programação algorítmica, também utilizada para controle e avaliação de desempenho.

Ao tratarem da acumulação capitalista no contexto da uberização, Franco e Ferraz⁹ aduzem à correlação de forças assimétricas, diante do controle praticado pela Uber perante os plataformizados. Referenciam os autores, em sua pesquisa, que a plataforma virtual monitora o padrão de desempenho dos trabalhadores com base em parâmetros estabelecidos de forma unilateral, os quais induzem os filiados a buscarem “tanto valor quanto possível”, enquanto assumem riscos e despesas com os próprios instrumentos de trabalho.

Em contraposição à tendência exploratória referenciada, o Conselho da União Europeia, no início de 2024, firmou acordo para melhoria das condições laborais dos trabalhadores de plataformas, instituindo uma presunção legal de emprego, a incidir nos sistemas jurídicos dos Estados membros. Segundo a diretiva, diante de fatores indicativos de controle e direção das atividades, os trabalhadores de plataformas, seus representantes e as autoridades nacionais poderão invocar a presunção jurídica em alusão, cabendo às plataformas digitais o ônus de comprovar a inexistência de vínculo empregatício¹⁰.

⁷ LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. *Elementos de direito do trabalho*. 18. ed. Campinas: Lacier Editora, 2024, p. 96.

⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JUNIOR, J. E. R. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 130-146, p. 141.

⁹ FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 17, p. 844-856, nov. 2019, p. 853. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/#>>. Acesso em: 17 mar. 2024.

¹⁰ COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. *Platform workers: Council confirms agreement*

Coaduna com tal posicionamento a pesquisa de Francisco Gérson Marques de Lima, que defende a análise do caso concreto e a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício nos contextos de fraude às normas trabalhistas por empresas que exploram mão-de-obra mediante trabalho por aplicativos, quando demonstrados os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, ressaltando que o afastamento da relação de trabalho em larga escala afeta não somente os direitos dos trabalhadores prejudicados, mas também o erário, a Previdência Social e o FGTS¹¹.

Diante do contexto, a legislação brasileira parece caminhar na contramão do referido entendimento e ir de encontro a conceitos basilares do direito do trabalho, ao propor a classificação dos trabalhadores abrangidos pelo Projeto de Lei Complementar 12/2024 como autônomos, tão somente em razão da flexibilização prevista nos incisos I e II de seu artigo 3º.

Explica-se: no inciso I, o artigo referenciado condiciona o enquadramento dos motoristas plataformizados aos termos da Lei Complementar quando ausente a exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora de aplicativo, ou seja, aduz à possibilidade de prestação de serviços a mais de uma plataforma no mesmo período. Em contraposição, a Consolidação das Leis do Trabalho não prevê, como requisito da relação de emprego, a exclusividade, tal como se observa no caput de seu artigo 3º, que define como empregado a pessoa física que trabalhar em contexto de não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Já o inciso II impõe como condição para o enquadramento do trabalhador aos termos do Projeto a inexistência de restrições quanto ao tempo mínimo à disposição da plataforma e de habitualidade na prestação de serviços. Logicamente, contudo, de acordo com suas necessidades, os trabalhadores poderão laborar habitualmente e permanecer por extensa jornada à disposição das plataformas, de modo que não seria meramente em decorrência de tal previsão que poderiam se considerar autônomos.

on new rules to improve their working conditions. Bruxelas, 11 mar. 2024. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/#:~:text=16%3A10-,Platform%20workers%3A%20Council%20confirms%20agreement%20on%20new,to%20improve%20their%20working%20conditions&text=Today%2C%20EU%20employment%20and%20social,on%20the%20platform%20work%20directive>>. Acesso em: 19 mar. 2024.

¹¹LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Aplicativos eletrônicos: relação de emprego ou trabalho autônomo?* Fortaleza, 19 mar. 2024. Disponível em: <<https://grupeufc.blogspot.com/2015/05/aplicativos-eletronicos-relacao-de.html>>. Acesso em: 19 mar. 2024.

Quanto ao assunto, oportuna a consideração de Carelli¹², ao discorrer sobre o sistema binário (empregado-autônomo) e a zona cinzenta entre trabalho e emprego, na qual se situam os trabalhadores de plataformas digitais. Comenta o autor que, por ser o trabalho subordinado o alvo do Direito do Trabalho, é comum a tentativa empresarial de evitar o enquadramento de trabalhadores como empregados, pois o pagamento de direitos instituídos legalmente em favor desses últimos impõe o dispêndio de uma série de custos. Mão-de-obra barata é aquela a que não se associam direitos.

O doutrinador faz alusão à estratégia legislativa adotada em países como Canadá, Inglaterra, Itália e Suécia, no sentido do enquadramento de trabalhadores situados na zona cinzenta em categorias intermediárias entre trabalho e emprego – contratantes dependentes, quase empregados ou parassubordinados, aos quais se asseguram somente parte dos direitos dos empregados. Alerta, contudo, Carelli ao risco do enquadramento diferenciado, que pode legitimar a “fuga da caracterização da relação de emprego” e implicar a perda de uma série de direitos pelos trabalhadores.

Da análise do Projeto de Lei Complementar 12/2024, depreende-se que o apontado risco se encontra na iminência de efetivação no Brasil, já que o artigo 3º propõe enquadramento peculiar dos motoristas de aplicativo, em decorrência do qual advém o prejuízo de uma série de direitos a ser suportado pelos trabalhadores abrangidos, aos quais não se assegura sequer o patamar civilizatório mínimo de direitos e cuja subordinação algorítmica em nenhum momento é abordada.

Ao tratar sobre as contratações no contexto da Quarta Revolução Industrial, Sales¹³ defende, como sendo o ponto de partida para a criação de regulamentação própria para os trabalhadores de plataformas digitais, a aplicação do rol de direitos fundamentais previstos no artigo 7º da Constituição Federal, afinal, tais garantias encontram-se previstas no ordenamento jurídico em favor dos trabalhadores urbanos e rurais em geral, e não somente dos empregados.

O que se percebe, todavia, no contexto da regulamentação proposta

¹² CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CARELLI, Bianca Neves Bomfim. A zona cinzenta de trabalho e emprego, trabalhadores sob demanda em plataformas digitais e trabalhadores portuários avulsos: direitos trabalhistas além da relação de emprego. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 2, p. 28-41, ago./nov. 2020, p. 32. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38553/pdf>>. Acesso em: 17 mar. 2024.

¹³ SALES, Rafael Henrique Dias. *A quarta revolução industrial e os impactos nos contratos de emprego*. 2023. 165 f.: Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2023, p. 136.

pelo Governo Federal, é a omissão do Projeto de Lei quanto a direitos constitucionalmente estabelecidos e à própria incidência de normas trabalhistas elementares, como as que tratam de saúde e segurança do trabalho, de maneira que sua aprovação, na forma proposta, implicaria significativo retrocesso social, que pode abrir margem para a posterior precarização do trabalho em relação a outros grupos de trabalhadores.

b. A categoria do “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas”: um *Frankenstein* no Direito do Trabalho brasileiro

O § 2º do artigo 511 da Consolidação das Leis do Trabalho baliza o conceito de categoria profissional, ao realizar referência ao grupo de trabalhadores que exercem profissão ou desempenham trabalho em comum, diante do emprego na mesma ou em similar ou conexas atividade econômica, o que lhes implica semelhantes condições de vida. Em seu caput, o dispositivo aduz à lícitude da associação da categoria profissional, destinada ao estudo, defesa e coordenação de interesses.

Para Amauri Mascaro Nascimento¹⁴, a categoria consiste num grupo “organizado ou inorganizado em sindicato”, composto por trabalhadores ou empregadores, os quais preservam em comum a atividade, o trabalho ou o setor da economia. Diante da semelhança própria da condição, o conjunto de pessoas integrantes da categoria detém interesses econômicos ou profissionais em comum.

Por sua vez, o § 3º do artigo 511 da CLT dispõe sobre as categorias diferenciadas, formadas pelos empregados exercentes de profissões ou funções delimitadas por estatuto profissional especial, ou decorrentes de singulares condições de vida. Daí a formação dos sindicatos de categoria diferenciada, integrados por pessoas que deixam de fazer parte do ente sindical que representa os trabalhadores do setor econômico da empresa a que se vincularem em razão do exercício de profissão específica. No referido contexto, a profissão é, portanto, o fator central para a formação da categoria, independentemente do setor produtivo em que laborem seus integrantes¹⁵.

No § 3º de seu artigo 3º, o Projeto de Lei Complementar 12/2024 estabelece que o conjunto de trabalhadores abrangidos por suas normas integrará a categoria profissional de “motoristas de aplicativos de veículos de quatro rodas”.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 177.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 183.

Diante do contexto, o que se observa, da análise da disposição do PLP 12/2024 é que propõe a criação de uma categoria que abranja pessoas exercentes da profissão de motorista, desde que trabalhem mediante intermediação de aplicativos e em veículos de quatro rodas.

Ao sugerir o desmembramento dos trabalhadores de aplicativos dos demais motoristas, em decorrência dos instrumentos com os quais desempenham suas atividades, o Projeto de Lei 12/2024 parece manobrar o conceito de categoria profissional classicamente aplicado no Direito brasileiro e colocar em xeque a estrutura sindical legal e constitucionalmente prevista.

Neste ensejo, há que se ressaltar o fato de que o Brasil é regido pela unicidade sindical, pois a Constituição Federal, no inciso II de seu artigo 8º, veda a criação, independentemente do grau, de mais de uma organização sindical, na mesma base territorial, para a representação de interesses de uma mesma categoria, seja profissional ou econômica. Com base na referida limitação, caberá ao sindicato defender direitos e interesses da categoria representada, nos termos do inciso III do mesmo artigo. Assim, os sindicatos brasileiros não representam profissões, mas categorias.

Repare-se ainda que o artigo 577 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê a instituição de um quadro de atividades e profissões com o plano básico do enquadramento sindical, no qual se percebe um paralelismo, ante a previsão de grupos de atividades ou categorias econômicas e a indicação das correspondentes categorias profissionais. Ao final da tabela, restam previstas as categorias diferenciadas.

Em contraposição, o Projeto de Lei em estudo, ao propor a criação atípica de uma nova categoria, composta por motoristas que dirigem veículos de quatro rodas e trabalham por aplicativos, parece simplesmente pretender diferenciar parte dos motoristas do País, em decorrência do método de trabalho a que se submetem, com o fim de limitar os direitos que lhes deveriam ser assegurados.

Omitira-se ainda o Executivo, quando da elaboração do PLP em estudo, no que diz respeito à atualização do rol do artigo 577 da CLT, que seria medida indissociável, no contexto de criação de nova categoria de trabalhadores.

Enfim, o enquadramento dos “motoristas de aplicativos de veículos de quatro rodas” em nova categoria consiste num verdadeiro Frankenstein, ante a forma monstruosa e de grande força que toma, na medida em que gera insegurança jurídica e abre margem para a temerosa possibilidade de desagregação de outros tipos de profissionais de categorias já existentes e reconhecidas, em razão de sua forma de trabalho ou dos meros instrumentos utilizados em serviço.

Nesse contexto, há que se advertir quanto ao risco de pulverização de “novas categorias profissionais”, como forma de burla à legislação vigente e justificativa para a precarização indiscriminada de direitos no contexto da expansão de novas tecnologias e da busca indiscriminada pelo lucro no Capitalismo da Pós-Modernidade.

3. Considerações finais

A análise do Projeto de Lei Complementar 12/2024 realizada por meio da presente pesquisa possibilitou a conclusão de que o enquadramento de trabalhadores proposto pelo Poder Executivo contém preocupantes incoerências.

Ao nomear como autônomos profissionais que trabalham sujeitos à subordinação algorítmica, da qual decorre o direcionamento e o controle de atividades desempenhadas, bem como a limitação de liberdade quanto ao planejamento das tarefas nos momentos de conexão às plataformas digitais, o Projeto parece pretender contornar a mudança da realidade do trabalho no contexto de avanço das novas tecnologias.

As condições de inexistência de exclusividade ou de exigência de habitualidade ou de tempo mínimo à disposição para o enquadramento diferenciado, propostas pelo PLP 12/2024 também ocasionam reflexões, por não ser a exclusividade requisito para reconhecimento de vínculo empregatício e diante da possibilidade de labor em habitualidade a depender da frequência da prestação de serviços por cada trabalhador.

Outro fator relacionado ao enquadramento proposto pelo PLP 12/2024 que merece destaque é a criação da categoria profissional do “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas”. Nesse contexto, o legislador desconsiderara as diretrizes firmadas no artigo 511 da CLT, com o intuito de diferenciar parte dos motoristas em razão dos instrumentos de trabalho utilizados.

A questão é que o ordenamento pátrio não prevê a referida espécie de distinção de categoria e, diante da pretensa redução de direitos proposta pelo Poder Executivo, vislumbra-se um novo Frankenstein no Direito do Trabalho brasileiro, pois, caso seja aprovado o Projeto de Lei na forma proposta, é provável que passe a ocorrer o desmembramento indiscriminado e em cascata de uma série de trabalhadores de suas reais categorias para a subsequente redução dos direitos que encarecem o custo da mão-de-obra.

Diante do avanço contínuo e desenfreado de novas tecnologias, cabe

ao legislador proteger a parte hipossuficiente nas relações de trabalho, e não consolidar desigualdades e precarização. Na forma em que se apresenta, o PLP 12/2024 não protege direitos, uma vez que sequer assegura aos motoristas de aplicativos os direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal.

Deixar de assegurar a trabalhadores o patamar civilizatório mínimo de direitos é relegá-los à subcondição de pessoas expostas à exploração indiscriminada, em verdadeira quebra do pacto social.

Referências

BRASIL. *Projeto de Lei nº 12/2024*. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024>. Acesso em: 16 mar. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS DO BRASIL. *Enquete* - Projeto de Lei Complementar nº 12/2024. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/enquetes/2419243/resultados>>. Acesso em: 16 mar. 2024, às 15h10min.

CÂMARA DOS DEPUTADOS DO BRASIL. *Ficha de Tramitação* - Projeto de Lei Complementar nº 12/2024. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>>. Acesso em: 16 mar. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JUNIOR, J. E. R. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 130-146.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CARELLI, Bianca Neves Bomfim. A zona cinzenta de trabalho e emprego, trabalhadores sob demanda em plataformas digitais e trabalhadores portuários avulsos: direitos trabalhistas além da relação de emprego. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 2, p. 28-41, ago./nov. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38553/pdf>>. Acesso em: 17 mar. 2024.

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. *Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions*. Bruxelas, 11 mar. 2024. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/#:~:text=16%3A10-,Platform%20workers%3A%20Council%20confirms%20agreement%20on%20new,to%20improve%20their%20working%20conditions&text=Today%2C%20EU%20employment%20and%20social,on%20the%20platform%20work%20directive>>. Acesso em: 19 mar. 2024.

Fatos e Dados sobre a Uber. *Uber Newsroom*. São Paulo, 1. nov. 2023. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/#:~:text=Lan%C3%A7ado%20no%20Brasil%20em%20janeiro,entregar%20produtos%20a%20seus%20clientes>>. Acesso em: 18 mar. 2024.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiz da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 17, p. 844-856, nov. 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/#>>. Acesso em: 17 mar. 2024.

LAMY, Marcelo. *Metodologia da pesquisa jurídica: técnicas de investigação, argumentação e redação*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Aplicativos eletrônicos: relação de emprego ou trabalho autônomo?* Fortaleza, 19 mar. 2024. Disponível em: <<https://grupeufc.blogspot.com/2015/05/aplicativos-eletronicos-relacao-de.html>>. Acesso em: 19 mar. 2024.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. *Elementos de direito do trabalho*. 18. ed. Campinas: Lacier Editora, 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

SALES, Rafael Henrique Dias. *A quarta revolução industrial e os impactos nos contratos de emprego*. 2023. 165 f.: Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2023.

A EVIDÊNCIA DO PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR E A SUBORDINAÇÃO DO MOTORISTA POR APLICATIVO

MARÍLIA COSTA BARBOSA FERNANDES¹

Resumo: O Projeto de Lei Complementar n. 12/2024, em seus artigos 5º e 6º, concede uma série de atributos às empresas administradoras de aplicativos, inerentes ao poder de direção do empregador. Contudo, embora o referido projeto de lei tente caracterizar os motoristas por aplicativos como trabalhadores autônomos, o exercício do poder diretivo pressupõe a subordinação jurídica do empregado, elemento identificador do vínculo de emprego. Verifica-se que diante das prerrogativas de controle, fiscalização e disciplinar atribuídas às empresas gestoras de aplicativos, não há a devida contrapartida de direitos e garantias laborais para os motoristas por aplicativo, o que afronta as bases fundantes do sistema jurídico trabalhista.

Palavras-chaves: Poder diretivo do empregador; Subordinação jurídica; Motoristas por aplicativo; PLP n. 12/2024.

1. Introdução

O Projeto de Lei Complementar n. 12/2024 vem suscitando intenso debate na sociedade, especialmente por buscar disciplinar uma forma de prestação do trabalho humano regida pelo uso de plataformas de aplicativos de transporte, em relação à qual se discute o enquadramento ou não na relação de emprego.

De acordo com o referido projeto de lei, os motoristas de automóvel de quatro rodas por aplicativo se enquadrariam como trabalhadores autônomos, estando descaracterizado o vínculo empregatício.

Entretanto, mesmo com todos os esforços do Poder Executivo - que

¹ Advogada e professora de graduação e pós-graduação em Direito. Mestra em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Especialista em Direito do Trabalho. Especialista em Direito e Processo Constitucional. Membro do GRUPE/UFC.

teve a iniciativa do projeto de lei - em criar uma categoria “sui generis” de trabalhador desprovido de direitos celetistas, verifica-se a nítida existência de requisitos fáticos e jurídicos que enquadram os motoristas por aplicativo na categoria de empregados.

Tais requisitos podem ser encontrados, inclusive, no próprio texto do projeto de lei, como é o caso dos artigos 5º e 6º, onde se torna evidente a autorização normativa para que as empresas operadoras de aplicativo de transporte possam praticar amplamente atos inerentes ao poder de direção do empregador, como a aplicação de penalidades aos empregados, decorrentes do poder disciplinar.

Diante disso, é impossível não se inquietar, pois o exercício de tal poder diretivo pressupõe a inevitável subordinação jurídica do trabalhador, que é uma das principais características inerentes à condição de empregado.

Portanto, torna-se fundamental a verificação dos poderes do empregador decorrentes do vínculo empregatício, alinhado à concepção de subordinação jurídica do empregado; a investigação sobre a possibilidade do exercício de tais poderes sobre o trabalhador realmente autônomo, sem caracterizá-lo como empregado; em comparação com as previsões dos artigos 5º e 6º do Projeto de Lei Complementar n. 12/2024.

Os pontos acima foram investigados através de pesquisa exploratória e bibliográfica, com análise de doutrina, legislação e jurisprudência correlatas, conduzindo ao entendimento de que os artigos supra destacados reforçam a condição de “empregados” dos motoristas por aplicativo, embora o projeto de lei venha a negar-lhes essa qualidade.

2. O poder de direção do empregador e a subordinação do empregado

O poder de direção do empregador tem previsão no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. Esse dispositivo traz o conceito de empregador, como sendo aquele que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço².

² Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 17.03.2024.

Em termos bem objetivos, Nascimento³ define que o poder de direção do empregador é a faculdade a ele atribuída de determinar como a atividade do empregado deve ser exercida. Tal atributo se manifesta através do poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.

Decorre do poder de organização, a possibilidade de o empregador instituir regulamentos, ordens e normas técnicas internas, às quais os empregados ficam submissos quanto ao modo específico de desempenhar suas atividades. Em virtude da subordinação jurídica do empregado ao seu empregador, aquele não poderá exercer o seu trabalho como bem quiser, mas sim como o seu empregador estabelecer.

Tal poder concede, ainda, a faculdade de o empregador criar metas de desempenho e promover incentivos, como promoções e prêmios aos seus empregados, para um melhor impulsionamento das atividades laborais desenvolvidas.

O poder de controle concede ao empregador o direito de fiscalizar as atividades profissionais de seus empregados, verificando se as ordens, normas técnicas e regulamentos expedidos estão sendo efetivamente cumpridos no desempenho das atividades. Consiste no acompanhamento contínuo da atividade desempenhada pelo empregado, justificando-se pela necessidade de ciência do empregador de que vem recebendo o serviço para o qual o empregado fora contratado, como uma forma de controle de qualidade.

Já a autorização para que o empregador imponha sanções ao empregado, caso venha a descumprir suas ordens ou normas expedidas, constitui o poder disciplinar. Dentre as penalidades admitidas pela doutrina e pela jurisprudência, estão a advertência a suspensão e a dispensa por justa causa⁴.

Todas essas prerrogativas do empregador encontram residência no próprio contrato de emprego. Mediante este acordo de vontades, o empregado já sabe de antemão que sua atividade laboral será gerida e, portanto, estará subordinada juridicamente às ordens legais e legítimas do empregador, à sua fiscalização e sanção, tendo em vista que é o detentor dos meios de produção quem dirige a prestação pessoal do seu serviço, assumindo os riscos da atividade econômica.

Não há como dissociar o poder de direção do empregador, que também

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 184.

⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 425-426.

é denominado poder hierárquico, da subordinação jurídica do empregado, pois possuem imbricada relação de existência. Se de um lado o contrato de emprego dá ao empregador os poderes acima descritos, tal não seria possível se, do outro lado, não existisse a subordinação jurídica do empregado.

Nesse contexto, Moraes Filho destaca que a subordinação jurídica do empregado é o “estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens”⁵

Maranhão também enfatiza a relação direta entre a subordinação jurídica e o poder de direção, afirmando que a subordinação resulta, para o empregador, em três características: poder de dirigir e comandar a prestação dos serviços; poder de controlar o cumprimento da obrigação anterior; poder de punir a desobediência, violadora da fidúcia contratual.⁶

Corroborando com esse entendimento, Maurício Godinho Delgado assevera que:

A subordinação corresponde ao pólo atintético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo da realização de sua prestação de serviços.⁷

Portanto, é possível considerar que, se em uma determinada relação de trabalho se evidencia o poder de direção do empregador, consequentemente, haverá do outro lado a subordinação jurídica do trabalhador, que é o principal fator para a caracterização desse trabalhador como empregado.

3. Trabalhador autônomo pode ser subordinado?

A doutrina jurídica e a legislação respondem à pergunta do título desta seção de forma negativa, pois o que difere o trabalhador autônomo do empregado é justamente a inexistência de subordinação hierárquica daquele em relação ao tomador dos seus serviços: “O trabalhador autônomo, como o

⁵ COLIN apud MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*, p. 220.

⁶ MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*, p. 54.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, p. 302.

próprio nome está a dizer, não é subordinado”.⁸

Delgado ensina que “os diversificados vínculos de trabalho autônomo existentes afastam-se da figura técnico-jurídica da relação de emprego *essencialmente* pela falta do elemento fático-jurídico da *subordinação*.”⁹ (grifos do autor). E continua seu raciocínio, ressaltando que:

A diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na *subordinação*. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, *a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar*.¹⁰ (grifos do autor).

Por sua vez, o art. 1º da Portaria 349, de 23 de maio de 2018, do Ministério do Trabalho, que estabelece regras para a contratação do trabalhador autônomo, é expresso ao estabelecer, em seu parágrafo 5º, que “presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício”.¹¹

No mesmo sentido, registre-se que o Enunciado 53, aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, define que se deve “afastar a caracterização do trabalho autônomo sempre que o trabalhador, não organizando a própria atividade, tenha seu labor utilizado na estrutura do empreendimento e integrado à sua dinâmica”.¹²

⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 270.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, p. 372.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, p. 373.

¹¹ Art. 1º 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 art. 3º do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. (...) § 5º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício. (BRASIL. Portaria MTB Nº 349 de 23/05/2018. *Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho*. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=360395>. Acesso em: 18 mar.2024).

¹² ANAMATRA. *Reforma trabalhista – Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho*. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 18 mar. 2024.

Verifica-se que o trabalhador autônomo não transfere para terceiro o poder de organização de sua atividade, pois a desenvolve com discricionariedade, iniciativa e “modus operandi” próprios, escolhendo o lugar, o tempo, a forma de execução dos serviços e até mesmo os tomadores de serviço para os quais realizará atividades.

Por conta disso, o autônomo jamais estará sujeito a ordens técnicas voltadas a reger suas atividades, à fiscalização ou à aplicação de penalidades laborais por quem contrata a sua prestação de serviços.

Dessa forma, se a prestação de serviço exercida pelo profissional autônomo não é juridicamente subordinada, não seria possível que o tomador do seu serviço exercesse sobre esse trabalhador poderes de organização, de controle e disciplinar, atinentes ao poder hierárquico de direção, pois, como antes visto, tais atributos não existem sem a subordinação do empregado.

4. O trabalhador “autônomo” por plataforma sob o poder de direção da empresa operadora de aplicativo de transporte - contrassenso

A leitura atenta e crítica dos artigos 5º e 6º do Projeto de Lei Complementar n. 12/2024 revela que, na relação de trabalho entre os motoristas por aplicativo e as empresas operadoras de plataformas, há flagrante incidência do poder hierárquico de direção do empregador sobre as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores.

O artigo 5º, do projeto de lei em exame, autoriza as empresas operadoras de aplicativos a implementar práticas que são nitidamente manifestações do poder diretivo do empregador.

Em seus incisos I e II, há a previsão de criação de normas e medidas de gerenciamento do modo como deve se dar a prestação de serviço por parte dos motoristas por aplicativo, no intuito de manter a qualidade e a segurança dos serviços ofertados aos usuários. Trata-se de claro ato decorrente do poder de organização, que permite ao empregador a edição de normas, medidas e regulamentos internos para definir os contornos do trabalho prestado pelo empregado.

Além disso, é inegável que tais normas vinculam o labor do motorista por aplicativo à estrutura do empreendimento, de forma a mantê-lo integrado à sua dinâmica, o que por si só afasta a caracterização do trabalho autônomo.

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.¹³

É preciso atentar igualmente para a evidência do poder disciplinar no inciso II do artigo 5º do projeto de lei. Observa-se a permissão legal expressa para que as empresas operadoras de aplicativos imponham sanções aos motoristas, como suspensões, bloqueios e exclusões, o que jamais poderia ocorrer se o labor prestado por esses trabalhadores fosse de fato autônomo.

Os incisos III e IV, do artigo 5º do projeto de lei, prosseguem na mesma linha dos anteriores, deixando indiscutível a manifestação do poder de fiscalização do empregador sobre o trabalho dos motoristas por aplicativo:

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:

(...)

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;

O acompanhamento em tempo real da execução dos serviços é uma das formas mais completas de controle e vigilância do trabalho dos motoristas por aplicativo, sendo incompatível com a discricionariedade inerente ao modo de desempenhar tarefas pelo trabalhador autônomo. Da mesma maneira, a utilização de sistemas de avaliação dos trabalhadores se traduz em avaliação de desempenho, sendo parâmetro para a aplicação das sanções já relatadas, o que não se identifica com a autonomia na prestação de serviços, mas sim com a subordinação.

Cumprе lembrar, inclusive, que o artigo 6º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho determina que “os meios telemáticos e

¹³ Projeto de Lei Complementar n. 12/2024.

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”.

O inciso V, do artigo 5º do Projeto de Lei Complementar n. 12/2024, possibilita às empresas operadoras de aplicativo a “oferta de cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado”. Percebe-se que os incentivos a serem oferecidos se voltam para o alcance de metas de desempenho pelos trabalhadores na prestação dos serviços, sendo condição imprópria ao autônomo, que não tem qualquer preocupação com as metas do tomador do seu trabalho.

Ademais, os benefícios continuados de natureza monetária ou não integram a remuneração do empregado, pois são valores ou utilidades que o obreiro recebe “pelo” trabalho. É inviável a criação de benefícios remuneratórios de forma continuada para o trabalhador autônomo, pois nem sempre estará presente a pessoalidade e a habitualidade na prestação dos seus serviços.

O artigo 6º, do Projeto de Lei Complementar n. 12/2024, traz mais uma hipótese de sanção a ser aplicada pela empresa operadora ao motorista por aplicativo: a exclusão, que se assemelha à dispensa por justa causa, mas, tendo como faltas graves os comportamentos de fraude, abusos ou mau uso da plataforma. Tal prática também é intrínseca ao poder disciplinar do empregador. Eis o que diz o artigo:

Art. 6º 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.

Cabe salientar que o dispositivo acima até menciona o direito de defesa do trabalhador contra a penalidade de exclusão, mas impõe que este direito deve ser exercido conforme as regras definidas pela própria empresa operadora de aplicativo, levando ao subjetivismo e à inexistência de um real contraditório.

Destarte, tem-se por evidentes as permissões normativas que autorizam o exercício do poder de direção pelas empresas operadoras de aplicativos sobre o trabalho dos motoristas por aplicativos. E, como antes visto, não é possível existir poder diretivo do empregador sem a correspondente

subordinação jurídica do trabalhador.

Estando presentes esses dois pilares essenciais da relação de emprego – poder de direção do empregador e subordinação jurídica do empregado – não há que se falar em trabalho autônomo, tampouco na possibilidade de se fugir do enquadramento no vínculo empregatício.

Embora o *caput* do art. 5º do Projeto de Lei Complementar n. 12/2024 tente, com todas as forças, incutir que suas previsões não configuram relação de emprego nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, tal fato é irrefutável. Aliás, se realmente as práticas ali descritas não concebesssem claramente atos próprios da relação de emprego, nem seria preciso enfatizar essa questão de forma expressa, como consta no normativo.

Sobre esse aspecto, é importante trazer à lembrança o princípio da primazia da realidade, segundo o qual “no Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a *prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços*, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica”.¹⁴ (grifos do autor). E, como qualquer princípio jurídico que cumpre a sua função informadora, o da primazia da realidade deve ser levado em consideração também pelo legislador na elaboração de normas trabalhistas.

A presença do poder de direção do empregador e da subordinação jurídica do empregado nas relações laborais regidas por aplicativo já foi alvo de atenção pelos tribunais, como se atesta em alguns julgados do Tribunal Superior do Trabalho. Contudo, os responsáveis pela elaboração do Projeto de Lei Complementar n. 12/2024 parecem fazer “vista grossa” para tais decisões.

A título de exemplo, cabe destacar a recente decisão proferida no Processo TST-RR-536-45.2021.5.09.0892, pela 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, onde se fixa que a definição de critérios pela ré quanto às taxas de cancelamento e de aceitação, bem como a avaliação pelo usuário quanto à qualidade dos serviços do entregador, indica existência de poder diretivo e disciplinar por parte das plataformas.

Nesse julgado, a relatora, que teve seu voto acompanhado por seus pares, por unanimidade, reconhece a existência de subordinação e de vínculo de emprego entre a Uber Eats e o entregador, afirmando ainda:

Não há como admitir que apenas a empresa detentora dos direitos relacionados ao licenciamento do aplicativo, que atua na aproximação e facilitação do contato entre entregadores e restaurantes, tenha liberdades

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, p. 224.

ilimitadas, sem assumir eventuais encargos daí decorrentes, em especial em relação aos prestadores de serviço.¹⁵

Portanto, da análise empreendida quanto aos artigos 5º e 6º do Projeto de Lei Complementar n. 12/2024, resta evidenciada a existência do poder de direção do empregador e a subordinação jurídica do empregado na relação existente entre a empresa gestora de aplicativo e o motorista por aplicativo, o que forçosamente comprova a presença de vínculo de emprego e não de trabalho autônomo.

E o que é pior: além de negar tal fato, o projeto de lei concede diversas prerrogativas inerentes ao poder hierárquico para o empregador, sem praticamente nenhuma contrapartida de direitos e garantias laborais aos empregados.

5. Considerações finais

O poder de direção do empregador tem sua razão de existir fundada na subordinação jurídica do empregado. O contrato de emprego faz nascer para o empregador os poderes de controle, fiscalização e disciplinar, ao passo em que cria a subordinação jurídica do empregado.

Na relação de trabalho em que se evidencia o poder diretivo do empregador, conseqüentemente, haverá a subordinação jurídica do trabalhador, que é o principal fator para a caracterização desse trabalhador como empregado.

Por sua vez, a prestação de serviço exercida pelo trabalhador autônomo não é juridicamente subordinada, não sendo possível que se sujeite aos poderes de fiscalização, de controle e disciplinar, atinentes ao poder hierárquico de direção, pois, como antes visto, tais atributos não existem sem a subordinação do empregado.

O Projeto de Lei Complementar n. 12/2024 tenta caracterizar o motorista de automóvel de quatro rodas por aplicativo como trabalhador autônomo, mas, da análise de seus artigos 5º e 6º, resta evidenciado o poder hierárquico de direção da empresa gestora de aplicativo, com a conseqüente subordinação jurídica do empregado, o que torna indubitável a presença do

¹⁵ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo TST-RR-536-45.2021.5.09.0892, 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, relatora Margareth Rodrigues Costa, julgado em 13 de setembro de 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/de/decisao-tst-uber-eats.pdf>. Acesso em: 18 mar 2024.

vínculo empregatício.

Dentre outras questões, tendo em vista as diversas prerrogativas inerentes ao poder hierárquico concedidas às empresas administradoras de aplicativo, sem igual contrapartida de direitos e garantias laborais para os motoristas por aplicativo, verifica-se que o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024 não se coaduna com os fundamentos do sistema jurídico trabalhista, chegando até mesmo a desafiá-lo.

Referências bibliográficas

ANAMATRA. *Reforma Trabalhista – Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho*. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 18.03.2024.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo: LTr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1987.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 1994.

CONTROLE DAS PLATAFORMAS DIGITAIS SOBRE OS TRABALHADORES: AUTONOMIA DEFENDIDA NO PLP 12/2024 VERSUS SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA PRÁTICA

RAFAEL HENRIQUE DIAS SALES¹

Resumo: Recentemente o Governo Federal apresentou o Projeto de Lei Complementar 12/2024, visando regulamentar o trabalho de motoristas de aplicativos em plataformas digitais. No presente artigo, busca-se resgatar a construção doutrinária sobre a subordinação algorítmica, que afasta a autonomia dos trabalhadores. Além disso, foi feito uso da pesquisa realizada pelo IBGE, que demonstra a alta dependência dos motoristas de aplicativos em relação às plataformas. Na sequência, foram feitas as críticas, na visão do autor, sobre os pontos em que o PLP 12/2024 deixou de avançar e aqueles nos quais avançou de forma indevida, em especial, fazendo um comparativo com a doutrina até então desenvolvida. A pesquisa foi pautada em levantamento bibliográfico das doutrinas sobre o tema, bem como análise da pesquisa realizada pelo IBGE, além da análise do Projeto de Lei em questão. O método utilizado foi o dedutivo, partindo da análise geral para o caso específico do PLP.

Palavras-chave: PLP 12/2024. Uberização. Plataformas digitais. Motoristas de aplicativos. Trabalho em plataformas digitais.

1. Introdução

Historicamente, dentro dos tradicionais requisitos que caracterizam o vínculo de emprego, a subordinação sempre foi tida como uma das chaves para determinar de forma efetiva se há de fato o vínculo empregatício. Isso, porque habitualidade, pessoalidade e onerosidade têm elementos mais palpáveis e visíveis, para demonstrar a existência do vínculo em discussão. Quando se trata de subordinação, há sempre uma margem interpretativa, pois até mesmo o trabalhador autônomo tem um certo nível de subordinação,

¹ Doutorando e Mestre em Direito na UFC; advogado trabalhista; atual Presidente da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/CE; membro do GRUPE/UFC.

afinal, ele foi contratado para executar alguma tarefa, a pedido de quem o contratou.

Quando começaram as discussões acerca da possibilidade de existir vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais, defendia-se, de um lado, que estes possuíam ampla autonomia, em especial, para decidir quando iriam trabalhar e por quanto tempo, dando uma impressão de liberdade, a princípio, não condizente com a subordinação do típico contrato de emprego. Em resposta, confrontando com a realidade, que demonstra o exercício de longas jornadas de trabalho, a doutrina trabalhista desenvolveu o conceito de subordinação algorítmica, a partir da constatação de que as plataformas digitais realizam uma verdadeira gestão por meio dos dados, que tem sido mais efetiva do que a tradicional gestão dos modelos fordista e taylorista.

Neste texto, busca-se, então, a partir da análise da doutrina desenvolvida sobre subordinação algorítmica, fazer uma crítica ao PLP 12/2024, que fez uma opção, em sua redação, pelo caminho da autonomia do trabalhador, motorista de veículos de quatro rodas, mesmo havendo vários estudos que demonstram que essa nova realidade de trabalho, embora tenha mudado a forma de cobrança, exige com mais precisão a contraprestação laboral dos trabalhadores.

De início, será feito um levantamento da doutrina sobre a temática, trazendo os conceitos de subordinação algorítmica e autonomia, com a leitura que tem sido feita sobre esses temas na era da Quarta Revolução Industrial. Além da doutrina, serão detalhados dados da pesquisa realizada pelo IBGE, que apurou a situação desses trabalhadores. Na sequência, será feita uma avaliação crítica do texto do PLP 12/2024, com destaque para os pontos que versam sobre o tema deste artigo, ou seja, controle das plataformas sobre o trabalhador. O método utilizado é o dedutivo, partindo da análise macro da temática para os artigos específicos da proposta de lei.

2. Autonomia versus subordinação algorítmica: análise teórica com base na prática da UBER

Logo que saíram as primeiras sentenças no Brasil versando sobre pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego entre trabalhadores e a Uber, bem como demais plataformas digitais de transporte, essas foram no sentido de negar a existência do vínculo empregatício. O principal fundamento era de que o trabalhador, por poder escolher seus horários de trabalho, bem como a quantidade de horas trabalhadas por dia, na verdade seria um autônomo, já

que as plataformas não teriam como impor um poder diretivo, não havendo assim uma subordinação jurídica.

Talvez essa tenha sido a impressão inicial da maioria dos operadores do direito do trabalho, pois, até então, estava-se lidando com uma nova situação, sem a riqueza de informações sobre os detalhes desta novel modalidade de prestação de serviços. Contudo, não demorou muito, os detalhes começaram a aparecer e a autonomia aparente começou a não ter mais a “cara de autonomia”. Nesse sentido, Rodrigo de Lacerda Carelli e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira² destacam pontos que fizeram esmaecer essa suposta autonomia. Primeiro, os trabalhadores que ficam muito tempo sem se ativar são automaticamente descadastrados, defendendo assim que, em termos práticos, há um dever de ativação. Segundo, destacam as mensagens que são enviadas sugerindo a ativação, inclusive com promessas de tarifas mais elevadas e prêmios pelo atingimento de um número estipulado de viagens (metas). Terceiro, falam que essas mesmas mensagens de estímulo à ativação são utilizadas para a continuidade da jornada, com a promessa das mesmas vantagens aos trabalhadores. Importante destacar que os autores retiraram as informações de dados reportados por testemunhas em inquérito civil do Ministério Público do Trabalho.

Esse tipo de gestão, com esses estímulos à prestação dos serviços, tem sido denominada de gestão por gameificação, onde os trabalhadores são inconscientemente submetidos a uma série de incentivos, para que façam exatamente aquilo que as empresas que exploram seu trabalho esperam deles: que trabalhem, trabalhem e trabalhem, de preferência sem reclamar.

Dentro desse contexto, passou a ser difícil defender que existiria nessa relação um vínculo de autônomo, pois, como lecionam Rodrigo de Lacerda Carelli e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira³, a ideia de autonomia é ligada com autogoverno, no sentido de organizar, investir, dirigir e correr os riscos dessa escolha.

Nesse modelo, desenvolvido no âmbito das plataformas digitais, a partir da utilização dos mecanismos tornados possíveis pela Quarta Revolução Industrial, a doutrina passou então a defender novas roupagens para o requisito da subordinação, defendendo que, para além das dimensões tradicionais, houvesse o desenvolvimento de uma nova modalidade que tem sido denominada de subordinação algorítmica. Paulo César Bario de

² CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI*. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021, p. 101.

³ *Ibid*, p. 121.

Castilho⁴ aduz que a subordinação por algoritmo é aquela implementada pelas empresas e organizações que se utilizam de um sistema de computador aliado a outros instrumentos telemáticos e a uma plataforma digital, que emitem ordens e comandos ao trabalhador, ainda que sob o pseudônimo de sugestão ou outros rótulos eufemistas.

Em outro viés, Tom Slee⁵ faz uma análise sobre a sistemática da reputação, que também reforça a ausência de autonomia. Destaca o autor que uma denúncia feita para a Uber não afeta a percepção dos passageiros sobre o motorista, pois é uma denúncia feita para a empresa, cujo sistema disciplinar “é inescrutável e pode remover motoristas da plataforma por qualquer razão”. Continua o autor opinando que esses sistemas se tornaram fachadas para estruturas disciplinares hierárquicas e centralizadas, que nada tem a ver com as noções de reputação pessoa-para-pessoa.

Assimilando todas essas informações, Ricardo Festi⁶ adverte que, diferentemente das formas tradicionais do capitalismo, as plataformas digitais produziram novas formas de controle, muito mais eficazes e precisas, as quais são capazes de intervir e orientar o comportamento de seus “colaboradores” e “clientes”. Arremata afirmando que “graças à quantidade gigantesca de dados que seus usuários fornecem a esses aplicativos e também à enorme capacidade de cálculo proporcionada pelo mundo informacional-digital, os algoritmos tornaram-se instrumentos de poder”.

Em obra recém lançada por este autor, defendemos que, em síntese, a utilização de algoritmos para realizar todo tipo de análise e consequente controle dos trabalhadores que utilizam as plataformas digitais deve ser entendida como uma nova modalidade de subordinação, pois a posse desses algoritmos e dos resultados produzidos por eles auxilia na tomada de decisões pelas plataformas, que aplicam advertências, suspensões e até excluem aqueles trabalhadores que não alcançam o desempenho mínimo esperado. Assim, ao redesenhar as formas de contratação de serviços, da prestação e fiscalização, há necessidade de haver uma evolução doutrinária conceitual para garantir as décadas de lutas operárias cravadas na Constituição Federal

⁴ CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. *Subordinação por algoritmo*. 2 ed. São Paulo: LTr Editora, 2023, p. 126.

⁵ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Tradução de João Peres. São Paulo: Elefante, 2017, p. 202-205.

⁶ FESTI, Ricardo. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre automação. In ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 157.

de 1988, em especial nos seus artigos 7º, 8º e 9º.⁷

Oselementosàdisposição do legislador brasileiro, bem como do tribunais pátrios, diferentemente de quando as plataformas digitais desembarcaram no País, hoje demonstram, de forma clara, que seus trabalhadores não possuem autonomia. O que existe é uma forte subordinação, desenvolvida de forma extremamente eficaz, a partir da utilização de algoritmos. Desta forma, o esperado, em especial de um governo do Partido do Trabalhadores, é que o Projeto de Lei enviado ao Congresso Nacional, e, que será analisado mais adiante, levasse em consideração estas informações.

3. Estudos sobre a situação dos trabalhadores: análise prática a partir dos dados do IBGE

Em 2023, pela primeira vez, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE divulgou dados do censo com a população brasileira, em que fez pesquisas sobre o trabalho em plataformas digitais. A coleta de dados foi feita em 2022 e os resultados divulgados não apresentam grandes surpresas, mas servem para confirmar aquilo que a doutrina especializada na temática já vinha defendendo. A seguir, segue o resumo das principais conclusões do relatório do IBGE. Os dados são do inédito módulo Teletrabalho e Trabalho por Meio de Plataformas Digitais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)⁸:

Em 2022, o Brasil tinha 1,5 milhão de pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços, o equivalente a 1,7% da população ocupada no setor privado.

Desse total, 52,2% (ou 778 mil) exerciam o trabalho principal por meio de aplicativos de transporte de passageiros, em ao menos um dos dois tipos listados (de táxi ou não).

Já 39,5% (ou 589 mil) eram trabalhadores de aplicativos de entrega de comida, produtos etc., enquanto os trabalhadores de aplicativos de

7 SALES, Rafael Henrique Dias. *A quarta revolução industrial e os impactos nos contratos de emprego: da automação e inteligência artificial à uberização*. LTr, São Paulo, 2024, p. 141.

8 IBGE. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país [online]. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais#:~:text=No%204%C2%BA%20trimestre%20de%202022%2C%20o%20Brasil%20tinha%201%2C5,%2C2%20milh%C3%B5es%2C%20no%20per%C3%ADodo>. Acesso em 25 mar. 2024.

prestação de serviços somavam 13,2% (197 mil).

A proporção de trabalhadores plataformizados do sexo masculino (81,3%) era muito maior que a dos trabalhadores ocupados no setor privado (59,1%).

Os plataformizados concentravam-se nos níveis intermediários de escolaridade, principalmente no nível médio completo ou superior incompleto (61,3%).

Cerca de 77,1% dos ocupados plataformizados são trabalhadores por conta própria e 9,3% são empregados do setor privado sem carteira assinada.

No 4º trimestre de 2022, em comparação ao total de ocupados no setor privado, os plataformizados trabalhavam mais horas semanais (46h x 39,6h) e contavam com menos trabalhadores contribuindo para previdência (35,7% x 60,8%).

O rendimento médio dos trabalhadores por plataformas digitais com nível superior (R\$ 4.319) era menor que o dos ocupados não plataformizados com a mesma escolaridade (R\$ 5.348).

Frente aos não plataformizados na atividade, os motociclistas de entrega por aplicativo tinham menor rendimento (R\$ 1.784 x R\$ 2.210), menor proporção de contribuintes para previdência (22,3% x 39,8%) e trabalhavam mais horas semanais (47,6h x 42,8h).

Enquanto 44,2% dos ocupados no setor privado estavam na informalidade, entre os trabalhadores plataformizados esse percentual era de 70,1%.

Os motoristas de aplicativos de transporte de passageiros (exclusive táxi) e os entregadores por aplicativos tinham alto grau de dependência das plataformas: 97,3% e 84,3%, respectivamente, afirmaram ser o aplicativo que determinava o valor a ser recebido por cada tarefa realizada e para 87,2% e 85,3%, respectivamente, o aplicativo determinava os clientes a serem atendidos.

Dentre os principais dados acima relacionados, chama atenção um específico, que tem relação direta com o tema desenvolvido neste artigo. Os motoristas de aplicativos declararam ter alto grau de dependência das plataformas, sendo o equivalente a 97,3% dos entrevistados. Esse número corrobora com toda criação doutrinária acerca da subordinação algorítmica, demonstrando que não há espaço para se falar em uma real autonomia, no atual contexto social em que vivemos.

Na clássica obra *Desenvolvimento como Liberdade*, o Nobel de Economia Amartya Sen⁹ vai justamente defender que a escolha do homem médio trabalhador nem sempre é livre, pois há uma imposição do sistema

⁹ SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. Tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010, p. 29-32.

econômico e social que limita seu poder de escolha. Esse mesmo pensamento ocorre com relação ao trabalhador uberizado, que pensa ter a liberdade de escolher, mas a remuneração bruta, cerca de quatro vezes maior que um salário mínimo, conforme os dados do IBGE, acaba mentalmente compensando a precariedade da jornada desgastante.

Os reflexos disso é que essa nova classe vai crescendo desguarnecida da proteção da legislação trabalhista e da proteção das normas coletivas pactuadas pelos sindicatos. Mas, se a Quarta Revolução Tecnológica é um caminho sem volta, como fazer para conciliar o desenvolvimento tecnológico com o desenvolvimento humano? Em especial, como proteger uma classe que não procura ser protegida, que não enxerga que a remuneração não pode ser seu único objetivo? Ao propor o PLP 12/2024, o governo brasileiro atual poderia trazer essas respostas, contudo, como será demonstrado a seguir, escolheu um caminho intermediário, que deixa de lado algumas das considerações feitas até aqui, perdendo a oportunidade de fornecer uma real proteção a esta classe emergente, que ainda está a deriva de reais direitos trabalhistas.

4. O controle das plataformas digitais sobre os trabalhadores no PLP 12/2024. Críticas à proposta do Executivo

Feito o cotejo doutrinário inicial, alinhado ao aparato fático real, o qual demonstra que as plataformas exercem um pleno controle das atividades dos trabalhadores, mediante a utilização de precisos algoritmos, passaremos então à análise do PLP 12/2024, no que tange especificamente aos pontos que envolvem o controle das plataformas digitais.

A crítica que se faz é que o PLP 12/2024 poderia ter ido além e trazer mais garantias para uma classe de trabalhadores que ainda nem sabe que precisa de proteção, muitos envaidecidos pelo discurso de não ter patrão ou, nas palavras de Ricardo Antunes¹⁰, por se acharem empreendedores, como “uma mescla de *burguês-de-si-próprio* e *proletário-de-si-mesmo*”.

Visando subsidiar os pesquisadores sobre a temática, bem como os debates que começarão a ser travados no Congresso Nacional, passa-se a analisar os pontos do PLP 12/2024 que dão controle para as plataformas digitais sobre o trabalhador, com uma roupagem muito parecida e às vezes até maior do que em um vínculo de emprego. Para fins didáticos, serão

¹⁰ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2020, p. 36.

transcritos os dispositivos e, na sequência, faremos os comentários, iniciando pelo artigo a seguir:

Art. 2º (...)

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

No trecho acima, percebe-se que a própria proposta de lei afasta a principal característica de um contrato autônomo, aproximando assim o trabalhador de plataforma digital de um verdadeiro empregado. Isso, porque o dispositivo fala que é pressuposto para a prestação dos serviços o cadastro pessoal e intransferível de trabalhadores. Mas, se é autônomo, como o serviço pode ser prestado apenas de forma pessoal e intransferível? Essa redação equipara um dos requisitos da relação de emprego, que é a personalidade na prestação dos serviços, possibilitando a utilização de um requisito que historicamente sempre foi considerado para reconhecimento de vínculo de emprego, na configuração do suposto trabalho autônomo em plataformas digitais.

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.

Com relação ao dispositivo acima, a principal crítica é que, ao propor a redação do PLP, o Governo parece desconsiderar todas as informações já tratadas neste artigo, em especial, o fato de que, nesse tipo de relação, não é razoável falar em “plena liberdade”. Essa constatação é possível sob dois vieses principais, o primeiro no que tange ao fato de que vivemos numa sociedade em desenvolvimento, em que não há plena liberdade de escolha, em face do contexto econômico e social. Prova disso foi a pesquisa realizada pelo IBGE, já destacada no tópico anterior, em que 97,3% dos motoristas por aplicativo entrevistados relataram ter alta dependência das plataformas digitais. Só essa constatação seria suficiente para afastar a pseudo liberdade de escolha.

Todavia, há ainda um segundo viés, que enseja mais fortes críticas à redação proposta, que é o fato das plataformas, hoje, sem qualquer pecha de dúvida, possuírem ampla gestão por algoritmos, utilizando métodos de *gameificação*, com incentivos de diversas naturezas, para intervir sobre a vontade dos motoristas. Além dos incentivos, há ainda as punições, a partir das avaliações feitas pelos consumidores. O algoritmo, ao mesmo tempo em que bonifica os que seguem suas diretrizes, também pune aqueles que não se adequam ao seu modelo de gestão. O tema já foi tratado aqui, e vale lembrar que os argumentos que culminaram com o desenvolvimento do conceito de subordinação algorítmica foram formulados a partir de ampla análise por estudiosos da sociologia e do direito do trabalho, que, ao entender a nova sistemática, iniciaram uma contrarrevolução argumentativa, para tentar equilibrar a balança. Destarte, o texto ora em análise, ainda uma proposta de lei, se aprovado, já nasce fadado ao insucesso, pois não há horizonte próximo em que se aplique uma “liberdade plena” dessa classe de trabalhadores.

Art. 3º (...)

§ 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.

§ 2º O período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias, na forma do regulamento.

§ 3º Para fins do disposto nesta Lei Complementar, o trabalhador de que trata o caput integra a categoria profissional “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas” e será representado por sindicato que abranja a respectiva categoria profissional, e as empresas operadoras de aplicativos serão representadas por entidade sindical da categoria econômica específica, com as seguintes atribuições:

I - negociação coletiva;

II - celebração de acordo ou convenção coletiva; e III - representação coletiva dos trabalhadores ou das empresas nas demandas judiciais e extrajudiciais de interesse da categoria.

Com relação aos trechos acima, é possível estabelecer algumas críticas

de ordem sociológica, que já vêm sendo feitas ao longo deste texto, mas também de ordem jurídica. Mais uma vez, repise-se que o estilo de gestão por gameificação oferece uma série de incentivos para atingir o modo de agir dos trabalhadores. Como então falar em inexistência de exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação dos serviços? Olhando para nós, já é possível vislumbrar a resposta: quantas vezes prometemos diminuir o uso de determinadas redes sociais ou plataformas de séries e filmes e não conseguimos? Isso porque as redes sociais e plataformas, a partir das informações pessoais dos usuários, conseguem construir poderosos algoritmos, programados para intervir e gerir nossa vontade. Essa é a mesma lógica dos algoritmos das plataformas de motoristas de aplicativo, que fazem eficiente gestão sobre a vontade dos trabalhadores.

O foco deste artigo mira exatamente o controle das plataformas sobre os trabalhadores, mas, com relação ao trecho acima, não se pode deixar de comentar que é no mínimo estranho falar-se de formação de sindicato e negociação coletiva de trabalhadores não empregados. Em termos práticos, é o Governo se curvando ao longo discurso do capital liberal, focado em criar novas formas de contratação, longe do manto do vínculo de emprego, longe, portanto, dos direitos fundamentais do art. 7º da Constituição Federal.

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.

Com relação a esse trecho, parece que o Governo fez uma pesquisa jurisprudencial e buscou quais argumentos a Justiça do Trabalho estaria

utilizando para reconhecer o vínculo de emprego de motoristas uberizados e colocou no texto que eles não servem para configurar uma relação de emprego. É o caso do inciso II, que trata da possibilidade da plataforma utilizar de suspensões, bloqueios e exclusões, e do inciso III, que dispõe sobre a utilização de sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados. No mesmo caminho, segue o inciso IV, que fala da utilização de sistemas de avaliação dos trabalhadores, e o inciso V, que trata de incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado.

Ou seja, basicamente, o trecho acima permite de forma expressa a gestão por algoritmos, claro que em outras palavras, mas trazendo todas as possibilidades que esses algoritmos permitem que as plataformas possam explorar.

Art. 6º 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.

No dispositivo acima, o PLP, ao mesmo tempo em que busca limitar as hipóteses de exclusão do trabalhador, que se equipararia a uma espécie de dispensa por justa causa dos empregados em geral, taxando as hipóteses em que esse desligamento seria possível, o PLP também transfere para as empresas o poder de estabelecer as regras, por meio dos termos de uso e dos contratos de adesão à plataforma, possibilitando assim que com criatividade jurídica, as plataformas acabem enquadrando um alto número de possibilidades de desligamentos, de acordo com sua conveniência. Assim, o controle sobre as possibilidades de rescisão contratual, com o desligamento sumário do trabalhador, ficou totalmente a cargo das plataformas digitais e sem nenhum correspondente em benefício do trabalhador, que não tem a possibilidade de dispensar por justa causa a plataforma, mas apenas precisa se submeter aos serviços. A nosso ver, aqui poderia haver uma delegação ao Ministério do Trabalho e Emprego, mas não deixar totalmente a cargo das empresas.

Art. 8º. O princípio da transparência a que se refere o inciso I do caput do art. 7º deve permitir que o trabalhador tenha acesso às informações sobre os critérios de oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da plataforma em linguagem clara e de simples entendimento, e também

aos 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 estabelecida nesta Lei Complementar, nos termos do disposto em regulamento.

Por fim, para não ficar apenas nas críticas negativas, destaque-se que o art. 8º tem uma boa proposição, que visa deixar claros os critérios utilizados pelas plataformas digitais, a partir do princípio da transparência. Nesse ponto, o Projeto atende uma das diretrizes da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que prega que haja mais informações claras e precisas a serem repassadas aos trabalhadores em plataformas digitais.¹¹ Contudo, é preciso que haja uma efetiva fiscalização da execução desse dispositivo, para que não se transforme em letra morta, pois, assim como manipulam as atividades dos trabalhadores pela gameificação, uma maquiagem nos dados pode ludibriar e trazer prejuízos aos trabalhadores.

Apesar desse ponto positivo, o que se percebe é que o Governo brasileiro, ao propor o PLP 12/2024 foi muito tímido no que tange à proteção da classe trabalhadora. É bem verdade que muitos trabalhadores ainda nem entendem o que está em jogo. Prova disso é que alguns estavam revoltados com o fato de ter que passar a contribuir para a previdência, tendo o valor retido na fonte. É preciso esclarecer que a obrigação já existia, o que mudou foi apenas que a obrigação de reter e repassar ao INSS agora ficou com as empresas.

As empresas, se o Projeto for aprovado nestes termos, terão amplo controle sobre o trabalhador, em especial em face da subordinação algorítmica. Destarte, a contrapartida, deveria ser bem maior do que apenas acesso a previdência social, remuneração mínima e jornada máxima. Esses pontos são essenciais, mas ainda são poucos, em face, repita-se, do amplo controle das empresas do setor sobre os trabalhadores.

5. Considerações finais

Ao fim, percebe-se, do exame do cotejo doutrinário, desenvolvido a partir da análise dos dados coletados da realidade vivenciada pelos motoristas de aplicativos, corroborados pela pesquisa do IBGE, que demonstra uma

¹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital*. Genebra: BIT, 2020.

alta dependência dos trabalhadores em relação às plataformas, que o PLP 12/2024 prega uma autonomia dos motoristas, mas chancela a possibilidade das empresas continuarem a exercer seu forte gerenciamento por algoritmos, havendo, portanto, uma contradição entre o discurso da autonomia da classe trabalhadora e a submissão prática decorrente da subordinação algorítmica.

Vale ressaltar que já existem pedidos de audiência pública na tramitação do PLP 12/2024, e espera-se que o Congresso Nacional tenha a necessária sensibilidade para adotar parâmetros que realmente busquem ampliar a proteção aos trabalhadores envolvidos, realizando sugestões e aprovando alterações no âmbito de sua competência.

Referências

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *As plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI*. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. *Subordinação por algoritmo*. 2 ed. São Paulo: LTr Editora, 2023.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vasconcelos de. Direitos fundamentais para quem? Reflexões sobre o trabalho platformizado na perspectiva do direito constitucional do trabalho. IN: PORTO, Noemia; Lourenço Filho, Ricardo; CONFORTI, Luciana Paula. (Orgs.) *Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais*. Brasília: ANAMATRA; ENAMATRA, 2021.

FESTI, Ricardo. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre automação. In ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020

IBGE. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país [online]. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais#:~:text=No%204%C2%BA%20trimestre%20de%202022%2C%20o%20Brasil%20tinha%201%2C5,%2C2%20milh%C3%B5es%2C%20no%20per%C3%ADodo>. Acesso em: 24 mar. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital*. Genebra: BIT, 2020.

SALES, Rafael Henrique Dias. *A quarta revolução industrial e os impactos nos contratos de emprego: da automação e inteligência artificial à uberização*. LTr, São Paulo, 2024.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. Tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

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

TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS: PARA ONDE O MUNDO ESTÁ INDO?

RENAN BERNARDI KALIL¹

Resumo: O relatório da OIT de 2021 sobre o papel das plataformas digitais nas transformações no mundo do trabalho apontou para a importância das decisões judiciais em assegurar direitos aos trabalhadores via plataformas digitais. Simultaneamente, distintos países estão aprovando novas leis para regular o tema. Ainda, organismos internacionais estão debatendo o assunto diante de suas repercussões sociais. O presente artigo tem o objetivo de fazer um estudo exploratório para tratar de decisões judiciais e novidades legislativas que tratam do trabalho via plataformas digitais em diferentes países para delinear um cenário que permita reunir informações adequadas para a tomada de decisões e que se relacionem com a garantia de direitos mínimos aos trabalhadores no Brasil.

Palavras-chaves: Trabalho; Plataformas Digitais; Direito comparado; decisões judiciais; leis.

1. Introdução

Em 2021, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou o seu relatório anual sobre perspectivas sociais e de emprego no mundo (*World Employment and Social Outlook*), dedicado ao papel das plataformas digitais nas transformações no mundo do trabalho². No capítulo 5, o documento aborda formas de assegurar o trabalho decente nas plataformas digitais. Para tanto, há uma análise da aplicação das principais convenções da OIT relacionadas ao tema, como as que versam sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação

¹ Procurador do Trabalho, Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo (USP) e professor do curso de graduação em Direito no Insper.

² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf>. Acesso em 14. nov. 2022.

da discriminação, além do ambiente de trabalho seguro e saudável), sobre assuntos mais abrangentes (como seguridade social, política de geração de empregos e inspeção do trabalho) e sobre tópicos específicos relacionados ao trabalho via plataformas digitais (como sistemas de pagamento, dispensa justa, acesso aos dados e privacidade, termos e condições transparentes, mobilidade laboral e acesso a um sistema de resolução de disputas).

Apesar do relatório enfatizar direitos que deveriam ser aplicados aos trabalhadores independentemente da natureza jurídica de sua relação com as empresas proprietárias das plataformas digitais, há um reconhecimento de que esses direitos são reconhecidos apenas aos empregados. Nesse sentido, o Poder Judiciário Trabalhista possui uma grande relevância para apontar a existência ou não de um vínculo empregatício.

Além disso, alguns países aprovaram leis para regular o trabalho via plataformas digitais, como é o caso da Espanha, Chile e Portugal. Organismos internacionais também estão tratando do tema, como é o caso da Corte Interamericana de Direitos Humanos, o Comitê de Peritos da OIT, o Conselho da União Europeia e os países do G20. O Caso dos Estados Unidos da América será tratado separadamente, em razão das peculiaridades do processo vivenciado no país.

O presente artigo tem o objetivo de fazer um estudo exploratório para tratar de decisões judiciais e novidades legislativas que tratam do trabalho via plataformas digitais em diferentes países e, dessa forma, delinear um cenário que permita reunir informações adequadas para a tomada de decisões que se relacionem com a garantia de direitos mínimos aos trabalhadores brasileiros.

2. Decisões judiciais

Segundo a OIT, os países estão lidando com o tema de quatro formas.

A primeira é levando em consideração o controle exercido pelas empresas proprietárias das plataformas digitais em face dos trabalhadores³. Como exemplo, no relatório é mencionada decisão da Corte de Cassação da França, o tribunal de maior hierarquia no país, que reconheceu vínculo empregatício entre a UBER e motorista. De acordo com os magistrados, há contrato de emprego pelo fato de o trabalhador estar integrado em um sistema que foi criado pela empresa proprietária da plataforma digital, não

³ Id. Ibid.

ter os seus próprios clientes, de a empresa controlar o valor das tarifas e dos termos de uso e determinar a política de desativação, com suspensões temporárias ou definitivas conforme as regras estabelecidas unilateralmente pela Uber.⁴ Não há outra decisão da Corte de Cassação relacionada à Uber em sentido contrário a essa.

Nesse sentido, adicionamos decisões proferidas no Uruguai, na Espanha, na Suíça, na Holanda e em Portugal.

No Uruguai, um juiz do trabalho de Montevideo reconheceu a existência da relação de emprego entre motorista e a UBER em novembro de 2019⁵. A sentença foi mantida pelo Tribunal de Apelações do Trabalho, que levou em consideração trinta e oito elementos que apontavam para a caracterização da relação de trabalho – como o fato de a UBER ser a principal beneficiária do trabalho realizado pelo motorista, de o trabalhador estar integrado na organização da UBER, de o trabalho ser realizado conforme instruções e de acordo com o controle da UBER e dos instrumentos de trabalho serem parcialmente fornecidos pela UBER -e usou como base para análise a Recomendação n. 190 da OIT⁶. Há pelo menos três decisões de segundo grau no país que reconhecem o vínculo empregatício entre motoristas e a Uber⁷.

Na Espanha, o Tribunal Supremo decidiu em setembro de 2020 que a relação entre entregadores e a GLOVO (uma empresa proprietária de plataforma digital) é de emprego. Na sentença, os magistrados apontaram os seguintes elementos: nessa atividade econômica, as plataformas digitais - e não as motos ou os telefones celulares - são os meios de produção; as avaliações dos trabalhadores são uma forma de controle e vigilância; a empresa atua no setor de entregas; as decisões comerciais, valor do serviço

⁴ COUR DE CASSATION. Arrêt n. 374 du 4 mars 2020 (19-13.316) – Cour de cassation – Chambre sociale – ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374. Disponível em: <<https://www.courdecassation.fr/decision/>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

⁵ MESA, Piá. Fallo inédito em Uruguay: Justicia considera trabajador dependiente a chofer de Uber. El País, Montevideo. Disponível em: <<https://negocios.elpais.com.uy/noticias/fallo-inedito-uruguay-justicia-considere-trabajador-dependiente-chofer-uber.html>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

⁶ CARLIM Federico Rosenbaum. Fin del partido. Uruguay: los choferes de Uber son trabajadores dependientes (TAT de 1º turno, sentencia n. 111/2020, 03.06.2020). Disponível em: <<http://www.lacausalaboral.net.ar/doctrina-5.-rosenbaum-carli.html>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

⁷ EL OBSERVADOR. Tribunal de Apelaciones ratificó sentencia que obliga a Uber a pagar a chofer aguinaldo y salario vacacional. Disponível em: <<https://www.elobservador.com.uy/nota/tribunal-de-apelaciones-ratifico-sentencia-que-obliga-a-uber-a-pagar-a-chofer-aguinaldo-y-salario-vacacional-20226312101>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

oferecido, métodos de pagamento e remuneração dos entregadores são definidos unilateralmente pela empresa; os trabalhadores não possuem autonomia para os aspectos relevantes da atividade, sendo que a empresa detém poder de direção e de organização⁸.

Na Suíça, em maio de 2019, um Tribunal Trabalhista em Lausanne entendeu que a relação entre motorista e a UBER é de emprego, determinando que a empresa deve aplicar a legislação trabalhista⁹. Em um outro caso, em setembro de 2020, um Tribunal no cantão de Vaud manteve decisão que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre motorista e UBER¹⁰. Em relação a esse caso, a UBER aceitou a decisão do Tribunal de Vaud e não interpôs recurso¹¹. Em junho de 2022, a Corte Suprema Federal da Suíça manteve decisão do Tribunal de Genebra, que entendeu que há vínculo empregatício entre motorista e a UBER¹².

Na Holanda, fevereiro de 2021, o Tribunal de Apelações de Amsterdam decidiu que os entregadores da DELIVEROO, uma empresa proprietária de plataforma digital do setor de entregas, são empregados¹³. Em setembro de 2021, o Tribunal Distrital de Amsterdã, proferiu decisão, em ação coletiva ajuizada pela Federação Nacional de Trabalhadores da Holanda, apontando que os motoristas da UBER que prestam serviços pessoalmente são empregados, identificando-se a existência do que foi chamado de “subordinação moderna”

⁸ PODER JUDICIAL ESPAÑA. El Tribunal Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y un repartidor. Disponível em: <<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

⁹ SWISS INFO. UberPop driver wins “landmark” unfair dismissal case. Disponível em: <<https://www.swissinfo.ch/eng/>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

¹⁰ SWISS INFO. Swiss court confirms Uber status as “employer”. Disponível em: <<https://www.swissinfo.ch/eng/swiss-court-confirms-uber-status-as-employer-/46036976>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

¹¹ SWISS INFO. Uber accepts Swiss court decision on employee. Disponível em: <<https://www.swissinfo.ch/eng/uber-accepts-swiss-court-decision-on-employee/46208314>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

¹² REUTERS. Uber loses appeal as top Swiss court rules company is an employer. Disponível em: <<https://www.reuters.com/business/autos-transportation/uber-loses-appeal-top-swiss-court-rules-company-is-an-employer-2022-06-03/>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

¹³ BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. Netherlands: Court rules Deliveroo riders are not freelancers; Deliveroo to appeal. Disponível em: <<https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/netherlands-court-rules-deliveroo-riders-are-not-freelancers-deliveroo-to-appeal/>>. Acesso em 14 nov. 2022.

na relação entre a empresa e os trabalhadores¹⁴.

Em Portugal, em fevereiro de 2024, um tribunal trabalhista de Lisboa reconheceu a existência de um contrato de trabalho entre um entregador e a UBER EATS, aplicando o art. 12-A do Código de Trabalho português no caso concreto¹⁵. Segundo a decisão, é a plataforma que faz a gestão do negócio, que exerce o poder de direção e determina regras específicas, controla e supervisiona a prestação da atividade, restringe a autonomia do trabalhador quanto à organização do trabalho e exerce poderes de exclusão de futuras atividades por meio da desativação.

A segunda ocorre em países que possuem categorias intermediárias entre a figura do empregado e do autônomo¹⁶. Como exemplo, no relatório é mencionado o caso *Aslam v. Uber*, em que as decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas foram confirmadas pela Suprema Corte e houve o reconhecimento de que os motoristas da empresa são “trabalhadores” (workers), com direito ao salário mínimo, férias e jornada de trabalho.

A decisão britânica destaca cinco aspectos para demonstrar que, apesar de os motoristas escolherem quando e onde trabalhar, nos momentos em que estão dirigindo, trabalham para a plataforma digital. O primeiro é a determinação unilateral pela UBER dos valores pagos aos trabalhadores. O segundo é a fixação, nos termos de uso e sem ouvir os trabalhadores, da forma pela qual o trabalho deve ser realizado. O terceiro é a submissão dos motoristas às regras definidas pela UBER assim que entram no aplicativo e ficam disponíveis para receberem chamadas. O quarto é o significativo grau de controle exercido pela UBER em relação à maneira pela qual os motoristas trabalham. O principal é o uso do sistema de ranqueamento. O quinto é a restrição da comunicação entre motoristas e passageiros ao mínimo necessário para realizar a viagem, sendo que todas as mensagens são trocadas por meio do aplicativo da Uber¹⁷.

¹⁴ DE RECHTSPAARK. ECLI:NL:RBAMS:2021:5029. Disponível em: <<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2021:5029&showbutton=true>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

¹⁵ CNN PORTUGAL. Histórico. Tribunal do Trabalho de Lisboa reconhece contrato de estafeta com a Uber Eats. Disponível em: <https://cnnportugal.iol.pt/trabalho/estafetas/historico-tribunal-do-trabalho-de-lisboa-reconhece-contrato-de-estafeta-com-a-uber-eats/20240203/65be58ded34e65afa2fa638e>. Acesso em: 23 fev. 2024.

¹⁶ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World Employment and Social Outlook. cit.

¹⁷ UK SUPREME COURT. *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*. Disponível em: <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>>. Acesso em: 14 nov. 2022. Ainda, ver em: KALIL, Renan Bernardi. A condenação da Uber no Reino Unido, a OIT e a situação no Brasil. *Carta Capital*, São Paulo, 09 mar. 2021.

Ainda sobre a decisão britânica, é necessário tecer mais alguns comentários. Em primeiro lugar, é fundamental ter em vista que a classificação dos motoristas da Uber como “trabalhadores” (workers) e não como empregados (“employees”) ocorreu em função do pedido dos motoristas ter ocorrido dessa forma¹⁸, o que limitou as possibilidades de os juízes reconhecerem o vínculo empregatício. O pedido dos motoristas foi feito dessa maneira pois, no momento do ajuizamento da ação, avaliou-se que haveria mais chances de êxito ao se requerer a classificação como “trabalhadores” (workers) ao invés de “empregados” (employees)¹⁹.

Em segundo lugar, há diversas passagens na decisão da Suprema Corte britânica indicando que o controle exercido pela UBER configura trabalho subordinado. Destacamos as seguintes:

“(…) A questão, porém, não é se o sistema de controle operado pela Uber é do seu interesse comercial, mas se coloca os condutores numa posição de subordinação a Uber. É evidente que o faz”²⁰.

“(…) As notas não são divulgadas aos passageiros para informar a sua escolha de motorista: não é oferecida aos passageiros uma escolha de motorista com, por exemplo, um preço mais elevado cobrado pelos serviços de um motorista que é mais bem classificado. Pelo contrário, as notas são utilizadas pela Uber meramente como uma ferramenta interna para gerir o desempenho e como base para tomar decisões de rescisão quando o feedback do cliente mostra que os condutores não estão cumprindo os níveis de desempenho estabelecidos pela Uber. Esta é uma forma clássica de subordinação que é característica das relações de emprego”²¹.

Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/opinioao/a-condenacao-da-uber-no-reino-unido-a-oit-e-a-situacao-no-brasil/>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

¹⁸ Isso está expressamente apontado em recente decisão do Tribunal do Trabalho da Nova Zelândia: EMPLOYMENT COURTS. E Tu Anor v Rasier. Disponível em? <<https://www.employmentcourt.govt.nz/assets/Documents/Decisions/2022-NZEmpC-192-E-Tu-Anor-v-Rasier-Ops-BV-Ors-Judgment.pdf>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

¹⁹ DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 497, 2016.

²⁰ UK SUPREME COURT. op. cit.. Tradução nossa do original: “The question, however, is not whether the system of control operated by Uber is in its commercial interests, but whether it places drivers in a position of subordination to Uber. It plainly does” (p. 30).

²¹ Id. Ibid. Tradução nossa do original: “The ratings are not disclosed to passengers to inform their choice of driver: passengers are not offered a choice of driver with, for example, a higher price charged for the services of a driver who is more highly rated. Rather, the ratings are used by Uber purely as an internal tool for managing performance and as a basis for making termination decisions where customer feedback shows that drivers are

A terceira se dá quando o conceito de empregado varia conforme o ramo do direito analisado. Nesse sentido, é possível que um trabalhador que desenvolva atividades por meio de plataforma digital seja considerado como empregado em uma demanda buscando reparação por sofrer um acidente, mas como autônomo em relação a outros direitos trabalhistas. Essa situação cria uma categoria intermediária “de facto”. Como exemplo, são mencionadas decisões de tribunais chineses e sul-coreanos²².

A quarta acontece de maneira oposta à primeira, dando ênfase aos aspectos do trabalho que as empresas proprietárias das plataformas digitais não interferem²³. Nesse sentido, há um enfoque excessivo no que as empresas proprietárias das plataformas digitais não controlam, como quando e quanto os trabalhadores realizam as suas atividades e a inexistência de uma obrigação formal de comparecer ao trabalho. O fato de um trabalhador não operar um negócio próprio e trabalhar exclusivamente para somente uma empresa não é relevante nessas decisões. Como exemplo, são indicadas decisões proferidas na Austrália e no Brasil (em específico as decisões do STJ no Conflito de Competência 164.544 e do TST no processo 1000123-89.2017.5.02.0038)²⁴.

Em relação aos países que dariam maior ênfase no que as empresas não controlam e, conseqüentemente, afastariam o vínculo empregatício, um outro exemplo geralmente utilizado é o da Nova Zelândia. Contudo, em outubro de 2022 o Tribunal do Trabalho reconheceu que seis motoristas da UBER foram empregados da empresa.

Na decisão, foi apontado que: (i) a UBER não atua como uma mera intermediária; (ii) que a UBER exerce direção e controle – de forma muito efetiva – do trabalho por meio do sistema de avaliações, incentivos para os trabalhadores realizarem atividades em horários de pico e a aceitação de corridas, envio de notificações aos motoristas e sistema de punições (suspensões, bloqueios e desativações de contas); (iii) os motoristas trabalham em benefício da UBER; (iv) os motoristas estavam submetidos a

not meeting the performance levels set by Uber. This is a classic form of subordination that is characteristic of employment relationships” (p. 30-31).

²² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World Employment and Social Outlook. cit.

²³ Id. Ibid.

²⁴ Apesar da referência a essas decisões no Brasil, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, sete de suas oito turmas já decidiram sobre o tema, sendo que quatro identificaram a existência da relação de emprego (a 2ª, 3ª, 6ª e 8ª) e três afastaram (1ª, 4ª e 5ª). O STF reconheceu repercussão geral no RE 1446336, que trata de uma reclamação trabalhista requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício de motorista com a Uber.

um significativo grau de subordinação e dependência da UBER, sendo que a autoridade e o controle exercidos pela empresa ocorre de uma forma efetiva por meio de inovações tecnológicas; (v) os motoristas estavam integrados ao negócio operado pela UBER²⁵.

3. Inovações legislativas

Alguns países recentemente aprovaram leis para regular o trabalho via plataformas digitais. Nesta seção, vamos tratar da Espanha, do Chile e de Portugal.

Em maio de 2021, foi publicado o Real Decreto-ley 9/2021, que promoveu mudanças no Estatuto dos Trabalhadores da Espanha²⁶. Essa medida foi influenciada pela decisão do Tribunal Supremo que reconheceu a relação de emprego entre um entregador e a Glovo, a qual levou o governo a criar uma mesa de diálogo tripartite para debater como garantir direitos trabalhistas para entregadores via plataformas digitais.

As alterações promovidas no Estatuto dos Trabalhadores foram duas: a) foi inserida a alínea *d* no art. 64.4, prevendo o direito da representação dos trabalhadores ser informada dos parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos e que afetam as decisões que influenciam as condições de trabalho, abrangendo o ingresso e a continuidade na empresa; e b) foi introduzida a disposição vigésima terceira, estabelecendo a presunção de laboralidade no âmbito das plataformas digitais de entrega que exercem o poder de organizar, dirigir e controlar, de forma direta, indireta ou implícita, por meio da gestão algorítmica, o trabalho alheio.

Em setembro de 2022 entrou em vigor no Chile a nova regulação do trabalho via plataformas digitais. Foram inseridos dispositivos no art. 152 do Código do Trabalho que criam duas categorias: “os trabalhadores de plataformas digitais dependentes” e “os trabalhadores de plataformas digitais independentes”²⁷.

Em relação à primeira, sua caracterização ocorre com a identificação do trabalho subordinado e dependente, devendo-se aplicar a legislação

²⁵ EMPLOYMENT COURT. op. cit.

²⁶ BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Real Decreto-ley 9/2021. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>. Acesso em: 24 fev. 2024.

²⁷ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Código del Trabajo. Disponível em: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf. Acesso em: 24 fev. 2024.

trabalhista. Há previsão das seguintes regras: a) em relação à jornada, o trabalhador pode distribuir livremente o seu tempo de trabalho, respeitando o limite máximo de 10 horas diárias e 45 horas semanais, considerando o tempo à disposição (ou seja, do momento que acessa a plataforma ao instante que se desconecta); b) em relação à remuneração, considera-se o tempo efetivamente trabalhado, que não pode ser inferior ao mínimo legal, sendo que o tempo de espera é pago em 20% desse valor; c) sobre contrato de trabalho, é obrigatório colocar por escrito diversas estipulações sobre a relação entre o trabalhador e a empresa.

Em relação à segunda categoria, sua caracterização ocorre pela negativa do “trabalho de plataforma digital dependente”, sendo que a empresa deve se limitar a coordenar o contato entre o trabalhador e os usuários da plataforma. Há regras sobre: a) o conteúdo do contrato de prestação de serviços; b) os honorários dos trabalhadores e o acesso ao sistema de seguridade social; c) tempo de desconexão mínimo, que é de doze horas contínuas em um período de vinte e quatro horas; d) aviso prévio de rescisão do contrato; e) direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ainda, existem regras previstas para ambas as categorias de trabalhadores, a saber: a) obrigação de informar sobre o serviço oferecido; b) transparência e direito à informação; c) proibição de discriminação por meio automatizados de tomada de decisões; d) capacitação dos trabalhadores; e) base de cálculo de indenizações legais; e f) direitos coletivos, como constituir organização sindical e promover negociação coletiva.

Em abril de 2023, foi promulgada a Lei n. 13/2023, que alterou uma série de disposições do Código do Trabalho²⁸. Dentre elas, foi criado o art. 12-A, que estabeleceu a presunção da existência de um contrato de trabalho entre um trabalhador e uma empresa proprietária de plataforma digital quando se constatarem algumas das seguintes situações: a) a empresa fixa o valor da remuneração ou determina os seus limites máximos e mínimos; b) a empresa exerce o poder de direção e determina regras específicas; c) a empresa controla e supervisiona a prestação da atividade, seja em tempo real, seja por meio da verificação da qualidade do trabalho realizado; d) a empresa restringe a autonomia do trabalhador em relação à organização do trabalho, especialmente quanto à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas; e) a empresa exerce o poder disciplinar, arrogando o direito de excluir conta dos trabalhadores; f) os equipamentos e instrumentos de trabalho são da empresa.

²⁸ DIÁRIO DA REPÚBLICA. Lei n.º 13/2023, de 3 de abril. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>. Acesso em: 24 fev. 2024.

4. O caso dos Estados Unidos da América

Sobre os Estados Unidos, os acontecimentos a respeito do tema que mais chamaram a atenção ocorreram no estado da Califórnia. Em 2018, a Suprema Corte estadual alterou os parâmetros para o reconhecimento do vínculo empregatício no Estado. Na decisão, proferida no caso DYNAMEX, foi apontado que um trabalhador que fornece serviços em troca de remuneração deve ser considerado empregado, em vez de autônomo, a menos que a contratante demonstre que três condições se fazem presentes (teste ABC). Ou seja, a empresa deve provar: a) que o trabalhador não está submetido a controle e direção da entidade contratante relativamente ao desempenho no trabalho, tanto sob o aspecto formal (termos do contrato), como no aspecto material (relação de fato); b) que o trabalhador desempenha um trabalho que está fora do curso normal do negócio da entidade contratante; e (c) que o trabalhador está habitualmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio independente de mesma natureza que o envolvido no trabalho executado. Se esses três requisitos não forem atendidos, os trabalhadores devem ser classificados como empregados. E a DYNAMEX foi condenada em abril de 2018 a reconhecer os vínculos porque esses requisitos não estavam presentes²⁹.

Diante dessa decisão, foi apresentada uma proposta de lei para codificar o teste ABC no Código Trabalhista do estado da Califórnia. A Assembly Bill 5 (AB5) foi aprovada e entrou em vigor em janeiro de 2020.

Em 11 de agosto de 2020, foi proferida nova decisão pela Suprema Corte da Califórnia, em sede de ação civil pública ajuizada pela Procuradoria Geral do Estado em face da UBER e da LYFT, em que houve reconhecimento do vínculo de emprego de todos os motoristas das empresas. A decisão foi proferida liminarmente, mas sua fundamentação merece ser analisada. De acordo com o julgado, as rés não podem satisfazer o ponto B do teste ABC porque os trabalhadores estão inseridos no seu negócio principal. Embora elas tentem convencer o Juízo de que se trata de empresas de tecnologia, tal argumento vai de encontro às alegações da UBER em litígios federais e ao esforço conjunto das rés para derrubar a lei, inclusive atuando judicialmente para suspender a sua aplicação.

²⁹ CALIFORNIA COURTS. Appellate Case Informations. Disponível em: <https://appellatecases.courtinfo.ca.gov/search/case/mainCaseScreen.cfm?dist=0&doc_id=2093545&doc_no=5222732&request_token=NiIwLSEmXkg%2FWzBBSCJNVE9IQEg0UDxTISI%2BWzITUCAGcg%3D%3D>. Acesso em: 14 nov. 2022.

Ademais, as disposições estatutárias das empresas indicam que elas se dedicam ao transporte de pessoas em veículos automotores mediante compensação, e os motoristas são essenciais para todo o negócio por elas desenvolvido. Dispõe, ainda, a decisão, que tanto a Suprema Corte quanto o Legislativo já reconheceram que a classificação como contratados independentes retira os direitos básicos e a proteção dos trabalhadores, tais como salário-mínimo, seguro-desemprego, auxílio-doença etc. E ainda alerta para o efeito cascata que a contratação irregular tem nas empresas concorrentes, que cumprem a lei, consubstanciando-se em concorrência desleal diante da sonegação fiscal³⁰.

A decisão foi questionada pelas empresas. Em outubro de 2020, a Suprema Corte manteve a liminar³¹. Em novembro de 2020, foi aprovada em plebiscito a Proposition 22, que afasta a aplicação da nova legislação trabalhista na Califórnia dos trabalhadores via plataformas digitais. As empresas do setor investiram mais de US\$ 200 milhões na campanha, o maior valor já gasto na história do estado para iniciativas dessa natureza³².

A entidade sindical questionou perante o Poder Judiciário a aprovação da Proposition 22 e, em agosto de 2021, foi proferida decisão considerando-a inconstitucional, uma vez que violaria o poder do legislador regular o pagamento de salários aos trabalhadores. As empresas recorreram da decisão³³.

5. Organismos internacionais

A jurisprudência da Corte Interamericana desenvolveu o conceito de controle de convencionalidade a partir do caso *Almonacid Arellano vs. Chile*³⁴,

³⁰ CALIFORNIA COURTS. Appellate Case Informations: S265881. Disponível em: <<https://www.courts.ca.gov/opinions/archive/A160701M.PDF>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

³¹ BOND, Shannon. Uber and Lyft must make drivers employees, California Court rules. NPR, Washington, 22 out. 2020. Disponível em: <<https://www.npr.org/2020/10/22/926916925/uber-and-lyft-must-make-drivers-employees-california-appeals-court-rules>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

³² NATIONAL EQUITY ATLAS. Prop 22 Depresses Wages and Deepens Inequities for California Workers. Disponível em: <<https://nationalequityatlas.org/prop22-paystudy#:~:text=Rideshare%20companies%20have%20appealed%20the,Prop%2022%20remains%20in%20place>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

³³ Ibid.

³⁴ CORTE IDH. Caso *Almonacid Arellano y otros Vs. Chile*. Excepciones Preliminares, Fondo,

em que os Estados devem efetivar a obrigação de garantir os direitos humanos no âmbito interno por meio do exame da conformidade das normas e práticas nacionais diante da Convenção Americana.

Quando um Estado ratifica um tratado internacional, todos os seus órgãos estão sujeitos às obrigações previstas nesse documento. Assim, o Poder Judiciário e as autoridades do sistema de justiça, como o Ministério Público e a Defensoria Pública, por exemplo, têm a obrigação de exercer o controle de convencionalidade entre as normas internas e a Convenção Americana, no âmbito de suas atribuições, para que as disposições do Pacto de San José não sejam esvaziadas. Esse controle deve ser realizado “ex officio” e levar em consideração não apenas os artigos da Convenção Americana, mas também os padrões estabelecidos pela jurisprudência da Corte Interamericana, oriunda tanto de casos contenciosos como de sua competência consultiva³⁵.

Especificamente sobre o tema tratado nesta manifestação, destacamos o Parecer Consultivo n. 27 da Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre direito à liberdade sindical, negociação coletiva e greve, e sua relação com outros direitos, com perspectiva de gênero. Ao tratar do trabalho em contextos de mudanças no mercado de trabalho em razão de novas tecnologias, a Corte destacou que sua regulação:

“deve se realizar conforme os critérios de universalidade e irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, garantindo o trabalho digno e decente. Este Tribunal considera que os Estados devem adotar medidas legislativas e de outro caráter, centradas nas pessoas e não, principal ou exclusivamente, nos mercados, que correspondam aos desafios e às oportunidades que coloca a transformação digital do trabalho, incluindo o trabalho em plataformas digitais. Em específico, os Estados devem adotar medidas dirigidas a: a) o reconhecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras na legislação como empregados e empregados, se na realidade o são, pois dessa forma deverão ter acesso aos direitos trabalhistas a que têm direito, nos termos da legislação nacional; e, consequentemente, b) o reconhecimento dos direitos à liberdade sindical, negociação coletiva e greve. Nesse sentido,

Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Serie C No. 154, parágrafo 124.

³⁵ Id. Caso Cabrera García y Montiel Flores Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de noviembre de 2010. Serie C No. 220, parágrafo 225; Corte IDH. Caso Gelman Vs. Uruguay. Fondo y Reparaciones. Sentencia de 24 de febrero de 2011. Serie C No. 221, parágrafo 239; Corte IDH. Opinión Consultiva OC-21/14. Derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o en necesidad de protección internacional. Opinión Consultiva OC-21/14 de 19 de agosto de 2014. Serie A No. 21, parágrafo 31.

cabe mencionar que os direitos trabalhistas são universais (...)”³⁶

O não reconhecimento da relação de emprego entre os motoristas e a UBER leva o Brasil a violar o art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos.

No âmbito da OIT, é essencial mencionarmos a Recomendação n. 198, sobre a relação de trabalho. O seu art. 4, b, estabelece que:

“as políticas nacionais devem incluir, ao menos, medidas para: (...) combater as relações de trabalho disfarçadas, no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordo contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um empregado como se assim não o fosse, de forma a esconder o seu verdadeiro status legal, e estas situações podem fazer com que acordos contratuais tenham o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção”.

Nesse sentido, deve-se levar em consideração a manifestação do Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT sobre o enquadramento jurídico dos trabalhadores via plataformas digitais. No relatório *“Promoting employment and decent work in a changing landscape”* (2020), apontou-se que as novas formas de trabalho exigem um minucioso exame das reais condições desses trabalhadores, o que nem sempre é

³⁶ Id. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belem do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27, parágrafo 209. No original: “debe realizarse conforme a los criterios de universalidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, garantizando el trabajo digno y decente. Este Tribunal considera que los Estados deben adoptar medidas legislativas y de otro carácter, centradas en las personas, y no principal ni exclusivamente en los mercados, que respondan a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas digitales. En específico, los Estados deben adoptar medidas dirigidas a: a) el reconocimiento de los trabajadores y las trabajadoras en la legislación como empleados y empleadas, si en la realidad lo son, pues de esta forma deberán tener acceso a los derechos laborales que les corresponden conforme a la legislación nacional; y, en consecuencia, b) el reconocimiento de los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. En este sentido, cabe mencionar los derechos laborales son universales (...)”

aparente, e que o uso de meios tecnológicos para distribuir atividades para os trabalhadores não permite que sejam consideradas como formas de trabalho apartadas do resto do mercado de trabalho³⁷.

Aqui é importante recordar que recomendações constituem fontes materiais de direito, uma vez que não são objeto de ratificação pelos Estados-Membros e não criam direitos subjetivos individuais, como as convenções ratificadas, mas podem ser usadas como modelo para a produção legislativa interna, a edição de atos administrativos regulamentares, a elaboração de instrumentos coletivos de trabalho, a resolução de conflitos coletivos de interesses e a fundamentação de decisões judiciais.

Em março de 2024, o Conselho da União Europeia anunciou que os seus países membros chegaram a um acordo provisório de uma diretiva estabelecendo regras sobre o trabalho via plataformas digitais³⁸. O art. 5º do texto coloca que a relação entre uma plataforma de trabalho digital e um trabalho é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se identificarem elementos de controle e direção da atividade. Caso a plataforma queira refutar essa presunção, cabe a ela demonstrar que a relação é de outra natureza.

Finalmente, destacamos os posicionamentos do G20, grupo das 19 maiores economias do mundo e a União Europeia, sobre o tema. O Brasil faz parte do G20. Em junho de 2021, foi divulgada uma declaração dos Ministros do Trabalho do Grupo. No anexo 3 do documento, há opções de políticas públicas para reforçar as estruturas regulatórias do trabalho via plataformas digitais. Destacou-se que:

“continuamos empenhados em moldar uma transformação digital e um futuro de trabalho inclusivo, justo, sustentável e centrado no ser humano, tomando medidas para facilitar as transições para os empregados, os autônomos e os empregadores, adaptando-se a um mundo do trabalho em rápida mudança. Ao fazer isso, continuaremos promovendo emprego

³⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. ILC109/III(B). Disponível em: < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf>, acesso em: 14 nov. 2022, parágrafos 326 e 327.

³⁸ CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. Trabalhadores das plataformas: Conselho confirma acordo sobre novas regras para melhorar as suas condições de trabalho. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions>. Acesso em: 18 mar. 2024.

de qualidade, trabalho decente, proteção social adequada para todos, condições de trabalho seguras e saudáveis, diálogo social, os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e considerando a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho. Além disso, procuraremos assegurar que os trabalhadores não sejam privados de seus direitos trabalhistas e benefícios de proteção social devido a uma classificação equivocada de seu status empregatício”³⁹

6. Considerações finais

Existem diversas formas de lidar com a regulação do trabalho via plataformas digitais. Os países contam com as suas legislações existentes ou avançam para aprovar inovações legais para lidar com o tema.

Organismos internacionais, atentos aos efeitos que a disseminação dessa forma de trabalho produz nas sociedades, estão se manifestando no sentido de ressaltar a importância de assegurar direitos a esses trabalhadores. Independentemente da opção que se faça, é fundamental não caminhar na direção de negar a realidade.

Criar dispositivos legais afastando a caracterização do controle justamente diante de situações em que as empresas conseguem dirigir e organizar o trabalho alheio é um retrocesso enorme. A lição deixada pelas decisões judiciais, pelas novas leis e pelas manifestações dos organismos internacionais é praticamente uníssona em apontar para a centralidade de aplicar o princípio da primazia da realidade a partir das novas formas de controle adotadas pelas empresas proprietárias de plataformas digitais.

³⁹ G20 Labour and Employment Ministerial Declaration. Fostering an inclusive, sustainable, and resilient recovery of labour markets and societies. Disponível em: <<http://www.g20.utoronto.ca/2021/G20-2021-LEM-Declaration.pdf>>. Acesso em: 14 nov. 2022. No original: “we remain committed to shaping an inclusive, fair, sustainable and human-centred digital transformation and future of work, taking action to facilitate transitions for employees, the self-employed and employers adapting to the rapidly changing world of work. In doing this, we will continue promoting quality employment, decent work, adequate social protection for all, safe and healthy working conditions, social dialogue, the Fundamental Principles and Rights at Work and taking into account the ILO Centenary Declaration for the Future of Work. Moreover, we will seek to ensure that workers are not deprived of their employment rights and social protection benefits because of misclassification of their employment status.

Referências bibliográficas

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. *Real Decreto-ley 9/2021*. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>. Acesso em: 24 fev. 2024.

BOND, Shannon. *Uber and Lyft must make drivers employees, California Court rules*. NPR, Washington, 22 out. 2020. Disponível em: <https://www.npr.org/2020/10/22/926916925/uber-and-lyft-must-make-drivers-employees-california-appeals-court-rules>. Acesso em: 14 nov. 2022.

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. *Netherlands: Court rules Deliveroo riders are not freelancers; Deliveroo to appeal*. Disponível em: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/netherlands-court-rules-deliveroo-riders-are-not-freelancers-deliveroo-to-appeal/>. Acesso em 14 nov. 2022.

CALIFORNIA COURTS. *Appellate Case Informations: S265881*. Disponível em: <https://www.courts.ca.gov/opinions/archive/A160701M.PDF>. Acesso em: 14 nov. 2022.

_____. *Appellate Case Informations*. Disponível em: https://appellatecases.courtinfo.ca.gov/search/case/mainCaseScreen.cfm?dist=0&doc_id=2093545&doc_no=5222732&request_token=NilwLSEmXkg%2FWzBBSCJNVE9IQEg0UDxTISI%2BWzITUCAgCg%3D%3D. Acesso em: 14 nov. 2022.

CARLIM Federico Rosenbaum. *Fin del partido*. Uruguay: los choferes de Uber son trabajadores dependientes (TAT de 1º turno, sentencia n. 111/2020, 03.06.2020). Disponível em: <http://www.lacausalaboral.net.ar/doctrina-5.-rosenbaum-carli.html>. Acesso em: 14 nov. 2022.

CNN PORTUGAL. *Histórico*. Tribunal do Trabalho de Lisboa reconhece contrato de estafeta com a Uber Eats. Disponível em: <https://cnnportugal.iol.pt/trabalho/estafetas/historico-tribunal-do-trabalho-de-lisboa-reconhece-contrato-de-estafeta-com-a-uber-eats/20240203/65be58ded34e65afa2fa638e>. Acesso em: 23 fev. 2024.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. *Trabalhadores das plataformas: Conselho confirma acordo sobre novas regras para melhorar as suas condições de trabalho*. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions>. Acesso em: 18 mar. 2024.

CORTE IDH. *Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Serie C No. 154.

_____. *Caso Cabrera García y Montiel Flores Vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de noviembre de 2010. Serie C No. 220.

_____. *Caso Gelman Vs. Uruguay*. Fondo y Reparaciones. Sentencia de 24 de febrero de 2011. Serie C No. 221.

_____. *Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belem do Pará, de los artículos 34, 44 y 45*

de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27.

____. *Opinión Consultiva OC-21/14*. Derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o en necesidad de protección internacional. Opinión Consultiva OC-21/14 de 19 de agosto de 2014. Serie A No. 21.

COUR DE CASSATION. *Arrêt n. 374 du 4 mars 2020 (19-13.316)* – Cour de cassation – Chambre sociale – ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374. Disponível em: <<https://www.courdecassation.fr/decision>>. Acesso 14 nov. 2022.

DE RECHTSPAARK. ECLI:NL:RBAMS:2021:5029. Disponível em: <<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2021:5029&showbutton=true>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, 2016. DIÁRIO DA REPÚBLICA. **Lei n.º 13/2023, de 3 de abril**. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>. Acesso em: 24 fev. 2024.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *Código del Trabajo*. Disponível em: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf. Acesso em: 24 fev. 2024.

EL OBSERVADOR. *Tribunal de Apelaciones ratificó sentencia que obliga a Uber a pagar a chofer aguinaldo y salario vacacional*. Disponível em: <<https://www.elobservador.com.uy/nota/tribunal-de-apelaciones-ratifico-sentencia-que-obliga-a-uber-a-pagar-a-chofer-aguinaldo-y-salario-vacacional-20226312101>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

EMPLOYMENT COURTS. *E Tu Anor v Rasier*. Disponível em? <<https://www.employmentcourt.govt.nz/assets/Documents/Decisions/2022-NZEmpC-192-E-Tu-Anor-v-Rasier-Ops-BV-Ors-Judgment.pdf>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

G20 *Labour and Employment Ministerial Declaration*. Fostering an inclusive, sustainable, and resilient recovery of labour markets and societies. Disponível em: <<http://www.g20.utoronto.ca/2021/G20-2021-LEM-Declaration.pdf>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. ILC109/III(B). Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf>, acesso em: 14 nov. 2022..

____. *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf>. Acesso em 14. nov. 2022.

KALIL, Renan Bernardi. A condenação da Uber no Reino Unido, a OIT e a situação no Brasil. *Carta Capital*, São Paulo, 09 mar. 2021. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/opiniaao/a-condenacao-da-uber-no-reino-unido-a-oit-e-a>>

situacao-no-brasil/>. Acesso em: 14 nov. 2022.

MESA, Piá. *Fallo inédito em Uruguay*: Justicia considera trabajador dependiente a chofer de Uber. El País, Montevideo. Disponível em: <<https://negocios.elpais.com.uy/noticias/fallo-inedito-uruguay-justicia-considera-trabajador-dependiente-chofer-uber.html>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

NATIONAL EQUITY ATLAS. *Prop 22 Depresses Wages and Deepens Inequities for California Workers*. Disponível em: <<https://nationalequityatlas.org/prop22-paystudy#:~:text=Rideshare%20companies%20have%20appealed%20the,Prop%2022%20remains%20in%20place>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

others (Respondents). Disponível em: <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

PODER JUDICIAL ESPAÑA. *El Tribunal Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y um repartidor*. Disponível em: <<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

REUTERS. *Uber loses appeal as top Swiss court rules company is an employer*. Disponível em: <<https://www.reuters.com/business/autos-transportation/uber-loses-appeal-top-swiss-court-rules-company-is-an-employer-2022-06-03/>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

SWISS INFO. *Swiss court confirms Uber status as “employer”*. Disponível em: <<https://www.swissinfo.ch/eng/swiss-court-confirms-uber-status-as--employer-/46036976>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

_____. *Uber accepts Swiss court decision on employee*. Disponível em: <<https://www.swissinfo.ch/eng/uber-accepts-swiss-court-decision-on-employee/46208314>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

_____. *UberPop driver wins “landmark” unfair dismissal case*. Disponível em: <https://www.swissinfo.ch/eng/court-ruling_uberpop-driver-wins--landmark--unfair-dismissal-case/44941794>. Acesso em: 14 nov. 2022.

UK SUPREME COURT. *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*. Disponível em: <<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

TRABALHADOR DE APLICATIVO COMO AUTÔNOMO: NEM EMPREGO FORMAL NEM TRABALHO AVULSO, UMA NOVA CATEGORIA PROFISSIONAL (ART. 3º DO PL 12/2014)

REGINA SONIA COSTA FARIAS¹

BRENA MÁRCIA DANTAS NOGUEIRA²

Resumo: O texto aborda a crescente precarização do trabalho por meio da uberização pelo PLP 12/2024, que busca regularizar a relação entre motoristas de aplicativos e empresas intermediadoras. O texto discute como esse projeto reflete a tendência de uberização do trabalho, caracterizada pela flexibilidade precária e pela fragilização dos direitos trabalhistas. Destaca-se a análise das causas e consequências dessa escalada. Além disso, aborda-se a influência do capitalismo flexível e da economia de plataforma na intensificação da exploração laboral e nas desigualdades socioeconômicas. Por fim, o projeto de lei complementar 12/2024 propõe classificar os motoristas de aplicativos como autônomos, contrariando o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e perpetuando a desregulamentação do setor, resultando em precarização do trabalho. Isso reflete a ascensão do "Indivíduo S/A" e do capitalismo flexível, enfraquecendo os direitos dos trabalhadores e exigindo ações para preservar a justiça social e os direitos laborais fundamentais.

Palavras-chaves: PLP 12/2024; uberização; capitalismo flexível; fragilização proteções trabalhistas; trabalhador autônomo, avulso e formal.

1. Introdução

O PLP 12/2024 foi apresentado no início de 2024 como uma alternativa para regular a situação dos trabalhadores que prestam serviços como motoristas em veículos de quatro rodas por intermédio de aplicativos. Conforme publicações oficiais, o PLP foi organizado com base em projeto elaborado de maneira tripartite, com participação das empresas, trabalhadores e do governo.

¹ Advogada, Mestre em Direito pela Universidade Federal do Ceará, secretária do GRUPE.

² Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Ceará, monitora de Direito do Trabalho I, vinculada ao Grupe.

O art. 3º do referido PLP classifica como autônomos os trabalhadores que atuam como motoristas por intermédio das plataformas digitais, não obstante ostentem as características de trabalhador formal, em nome da liberdade que disporiam de escolher quando se logariam ao aplicativo. O PLP simboliza, a tendência de uberização propagada por uma lógica de trabalho gerencial calcada no capitalismo flexível que há algum tempo põe em xeque as proteções trabalhistas.

A escalada do projeto de fragilização do direito e da justiça do trabalho é uma preocupação central que permeia o debate atual sobre as relações trabalhistas. Nos últimos anos, tem-se observado uma série de ataques e tentativas de desmonte dos mecanismos que historicamente protegeram os trabalhadores.

O estágio de desenvolvimento dessa ideia é um retrato do que tem sido discutido e debatido na literatura especializada. Autores como Martins³ têm destacado a importância de compreender a reforma trabalhista, representada pela lei 13.467/2017 no Brasil, como um símbolo de um movimento mais amplo de enfraquecimento dos direitos sociais dos trabalhadores e da erosão das instituições responsáveis pela regulação do trabalho. Essa análise é complementada por pesquisadores como Alves⁴ e Antunes⁵, que apontam para os efeitos da precarização do trabalho na desigualdade econômica e na fragilização dos direitos trabalhistas.

A escolha do recorte específico dentro desse universo de interesse se dá em função da relevância e atualidade do tema. O avanço da uberização do trabalho e eventual aprovação do projeto de lei complementar nº 12/2024 nos termos em que está suscitam debates e preocupações acerca do futuro das relações trabalhistas. O texto busca explicar e analisar esses fenômenos, destacando suas implicações para os trabalhadores e para a sociedade como um todo.

A pesquisa sobre esse tema é de relevância tanto prática quanto científica. No âmbito prático, busca-se compreender e elucidar os impactos das transformações no mundo do trabalho na vida das pessoas, especialmente daquelas mais vulneráveis. No aspecto intelectual, a pesquisa contribui

³ BRASIL DE FATO. Avesso ao Direito. As decisões do STF e o desmonte da Justiça do Trabalho. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2023/07/07/as-decisoes-do-stf-e-o-desmonte-da-justica-do-trabalho>. Acessado em 18.03.24.

⁴ ALVES, G. A condição do proletariado: a precariedade do trabalho no capitalismo global. Bauru: Canal6, 2009

⁵ ANTUNES, R. A desertificação neoliberal no Brasil (Collor, FHC e Lula). Campinas: Autores Associados, 2004.

para a ampliação do conhecimento sobre as dinâmicas do capitalismo contemporâneo e suas consequências sociais, bem como para o debate sobre possíveis alternativas e soluções para os desafios enfrentados.

As contribuições da pesquisa incluem uma melhor compreensão dos processos de fragilização do direito do trabalho e da justiça social, bem como a identificação de possíveis caminhos para enfrentar esses desafios. Ao analisar criticamente o modelo de trabalho flexível e a precarização das proteções trabalhistas, o artigo visa estimular reflexões e debates sobre o PLP 12/2024, além dos mecanismos de controle gerencialista e sua correlação com o capitalismo flexível.

Os problemas de pesquisa explicitados ao longo do texto incluem a compreensão das dinâmicas do trabalho autônomo no contexto da economia flexível, a avaliação dos impactos do PLP 12/2024 na consolidação da precarização das proteções trabalhistas e a análise das causas e consequências da escalada do projeto de fragilização do direito do trabalho. Esses problemas representam questões-chave que norteiam a pesquisa e orientam a discussão travada sobre o PLP 12/2024.

No que diz respeito a abordagem do problema, a pesquisa será qualitativa, visto que abordará o problema a partir de pesquisa acadêmica não mensurável. O procedimento técnico da abordagem do problema dar-se-á de modo essencialmente bibliográfico, ao consultar referências teóricas em artigos científicos, monografias e notícias e jurisprudência do TST. A utilização dos resultados acontecerá de modo eminentemente puro, posto que o que se busca é incrementar o conhecimento já existente sobre o tema. O objetivo da pesquisa é essencialmente exploratório, já que se tenciona a familiarização com o tema.

2. PLP 12/2024, uberização e a escalada da precarização das proteções trabalhista

O projeto de lei complementar nº 12/2024 foi apresentado como alternativa para regulamentar a relação de trabalho intermediada por empresas operadoras de aplicativo de transportes e os motoristas dessas plataformas. A elaboração deu-se de maneira tripartite, da qual participaram as empresas, trabalhadores e o governo federal⁶.

⁶ GOVERNO FEDERAL. Secretaria de Comunicação Social. Empresas e trabalhadores debateram proposta de regulação do trabalho autônomo por plataforma. Disponível em <https://www.gov.br/secom/pt-br/fatos/brasil-contra-fake/noticias/2023/3/empresas-e-trabalhadores->

O TST⁷ havia debatido acerca do enquadramento do desses trabalhadores no acórdão do recurso de revista 100353-02.2017.5.01.0066. Na referida decisão, o TST abordou a crescente desregulamentação amplamente praticada pelo sistema, gerando deterioração do trabalho humano e lancinante desigualdade entre as partes. Assim, fortalecia-se a inexistência de direitos individuais e sociais, ausência das proteções das entidades sindicais e inevitável exclusão previdenciária.

Ato contínuo, dissertou que os avanços tecnológicos necessariamente precisam englobar também os interesses das pessoas humanas em detrimento do interesse exclusivo do poder econômico, efetivando-se, assim, o progresso civilizatório, em um constitucionalismo humanístico e social. Nesta toada, destaca que o Direito do Trabalho está atado à evolução do sistema, buscando equilibrar as distorções econômico-sociais, conferindo-lhe, certa civilidade.

O TST faz, ainda, menção aos casos decididos pela Corte de Cassação francesa, que reconheceu o vínculo entre motorista e empresa em razão da falta de autonomia do motorista e da subordinação existente em ambos; a decisão do Tribunal Superior de Justiça de Madrid, na Espanha, que decidiu no sentido de que não era de natureza autônoma; nos EUA, a Suprema Corte da Califórnia reconheceu como incorreta a classificação que reconhecia seus trabalhadores como autônomos independentes e por fim, decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, que reconheceu que o serviço prestado por essas empresas não correspondiam apenas a mera intermediação entre usuários e motoristas.

Assim, decidiu que a ordem jurídica não permite a contratação de trabalho por pessoa natural com intensos elementos da relação de emprego sem incidência do mínimo a assegurar o básico do ser humano. Admiti-lo seria puro retrocesso civilizatório, visto que o trabalho não é mercadoria, mas instrumento que assegura a dignidade.

Sendo assim, formas alternativas de prestação de serviços, como estágios, trabalho autônomo, contratos eventuais, cooperação e práticas como "pejotização" e "uberização", são usadas com frequência para contornar as leis trabalhistas e precarizar as relações de emprego, visando aumentar os lucros das empresas. No entanto, se os elementos de uma relação de emprego estiverem presentes, essa relação deve ser reconhecida e regida pelas leis

debateram-proposta-de-regulacao-do-trabalho-autonomo-por-plataforma. Acesso em 18.03.2024.

⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido Uber do Brasil Tecnologia LTDA e outros. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 6 de abril de 2022.

trabalhistas, conforme estabelecido no artigo 9º da CLT, que trata de fraudes nesse contexto. Dessa forma, e com base na argumentação supramencionada, o TST entendeu por reconhecer o vínculo de emprego entre as plataformas e seus motoristas, sendo imperativo reconhecer as características típicas da relação de emprego na relação hoje existente.

Não obstante, o art. 3º dispõe que o trabalhador que presta serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas com intermediação de empresa operadora de aplicativo será enquadrado como autônomo e regido por aquele projeto de lei complementar desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo. Frise-se que o projeto prevê a intermediação de empresa operadora, mas caracteriza aqui o prestador de serviços como autônomo em nome de uma pretensa liberdade em decidir sobre dias e horários, ignorando por completo o conceito de trabalhador avulso. Assim, foi na contramão das tendências mundiais e do que decidiu o TST.-

Veja-se, ainda que, por qualquer natureza de argumento, notadamente aqueles que dizem respeito à subordinação - em algum grau relativizada nesse tipo de contrato -, não fosse reconhecido o vínculo de emprego formal com as características dispostas no art. 2º da CLT, esses mesmos argumentos não podem ser aplicados ao trabalhador avulso. O trabalhador avulso é aquele que presta serviços a um tomador sob a intermediação de um terceiro, tal qual ocorre com os motoristas de aplicativo, que prestam serviço sob intermediação da plataforma.

Empregado e trabalhador avulso não se confundem conceitualmente, são para a lei, especificamente previdenciária e trabalhista, sujeitos distintos. Não obstante, a Constituição no art. 7º, XXXIV, equiparou-os com relação aos seus direitos. A partir disso, o trabalhador avulso, ainda que não preencha os requisitos do emprego formal previstos na CLT tem garantidos seus direitos: recebe 13º, férias com adicional de 1/3, FGTS e está assegurado com relação a acidentes de trabalho que porventura venham a sofrer, entre outros direitos. Aos trabalhadores de aplicativo enquadrados como autônomos pelo PLP 12/2024, tudo estará sendo negado, farão jus apenas a cobertura previdenciária desde que vertidas as contribuições nos prazos determinados. Eventual aprovação do PLP 12/2024 não melhorará o que é oferecido hoje, continuarão imersos em insegurança.

O projeto corrobora uma tendência crescente da pejotização nas relações de trabalho, na qual com frequência um empregado é instado a constituir uma pessoa jurídica para poder ser admitido, com a finalidade de

travestir a relação de emprego sob a roupagem de um aparente contrato civil, conforme leciona Casagrande⁸. No atual PLP 12/2024, há, no entanto, uma inovação: agora sequer é necessário que se constitua pessoa jurídica para que seja perpetrada a fraude.

A pejetização era, até pouco tempo, o mais valioso instrumento para ludibriar a legislação trabalhista, revestindo-se de diversas formas, adquiria diferentes faces que tinham algo em comum: eximir o empregador das obrigações trabalhistas e dos riscos de seu próprio negócio. Hoje, no entanto, a pejetização coincide com uma nova forma de organização que avança na dinâmica laboral: a economia de plataforma ou uberização. Esse novo padrão de ocupação é estimulado essencialmente por uma tendência de substituição dos empregos de tempo integral e contrato estável de trabalho para as “formas atípicas de trabalho”.

No modelo de plataformização ou uberização favorece-se dinâmica que travestem contratos de emprego em contratos civis. Há, no entanto, uma alteração substancial e mais profunda no que diz respeito as forças ativas e de reserva no mundo do trabalho. Reduz-se a distância entre elas de modo que constitua-se uma “classe trabalhadora de reserva”, conforme definiu Felix⁹, onde a classe trabalhadora e a força de trabalho estão em constante circulação.

Ao versar sobre circulação da força de trabalho, faz-se referência ao movimento dos trabalhadores para encontrar um emprego e realizar seu trabalho. O movimento envolve sobretudo o tempo e os recursos necessários para que os trabalhadores encontrem as oportunidades de trabalho. Esses custos envolvem, inclusive o tempo em que integram o “exército de reserva” em que estão disponíveis para trabalhar, mas não encontram uma oportunidade. O modelo de plataformização, reduz a distância entre as forças ativas e de reserva do mercado de trabalho. Dessa forma, os trabalhadores em curto período de tempo oscilam entre um e outro estado. Desenvolve-se um sistema de trabalho “*just in time*”, onde a força de trabalho é chamada por curtos períodos quando o empregador necessita e dispensada em seguida.

Nesse modelo, a força de trabalho e o trabalhador comparam-se a

⁸ CASAGRANDE, Cassio. Pejetização: STF ‘liberou geral’ e CLT agora é facultativa. Disponível em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/pejetizacao-stf-liberou-geral-e-clt-agora-e-facultativa-09102023>, Acesso em 18.03.2024.

⁹ FELIX, Gil. Trabalhadores de plataformas digitais: mundialização, superexploração e luta de classes. *Sociedade e Estado* [online]. 2023, v. 38, n. 01 pp. 35-62. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202338010002>>. Epub 05 Jun 2023. ISSN 1980-5462. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202338010002>. Acesso em 18.03.2024.

mercadorias que são compradas e vendidas quando necessário, de modo que podem ser rapidamente contratadas quando há demanda e igualmente dispensadas quando não são mais necessárias. Consequentemente, ao manter o preço ofertado a força de trabalho, mas aumentar o tempo de circulação onde trabalhadores permanecem por mais tempo sem remuneração, os efeitos diretos são o prolongamento da jornada e sua intensificação, analisa Felix¹⁰. O PLP 12/2024 ratifica o modelo, legalizando a dinâmica de exploração e retirando do trabalhador a proteção contra as mudanças de mercado, tornando os postos de trabalho mais instáveis e incertos ao transferir para o trabalhador um risco pelo negócio que deveria ser assumido pela empresa.

3. Trabalhador S.A., o capitalismo flexível e a nova dinâmica de um trabalho (pseudo) autônomo

O conceito de indivíduo S/A foi cunhado por Gaulejac¹¹ para definir a maneira como as pessoas são tratadas como recursos ou ativos dentro de uma organização, substituindo a noção de ser humano. Sob essa lógica, os indivíduos são percebidos não mais como trabalhadores, mas como entidades despersonalizadas e substituíveis.

A percepção é originada dentro de uma noção de capitalismo flexível que ganha força nos últimos anos sob um modelo gerencialista de trabalho. Consoante define Sennet¹², é um sistema em que a volatilidade, a flexibilidade, a individualidade e a meritocracia dominam as novas condições produtivas. Notoriamente, o modelo supracitado favorece-se do estímulo a competitividade e a meritocracia entre os trabalhadores.

A fragmentação dos trabalhadores enquanto classe é um mecanismo valioso para manutenção da dinâmica. Os trabalhadores ao se enxergarem enquanto classe possuem interesses em comum e mecanismos muito mais fortes para reivindicá-los, cite-se a greve como o exemplo que se sobressai. Ao torná-los autônomos, no entanto, além de seus direitos trabalhistas, perdem sua unicidade, passando a se enxergarem sob uma lógica individual.

¹⁰ Ibidem, p. 44.

¹¹ GAULEJAC, V. de. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

¹² SENNETT, R. A Corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999; SENNETT, R. O novo espírito do capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2006.

O PLP 12/2024 age para ratificar o modelo gerencialista e o sistema de capitalismo flexível. No art. 3º colocam como autônomo os motoristas de aplicativo, buscando inseri-los em categoria individual e os afastando enquanto classe trabalhadora. A dita autonomia, no entanto, não sobrevive até a próxima página, haja vista que no art. 5º do mesmo diploma, estão presentes disposições para delimitar a jornada máxima de trabalho e dando a empresa poder de adotar normas e medidas para manter a qualidade dos serviços por intermédio da plataforma, que admitem variados mecanismos de controle. Obviamente, o modelo não passa de uma (pseudo) autonomia que mascara os requisitos de uma relação de trabalho formal.

Por definição legal, o empregado é definido no art. 3º da CLT como *“toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”*. O trabalhador avulso é definido por Godinho¹³ como a modalidade de trabalhador eventual, que oferta sua força de trabalho por curtos períodos de tempo entrecortados a distintos tomadores sem fixar-se em qualquer deles, é regulado pela lei 12.815/2013 no caso do portuário e pela lei 12.023/2009 no caso do não portuário. Difere-se do trabalhador eventual por necessitar de entidade intermediária para prestação dos serviços.

O trabalhador autônomo, por seu turno, diferencia-se da relação de emprego, de acordo com Godinho¹⁴, essencialmente pela ausência da subordinação, podendo estar ausente, ainda a pessoalidade. Fundamentalmente, o autônomo dispõe de liberdade, não estando sujeito as determinações impostas por um empregador e dispondo, ainda, de independência quanto a escolha dos trabalhos que pretende assumir.

O discurso gerencial que ganha proporção, no entanto, apregoa que todos os trabalhadores vivam em contínua superação, mantendo-se flexíveis e adaptáveis a fim de que acompanhem as mudanças impostas pelo mercado, como dispõem Dardot e Laval¹⁵. Essa lógica, embora possa parecer motivadora à primeira vista, esconde uma face sombria: a exaustão e a desumanização. A lógica de trabalho expressa nesse discurso gerencial ignora as necessidades individuais dos trabalhadores, tratando-os como peças substituíveis em uma máquina impessoal.

¹³ Delgado, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ DARDOT, P.; LAVAL, C. A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

Além disso, há uma cultura de fomento a individualidade, de modo a estimular a competitividade entre os próprios trabalhadores. Essa cultura é responsável por distanciar os trabalhadores, dificultando que se organizem coletivamente na busca de seus direitos. Ao colocar como adversários os empregados, dando a falsa impressão de que são autônomos e que estão inseridos em um ambiente estritamente meritocrático no qual suas conquistas dependem apenas de si, colabora-se para implementação de um sistema caracterizado pela desregulamentação das normas legais.

Como consequência da dificuldade de união entre os trabalhadores, tem-se minguado seu poder de reivindicar, já que protestos individuais não possuem a mesma força que o coletivo. Inevitavelmente, favorece-se a fragilização dos direitos já conquistados, tornando-os mais suscetíveis a modificações que via de regra não favorecem o trabalhador, além da dificuldade em conquistar novos direitos, culminando em inevitável precarização estrutural, consoante analisam Alves¹⁶ e Antunes¹⁷.

O modelo gerencialista e a legitimação do lucro como resultado desenvolvem uma nova representação do mundo em que a única forma de autorrealização está centrada na lógica da produtividade. Assim, multiplicam-se os empreendedores de si mesmos, empresariando a própria vida e dando origem ao conceito de Indivíduo S.A. O conceito é perfeito para definir a situação vivida por motoristas de aplicativo, os (pseudo) empresários que não dispõem de qualquer liberdade e vivem da venda de sua força de trabalho. Sob essa lógica de gestor de si, o indivíduo entende-se como empresa, que deve ser valorizada e atualizada. A vida humana torna-se capital que precisa ser produtivo para ser valorizada.

Assim, o trabalho dito autônomo distancia-se do conceito original construído pelas legislações e doutrinas trabalhistas e previdenciárias. O que verifica-se efetivamente é um processo de autonomização – no sentido de tornar-se autônomo – com todas as características típicas definidas pela CLT como relação de emprego, realizada a critério exclusivo da empresa. Fez-se letra morta o art. 7º da Constituição. Tornou-se facultativa a CLT.

¹⁶ ALVES, G. A condição do proletariado: a precariedade do trabalho no capitalismo global. Bauru: Canal6, 2009.

¹⁷ ANTUNES, R. A desertificação neoliberal no Brasil (Collor, FHC e Lula). Campinas: Autores Associados, 2004.

4. A escalada e consolidação do projeto de fragilização do direito e da justiça do trabalho

O direito do trabalho sofre nos últimos anos uma série de ataques e tentativas de desmonte com a fragilização dos mecanismos que protegem o trabalhador. A força que outrora foi responsável por reduzir cargas horárias extenuantes e garantir que o empregado gozasse de proteção em caso de doença ou que contribuiu para vultuosa redução do trabalho infantil há algum tempo foca apenas em não perder o que já foi conquistado.

Há alguns dias ganhou notoriedade a saga vivida por imigrantes ilegais que partem da América do Sul e tentam chegar aos Estados Unidos por terra. Ao sair de seu país, atravessam a floresta de Darién com ladeiras íngremes e rios com forte correnteza até a chegada na América Central. Na América Central, precisam percorrer trechos igualmente perigosos e dominados por gangues, passando por diversos países até chegarem a fronteira com o Texas. Em uma entrevista¹⁸, um dos imigrantes ilegais narra a jornada vivida pela segunda vez. Anteriormente, ele conseguiu realizar toda a travessia e, na fronteira com o Texas, foi preso e deportado, é a mais perfeita definição da palavra “frustração”.

O direito do trabalho hoje tem muito em comum com a trajetória descrita. No passado, por intermédio dos embates trabalhistas, o trabalho infantil foi formalmente proibido; a jornada de trabalho, que já chegou ao absurdo número de 16h a 18h diárias foi reduzida para menos de 8h na maioria dos países; instituiu-se uma remuneração mínima; surgiram as férias, o adicional de 1/3 e o 13º; o trabalhador passou a ser assegurado pela previdência e ganhou proteção quanto a infortúnios como doenças e acidentes; seus dependentes, foram assegurados com a pensão por morte; desemprego também passou a ser uma preocupação, surgiram o FGTS e o seguro-desemprego; a saúde do trabalhador também recebeu atenção: o trabalho noturno, perigoso e insalubre precisam oferecer alguma contraprestação, ainda que exclusivamente pecuniária. A floresta de Darién fora atravessada, as gangues pareciam superadas.

O cenário gerava esperança e enchia de entusiasmo aqueles com mínimo espírito de justiça. A força de trabalho deveria ser um ativo valorizado, é o mais

¹⁸ CAFÉ DA MANHÃ: *O caminho de imigrantes na selva da morte*. Repórteres: Mayara Paixão e Lalo de Almeida. Spotify. Podcast. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/4Er2Ou3olsLf5ENx6dk64?si=EHrPny60RQWRJ1JOLxq7Og>. Acesso em: 7 mar. 2024.

valioso instrumento para redistribuição de renda, como dispôs Casagrande¹⁹. A contraprestação justa seria capaz de erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais, de ofertar vida em detrimento da sobrevivência hoje oferecida.

Todavia, paulatinamente, e não acredito que seja possível precisar quando, as conquistas espaçaram-se e em certo ponto não era mais possível dizer quando novos direitos foram conquistados ou quando um já existente fora ampliado. Parecia que a situação tenderia a imutabilidade. No entanto, singelamente, quase como se ninguém fosse perceber, pequenas movimentações resultavam em algum grau de retrocesso.

As movimentações ganharam força e tornaram-se cada vez mais frequentes, alçando voos maiores, alcançando interlocutores mais altos e perdendo cada vez mais o pudor. Consoante dispõe Martins²⁰, no Brasil, o principal símbolo é, possivelmente, a lei 13.467/2017, a reforma trabalhista, que escancarou um movimento de destruição sistemática dos direitos sociais dos trabalhadores brasileiros e o ataque as instituições responsáveis pela regulação e equilíbrio na dinâmica laboral. Foi a deportação do imigrante ao chegar no destino almejado após atravessar uma floresta perigosa e sobreviver a um sem número de gangues.

A reforma trabalhista dificultou o acesso à justiça do trabalho, propôs uma nova dinâmica de negociação individual que pode prevalecer sobre a legislação e minou os sindicatos ao retirar-lhes sua principal fonte de custeio. Houve uma subversão quanto ao conceito de hipossuficiência com a criação de empregados que supostamente teriam poder de negociação junto ao patrão em razão de salário e nível educacional, esvaziando-se o conceito de subordinação jurídica longamente construído pela doutrina.

Na falta de proteção trabalhista e sem liberdade econômica, o proletário migra para formas de trabalho cada vez piores e se deixa ser ainda mais explorado. Assim, acentua-se a desigualdade econômica, confinando os trabalhadores a miséria e minando suas possibilidades de escolha. O PLP 12/2024 é, a um só tempo, agente e resultado desse movimento de fragilização.

A Suprema Corte brasileira não interveio, foi conivente, agiu para esvaziar ainda mais a Justiça do Trabalho. Alegou por reiteradas vezes sua incompetência para decidir sobre – acredite se quiser – relações de trabalho, minando o TST. Assim, pôs em risco, em uma canetada, as conquistas que

¹⁹ CASAGRANDE, Cassio. Barroso, desigualdade social e a pejotização do trabalho. Disponível em <https://www.jota.info/autor/cassio-casagrande>. Acesso em 18 mar. 2024.

²⁰ MARTINS, op.cit.

levaram décadas. Como definiu Casagrande²¹, deram o golpe final na (finada) justiça do trabalho. O imigrante esperançoso foi deportado.

5. Considerações finais

O projeto de lei complementar 12/2024 surge como uma tentativa de regulamentar a relação de trabalho entre empresas de aplicativos de transporte e seus motoristas. A proposta vai na contramão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que alerta para a crescente desregulamentação do setor, resultando em precarização do trabalho e desigualdade entre as partes. O TST destaca a importância de considerar os interesses humanos no contexto das inovações tecnológicas e defende que o Direito do Trabalho deve evoluir para equilibrar as relações econômico-sociais.

Inobstante, o projeto de lei vai contra essa tendência ao classificar os trabalhadores de aplicativos como autônomos, ignorando os vínculos de subordinação e dependência econômica. Essa abordagem, alinhada com uma crescente tendência de pejetização e uberização do mercado de trabalho, transfere os riscos e responsabilidades das empresas para os trabalhadores, reduzindo a proteção trabalhista e aumentando a instabilidade e incerteza no emprego. O modelo proposto pelo PLP 12/2024 legaliza essa dinâmica de exploração, prolongando jornadas de trabalho e intensificando a precarização, ao mesmo tempo em que retira dos trabalhadores a proteção contra as mudanças do mercado, perpetuando um ciclo de insegurança e vulnerabilidade.

O conceito de "Indivíduo S/A" descreve a forma como as pessoas são tratadas como recursos dentro das organizações, substituindo a ideia de ser humano por uma abordagem de gestão centrada na produtividade. Assim, está em consonância com a ascensão do capitalismo flexível, onde a volatilidade e a flexibilidade dominam as condições de trabalho. Ao fragmentar os trabalhadores em uma lógica de competitividade e meritocracia, o modelo gerencialista reforça a despersonalização do trabalho e enfraquece a união entre os trabalhadores, dificultando suas reivindicações coletivas.

O PLP 12/2024 nos termos em que está redigido atua para legitimar o modelo de desregulamentação ao colocar os motoristas de aplicativos como autônomos, embora imponha diversas restrições e controle por parte das

²¹ CASAGRANDE, Cassio. A morte lenta e dolorida da Justiça do Trabalho. Disponível em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/a-morte-lenta-e-dolorida-da-justica-do-trabalho-16102023>. Acesso em 18 mar. 2024.

empresas, contradizendo a ideia de verdadeira autonomia e contribuindo para a precarização estrutural do trabalho. A dinâmica reflete a ascensão de uma cultura que valoriza a produtividade acima das necessidades e direitos individuais dos trabalhadores, transformando a vida humana em capital a ser explorado.

Em síntese, os desafios enfrentados pelo direito do trabalho nos dias de hoje refletem uma tendência preocupante de fragilização dos direitos trabalhistas e sociais conquistados ao longo de décadas de luta. A reforma trabalhista no Brasil e outras medidas similares, como o PLP 12/2024, são exemplos claros desse movimento, que mina as proteções aos trabalhadores e enfraquece os mecanismos de garantia de direitos.

É fundamental reconhecer que a proteção dos direitos trabalhistas não é apenas uma questão de legislação, mas também uma questão de justiça social e equidade. A desregulamentação excessiva do mercado de trabalho e a redução dos direitos dos trabalhadores resultam em uma maior desigualdade econômica e social, comprometendo o bem-estar e a dignidade de milhões de pessoas.

Portanto, é crucial que governos, legisladores e instituições trabalhistas ajam com responsabilidade para preservar e fortalecer os direitos dos trabalhadores. É necessário promover políticas que garantam condições de trabalho dignas, proteção social adequada e uma distribuição justa dos benefícios do progresso econômico, onde o trabalho seja valorizado enquanto instrumento de redistribuição de renda.

Referências bibliográficas

ALVES, G. *A condição do proletariado: a precariedade do trabalho no capitalismo global*. Bauru: Canal6, 2009.

ANTUNES, R. *A desertificação neoliberal no Brasil (Collor, FHC e Lula)*. Campinas: Autores Associados, 2004.

BRASIL DE FATO. Averso ao Direito. *As decisões do STF e o desmonte da Justiça do Trabalho*. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2023/07/07/as-decisoes-do-stf-e-o-desmonte-da-justica-do-trabalho>. Acesso em 18.03.24.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido Uber do Brasil Tecnologia LTDA e outros. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 6 de abril de 2022.

CAFÉ DA MANHÃ: *O caminho de imigrantes na selva da morte*. Repórteres: Mayara Paixão e Lalo de Almeida. Spotify. Podcast. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/4Er2Ou3olsLfY5ENx6dk64?si=EHRpNy60RQWRJ1JOLxq7Og>. Acesso em: 7 mar. 2024.

CARELLI, Rodrigo. *Como mentir com estatística sobre os trabalhadores em plataformas*. Disponível em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/como-mentir-com-estatistica-sobre-os-trabalhadores-em-plataformas-24072020>. Acesso em 18.03.2024.

CASAGRANDE, Cassio. *A morte lenta e dolorida da Justiça do Trabalho*. Disponível em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/a-morte-lenta-e-dolorida-da-justica-do-trabalho-16102023>. Acesso em 18.03.2024.

CASAGRANDE, Cassio. *Barroso, desigualdade social e a pejotização do trabalho*. Disponível em <https://www.jota.info/autor/cassio-casagrande>, Acessado em 18.03.2024.

CASAGRANDE, Cassio. *Pejotização: STF 'liberou geral' e CLT agora é facultativa*. Disponível em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/pejotizacao-stf-liberou-geral-e-clt-agora-e-facultativa-09102023>, Acesso em 18.03.2024.

DARDOT, P.; LAVAL, C. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.

FELIX, Gil. Trabalhadores de plataformas digitais: mundialização, superexploração e luta de classes. *Sociedade e Estado [online]*. 2023, v. 38, n. 01 [Acessado 26 Março 2024], pp. 35-62. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202338010002>>. Epub 05 Jun 2023. ISSN 1980-5462. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202338010002>. Acesso em 18.03.2024.

GAULEJAC, V. de. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

GOVERNO FEDERAL. Secretaria de Comunicação Social. *Empresas e trabalhadores debateram proposta de regulação do trabalho autônomo por plataforma*. Disponível em <https://www.gov.br/secom/pt-br/fatos/brasil-contrafake/noticias/2023/3/empresas-e-trabalhadores-debateram-proposta-de-regulacao-do-trabalho-autonomo-por-plataforma>. Acesso em 18.03.2024.

SENNETT, R. *A Corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SENNETT, R. *O novo espírito do capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2006.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS: O BRASIL NA CONTRAMÃO DA CIVILIZAÇÃO

RODRIGO DE LACERDA CARELLI¹

Resumo: A regulamentação do trabalho em plataformas é temática de discussão global no contexto do avanço tecnológico e da economia de compartilhamento. Em março de 2024, o Poder Executivo brasileiro propôs o Projeto de Lei Complementar 12/2024, cujos termos vão de encontro à diretiva firmada no Conselho da União Europeia, que se centrara em dois eixos de regulação: o combate às fraudes decorrentes de falsos contratos civis e a proteção geral no uso de algoritmos e da inteligência artificial. Enquanto a Comunidade Europeia se posiciona no sentido da manutenção de conquistas civilizatórias para os trabalhadores em plataformas, a proposta do Brasil caminha na contramão, na direção da exploração e da negação do direito do trabalho, omitindo-se quanto à regulação da inteligência artificial e do algoritmo. Nesse contexto, o presente artigo propõe-se a realizar um estudo comparativo entre o Projeto de Lei em trâmite no Brasil e a diretiva europeia, a fim de compreender possíveis diferenças e semelhanças entre seus termos. Para o alcance de conclusões, realizou-se pesquisa qualitativa documental, em estudo de Direito Comparado, com caráter crítico e aplicação prática, chegando à conclusão que se trata de dois projetos opostos em sua natureza: o brasileiro com uma vocação de criação de uma subcategoria de trabalhadores sem direitos trabalhistas e o europeu com pretensão de proteção estendida a todo tipo de trabalhador.

Palavras-chaves: trabalho em plataformas; Projeto de Lei Complementar 12/2024; União Europeia; exploração.

1. Introdução

No contexto do avanço tecnológico, da nova organização do trabalho por programação e da oferta de bens e serviços na economia de compartilhamento, a exploração de trabalhadores desponta em meio às preocupações globais da atualidade.

¹ Mestre em Sociologia e Direito pela Universidade Federal Fluminense. Doutor em Sociologia pelo IESP/UERJ. Professor do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Procurador do Trabalho no Rio de Janeiro.

Na tentativa de assegurar direitos mínimos para a proteção dos trabalhadores de plataforma e de reduzir danos relacionados ao já preocupante avanço tecnológico, a Comunidade Europeia estabeleceu acordo² firmado em dois eixos de regulação: o combate às fraudes pelo uso de falsos contratos civis e a proteção geral em face do uso de algoritmos e inteligência artificial.

O Brasil, diferentemente, caminha no sentido da precarização do trabalho, o que se observa diante dos recentes posicionamentos do Supremo Tribunal Federal em matéria trabalhista e dos termos do Projeto de Lei Complementar 12/2024³, que nega aos motoristas de plataformas o reconhecimento de direitos fundamentais previstos na Constituição Federal. Assim, o projeto político brasileiro representa atraso e vai na contramão do europeu, o mais avançado texto legal firmado até o momento no sentido da proteção dos trabalhadores abrangidos.

Partindo do referido panorama, o presente artigo propõe-se a realizar um estudo comparativo entre o Projeto de Lei Complementar em trâmite no Brasil e a diretiva firmada pela Comunidade Europeia, a fim de compreender possíveis diferenças e semelhanças entre seus termos, em análise crítica de aplicação prática, decorrente de pesquisa qualitativa documental.

Esta versão é derivante da publicada em 17.03.2024, sob o título “*STF e Lula na contramão da civilização: a Comunidade Europeia entra em acordo para a proteção real dos trabalhadores em plataforma*”, disponível em <https://trab21.org/2024/03/17/stf-e-lula-na-contramao-da-civilizacao-a-comunidade-europeia-entra-em-acordo-para-a-protecao-real-dos-trabalhadores-em-plataforma/>, sob o título, acessado em 26.03.2024.

² COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. *Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions*. Bruxelas, 11 mar. 2024. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/#:~:text=16%3A10-,Platform%20workers%3A%20Council%20confirms%20agreement%20on%20new,to%20improve%20their%20working%20conditions&text=Today%2C%20EU%20employment%20and%20social,on%20the%20platform%20work%20directive>>. Acesso em: 21 mar. 2024.

³ BRASIL. *Projeto de Lei nº 12/2024*. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024>. Acesso em: 22 mar. 2024.

2. Estudo comparativo entre o Projeto de Lei Complementar 12/2024 e a diretiva firmada pela Comunidade Europeia sobre trabalhadores em plataformas

Enquanto a diretiva europeia posiciona-se pelo reconhecimento de direitos decorrentes da relação empregatícia e pela proteção face à gestão algorítmica para os classificados como independentes, o projeto brasileiro reflete desconsideração de parâmetros e diretrizes basilares do direito do trabalho, passando ao largo da regulação de assuntos relacionados à inteligência artificial e ao algoritmo.

A Comunidade Europeia destacou-se do mundo ao trazer conceitos consentâneos com a realidade e estabelecer direitos mínimos para aqueles que laborarem para plataformas digitais e mantiverem contrato ou relação de trabalho, como definido na lei ou nos contratos coletivos, considerada a jurisprudência da corte de justiça da comunidade europeia. Contudo, o cenário brasileiro é distinto: o Projeto de Lei Complementar 12/2024 parte de parâmetros questionáveis, a exemplo da referência a termos como “empresas operadoras de aplicativos”, enquanto o Supremo Tribunal Federal profere sucessivos julgamentos no sentido da prevalência do contrato sobre a realidade.

O § 2º do art. 4º da diretiva dispõe que “a determinação da existência de uma relação de trabalho se baseia principalmente sobre os fatos relativos à efetiva execução do trabalho, incluído o uso de sistemas de decisão ou de monitoramento automatizados na organização do trabalho mediante plataformas digitais, independentemente do modo que a relação é classificada em um eventual arranjo contratual entre as partes interessadas”. Tal disposição alinha-se perfeitamente ao previsto no parágrafo único do art. 6º e no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, de maneira que não seria novidade no contexto de coerente aplicação do ordenamento brasileiro vigente. De outro lado, conhecido como “PL da Uber”, o Projeto de Lei do Governo segue a linha negacionista, já que, em seu art. 5º, apesar de prever todas as formas de controle possíveis por meios automatizados, reconhece o poder das empresas somente para o fim de negar a verdadeira condição de empregados aos trabalhadores a elas vinculados.

Quanto ao assunto, merece destaque a exposição de motivos da diretiva, consoante a qual “o controle e a direção podem assumir diferentes formas, tendo em conta que o modelo de economia das plataformas está em constante evolução; por exemplo, a plataforma de trabalho digital pode exercer a direção e o controle não só por meios diretos, mas também através

da aplicação de sanções ou outras formas de tratamento desfavorável ou pressão”.

Vigora na norma europeia o entendimento de que “o princípio da primazia dos fatos, segundo o qual a determinação de existência de uma relação de trabalho se deverá basear principalmente nos fatos relacionados com a execução efetiva do trabalho, incluindo a sua remuneração, e não na descrição da relação de trabalho pelas partes, em conformidade com a Recomendação n.º 198 da OIT sobre a Relação de Trabalho (2006), é particularmente pertinente para o trabalho nas plataformas digitais, em que as condições contratuais são frequentemente determinadas unilateralmente por uma das partes”. Em sentido completamente oposto, as decisões do STF e o PLP 12/2024 criam uma ficção de trabalho autônomo para justificar a precarização de direitos no País.

A presunção relativa de relação de emprego resta instituída no parágrafo primeiro do art. 5º da diretiva, “quando se encontrarem fatos que indicam um poder de controle ou direção, conformemente ao direito nacional e à jurisprudência da Corte de Justiça”. Segundo a regra europeia, o ônus de refutar a presunção legal é da plataforma, a quem cabe demonstrar que não existem na realidade os elementos da relação de emprego. O parágrafo segundo ainda prevê que a presunção legal deverá servir para facilitar processualmente o reconhecimento judicial da condição do trabalhador. Tal facilitação consiste em um direito instrumental, reconhecido expressamente no parágrafo quarto do art. 5º da diretiva, o qual colide frontalmente com o sistema que o STF tem implementado no Brasil, ao proferir decisões no sentido de evitar que os trabalhadores desafiem a natureza contratual do trabalho em plataforma na Justiça do Trabalho. Assim, a presunção legal de garantia de acesso à justiça substancial é tolhida dos trabalhadores brasileiros.

Diferentemente do Brasil, as autoridades da Comunidade Europeia demonstram preocupação com a gestão algorítmica do trabalho realizada pelas empresas. O STF e o PLP 12/2024, em suas decisões e previsões, legitimam esse poder sem prever controle ou contrapartida, pois o art. 5º da proposta do Governo assegura às empresas o exercício de poder empregatício diretivo, disciplinar e punitivo, inclusive por meio de gestão algorítmica, mas o restante da proposta deixa de assegurar aos trabalhadores abrangidos direitos trabalhistas mínimos.

Enquanto o projeto brasileiro omite-se em relação à proteção de dados pessoais na gestão algorítmica, a diretiva da Comunidade Europeia avança para além da norma do continente europeu de proteção de dados para os cidadãos em geral, assegurando salvaguardando todos os trabalhadores dos

algoritmos, sejam esses empregados ou não. Observe-se que a autonomia europeia prevê direitos; a brasileira não.

São inúmeras as restrições previstas no pacto europeu em relação ao tratamento de dados pelas empresas e ao uso das informações reunidas por meio dos sistemas automatizados de monitoramento. Proíbe-se, no art. 7º, o tratamento de dados pessoais a respeito do estado emocional ou psicológico dos trabalhadores, assim como se veda o recolhimento de dados pessoais fora do âmbito do trabalho e o seu tratamento para previsão do exercício de direitos fundamentais, principalmente dos sociais, como liberdade sindical, direito de negociação ou ações coletivas ou direito de informação e consulta. Além disso, as plataformas também estão proibidas de tratar dados para inferir raça ou etnia, condição de migrante, convicções religiosas ou filosóficas, deficiência ou estado de saúde, estado emocional ou psicológico, filiação sindical, vida ou orientação sexual. Da mesma forma, é proibido o tratamento de dados biométricos para comparação com outros bancos de dados.

Apesar de aduzir ao princípio da transparência, a única medida prevista pelo Projeto de Lei Complementar 12/2024 para efetivá-lo seria a disponibilização de informações *a posteriori* relativas ao cálculo da remuneração, em uma forma de contracheque discriminado. No projeto europeu, a implementação da transparência é prevista por meio de uma série de medidas, como a exigência do art. 9º, 1, de que as empresas que se utilizarem de sistemas automatizados de monitoramento ou tomada de decisões informem aos trabalhadores, aos sindicatos e às autoridades o uso desses sistemas, assim como todos os tipos de decisão tomados pelos sistemas, mesmo aqueles que não se relacionarem significativamente com o trabalho. Estende-se também a transparência sobre o monitoramento - devendo ser informadas as categorias de dados e as ações que são monitoradas, supervisionadas ou avaliadas por esses sistemas, incluindo-se as avaliações pelos destinatários do serviço, o objetivo do monitoramento e a forma como deverá ser atingido - e os destinatários dos dados pessoais tratados pelo sistema, além de qualquer transmissão ou transferência desses, ainda que a um mesmo grupo empresarial.

Na Comunidade Europeia, será obrigatória a supervisão humana dos sistemas automatizados, com participação dos representantes dos trabalhadores. Conforme o art. 10, 1, a cada dois anos, deverá ser realizada uma avaliação do impacto das decisões tomadas em sistema automatizado nas condições de trabalho e na igualdade de tratamento. Caso o resultado da avaliação seja a verificação de um alto risco, a empresa será obrigada a adotar medidas, como a modificação do algoritmo para evitar problemas no futuro. Todas as informações descritas devem ser disponibilizadas aos

trabalhadores e às autoridades competentes. Ademais, por previsão do art. 10, 5, as decisões para restringir, suspender ou pôr termo à relação contratual devem ser tomadas por um ser humano.

Dentre os diversos direitos previstos em favor dos trabalhadores, ressalva-se ainda o de obter explicação sobre qualquer decisão tomada ou apoiada por um sistema automatizado, com linguagem clara e simples, sem demora injustificada e com possibilidade de pedido de revisão. Configurada violação a direitos, no prazo de até duas semanas, a decisão deverá ser retificada pela empresa e, diante de impossibilidade, o trabalhador será indenizado pelos danos sofridos. Em qualquer caso, o algoritmo deverá ser modificado para que as lesões não aconteçam.

O art. 12 revela a preocupação da diretiva em relação ao impacto do algoritmo na saúde dos trabalhadores, o qual deve ser avaliado em relação aos riscos de acidentes de trabalho, psicossociais e ergonômicos e introduzir medidas de prevenção e proteção adequadas, sendo proibida a utilização dos sistemas automatizados para exercer pressão sobre os trabalhadores ou gerar risco à sua segurança e saúde física e mental.

Ademais, os Estados receberão das plataformas informações de significativa relevância, como o número de pessoas que trabalham, por nível de atividade, situação contratual ou estatuto profissional, e os termos e condições gerais fixados, além de dados sobre as horas trabalhadas e os intermediários com quem as plataformas mantêm relação contratual. No caso brasileiro, há previsão de fornecimento de informações à Receita Federal e à inspeção do trabalho, porém não restam descritas as informações a serem fornecidas.

Já o art. 21 da diretiva prevê a possibilidade de exigência às plataformas, pelos tribunais nacionais e autoridades competentes, de todos os elementos de prova pertinentes que estejam sob seu controle, inclusive os que contenham informações confidenciais, que devem ser protegidas. A implementação da referida modalidade de norma no Brasil evitaria a jurisprudência que tem impedido juízes a ter acesso aos dados do algoritmo.

Por fim, o conjunto de normas previsto na diretiva europeia deverá ser implementado pelos Estados-membros no prazo de dois anos.

3. Considerações finais

Do estudo comparativo entre a diretiva da Comunidade Europeia a respeito do trabalho em plataformas e o Projeto de Lei Complementar 12/2024, advém a conclusão de que consistem em dois tipos opostos de regulação.

A proposta de legislação brasileira, omissa em relação à proteção de dados e à implementação de direitos fundamentais, representa retrocesso a um passado longínquo, ao consolidar a desproteção e a exploração dos trabalhadores em plataformas. O PLP 12/2024 afasta a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício em favor dos motoristas em plataformas e valida o reconhecimento de uma autonomia sujeita a diversas modalidades de controle e subordinação, sem instituir contraprestação equivalente em termos de direitos.

O acordo firmado na Comunidade Europeia, diferentemente, enfrenta desafios do presente e estabelece a presunção relativa de relação de emprego, como direito instrumental a ser aplicado em favor do trabalhador em plataforma, além de instituir mecanismos apropriados para a proteção e a redução de assimetrias advindas da nova realidade do trabalho, regido pelo algoritmo e pela inteligência artificial.

Confrontados os dois projetos, com previsões diametralmente opostas, vislumbram-se diferentes futuros em suas áreas de abrangência. O Brasil segue sua sina de país colonizado - ou autocolonizado - e a Europa luta para manter conquistas civilizatórias. Ao que parece, duas palavras podem definir projetos tão díspares: barbárie e civilização.

Referências

BRASIL. *Projeto de Lei nº 12/2024*. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024>. Acesso em: 19 mar. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *“STF e Lula na contramão da civilização: a Comunidade Europeia entra em acordo para a proteção real dos trabalhadores em plataforma”*, disponível em <https://trab21.org/2024/03/17/stf-e-lula-na-contramao-da-civilizacao-a-comunidade-europeia-entra-em-acordo-para-a-protecao-real-dos-trabalhadores-em-plataforma/>, sob o título, acessado em 26.03.2024.

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. *Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions*. Bruxelas, 11 mar. 2024. Disponível em: <<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/#:~:text=16%3A10-,Platform%20workers%3A%20Council%20confirms%20agreement%20on%20new,to%20improve%20their%20working%20conditions&text=Today%2C%20EU%20employment%20and%20social,on%20the%20platform%20work%20directive>>. Acesso em: 19 mar. 2024.

PLATAFORMAS DIGITAIS OU EMPRESAS DE TRANSPORTE?

TADEU HENRIQUE LOPES DA CUNHA¹

Resumo: o artigo faz uma análise dos arts. 1º e 2º do PLP 12/2024, que trata da “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”. Os artigos em questão referem-se ao objeto, âmbito de aplicação e conceito das empresas “operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas”. Procura-se abordar a questão a partir de aspectos fáticos e jurídicos envolvendo a real natureza da atividade econômica de tais empresas.

Palavras-chave: projeto de lei; trabalho por aplicativo; empresa operadora.

1. Introdução

O trabalho cuja contratação e gerenciamento é realizado mediante o uso de plataformas digitais tem-se disseminado nos últimos anos e com isso também tem havido debates em torno de sua regulação em todo o mundo.

No Brasil, as discussões vêm sendo travadas no Poder Judiciário há vários anos, sendo que o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem sido um ator relevante nesse cenário.

De fato, o MPT criou um grupo de estudos em 2016 para compreender o funcionamento da relação entre as empresas que utilizam plataformas digitais para a contratação e o gerenciamento do trabalho e os trabalhadores, publicando um livro com as conclusões do estudo: “Empresas De Transporte, Plataformas Digitais e a Relação de Emprego: Um Estudo do Trabalho

¹ Bacharel, Mestre e Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo. Professor na Universidade Paulista. Procurador do Trabalho, foi Coordenador Nacional da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET) do Ministério Público do Trabalho (2019-2023).

Subordinado sob Aplicativos”².

Além disso, constituiu grupo de trabalho e projeto estratégico com atuação nacional sobre o tema. Como resultado desse trabalho, foram propostas 14 ações civis públicas em face de empresas de transporte (de mercadorias e de passageiros), serviços gerais e *crowdwork*³, requerendo a declaração da relação de emprego entre elas e os trabalhadores, considerando presentes todos os requisitos do contrato de trabalho nas situações verificadas.

No contexto da pandemia de coronavírus, ainda foram ajuizadas outras 12 ações civis públicas em face dessas empresas, visto que em investigações então empreendidas não se constatou a adoção de medidas suficientes para a proteção da saúde dos trabalhadores.

No âmbito do Judiciário, os debates mais agudos acontecem em torno da natureza jurídica da relação entre as empresas e os trabalhadores, se é uma relação de emprego ou não. Levando-se em consideração a mais alta Corte Trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), que é composto por 8 Turmas, verifica-se que 4 delas prolatou decisões pelo reconhecimento da relação de emprego e outras 3 proferiram decisões no sentido oposto.

A situação chegou ao Supremo Tribunal Federal (STF), que proferiu decisão por uma de suas 2 Turmas no sentido do não reconhecimento da relação de emprego. Além disso, foi reconhecida a repercussão geral em recurso extraordinário interposto pela empresa Uber, ainda não julgado no mérito.

Não é somente na esfera do Poder Judiciário que a situação é tratada. O Parlamento também tem discutido o tema, havendo inúmeros projetos de lei sobre isso, tendo ocorrido, inclusive, audiências públicas tratando da questão.

O Poder Executivo, por sua vez, criou um grupo de trabalho (GT) em 1º de maio de 2023 para realizar debates sobre o que poderia ser uma nova regulação sobre o tema. O GT foi composto por 15 representantes do governo, 15 dos trabalhadores e 15 das empresas. O MPT foi convidado a participar como ouvinte, com direito a voz, mas sem direito a voto. Foi fixado prazo de 150 dias para a conclusão dos trabalhos. As reuniões envolvendo

² Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/empresas-de-transporte-plataformas-digitais-e-a-relacao-de-emprego-um-estudo-do-trabalho-subordinado-sob-aplicativos/@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 18.03.2024.

³ No *crowdwork*, pessoas contratadas via plataforma digital executam tarefas online para empresas ou outros indivíduos. Também é chamado de terceirização online. Conforme: KALIL, Renan. *Crowdwork, a terceirização online*. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/opiniao/crowdwork-a-terceirizacao-online>>. Acesso em: 18.03.2024.

todos os participantes, incluindo o MPT, ocorreram até setembro de 2023. Em 4 de março de 2024, o governo anunciou a proposta de Projeto de Lei Complementar (PLP 12/2024), que “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”.

O PLP trata do conceito de “empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros”; da natureza jurídica da relação existente entre os trabalhadores e as empresas; da possibilidade haver negociação coletiva entre sindicatos da categoria profissional e empresas ou sindicatos da categoria econômica; da possibilidade de as empresas adotarem determinadas práticas, sem que se configure vínculo de emprego; dos princípios por que se deve pautar a prestação de serviços; da remuneração mínima do trabalhador, incluindo custos de ressarcimento ao trabalhador; de contribuições previdenciárias a serem recolhidas pelos trabalhadores e pelas empresas, incluindo alterações em leis previdenciárias; de aspectos relativos aos cadastros dos trabalhadores; e da fiscalização do cumprimento da lei.

O presente artigo trata dos arts. 1º e 2º do PLP, que dizem respeito ao objeto e âmbito de aplicação do projeto, além do conceito relativo às empresas e à natureza da atividade que elas desempenham.

2. Objeto e âmbito de aplicação do PLP

A Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis, conforme determina o parágrafo único do art. 59 da Constituição Federal, e estabelece normas para a consolidação dos atos normativos que menciona, estabelece, em seu art. 3º, que as leis devem ser estruturadas em 3 partes: I - parte preliminar, compreendendo a epígrafe, a ementa, o preâmbulo, o enunciado do objeto e a indicação do âmbito de aplicação das disposições normativas; II - parte normativa, compreendendo o texto das normas de conteúdo substantivo relacionadas com a matéria regulada; e III - parte final, compreendendo as disposições pertinentes às medidas necessárias à implementação das normas de conteúdo substantivo, às disposições transitórias, se for o caso, a cláusula de vigência e a cláusula de revogação, quando couber.

Mais adiante, a mesma lei prevê, em seu art. 7º, que o primeiro artigo do texto indicará o objeto da lei e o respectivo âmbito de aplicação, observados os seguintes princípios:

I - excetuadas as codificações, cada lei tratará de um único objeto; II - a lei não conterá matéria estranha a seu objeto ou a este não vinculada por afinidade, pertinência ou conexão; III - o âmbito de aplicação da lei será estabelecido de forma tão específica quanto o possibilite o conhecimento técnico ou científico da área respectiva; e IV - o mesmo assunto não poderá ser disciplinado por mais de uma lei, exceto quando a subsequente se destine a complementar lei considerada básica, vinculando-se a esta por remissão expressa.

Assim, o art. 1º de cada lei deve tratar do seu objeto e âmbito de aplicação. No caso do PLP, o primeiro dispositivo tem o seguinte teor:

Art. 1º Esta Lei Complementar 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.

Observa-se que o objeto do PLP é regular “a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas”, além de trazer instrumentos para a “inclusão previdenciária” e direitos voltados à “melhoria das condições de trabalho”.

O âmbito de aplicação do PLP diz respeito à prestação de serviços de transporte contratada por meio de aplicativos e o liame jurídico existente entre os trabalhadores que realizam tais serviços e as empresas que os contratam e que oferecem tais serviços a consumidores.

É importante, assim, para especificação quanto ao objeto e âmbito de aplicação do PLP, a definição sobre a natureza jurídica das empresas que prestam esses serviços.

3. O PLP e a natureza jurídica das empresas

O art. 2º do PLP estabelece o seguinte:

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

viagens a usuários e a trabalhadores previamente cadastrados.

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

O PLP considera as empresas como meras intermediárias, ou seja, como empresas cuja atividade consiste unicamente em ligar os consumidores (usuários dos serviços de transporte) com os trabalhadores (os motoristas cadastrados).

O parágrafo único prevê que o cadastro é pessoal e intransferível, submetendo-se às leis de mobilidade urbana e de proteção de dados pessoais.

A dúvida que fica é se as empresas são mesmo intermediárias ou se são transportadoras? Para tanto, devem ser dedicados alguns apontamentos sobre a atividade de transporte.

4. O transporte de pessoas

O direito de se transportar de um ponto ao outro no espaço com segurança é um direito fundamental social (CF, art. 6º, caput), sendo o transporte de pessoas uma atividade de relevância pública e de interesse social de caráter essencial. Tanto é que compete à União Federal instituir as diretrizes gerais para o transporte urbano de pessoas e legislar, privativamente, sobre transporte e trânsito (CF, art. 21, XX e 22, IX e XI).

Não se trata, portanto, de uma atividade econômica de cunho estritamente privado, pois tem uma dimensão social a exigir a intervenção e regulação do Estado. Nesse contexto, o interesse público se sobrepõe à autonomia privada.

Indubitavelmente, o transporte coletivo de pessoas é um serviço público, sendo que o Estado pode prestá-lo direta ou indiretamente, delegando sua prestação à iniciativa privada, permanecendo, entretanto, com os poderes administrativos normativo, de polícia, de fiscalização e de regulação do mercado, visando atingir o interesse público primário. No caso do transporte coletivo de pessoas, os Municípios detêm a competência para organizar e prestar, direta ou sob o regime de concessão ou permissão, tal serviço público essencial (CF, art. 30, V).

Por sua vez, o transporte urbano individual remunerado de pessoas

também é considerado pelo Estado uma atividade econômica essencial de relevante interesse social. A Lei nº 12.587, de 2 de janeiro de 2012, que instituiu as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, define o transporte remunerado privado individual de passageiros estabelecendo uma reserva de mercado: “o serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede” (art. 4º, X, com redação dada pela Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018).

Qual o sentido dessa reserva de mercado? Qual interesse público que o Estado busca proteger? Por óbvio, não é o interesse privado econômico das empresas que utilizam plataformas digitais para a contratação e o gerenciamento do trabalho para a prestação de serviços de transporte. A preocupação do Estado é com a segurança dos usuários de tais serviços.

Tradicionalmente, o transporte público individual remunerado de pessoas incumbia, tão somente, aos taxistas, através de outorga do Poder Público por permissão, desde que satisfeitos os requisitos exigidos pela legislação municipal. Isso porque o Estado entende que o transporte de pessoas é um serviço público essencial ou de interesse público essencial.

As empresas que utilizam plataformas digitais para a contratação e o gerenciamento do trabalho nos serviços de transporte de pessoas conseguiram romper essa reserva de mercado dos taxistas, angariando a autorização, por meio da mencionada Lei e alterações, para transportarem pessoas em situação de transporte privado individual, em todo o país.

Vale dizer, quem tem autorização para realizar o referido transporte são as empresas e não os trabalhadores.

De fato, os motoristas não podem prestar eles mesmos ou em associação com outros motoristas o serviço de transporte de pessoas. Só podem fazê-lo por meio do aplicativo. Não sendo taxistas ou não estando vinculados a corridas por meio de aplicativos, motoristas que transportem pessoas realizarão essa atividade de modo clandestino, ilegal.

Igualmente, não pode haver dúvida de que aquele que detém a autorização para transportar pessoas é o transportador. Desse modo, as empresas que utilizam plataformas digitais para a contratação e o gerenciamento do trabalho nos serviços de transporte de pessoas são verdadeiras transportadoras e não meras intermediárias que fazem a ligação entre os consumidores (usuários dos serviços de transporte) e os trabalhadores (meros executados da atividade).

5. Contrato de transporte

Quando um consumidor, usuário dos serviços de transporte, acessa um aplicativo de transporte de pessoas em seu celular, indubitavelmente deseja celebrar um contrato de transporte.

Então, a operação normalmente envolve as seguintes situações: o usuário autoriza que o aplicativo tenha acesso à sua geolocalização; ela passa a ser o local de partida da corrida, onde o motorista deve buscar o usuário; o usuário coloca também o local de destino, onde o motorista deve levar o usuário; o aplicativo, por meio de tecnologia calcula a rota, a distância e o valor da corrida, sendo possível, inclusive, escolher a categoria (mais barata, mais cara, carros maiores etc.); todas essas informações ficam disponíveis ao usuário, a quem é solicitada confirmação da corrida e em que tipo de categoria o deseja.

Do ponto de vista do Direito, isso tudo significa que o aplicativo, que é um mecanismo tecnológico desenvolvido pela empresa, faz uma proposta de contrato ao usuário. Lembrando que “a proposta de contrato obriga o proponente, se o contrário não resultar dos termos dela, da natureza do negócio, ou das circunstâncias do caso” (art. 427 do Código Civil).

Caso o usuário aceite a proposta, formar-se-á o contrato. Que tipo de contrato? Contrato de transporte, tal como é definido no art. 730 do CC: “Pelo contrato de transporte alguém se obriga, mediante retribuição, a transportar, de um lugar para outro, pessoas ou coisas”.

Observe-se que a proposta contempla todos os elementos do contrato de transporte: sujeitos do contrato (o transportador e o passageiro), objeto (transportar de um local – de partida – até outro – local de destino) e a retribuição (valor da corrida).

É equivalente a contratar uma viagem de ônibus ou avião, diretamente no balcão da companhia ou por meio de aplicativo. Quem é o transportador é a empresa de ônibus ou companhia aérea, realizando o serviço por meio de seus empregados. Ninguém considera tais empresas como meras intermediárias nesses casos. Por que motivo elas o seriam quando se trata de transporte privado individual de passageiros? Não há motivo para tanto. A natureza jurídica delas é de transportadoras e não de tecnologia.

6. A tecnologia como ferramenta da atividade de transporte

Conforme mencionado anteriormente, o MPT tem tido atuação intensa

em relação a tais empresas, destacando-se, para o contexto, a Uber do Brasil Tecnologia Ltda e a 99 Tecnologia Ltda, que são as maiores empresas que utilizam plataformas digitais para a contratação e o gerenciamento do trabalho e os trabalhadores nos serviços de transporte de pessoas, e em relação às quais foram ajuizadas ações civis públicas após exaustivas investigações⁴.

Dentre os documentos juntados em tais ações, destacam-se, para os fins desse artigo, pedidos de registros de marcas / patentes no Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI), autarquia federal responsável pelos depósitos de patentes, desenhos industriais e registros de marca, órgão de proteção da propriedade intelectual de empresas, que atua para impedir a disputa das marcas contra possíveis copiadores.

Verificou-se que pedidos de registros se referem à Classe n. 39 da Classificação Internacional de Produtos e Serviços de Nice (NCL), instituída no Acordo de Viena da Organização Mundial de Propriedade Intelectual – OMPI, utilizada longa e exclusivamente pelo INPI, conforme indicado em seu sítio eletrônico - <<https://www.gov.br/inpi/pt-br/servicos/marcas/classificacao-marcas>>, e atualmente normatizado por sua Resolução n. 89/2013.

Essa classe abrange os serviços de “Transporte; embalagem e armazenagem de produtos; organização de viagens” e contém diversas subdivisões, inclusive o transporte de passageiros.

É importante destacar que o registro da marca no INPI garante ao seu proprietário o direito de uso exclusivo em todo o território nacional e assegura legalmente o direito de explorar e usufruir os benefícios gerados por sua invenção/atividade. A Lei nº 9.279, de 14 de maio de 1996, que regula o registro direitos e obrigações relativos à propriedade industrial, considera que “marca de produto ou serviço” é “aquela usada para distinguir produto ou serviço de outro idêntico, semelhante ou afim, de origem diversa” (art. 123).

Prosseguindo, o art. 124 estabelece que não é registrável como marca “sinal que induza a falsa indicação quanto à origem, procedência, natureza, qualidade ou utilidade do produto ou serviço a que a marca se destina” (inciso X).

Ainda, o art. 128 prevê:

Art. 128. Podem requerer registro de marca as pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou de direito privado.

⁴ ACPCiv 1001379-33.2021.5.02.0004 (Uber do Brasil Tecnologia Ltda) e ACPCiv 1001384-45.2021.5.02.0072 (99 Tecnologia Ltda.).

§ 1º As pessoas de direito privado só podem requerer registro de marca relativo à atividade que exerçam efetiva e licitamente, de modo direto ou através de empresas que controlem direta ou indiretamente, declarando, no próprio requerimento, esta condição, sob as penas da lei.

A interpretação conjunta desses dispositivos aponta para a conclusão de que o pedido de registro de marca é uma forma de lograr proteção ao exercício da atividade cujo requerente exerça efetiva e licitamente. Não é para exercer outra atividade. Se a empresa requer o registro de marca relativa à atividade de transporte é porque tal empresa realiza, efetiva e licitamente, a atividade de transporte.

Outros dois dispositivos da referida lei reforçam esse entendimento:

Art. 131. A proteção de que trata esta Lei abrange o uso da marca em papéis, impressos, propaganda e documentos relativos à atividade do titular.

Art. 144. O uso da marca deverá compreender produtos ou serviços constantes do certificado, sob pena de caducar parcialmente o registro em relação aos não semelhantes ou afins daqueles para os quais a marca foi comprovadamente usada.

Ou seja, a proteção conferida pela lei está intrinsecamente relacionada com o exercício efetivo e lícito da atividade que é declarada pela empresa requerente. E isso tem uma razão lógica: só se pode proteger determinada marca que esteja atrelada e que propicie distinção em relação a uma atividade específica.

Pode-se concluir, assim, que não é registrável e/ou válido o registro de marca de atividade não exercida pelo seu titular, eis que o registro deve corresponder, necessariamente, à atividade que esse titular desempenha economicamente.

O âmbito de proteção à marca abrange, portanto, todas as categorias de produtos e serviços que pertencem a segmentos do mercado de natureza semelhante ao exercido pelo seu titular, que deve, necessariamente, exercer a atividade em que foi registrada sua marca.

Portanto, em relação às empresas mencionadas, não resta dúvida de que são empresas de transporte de pessoas que contratam e gerenciam o trabalho por meio de plataformas digitais.

Veja-se o caso da própria UBER em outros países. Tanto no Estado da Califórnia, nos Estados Unidos da América, quanto na cidade de Londres, na Inglaterra, a UBER recebeu do Poder Judiciário a seguinte contundente

resposta:

De fato, poucas empresas não são empresas de tecnologia se o foco é somente em como criam ou distribuem seus produtos. Se, contudo, o foco é na substância do que a empresa realmente faz (como vender corridas de táxi, cortar grama ou açúcar), é claro que a Uber é uma empresa de transporte, embora tecnologicamente sofisticada⁵.

(...) em nossa opinião, é irreal negar que a Uber está nos negócios como um fornecedor de serviços de transporte... a noção de que a Uber em Londres é um mosaico de 30.000 pequenos negócios relacionados por uma 'plataforma' comum é, para nós, francamente ridícula. Em cada caso, o 'negócio' consiste em um homem com um carro buscando ganhar a vida dirigindo⁶.

No mesmo sentido, há entendimento da a Corte de Justiça da União Europeia. O Tribunal decidiu, em relação à Uber, que

o serviço de intermediação deve ser considerado como parte integral de um serviço geral, cujo principal componente é o serviço de transporte e, em razão disso, não deve ser classificado como 'serviço de sociedade de informação' [...] mas como 'serviço no campo do transporte'⁷.

O simples fato de uma empresa se utilizar de um instrumento digital (a plataforma), para realizar as suas atividades econômicas, não a qualifica como "empresa de tecnologia".

⁵ UNITED STATES DISTRICT COURT, N.D. CALIFORNIA. *Douglas O'Connor, et al., Plaintiffs v. Uber Technologies, Inc., et al., Defendants*. Mar. 2015. Disponível em: <<https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126/export>>. Acesso em: 30 set. 2017, tradução nossa de: "Indeed, very few (if any) firms are not technology companies if one focuses solely on how they create or distribute their products. If, however, the focus is on the substance of what the firm actually does (e.g., sells cab rides, lawn mowers, or sugar), it is clear that Uber is most certainly a transportation company, albeit a technologically sophisticated one".

⁶ JUDICIARY. *Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others – V – Uber*. Oct. 2016. Disponível em: <<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2018, p. 27, tradução nossa de: "it is, in our opinion, unreal to deny that Uber is in business as a supplier of transportation services. The notion that Uber in London is a mosaic of 30,000 small business linked by a common 'platform' is to our minds faintly ridiculous. In each case, the 'business' consists of a man with a car seeking to make a living by driving it".

⁷ Tradução nossa de: "That intermediation service must thus be regarded as forming an integral part of an overall service whose main component is a transport service and, accordingly, must be classified not as 'an information society service' [...] but as 'a service in the field of transport'". COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION. Case C-434/15. Dec. 2017. Disponível em: <<http://curia.europa.eu/juris/document>>. Acesso em: 26 out. 2022.

Não existe hoje qualquer empresa importante que não tenha um aplicativo. O Banco Itaú, por exemplo, tem seu aplicativo e uma plataforma, sem deixar de ser um banco, por óbvio. A Magazine Luiza tem aplicativo e plataforma, sem deixar de ser uma empresa do comércio de varejo. A Volkswagen tem aplicativo e plataforma, sem deixar de ser uma fabricante de automóveis. O McDonald's tem plataforma e aplicativo, e claramente atua no setor da alimentação fast-food. A C&A continua a ser uma loja de roupas mesmo tendo aplicativo. O absurdo seria de igual monta se identificássemos essas empresas como atuantes do ramo imobiliário somente porque utilizam imóveis para a realização de seu negócio.

A digitalização é um fenômeno que atinge todos os âmbitos e dimensões da sociedade, não fazendo nenhum sentido destacá-la de todo o resto. É uma característica de nossa sociedade, e não um nicho de atividade. Seria diferente se fosse uma empresa de tecnologia, como muitas que existem, que desenvolveria sistemas para outras empresas e pessoas utilizarem.

Da mesma forma, falar de plataformas digitais também traz uma disparidade gigantesca de sentidos. Plataformas digitais são infraestruturas que permitem dois ou mais grupos interagirem em que, por meio de algoritmos (que processam a relação de informações), protocolos (que descrevem interações) e classificações (por meio de estatísticas e metadata), induzem, produzem e programam a circulação na economia⁸. YouTube é uma plataforma de vídeos (tal como uma rede de televisão), o Facebook é uma plataforma de entretenimento, e o Tinder de encontros amorosos. O que elas teriam em comum com a ré além da digitalização? Nada. A UBER tem uma plataforma, com seu respectivo aplicativo, para realizar um negócio, tal como acontece com as empresas citadas acima. Assim, o meio, a digitalização, serve para a realização de determinada atividade econômica, não se confundindo uma com outra. Aliás, elas não concorrem entre si, e sim com as empresas que realizam a atividade econômica real, o seu negócio.

Nesse contexto, cabe lembrar que o Ministro Alexandre de Moraes, do STF, defende que as empresas de mídias sociais não devem ser enquadradas como empresas de tecnologia, vale dizer, como meras intermediárias:

As plataformas de mídias sociais não podem mais ser consideradas juridicamente como empresas de tecnologia. Empresas de redes sociais são empresas de mídia. Elas faturam mais que todas as empresas de televisão e rádio juntas, mas ao se esconderem como empresas de

⁸ LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. Platform capitalism: The intermediation and capitalisation of digital economic circulation. *Finance and Society*, v. 3, n. 1, 2016, p. 9-16.

tecnologia, elas não têm responsabilidade por nada. Elas não precisam nem controlar pedofilia”, afirmou Moraes⁹.

Esse tipo de afirmação reside em uma análise acerca da real natureza jurídica da atividade das empresas e não uma avaliação eminentemente teórica e abstrata, tal como o PLP busca fazer em relação às que utilizam plataformas digitais para a contratação e o gerenciamento do trabalho e os trabalhadores nos serviços de transporte de pessoas.

Assim, é a análise da realidade fática que deve nortear a avaliação sobre o tipo de atividade exercida por tais empresas, sendo que o PLP ao conceituar tais empresas como intermediárias, independentemente de uma análise fática e relacionada a casos concretos, impede a efetiva responsabilização pela atividade de transporte, prejudicando a aplicação de diversas leis, não somente trabalhistas, mas também do consumidor, tributária e de trânsito.

7. Considerações finais

O PLP conceitua empresas que utilizam plataformas digitais para a contratação e o gerenciamento do trabalho e os trabalhadores nos serviços de transporte de pessoas como meras intermediárias, o que contradiz diversos aspectos jurídicos e fáticos.

Juridicamente, a autorização para o transporte de pessoas é das empresas e não dos trabalhadores. Logo, elas é que devem ser consideradas as transportadoras e não os trabalhadores. Além disso, quem faz a proposta de contrato de transporte ao usuário é a empresa e não o trabalhador. Logo, ela é que é sujeito do contrato (como transportadora) e não o trabalhador. Por fim, a empresa faz o pedido de registro de marca para o uso na realização, efetiva e licitamente, da atividade declarada para obter tal registro, devendo realizar exatamente tal atividade. No caso, em termos fáticos, constatou-se, em ações civis públicas propostas pelo MPT, que os pedidos de registros de marcas eram relacionados à atividade de transporte de pessoas.

O mais adequado, seria, portanto, que o PLP não considerasse tais empresas como meras intermediárias, deixando para o Judiciário definir a

⁹ NETTO, PAULO ROBERTO. Alexandre de Moraes defende classificar redes sociais como empresas de mídia. *PODER 360*. 21 nov 2021. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/justica/alexandre-de-moraes-defende-classificar-redes-sociais-como-empresas-de-midia>>. Acesso em: 18.03.2024.

natureza da atividade a partir dos casos concretos e não de modo amplo, abstrato, geral e irrestrito, sem levar em consideração a realidade dos fatos.

Referências bibliográficas

COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION. *Case C-434/15*. Dec. 2017. Disponível em: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document>. Acesso em: 26.10.2022.

JUDICIARY. *Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others – V – Uber*. Oct. 2016. Disponível em: <<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>>. Acesso em: 20.09.2018.

KALIL, Renan. *Crowdwork, a terceirização online*. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/opinio/crowdwork-a-terceirizacao-online>>. Acesso em: 18.03.2024.

LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. Platform capitalism: The intermediation and capitalisation of digital economic circulation. *Finance and Society*, v. 3, n. 1, 2016.

NETTO, PAULO ROBERTO. Alexandre de Moraes defende classificar redes sociais como empresas de mídia. *PODER 360*. 21 nov 2021. Disponível em: <<https://www.poder360.com.br/justica/alexandre-de-moraes-defende-classificar-redes-sociais-como-empresas-de-midia>>. Acesso em: 18.03.2024.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda Carelli; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas De Transporte, Plataformas Digitais e a Relação de Emprego: Um Estudo do Trabalho Subordinado sob Aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/empresas-de-transporte-plataformas-digitais-e-a-relacao-de-emprego-um-estudo-do-trabalho-subordinado-sob-aplicativos/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 18.03.2024.

UNITED STATES DISTRICT COURT, N.D. CALIFORNIA. *Douglas O'Connor, et al., Plaintiffs v. Uber Technologies, Inc., et al., Defendants*. Mar. 2015. Disponível em: <<https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126/export>>. Acesso em: 30.09.2017.

NA CONTRAMÃO DA PREVENÇÃO A ACIDENTE DE TRABALHO

VALDÉLIO DE SOUSA MUNIZ¹

Resumo: A presente reflexão visa a apontar a grave lacuna que se depreende do Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024 no tocante ao estabelecimento de normas mínimas de saúde e segurança no trabalho para motoristas de transportes de pessoas em veículos de quatro rodas por plataformas digitais no Brasil. A partir de pesquisas bibliográfica e documental, busca-se contribuir para aperfeiçoar o PLP antes de sua aprovação pelo Parlamento. A realidade nacional no tocante à violência urbana, aos acidentes de trânsito e aos acidentes de trabalho impõe ao Estado o dever de cumprir seu papel de garantir proteção à parte economicamente mais frágil desta modalidade de relação de trabalho, o que, em qualquer país civilizado, é razão da própria existência do Direito do Trabalho e compromisso mundial do Brasil como membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e como promotor do trabalho decente em todas as suas formas e modalidades.

Palavras-chaves: Acidente de trabalho. Acidente de trânsito. Motoristas de aplicativos. Omissão estatal. Violência urbana.

1. Introdução

O Brasil ainda vivencia nos dias atuais pelo menos três mazelas que têm feito muitas vítimas fatais, mutilado muitos cidadãos (entre eles, milhões de trabalhadores) e afetado sobremaneira suas famílias e que, dada sua gravidade como epidemias, constituem verdadeiros problemas de saúde pública: os acidentes de trânsito, os acidentes de trabalho e a violência (sobretudo, mas não apenas, no meio urbano). O que dizer, então, da atividade profissional desenvolvida com exposição permanente à violência e aos riscos de ambos os acidentes que é a dos motoristas de veículos de quatro rodas que trabalham por meio de plataformas?

¹ Mestre em Direito Privado pelo Centro Universitário 7 de Setembro (Uni7). Especialista em Direito e Processo do Trabalho (Faculdade Darcy Ribeiro). Analista Judiciário/Assistente de Juiz no Tribunal Regional do Trabalho (TRT-7ª Região). Professor de Direito Processual.

Apesar das intensas ameaças à saúde e à segurança deste importante segmento de trabalhadores, o Projeto encaminhado pela Presidência da República ao Congresso Nacional no início de março de 2024 praticamente ignora a necessidade de cuidados nesta seara com os referidos profissionais.

Para ser mais preciso (e justo), o PLP 12/2024 não somente limita o máximo de horas (doze) de conexão à plataforma, sem assegurar, por exemplo, a necessidade de um descanso semanal remunerado (ainda que com base na média de horas trabalhadas na semana anterior), e garante direitos previdenciários à categoria profissional. Como fica a prevenção de acidentes de trabalho e adoecimento ocupacional dos trabalhadores? Será mais uma categoria a depender da ilusória autonomia negocial e da assistência tardia (depois de já vitimada) da Previdência?

As questões acima serão aqui tratadas a partir das metodologias de pesquisa bibliográfica e documental. Por meio da primeira, serão apresentados entendimentos de estudiosos da saúde e segurança no trabalho (fontes secundárias) capazes de expressar a relevância do olhar atento às necessidades de cuidado e prevenção de acidentes e adoecimentos na atividade empreendida objeto do PLP 12/2024. Intermediado pela segunda, serão expostos embasamentos legais e constitucionais e dados estatísticos (fontes primárias) justificadores da reflexão aqui lançada e do imprescindível aperfeiçoamento da proposta de regulamentação em trâmite no Legislativo.

Objetiva-se contribuir para a melhoria do PLP 12/2024 enquanto cabível a propositura de emendas pelos parlamentares para que o texto final ofereça, de fato, uma regulamentação menos lacunosa no campo do direito ao meio ambiente de trabalho da categoria de motoristas de veículos de quatro rodas por meio de plataformas. Visa-se, ainda, alertar para a necessidade de o Estado brasileiro não se omitir, neste processo, quanto à inclusão de normas de saúde e segurança mais firmes e de fato protetoras da vida e da incolumidade física e mental dos trabalhadores alvos da proposta.

Parte-se da constatação de que os 18 artigos do texto original, apesar de produzidos, segundo a comunicação oficial, com a participação tripartite exigida na Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho-OIT (representantes do governo, empregados e empregadores), é por demais tímido (ou por que não dizer omissivo) quanto à definição enfática de regras mínimas voltadas à saúde e segurança dos trabalhadores.

É fato que a negociação para aprovação de regulamentação deste porte se expõe a variáveis como a movimentação econômica em torno da atividade (interesses de empresas ditas de plataformas e não de transporte de pessoas, definição, ressalte-se, acolhida pelo texto do PLP), às visões de mundo do

trabalho e de mercado de legisladores da atualidade e o enfraquecimento (político, econômico e social) das entidades sindicais profissionais (e/ou subserviência política de algumas delas ao governo). São aspectos que não podem ser desprezados, pois exigem ainda mais compromisso dos que defendem o Direito do Trabalho, a Justiça do Trabalho e a própria dignidade humana dos trabalhadores em não se render a uma luta supostamente perdida como possam crer alguns.

2. Meio ambiente de trabalho e realidade dos motoristas de aplicativos no Brasil

Diferentemente do que ainda possam pensar alguns mais incautos, a noção de meio ambiente não se restringe à ideia romantizada de ecologia, da natureza e de toda a beleza dos elementos geográficos (relevo, hidrografia, vegetação, clima etc) que a integram. Some-se à toda a importância que se deve atribuir a este imaginário a noção do chamado meio ambiente de trabalho, sobretudo a partir da edição da Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente.

Ainda em seu artigo 2º, referida lei expôs como objetivo da política em questão “a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, visando assegurar, no País, condições ao desenvolvimento socioeconômico, aos interesses da segurança nacional e à proteção da dignidade da vida humana”.

Como se já não bastasse para indicar sua aplicação às condições de trabalho, como parte importante da vida do ser humano e do desenvolvimento econômico, a Lei nº 6.938/1981 logrou explicitar, no artigo 3º, que, para os fins nela previstos, meio ambiente deve ser entendido como “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Como parte da evolução social e legislativa sobre a matéria, veio a Constituição de 1988 enfatizar, em seu artigo 200, incisos II e VIII, que compete ao Sistema Único de Saúde-SUS, entre outras atribuições, executar ações de vigilância epidemiológica e sanitária, bem como as de saúde do trabalhador e colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Portanto, **meio ambiente de trabalho** é “espécie” do “gênero” meio ambiente e, por esta razão, integra os chamados direitos de terceira geração, que também incluem o direito à paz, ao desenvolvimento e a comunicação e visam

a proteger “todo o gênero humano e não apenas um grupo de indivíduos”².

Importante destacar que, em se tratando de motoristas que, pela natureza do ofício, exercem sua atividade constantemente nas ruas, o conceito de meio ambiente de trabalho é ampliado ao próprio espaço urbano, ou seja, não se limita à sede dos estabelecimentos, centros de teleworking ou ao domicílio de um teletrabalhador³.

Ademais, importante ainda mencionar que o artigo 3º da Convenção nº 155 da OIT, de 1981, ratificada pelo Decreto nº 1254/1994 (com texto incorporado ao Decreto nº 10.088/2019), reconhece como parte do termo saúde, além da ausência de doenças, elementos físicos e mentais que digam respeito à segurança e à higiene no trabalho e que, nos termos do seu art.3-C, local de trabalho abrange “todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador”⁴.

Acrescente-se que, como empresas (geralmente de atuação multinacional), as operadoras de aplicativo não podem deixar de considerar como parte de uma atuação socialmente responsável a capacidade de conciliar interesses das diversas partes com as quais interagem, os chamados *stakeholders* (acionistas, funcionários, comunidade, governos, prestadores de serviços e meio ambiente) e que, no mundo contemporâneo, investir em responsabilidade social é “condição de crescimento e perpetuação da empresa no cenário da modernidade”⁵. Além disso, indubitavelmente, trabalhadores que se sentem seguros, saudáveis e confortáveis desempenham melhor suas tarefas.

Mas, o que isso tem a ver com a questão do PLP 12/2024 e com as condições de trabalho dos motoristas de veículos de quatro rodas que atuam no transporte de pessoas por plataformas? A resposta não pode ser outra:

² MARMELESTEIN, George. *Curso de Direitos Fundamentais*. 8.ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Atlas, 2019, p.50.

³ SERRALVO, Leticia Lisboa Souza; MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *O teletrabalho e a responsabilidade civil do empregador: implicações para o home office*. São Paulo: LTr, 2022, p.98.

⁴ OIT BRASIL (Organização Internacional do Trabalho). *Convenção nº 155. Segurança e Saúde dos Trabalhadores*. Brasília: Escritório da OIT no Brasil. Portal institucional. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acessado em 17/01/2024.

⁵ ALVES, Marcos César Amador. *Relação de trabalho responsável: responsabilidade social empresarial e a afirmação dos direitos fundamentais no trabalho*. 2.ed. rev. atual. e ampl. Leme-SP: Mizuno, 2020.

tudo! Nem é preciso muito esforço intelectual para se verificar que se trata de uma categoria profissional que trabalha em condições de extremo risco.

Segundo levantamento realizado pelo projeto Caminhos do Trabalho e divulgado em reportagem publicada no UOL, quase 60% dos trabalhadores de aplicativos (58,9%) já sofreram violência ou adoeceram. O projeto foi desenvolvido entre março de 2021 e junho de 2023, por meio de parceria entre a Fundacentro e a Universidade Federal da Bahia (UFBA), nos estados da Bahia, Ceará, Pernambuco, Paraná e São Paulo⁶.

Considerando o veículo utilizado por estes trabalhadores, de acordo com o mesmo levantamento, 63,6% dos motociclistas, 50% dos ciclistas e 45,5% dos que guiavam carros disseram ter sofrido acidente de trânsito, adoecimento, assalto, agressão ou sido alvo de tiro enquanto trabalhavam para as empresas.

A reportagem destacou que até mesmo entidades empresariais corroboram “o cenário de intensa accidentalidade” a partir de pesquisa do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap), patrocinada pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), segundo a qual 25% dos entregadores entrevistados sofreram acidentes, 18% sofreram racismo ou violência de gênero e 8% foram assaltados durante a jornada de trabalho nos últimos três meses (anteriores à publicação, de 7 de agosto de 2023) e que esses percentuais, entre motoristas de aplicativos, alcançaram, respectivamente, 15%, 14% e 9%.

A Amobitec, por sinal, é uma das entidades que compuseram o Grupo de Trabalho Tripartite, criado em maio de 2023 e coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), ao qual se atribui o texto do PLP.

Motoristas de aplicativos chegam a trabalhar 16 horas por dia e, quando sofrem acidente (como batidas repentinas) ou têm seus veículos danificados (como desabamento de árvore sobre o carro), se sentem desamparados pelas plataformas⁷. A despeito da ausência de estatísticas sobre esses acidentes,

⁶ FILGUEIRAS, Vitor. *Quase 60% dos trabalhadores de apps já sofreram violência ou adoeceram*. UOL Notícias/Coluna Leonardo Sakamoto. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2023/08/07/quase-60-dos-trabalhadores-de-apps-ja-sofreram-violencia-ou-adoeceram.htm>, matéria publicada no UOL, em 7 de agosto de 2023, acessada em 16.03.2024.

⁷ MATOS, Thaís. *Motoristas de app acidentados narram rotina insana de 16 horas por dia e vaquinha para fechar o mês*. G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/06/06/motoristas-de-app-acidentados-narram-rotina-insana-de-16-horas-por-dia-e-vaquinha-para-fechar-o-mes.ghtml>, matéria publicada no G1 em 6 de junho de 2022 e acessada em 16.03.2024.

reportagem veiculada pelo G1 fez um retrato da situação a partir do cruzamento de dados do Departamento Estadual de Trânsito (Detran) de São Paulo e de entidades representativas de profissionais da categoria.

Conforme o G1 divulgara em junho de 2022, havia, segundo a Associação dos Motoristas de Aplicativos de Porto Alegre e região metropolitana, pelo menos 50 sinistros por semana de acidentes envolvendo a categoria, enquanto a Associação da cidade de São Paulo indicou receber ao menos um pedido de ajuda por semana de profissionais que se acidentam e não têm como arcar com os custos do conserto do carro e suprir dívidas enquanto ficam sem trabalho.

De acordo com a reportagem do G1, a Companhia de Engenharia de Tráfego-CET de São Paulo, com base em dados de 2020, numa lista de 40 profissões, a de motorista era a quinta com maior registro de acidentes de trânsito (atrás apenas de estudantes, motofretistas, autônomos e desempregados) e a sexta em número de mortos em acidentes na cidade (21 vítimas, superada apenas por estudantes, 80; aposentado, 65; motofretista, 58; desempregado, 34; e ajudante ou auxiliar de serviços gerais e limpeza, 22).

3. Da omissão do PLP 12/2024 e da necessidade de alteração da proposta

O artigo 7º da Constituição de 1988, que integra o chamado núcleo dos direitos e garantias fundamentais dos cidadãos, prevê, em seu inciso XXII, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Também estabelece, no inciso XXVIII do mesmo artigo 7º, o direito a seguro contra acidentes de trabalho, “a cargo do empregador”, sem excluir a indenização quando verificado dolo ou culpa do contratante.

Apesar da clareza do texto constitucional (que, a despeito do uso pontual do termo empregador, não se restringe à relação de emprego - espécie do gênero trabalho), o PLP 12/2024 finge que trata efetivamente a questão, mas em seu artigo 7º, inciso II, apesar da natureza específica de regulamentação, utiliza-se da mesma generalidade contida no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição, ao estabelecer, vejam só, que “os serviços das empresas operadoras de aplicativos o trabalho intermediado por suas plataformas devem pautar-se pelos princípios de [...] redução dos riscos inerentes ao trabalho”.

Na justificativa de duas páginas que acompanha as sete laudas do projeto (de 18 artigos apenas), assinada pelos ministros Luiz Marinho (Trabalho), Carlos Roberto Lupi (Previdência) e Fernando Haddad (Fazenda) e encaminhada ao Congresso pelo presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, é dito que, entre os principais aspectos contemplados pelo PLP, se destaca a segurança e saúde do trabalhador, “estabelecendo, dentre outros, o limite máximo de 12 horas de conexão à plataforma por dia”.

De fato, é consenso entre estudiosos de saúde e segurança do trabalho que jornadas exaustivas agravam o risco de acidentes de trabalho. Estima-se, inclusive, que muitos dos acidentes ocorrem durante o final da jornada regular ou durante o cumprimento de jornada extraordinária, quando a fadiga já compromete naturalmente os reflexos do trabalhador.

O PLP 12/2024 tem, pelo menos, o mérito de já ter superado o quase dogma de que limitação de jornada não combina com trabalho autônomo. Entretanto, não há dados concretos (pelo menos não apresentados na justificativa do projeto) para a definição do parâmetro adotado sem qualquer ressalva ou condição para os motoristas de transporte de pessoas em veículos de quatro rodas por plataformas digitais (classificado para fins trabalhistas como “trabalhador autônomo por plataforma”), apesar de todas as circunstâncias e riscos que permeiam a atividade (acidentes, estresse, violência etc).

Observe-se que, mesmo para os demais trabalhadores (considerados empregados) não expostos aos mesmos riscos, a jornada regular é limitada a 8 (oito) horas de trabalho diárias (com permissão para cumprimento de até duas horas extraordinárias por dia) e 44 horas regulares semanais, com a garantia de um descanso semanal remunerado de 24 horas que, somado ao intervalo interjornada mínimo de 11 horas (pois não se aceita interseção entre ambos), chega a 35 horas.

Ora, se considerada, ainda a previsão contida no artigo 3º, §1º, I, de inexistência de qualquer relação de exclusividade, sendo permitida a prestação de serviço de transporte com intermediação de mais de uma operadora de aplicativo no mesmo período, a limitação contida no artigo 3º, §2º, de 12 horas como período máximo de conexão do trabalhador “a uma mesma plataforma” não garantirá, a rigor, sequer um intervalo interjornada mínimo de 12 horas, pois dentro do período em que ele não poderá estar conectado a uma operadora, será possível estar atuando em favor de outra.

Na legislação trabalhista, o cumprimento excepcional de jornada de 12 horas prevê, como compensação, descanso de 36 horas seguidas (jornada 12x36), de modo que este trabalhador, exercendo sua atividade laboral em

dias alternados, cumprirá, em 14 dias, sete expedientes de 12 horas, cada, totalizando 84 horas trabalhadas em duas semanas (ou 42 horas semanais).

Da forma como foi encaminhado ao Legislativo, o PLP, além de não prever qualquer ressalva à possibilidade do cumprimento informal e “voluntário” de jornada 12x12, deixa de estabelecer a obrigatoriedade de um intervalo interjornada maior pelo menos uma vez por semana (descanso semanal remunerado, ainda que pela média de horas trabalhadas em determinado período), o que, na prática, institucionaliza a permissão de que estes trabalhadores continuem atuando de segunda a domingo (conforme sua necessidade de renda), seja para a mesma operadora, seja para outra (tendo em vista a inexistência de relação de exclusividade).

Teoricamente, o *caput* do artigo 3º do PLP legitima a premissa hipócrita do capitalismo tecnológico que insiste em fazer crer que, no mundo ideal, sem crises econômicas e sem desemprego estrutural, o trabalhador prestará o serviço “com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo”.

Segundo a pesquisa veiculada pelo UOL e realizada pela Fundacentro e pela UFBA, os trabalhadores entrevistados trabalham 6,4 dias por semana e 55,3% deles, todos os dias⁸, de modo que, vejam só, considerado o limite de 12 horas diárias permitido pelo PLP 12/2024, alcançariam, em apenas sete dias consecutivos as mesmas 84 horas trabalhadas em duas semanas pelo trabalhador que cumpre jornada 12x36.

A rigor, a única matéria de saúde e segurança disciplinada pelo PLP 12/2024 é este limite máximo de 12 horas de conexão à plataforma por dia e, ainda, assim, com as lacunas acima elencadas e com o fato de que o tempo contabilizado, nos termos do artigo 9º, §2º, para efeito de remuneração mínima será “somente o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino”. Fora isso, o projeto se volta a definir critérios de remuneração e de inclusão e arrecadação previdenciária.

No campo do direito coletivo, o PLP apenas estende à nova categoria de “trabalhador autônomo por plataforma” previsões similares às contidas na Consolidação das Leis do Trabalho e, neste sentido, fixa no seu artigo 4º, que “outros direitos não previstos nesta Lei Complementar serão objeto de

⁸ FILGUEIRAS, Vitor. *Quase 60% dos trabalhadores de apps já sofreram violência ou adoeceram*. UOL Notícias/Coluna Leonardo Sakamoto. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2023/08/07/quase-60-dos-trabalhadores-de-apps-ja-sofreram-violencia-ou-adoeceram.htm>, matéria publicada no UOL, em 7 de agosto de 2023, acessada em 16.03.2024.

negociação coletiva entre o **sindicato** da categoria profissional que representa os trabalhadores [...] e as **empresas** operadoras de aplicativo". A redação do dispositivo remete à ideia restrita de acordo coletivo, muito embora o artigo 3º, §3º, preveja a possibilidade de criação também de sindicato da categoria econômica (o que viabilizaria a celebração também de convenção coletiva).

Importa frisar que o Brasil adotou quanto à saúde e segurança dos motoristas de veículos de quatro rodas por aplicativos a mesma postura omissa assumida em relação à regulamentação do teletrabalho, com as Leis nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e 13.442/2022, no âmbito da CLT. Com a primeira, deixou a cargo das partes (empregados e empregadores) definir, em contrato, a responsabilidade pelo custeio de equipamentos e infraestrutura necessários ao trabalho remoto (artigo 75-D, da CLT). Com a segunda, também atribuiu às próprias partes a tarefa de estabelecer limites à comunicação entre teletrabalhadores e empregadores ou seus prepostos (artigo 75-B, §9º, da CLT).

Curiosamente, também quanto aos teletrabalhadores, o Estado se limitou, no tocante às normas de saúde e segurança, a determinar que empregadores instruem seus empregados acerca das medidas de precaução para evitar acidentes de trabalho e estes assinem termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as orientações recebidas (artigo 75-E, parágrafo único, da CLT). Impossível tratamento mais simplório e reducionista de matéria tão sensível.

Política a parte, mas apenas a título também de curiosidade, os três dispositivos, embora recentes, foram editados em governos distintos: Michel Temer (Reforma Trabalhista-2017), Jair Bolsonaro (Lei 14.442/2022) e Luiz Inácio Lula da Silva (PLP 12/2024). Isso apenas comprova que, qualquer que seja a linha político-ideológica do governo momentaneamente instalado, é preciso que os trabalhadores se mantenham histórica e permanentemente unidos e prontos para defender o atendimento de suas necessidades, como bem já advertiu o jusfilósofo italiano Norberto Bobbio:

Do ponto de vista teórico, sempre defendi – e continuo a defender, fortalecido por novos argumentos – que os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas.⁹

⁹ BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Trad. Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p.5.

É nesse contexto que emerge a necessidade de intervenção do Direito do Trabalho para que não venha a situação hoje enfrentada pela categoria dos motoristas de veículos de quatro rodas no transporte de pessoas por meio de plataformas servir, mais à frente, como modelo de desproteção a outros profissionais sob o conformismo de que se trata de consequência natural do cenário de disrupção promovida pelas novas tecnologias¹⁰.

Esgotada, *a priori*, a discussão em torno da ilusória limitação de conexão laboral, há outras questões relevantes em torno da saúde e segurança desta categoria profissional acerca das quais o PLP 12/2024 nem sequer ousou se aproximar, como as que dizem respeito a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, conceituados pela Lei nº 8.213/1991 e atualizada pela Lei Complementar nº 150/2015.

Ora, não há razoabilidade em considerar atendida esta demanda pelo fato de o PLP vir a incluir a categoria dos motoristas de veículos de quatro rodas por plataformas digitais no sistema previdenciário oficial, o que os confere a possibilidade do usufruto de “benefícios” como auxílio-doença, auxílio-doença acidentário e aposentadoria por invalidez, entre outros. Tratam-se de remédios oficiais do Estado (a partir de contribuições parciais oriundas dos próprios trabalhadores e das operadoras de aplicativos), mas que se voltam à reparação e não à prevenção de danos à saúde e à segurança destes trabalhadores no exercício de sua atividade.

Até mesmo disposições relativas à concessão de seguro individual contra acidente de trabalho e doença, como assegurado desde 2016, na França, pela Lei El Khomri¹¹, atenderiam a essa finalidade preventiva. Em resposta ao G1, a Uber e a 99 disseram que “oferecem seguro a motoristas e passageiros no tempo de corrida ativa, mas cobrem apenas casos de morte, invalidez e despesas hospitalares. Outros danos e prejuízos são responsabilidade dos trabalhadores”¹².

¹⁰ ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019, p.25.

¹¹ ALEGRETTI, Laís. *Motorista e entregador: como são as regras para trabalhadores de app em outros países*. BBC News Brasil em Londres. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/crg0pr7l0ljo>, matéria publicada em 2 de outubro de 2023 e atualizada em 4 de março de 2024, acessada em 16/03/2024.

¹² MATOS, Thaís. *Motoristas de app acidentados narram rotina insana de 16 horas por dia e vaquinha para fechar o mês*. G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/06/06/motoristas-de-app-acidentados-narram-rotina-insana-de-16-horas-por-dia-e-vaquinha-para-fechar-o-mes.ghtml>, matéria publicada no G1 em 6 de junho de 2022 e acessada em 16.03.2024.

Ao firmar critérios para remuneração mínima do trabalhador, o artigo 9º do PLP 12/2024 define que o valor horário de R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos) é composto de R\$ 8,03 (oito reais e três centavos) como retribuição pelo serviço prestado e R\$ 24,07 (vinte e quatro reais e sete centavos) para ressarcimento de custos que envolvem uso do aparelho celular, combustível, manutenção do veículo, seguro automotivo, impostos e depreciação do veículo. Fica claro que a ideia é desobrigar, efetivamente, as operadoras, por exemplo, quanto a eventuais danos em veículos (próprios ou de terceiros envolvidos), cabendo ao trabalhador a responsabilidade por manter atualizado seguro com esta finalidade.

Quem milita, porém, com questões jurídico-trabalhistas envolvendo profissionais motoristas, em geral, sabe que a categoria, de maneira mais frequente que os cidadãos em geral, sofre (ou está propensa a sofrer) de doenças relacionadas ao estresse, circulação sanguínea, respiração, problemas digestivos, dores osteomusculares, fadiga e sonolência, obesidade, alcoolismo, depressão, perda auditiva, doenças coronarianas e cerebrovasculares e até mesmo transtornos mentais como esquizofrenia, além dos riscos constantes de choques/colisões e de mal súbito.

O PLP não trata expressamente de questões relacionadas à orientação e prevenção de doenças relacionadas à ergonomia na atividade de direção, climatização (temperatura), luminosidade e visibilidade, necessidade de realização de paradas em viagens mais longas por questões de alteração de postura e circulação sanguínea. Limita-se, como já afirmado, à generalidade do seu artigo 7º pela “redução dos riscos inerentes ao trabalho”.

Também não cogita o PLP a possibilidade de as empresas operadoras das plataformas adotarem tecnologias ou sistemas (botões de emergência internos aos veículos) interligados (por meio de convênios) com os órgãos de segurança pública e de saúde para facilitação da imediata comunicação dos seus trabalhadores com as forças policiais e de serviços médicos em situações de perigo iminente.

Ressalte-se que a própria mensagem oficial que acompanha o texto do PLP expressa a necessidade de propor uma legislação que garanta “direitos mínimos para uma existência digna” destes trabalhadores. Embora afirmem os ministros subscritores já mencionados que a proposta deve estar em conformidade com os princípios fundamentais estabelecidos na Constituição de 1988, “especialmente no que tange à dignidade da pessoa humana”, é fato que o PLP, em sua versão original, não cumpre a contento essa finalidade quanto à necessidade de estabelecer normas mais claras e precisas sobre saúde e segurança no trabalho.

A justificativa da proposta enfatiza que o propósito do PLP “é harmonizar

inovação tecnológica com proteção dos direitos laborais, buscando assegurar um ambiente de trabalho digno e justo para os condutores que prestam serviços por meio de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros”. Mas é preciso que, além de digno e justo, esse ambiente seja saudável e seguro e quanto a isso não há que se alegar redundância, muito embora, não haja dignidade nem justiça sem que exista segurança e saúde.

Mais do que mero desejo de harmonizar inovação tecnológica e proteção dos direitos laborais, o Brasil tem compromissos institucionais com a OIT de promover o trabalho decente e com a Organização das Nações Unidas (ONU) de cumprir, até 2030, Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODSs) entre os quais se incluem o próprio trabalho decente e a saúde dos cidadãos. Frise-se que o conceito de trabalho decente, disponível no portal da OIT¹³, se sustenta na promoção de oportunidades para homens e mulheres obterem trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, “segurança e dignidade humana” como meio de superação da pobreza e de redução de desigualdades sociais.

Seria irracional imaginar que avanços tecnológicos e trabalho decente sejam realidades excludentes entre si, quando, em verdade, as tecnologias são desenvolvidas por seres humanos e seu uso devem, prioritariamente, visar à melhoria da qualidade de vida não apenas de alguns, mas de todos os homens.

Há, portanto, quatro dimensões do trabalho decente que interagem e se complementam: 1) proteção e aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e normas internacionais do trabalho; 2) geração de oportunidades de trabalho, emprego e renda; 3) proteção e segurança social; e 4) diálogo social e diálogo tripartite. A definição de trabalho decente não se restringe a uma espécie (o empregado típico), mas a todas as formas de trabalho, e não diz respeito apenas ao acesso ao mercado e, sim, sobretudo, à garantia de ocupação produtiva e em condições dignas¹⁴.

De fato, são dimensões que remetem à dignidade da pessoa do trabalhador e que objetivam impor limites à própria degradação humana por outros humanos, afastando do trabalho condições degradantes, insalubres, perigosas e penosas e não custa lembrar que a própria ideia de trabalho se

¹³ OIT BRASIL (Organização Internacional do Trabalho). *Trabalho Decente*. Brasília: Escritório da OIT no Brasil. Portal institucional. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acessado em 17/01/2024.

¹⁴ ALVES, Marcos César Amador. *Relação de trabalho responsável: responsabilidade social empresarial e a afirmação dos direitos fundamentais no trabalho*. 2.ed. rev. atual. e ampl. Leme-SP: Mizuno, 2020, p.95.

associa a direitos humanos se considerada a noção moral que se espera “da consciência do valor, contribuição e utilidade do trabalho”¹⁵.

Com os motoristas de veículos de quatro rodas no transporte de pessoas por meio de plataformas digitais, não há, portanto, de se esperar tratamento inferior. Em matéria de saúde e segurança no trabalho, todas as vidas têm o mesmo valor.

4. Considerações finais

As análises críticas aqui formuladas, longe de terem a intenção de oferecer verdades incontestáveis, se pautaram pelo firme desejo de provocar a reflexão da sociedade como um todo (e especialmente de trabalhadores por aplicativos, usuários destes serviços, dirigentes sindicais, empresários e parlamentares) e, desta forma, contribuir para que se possa, ainda no decorrer da tramitação legislativa no Congresso Nacional, aperfeiçoar o PLP no tocante à inclusão de normas de saúde e segurança que favoreçam a maior redução possível de riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais no cumprimento desta atividade profissional.

As observações são necessárias, assim como os ajustes decorrentes, sobretudo se considerado que o projeto em questão, para o bem ou para o mal, poderá ser utilizado como parâmetro para a (des)regulamentação de outras atividades desenvolvidas por meio de aplicativos, como a dos motoentregadores. E para que, posteriormente, não se culpe o Judiciário por estar “criando direito”, como “legislador positivo”, ou conferindo interpretações extensivas diante das lacunas deixadas pelo próprio legislador, ainda mais quando se tratam de variáveis claramente previsíveis e, talvez intencionalmente, ignoradas na concepção da regra.

Indagou-se, de início, sobre o tratamento dado pela proposta original do PLP 12/2024 à prevenção de acidentes de trabalho e adoecimento ocupacional dos trabalhadores aos quais se volta à proposta. O que pôde verificar, a partir da adequada opção metodológica pelas pesquisas bibliográfica e documental, foi que, neste tocante, o texto enviado ao Legislativo se limita a estabelecer o limite diário de conexão do trabalhador à mesma operadora (o que, pelas razões aqui apontadas não deixa de ser um tanto quanto pouco eficaz, pois se permite que ele esteja conectado a outras operadoras e coloca também limite de dias por semana, de modo a garantir ao menos um descanso semanal

¹⁵ MATOS, Rodrigo Teixeira. *O direito humano ao trabalho decente: a terceirização total, o autônomo exclusivo e seus desdobramentos em análise*. Leme-SP: Mizuno, 2022, p.71; 74.

com direito à remuneração, ainda que proporcional às horas trabalhadas nos demais dias) e a orientar, genérica e muito abstratamente, que as operadoras se pautem por princípios de redução de riscos inerentes ao trabalho.

Também se lançou o questionamento quanto à probabilidade de se ter mais uma categoria a depender da ilusória autonomia negocial e da assistência tardia (depois de já vitimada) da Previdência. Infelizmente, pelo teor da proposta original do PLP 12/2024, é de fato este cenário que se pode vislumbrar. A variável possível e desejável no sentido de reverter esta perspectiva é alcançar a mobilização dos próprios trabalhadores e de suas entidades verdadeiramente representativas e independentes, a reconsideração das próprias entidades envolvidas na elaboração do texto quanto à necessidade de sua melhoria e a contribuição decisiva e responsável dos legisladores na discussão, análise e modificação do texto para sua aprovação final, hipótese que, se confirmada, representará ganhos a todos os envolvidos.

Não custa lembrar, mais uma vez, que o País tem um compromisso político com seus cidadãos no programa de nação desenhado na Constituição vigente de se pautar pelo respeito à dignidade humana e pelo valor social do trabalho e da livre iniciativa. Mais ainda: tem um pacto internacional, como Estado-membro da OIT, de primar pela concretização do trabalho decente, além de atingir as metas da Agenda 2030, que remetem a Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), entre os quais se incluem o próprio trabalho decente e a promoção da justiça social e da saúde (física e mental) dos seus cidadãos.

Referências

ALEGRETTI, Laís. *Motorista e entregador: como são as regras para trabalhadores de app em outros países*. BBC News Brasil em Londres. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/crg0pr7l0ljo>, matéria publicada em 2 de outubro de 2023 e atualizada em 4 de março de 2024, acessada em 16/03/2024.

ALVES, Marcos César Amador. *Relação de trabalho responsável: responsabilidade social empresarial e a afirmação dos direitos fundamentais no trabalho*. 2.ed. rev. atual. e ampl. Leme-SP: Mizuno, 2020.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Trad. Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

FILGUEIRAS, Vitor. *Quase 60% dos trabalhadores de apps já sofreram violência ou adoeceram*. UOL. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2023/08/07/quase-60-dos-trabalhadores-de-apps-ja-sofreram-violencia-ou-adoeceram.htm>, matéria publicada no UOL/Coluna Leonardo Sakamoto, em 7 de agosto de 2023, acessada em 16.03.2024.

MATOS, Rodrigo Teixeira. *O direito humano ao trabalho decente: a terceirização total, o autônomo exclusivo e seus desdobramentos em análise*. Leme-SP: Mizuno, 2022.

MATOS, Thaís. *Motoristas de app acidentados narram rotina insana de 16 horas por dia e vaquinha para fechar o mês*. G1. São Paulo, 6 de junho de 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/06/06/motoristas-de-app-acidentados-narram-rotina-insana-de-16-horas-por-dia-e-vaquinha-para-fechar-o-mes.ghtml>, matéria publicada no G1 em 6 de junho de 2022 e acessada em 16.03.2024.

MARMELSTEIN, George. *Curso de Direitos Fundamentais*. 8. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Atlas, 2019.

OIT BRASIL (Organização Internacional do Trabalho). *Convenção nº 155. Segurança e Saúde dos Trabalhadores*. Brasília: Escritório da OIT no Brasil. Portal institucional. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acessado em 17/01/2024.

OIT BRASIL (Organização Internacional do Trabalho). *Trabalho Decente*. Brasília: Escritório da OIT no Brasil. Portal institucional. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acessado em 17/01/2024.

SERRALVO, Leticia Lisboa Souza; MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *O teletrabalho e a responsabilidade civil do empregador: implicações para o home office*. São Paulo: LTr, 2022.

ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019.

PLP 12/2024 - PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR

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.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. Esta Lei Complementar 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.

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

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

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.

§ 2º. O período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias, na forma do regulamento.

§ 3º. Para fins do disposto nesta Lei Complementar, o trabalhador de que trata o **caput** integra a categoria profissional “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas” e será representado por sindicato que abranja a respectiva categoria profissional, e as empresas operadoras de aplicativos serão representadas por entidade sindical da categoria econômica específica, com as seguintes atribuições:

I - negociação coletiva;

II - celebração de acordo ou convenção coletiva; e

III - representação coletiva dos trabalhadores ou das empresas nas demandas judiciais e extrajudiciais de interesse da categoria.

Art. 4º. Sem prejuízo do disposto no art. 3º, outros direitos não previstos nesta Lei Complementar serão objeto de negociação coletiva entre o sindicato da categoria profissional que representa os trabalhadores que prestam o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e as empresas operadoras de aplicativo, observados os limites estabelecidos na Constituição.

§ 1º. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo.

§ 2º. Durante o processo de negociação coletiva entre os sindicatos representativos dos trabalhadores que prestam o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e as empresas operadoras de aplicativos, as partes envolvidas serão incentivadas a buscar soluções consensuais antes de demandarem o Poder Judiciário, de modo a promover a resolução amigável de disputas e fortalecer a autonomia na negociação coletiva, o diálogo e a autocomposição na relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativo.

§ 3º. As condições estipuladas em negociação coletiva entre as partes não poderão ser derrogadas por pactuação de caráter individual.

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.

Art. 6º. 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.

Art. 7º. Os serviços das empresas operadoras de aplicativos e o trabalho intermediado por suas plataformas devem pautar-se pelos princípios de:

I - transparência;

II - redução dos riscos inerentes ao trabalho;

III - eliminação de todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho;

IV - direito à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva;

V - abolição do trabalho infantil; e

VI - eliminação do trabalho análogo ao escravo.

Art. 8º. O princípio da transparência a que se refere o inciso I do **caput** do art. 7º deve permitir que o trabalhador tenha acesso às informações sobre os critérios de oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da plataforma em linguagem clara e de simples entendimento, e também aos 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 estabelecida nesta Lei Complementar, nos termos do disposto em regulamento.

Art. 9º. A remuneração mínima do trabalhador de que trata o **caput** do art. 3º será proporcionalmente equivalente ao salário-mínimo nacional, acrescido do ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, nos termos do disposto em regulamento.

§ 1º. Os custos a que se refere o **caput** contemplam, no mínimo, os custos e as tarifas relativos ao uso do aparelho celular, ao combustível, à manutenção do veículo, ao seguro automotivo, aos impostos e à depreciação do veículo automotor.

§ 2º. Fica estabelecido, como remuneração mínima, o valor horário de R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos), devendo ser contabilizado, para fins desse cálculo, somente o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino.

§ 3º. O valor da remuneração a que se refere o § 2º é composto de R\$ 8,03 (oito reais e três centavos), a título de retribuição pelos serviços prestados, e de R\$ 24,07 (vinte e quatro reais e sete centavos), a título de ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros.

§ 4º. Os valores a que se referem os § 2º e § 3º deste artigo serão reajustados mediante a aplicação da sistemática de valorização do salário- mínimo prevista no **caput** e no § 1º do art. 3º da Lei nº 14.663, de 28 de agosto de 2023.

§ 5º. A remuneração mínima estabelecida neste artigo será verificada de forma agregada, a cada mês, pela empresa operadora de aplicativo.

§ 6º. Caso o valor recebido pelas horas trabalhadas, calculado na forma prevista neste artigo, seja inferior ao valor horário estabelecido, a empresa deverá apurar e realizar o repasse complementar da diferença, observado o prazo previsto no inciso II do § 3º do art.10.

§ 7º. É vedado às empresas operadoras de aplicativo limitar a distribuição de viagens quando o trabalhador atingir a remuneração horária mínima de que trata este artigo.

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.

§ 1º. O salário-de-contribuição para a obrigação de que trata o **caput** corresponde a vinte e cinco por cento do valor bruto auferido no mês.

§ 2º. A empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros de que trata o art. 2º contribuirá à alíquota de vinte por cento, incidente sobre o salário de contribuição do trabalhador que preste serviço por ela intermediado, no mês, calculado na forma prevista no § 1º.

§ 3º. As empresas operadoras de aplicativo ficam obrigadas a:

I - prestar as informações relativas aos segurados e às contribuições realizadas à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda, ao Instituto Nacional do Seguro Social e ao Ministério do Trabalho e Emprego, na forma prevista em regulamento; e

II - arrecadar, até o dia vinte do mês seguinte ao da competência, os valores devidos pelos trabalhadores, conforme o disposto neste artigo.

§ 4º. O desconto da contribuição a que se refere o § 3º presume-se feito oportuna e regularmente pela empresa operadora de aplicativo, que ficará diretamente responsável pela importância que deixou de arrecadar ou que arrecadou em desacordo com o disposto nesta Lei Complementar.

§ 5º. Não se aplica à contribuição social da empresa de que trata o

§ 2º. o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social.

§ 6º. A contribuição de que trata o § 2º será administrada pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e estará sujeita às mesmas condições, prazos, sanções e privilégios constantes das normas gerais ou especiais pertinentes às demais contribuições administradas por esse órgão.

§ 7º. O produto da arrecadação da contribuição de que trata o § 2º e dos acréscimos legais incidentes será destinado, em caráter exclusivo, ao pagamento de benefícios do Regime Geral de Previdência Social e creditado diretamente ao Fundo do Regime Geral de Previdência Social, de que trata o art. 68 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 11. A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 21.

§ 2º

III - 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento), no caso de trabalhador que preste serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede.

.....”(NR)

“Art. 26-A. Constitui receita da Seguridade Social a contribuição da empresa que opere aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede para oferecer serviços de intermediação a trabalhadores que prestem o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros e a usuários previamente cadastrados, incidente, à alíquota de 20% (vinte por cento), sobre o valor total dos salários-de-contribuição daqueles trabalhadores, na forma prevista no § 13 do art. 28 desta Lei, desde que se refiram aos serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros de que trata o art. 3º da Lei Complementar nº , de de de .”(NR)

“Art. 28.

§ 13. Considera-se remuneração auferida pelo contribuinte individual de que trata o art. 3º da Lei Complementar nº , de , o montante correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor bruto pago, observado o limite máximo a que se refere o § 5º deste artigo.” (NR)

“Art. 30.

§ 10. A empresa que opere aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros, de que trata o art. 2º da Lei Complementar nº , de , fica responsável por arrecadar as contribuições do segurado, observado o disposto no inciso II do § 3º do art. 10 da referida Lei Complementar.” (NR)

Art. 12. As empresas operadoras de aplicativos têm o dever de diligência na adoção de medidas para prevenir abusos aos direitos dos trabalhadores, inclusive nos casos em que o cadastro de trabalhadores na plataforma for efetuado por terceiros.

Art. 13. A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, em cumprimento ao disposto no art. 20-A da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, poderão firmar convênio ou instrumento congênere para compartilhar, por meio digital, registros de informações disponíveis sobre pagamentos, notas fiscais e recibos relacionados à prestação de serviços de que trata esta Lei Complementar.

Art. 14. A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e

Emprego, observadas as respectivas competências, fiscalizarão a regularidade e a veracidade das informações prestadas pelas empresas operadoras de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros no Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial, que deverá ser adequado para os fins desta Lei Complementar.

Parágrafo único. O fornecimento de dados e informações à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego não viola as disposições da Lei nº 13.709, de 2018, por seu enquadramento no disposto no inciso III do **caput** do art. 7º da referida Lei, e soma-se ao dever de transparência e de colaboração das empresas perante o Estado.

Art. 15. O descumprimento do disposto nesta Lei Complementar, no que se refere às disposições trabalhistas, sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa cujo valor corresponderá a até cem salários-mínimos, sem prejuízo das demais sanções cabíveis.

Art. 16. Ao trabalhador de que trata esta Lei Complementar não se aplica a opção de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

Art. 17. Fica revogado o inciso III do **caput** do art. 11-A da Lei nº 12.587, de 2012.

Art. 18. Esta Lei Complementar entra em vigor no primeiro dia do quarto mês subsequente ao de sua publicação.

Brasília,

EMI nº 00001/2024 MTE MF MPS

Brasília, 4 de Março de 2024

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

1. Temos a honra de submeter à sua consideração o Projeto de Lei Complementar que dispõe sobre as formas de relação de trabalho intermediado por empresas que operam aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros,

estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para o exercício da atividade.

2. O avanço tecnológico e a popularização dos aplicativos de transporte remunerado individual de passageiros têm trazido significativas transformações ao panorama do mercado de trabalho em nosso país. O trabalho intermediado por empresas que operam aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros representam uma alternativa conveniente e acessível para a locomoção urbana, oferecendo serviços eficientes e ágeis. Contudo, a forma como a relação de trabalho entre os condutores e as empresas que operam os aplicativos é estabelecida tem suscitado debates e preocupações quanto à garantia dos direitos trabalhistas e à segurança social dos profissionais envolvidos.

3. Esses desafios evidenciam a necessidade de propor uma legislação que clarifique a natureza jurídica da relação laboral intermediada pelas empresas e os trabalhadores, garantindo-lhes direitos mínimos para uma existência digna. Este marco legal deve estar em conformidade com os princípios fundamentais estabelecidos na Constituição Federal de 1988, especialmente no que tange à dignidade da pessoa humana.

4. O propósito fundamental deste Projeto de Lei Complementar é harmonizar a inovação tecnológica com a proteção dos direitos laborais, buscando assegurar um ambiente de trabalho digno e justo para os condutores que prestam serviços por meio de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros. Nesse contexto, o Projeto de Lei Complementar visa estabelecer diretrizes claras e transparentes para a relação entre os trabalhadores e as empresas operadoras de aplicativos, garantindo a proteção social dos envolvidos sem prejudicar a eficiência e a dinâmica do setor.

5. Ressalta-se que o Projeto de Lei Complementar em questão é resultado das discussões conduzidas no Grupo de Trabalho que foi instituído pelo Decreto nº 11.513, de 2023. Este Grupo teve como objetivo primordial elaborar uma proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades realizadas por meio de plataformas tecnológicas.

6. É relevante ressaltar que esta iniciativa encontra respaldo nos princípios da Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que preconiza o diálogo entre governo, empregadores e trabalhadores na formulação de políticas e legislações trabalhistas, promovendo a representatividade dos trabalhadores e a consideração de seus interesses. Já a agenda do Trabalho Decente 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.

7. Entre os principais aspectos contemplados pelo Projeto de Lei Complementar, destacam-se:

- 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.

8. Senhor Presidente, a aprovação deste Projeto de Lei Complementar representa um avanço significativo na promoção de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo para os profissionais que atuam no setor de transporte remunerado privado individual de passageiros. Ao garantir a proteção social dos condutores, estaremos reforçando não apenas os direitos trabalhistas, mas também os valores de solidariedade, justiça e dignidade que fundamentam nossa sociedade.

9. São essas, Senhor Presidente, as razões que justificam a Proposta de Lei Complementar que submetemos à sua elevada consideração.

Respeitosamente,

***Assinado eletronicamente por: Luiz Marinho, Carlos Roberto Lupi,
Fernando Haddad***

ÍNDICE ALFABÉTICO-REMISSIVO

Acidente de Trabalho

223, 232

Acordo coletivo

106, 231

Ambiente de trabalho

37, 103, 170, 224, 225, 226,
234, 246, 247

Autônomo

30, 33, 34, 35, 42, 45,
54, 54, 55, 58, 65, 66,
67, 72, 79, 80, 85, 86,
89, 91, 92, 93, 95, 96,
103, 107, 114, 131, 134, 135,
136, 137, 140, 142, 143, 144,
146, 147, 148, 149, 150, 151,
152, 155, 156, 157, 162, 173,
175, 178, 182, 187, 188, 189,
190, 191, 193, 194, 195, 198,
200, 204, 228, 229, 230, 235,
237, 239

Avulso

45, 137, 141, 187, 191, 194

Centrais sindicais

57, 248

Comum acordo

54, 56, 56, 240

Condutas antissindicais

15, 16, 20

Contramão

31, 56, 96, 108, 136, 191,
198, 201, 202, 207, 223

Contribuição previdenciária

103, 112, 116, 118, 119, 120

Convenção coletiva

46, 55, 105, 163, 231, 240

Direitos sociais

8, 10, 31, 32, 40, 75,
82, 96, 188, 197

Direitos trabalhistas

8, 18, 20, 62, 72, 75,
82, 94, 103, 107, 131, 137,
141, 161, 175, 176, 180, 181,
183, 187, 188, 193, 199, 201,
204, 246, 247

Diretiva

135, 182, 201, 202, 203, 204,
206

Discriminação

170, 177, 241, 247

Discurso empresarial

85, 91, 95

Empresas de plataformas

76, 86, 89, 254

Empresas de transporte

16, 20, 100, 209, 210, 217,
221

Enquadramento

16, 18, 21, 23, 27, 36,
65, 66, 78, 85, 86, 90,
91, 96, 114, 131, 133, 134,
136, 137, 139, 140, 143, 151,
163, 181, 190, 6, 239, 242,
245

Entrevista

16, 18, 19, 20, 22, 23,
112, 160, 162, 196, 227, 230

78, 79, 81, 95, 97, 104,
164, 188, 196, 197, 198, 199,
200, 204, 225

Espanha

19, 31, 32, 39, 43, 86,
90, 170, 171, 176, 190

Liberdade sindical

56, 57, 58, 59, 81, 169,
180, 205

Estados Unidos

86, 90, 170, 178, 196, 217

Meio ambiente de trabalho

224, 225, 226

Fiscalização do Trabalho

61, 62, 63, 64, 67, 68,
105

Ministério Público do Trabalho

13, 24, 35, 117, 157, 209,
221

França

31, 32, 39, 43, 86, 170,
232

Multa

39, 43, 61, 64, 67, 68,
134, 135, 169, 245

Inglaterra

90, 104, 108, 137, 217

Negociação coletiva

11, 26, 45, 46, 47, 48,
49, 54, 54, 55, 56, 58,
58, 81, 103, 163, 164, 169,
177, 180, 211, 231, 5, 240,
241, 247

Instrumentos coletivos de trabalho

47, 55, 57, 182

Itália

32, 43, 86, 137

Precarização

8, 15, 27, 39, 53, 61,
96, 131, 133, 134, 138, 140,
141, 187, 188, 189, 195, 198,
199, 202, 204, 5, 247

Jornada

22, 23, 26, 39, 54, 77,
79, 80, 81, 86, 87, 94,
99, 102, 103, 104, 105, 106,
107, 108, 113, 115, 117, 120,
136, 147, 153, 156, 157, 161,
166, 173, 177, 193, 194, 196,
198, 227, 229, 230

Prestação de serviços

37, 76, 77, 87, 92, 93,
100, 101, 110, 112, 134, 136,
140, 146, 148, 149, 151, 157,
160, 162, 177, 190, 211, 212,
213, 214, 239, 244, 246

Jurisprudência

13, 32, 35, 36, 56, 85,
111, 144, 145, 179, 180, 189,
203, 204, 206

Prevenção de acidentes

224, 235

Jurisprudência do TST

56, 189

Previdência Social

55, 57, 69, 111, 112, 113,
114, 115, 117, 119, 136, 166,
6, 243, 243

Justiça do Trabalho

32, 35, 36, 40, 41, 72,

Reclamação Constitucional

40, 41, 42, 78

Reforma trabalhista

47, 48, 53, 147, 153, 188,
194, 197, 199, 231

Reino Unido

18, 39, 86, 173, 185

Relação de emprego

21, 33, 34, 64, 68, 74,
75, 76, 80, 82, 91, 97,
136, 137, 141, 142, 143, 146,
147, 148, 149, 151, 162, 164,
165, 171, 175, 176, 181, 190,
191, 192, 194, 195, 204, 207,
209, 210, 221, 228, 240

Remuneração

18, 20, 23, 39, 53, 55,
90, 99, 102, 103, 111, 112,
113, 115, 116, 117, 118, 120,
134, 150, 161, 166, 172, 177,
178, 193, 196, 204, 205, 211,
230, 233, 236, 241, 242, 244

Representação

16, 19, 20, 21, 22, 23,
28, 45, 54, 55, 57, 58,
81, 103, 139, 163, 176, 195,
240, 247

Representatividade

26, 56, 120, 253, 246

Sindicato

7, 9, 18, 20, 22, 23,
24, 25, 26, 45, 46, 47,
48, 54, 54, 55, 56, 57,
59, 66, 99, 107, 109, 138,
139, 161, 163, 164, 197, 205,
211, 231, 253, 240

Subordinação

18, 22, 23, 30, 33, 37,
38, 39, 40, 41, 76, 81,

82, 85, 86, 88, 91, 97,
101, 135, 136, 137, 140, 143,
144, 145, 146, 147, 148, 149,
150, 151, 152, 155, 156, 157,
158, 159, 160, 163, 166, 167,
172, 174, 176, 190, 191, 194,
197, 198, 207

Supremo Tribunal Federal

29, 30, 66, 71, 78, 95,
101, 104, 107, 110, 202, 203,
210

Tema 1291-STF

30, 32, 35, 41, 77, 101,
102, 110

Trabalhador autônomo

65, 66, 107, 114, 134, 135,
146, 147, 148, 149, 150, 152,
155, 162, 187, 194, 229, 230,
239

Trabalho infantil

169, 196, 241

Transferência dos riscos

16, 23

Transparência

49, 65, 81, 105, 119, 120,
165, 166, 177, 205, 241, 245

Tripartite

9, 46, 53, 57, 102, 176,
187, 189, 224, 227, 234

União Europeia

8, 31, 53, 90, 135, 170,
182, 184, 190, 201, 218

Vínculo de emprego

15, 16, 17, 22, 23, 25,
26, 32, 33, 34, 35, 36,
39, 42, 66, 78, 104, 132,
143, 151, 152, 155, 156, 161,
162, 164, 165, 178, 191, 211



O GRUPE é um grupo de estudos da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, criado em 2006, com registro, também, no CnPq. É composto de alunos da UFC e de outras Instituições de Ensino Superior, além de Graduados e Pós-Graduados em Direito, incluindo advogados, Procuradores, magistrados etc. Muitos integrantes do GRUPE hoje são profissionais da área jurídica. Sua atividade vai desde os debates internos até a atuação prática de seus conhecimentos.

BLOG: <http://grupeufc.blogspot.com>.



A EXCOLA nasceu em 2016, com a finalidade de colaborar cientificamente com o GRUPE, os alunos e os sindicalistas, arrecadar fundos para eventos de Direito do Trabalho e promover cursos especializados neste ramo do conhecimento, especializando-se em Direito Coletivo.

Atualmente, especializou-se em formação sindical.

Seguindo uma linha mais neutra e compromissada com a pesquisa sindical, a EXCOLA vem promovendo debates e cursos em todo o país, por meio de professores com titulação de mestre ou doutor, experiência profissional não inferior a cinco anos, domínio de didática, boa oratória, produção acadêmica e acessibilidade ao público.

Sempre à frente nos temas mais caros ao sindicalismo e mais modernos, a EXCOLA cumpre o papel de discutir a organização e o futuro dos sindicatos, num contexto de democracia, representatividade, ética e resistência, independentemente de governos.

www.excolasocial.com.br.

Conteúdo da obra

A presente obra analisa o PLP 12/2024, um projeto de Lei Complementar apresentado pelo Governo ao Congresso Nacional visando regulamentar o trabalho dos motoristas de empresas de plataformas de passageiros de veículos automotores sobre quatro rodas.

O estudo acadêmico conta com a participação de juízes, professores, Procuradores, advogados e estudantes, os quais manifestam suas opiniões.

Livro recomendado a sindicalistas, estudantes e profissionais da área de tecnologia do trabalho e de Direito do Trabalho em geral.



Coletânea de artigos de membros do GRUPE e convidado(a)s

Universidade Federal do Ceará



www.excolasocial.com.br



ISBN 978-65-993343-0-6

