



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

OSMANO HONÓRIO DE MEDEIROS JUNIOR

**ANÁLISE CRÍTICA DO PLP 12/2024: Reflexões sobre a regulação dos trabalhadores
de aplicativo no Brasil**

**BRASÍLIA
2025**

OSMANO HONÓRIO DE MEDEIROS JUNIOR

**ANÁLISE CRÍTICA DO PLP 12/2024: Reflexões sobre a regulação dos trabalhadores
de aplicativo no Brasil**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador(a): Professora Thais Maria Riedel de Resende Zuba.

BRASÍLIA

2025

OSMANO HONÓRIO DE MEDEIROS JUNIOR

**ANÁLISE CRÍTICA DO PLP 12/2024: Reflexões sobre a regulação dos trabalhadores
de aplicativo no Brasil**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador(a): Professora Thais Maria Riedel de Resende Zuba.

BRASÍLIA, ____ DE _____ DE 2025

BANCA AVALIADORA

Professor(a) Orientador(a) Thais Maria Riedel de Resende Zuba

Professor(a) Avaliador(a)

ANÁLISE CRÍTICA DO PLP 12/2024: Reflexões sobre a regulação dos trabalhadores de aplicativo no Brasil

Osmano Honório de Medeiros Junior¹

Resumo: O presente estudo consistiu em uma análise crítica do PLP 12/2024, que tem como objeto a regulação da relação de trabalho surgida da interação entre as empresas operadoras de aplicativos de transporte individual remunerado e os motoristas de veículos automotores de quatro rodas a elas associados. Nesse sentido, o que se buscou foi verificar como a regulação proposta se posiciona sobre a divergência acerca da natureza jurídica dos trabalhadores de plataforma e, a partir disso, analisar as condições de trabalho debatidas. Fatores importantes para essa finalidade foram levantados ao se examinar um conjunto de obras acadêmicas publicadas que tratam ou tangenciam o tema. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), também foi investigada, fornecendo dados jurídicos essenciais para a compreensão e abordagem da relação de trabalho em tela.

Palavras-chave: PLP 12/2024. Trabalho em Plataformas Digitais. Motoristas de Aplicativo. Regulação de Aplicativo.

Abstract: This study consisted of a critical analysis of PLP 12/2024, which aims to regulate the employment relationship arising from the interaction between companies operating paid individual transportation applications and the drivers of four-wheeled motor vehicles associated with them. In this sense, the aim was to verify how the proposed regulation positions itself on the divergence regarding the legal nature of platform workers and, from this, to analyze the working conditions discussed. Important factors for this purpose were raised by examining a set of published academic works that address or touch on the topic. The case law of the Superior Labor Court (TST) was also investigated, providing essential legal data for understanding and approaching the employment relationship in question.

Keywords: PLP 12/2024. Work on Digital Platforms. App Drivers. App Regulation.

Sumário: Introdução. 1 - Distinção jurídica entre Trabalho Subordinado e Autônomo. 1.1 - Trabalho Subordinado. 1.2 - Trabalho subordinado típico: o emprego. 1.3 - Trabalho Autônomo. 1.4 - Trabalho em plataforma digital. 2 - Divergência sobre a natureza jurídica do trabalhador de aplicativo: aspectos laborais e previdenciários. 2.1 - Onerosidade, Habitualidade e Pessoaalidade. 2.2 - Subordinação. 2.3 - Aspectos Previdenciários. 3 - Análise crítica do PLP 12/2024. 3.1 - Do alcance do projeto de Lei Complementar. 3.2 - Do enquadramento trabalhista proposto. 3.3 - Das condições de trabalho. 3.4 - Da inclusão previdenciária. Considerações Finais. Referências.

¹ Bacharelado em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS, do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB). Email: osmano.honorio@sempreueb.com.

INTRODUÇÃO

O trabalho é um componente indissociável das sociedades humanas. Mesmo no período em que os arranjos sociais eram predominantemente compostos por agrupamentos de caçadores-coletores, o homem já era duramente impelido ao trabalho que se materializava na caça, na coleta e na produção de ferramentas, sendo indispensável para a sobrevivência. Mas se o trabalho é tão antigo quanto o homem, é falso pensar que esse elemento permaneceu inalterado pelo passar do tempo. Ao contrário, o trabalho apresenta distintas configurações, metamorfoseando-se a depender do contexto de determinado momento histórico.

Dessa sorte, entende-se que a organização do trabalho na contemporaneidade sofreu um amplo processo de transformações nas últimas décadas. O desenvolvimento de novas ferramentas de telecomunicações, bem como a tendência internacional de flexibilização das normas trabalhistas, incentivada pela atual conjuntura marcada por crises econômicas (Ritzel; Kümmel, 2021, p. 2), por competição pelo mercado global e por altos índices de desemprego, possibilitou essa rede de alterações. Dentre essas transformações, destaca-se, especialmente após a pandemia da Covid-19 que impôs limitações ao deslocamento e contato físico, o crescimento do trabalho por meio de plataformas digitais (Coelho, 2021, p.149-150).

Contudo, cresce também a preocupação com as condições às quais estão submetidos os trabalhadores platformizados. Isto porque a nebulosidade acerca do enquadramento jurídico dessa relação gera um limbo regulatório que relega os trabalhadores a profunda insegurança trabalhista e previdenciária.

Pela relevante necessidade de tratar da incerteza legal que atinge a temática que o Poder Executivo propôs o PLP 12/2024 com o objetivo declarado de regular a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos com foco no transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e a realização da inclusão previdenciária dos trabalhadores nesta situação.

Nesse contexto, o presente trabalho tem como objetivo fazer uma análise crítica do PLP 12/2024, refletindo sobre essa iniciativa de regulamentação do trabalho em plataforma, considerando as especificidades brasileiras, à luz de estudos acadêmicos e da jurisprudência nacional. Para isso, primeiramente, será brevemente demonstrada a distinção entre trabalho subordinado e trabalho autônomo, sob uma perspectiva histórica.

Dado que a compreensão desses institutos é essencial para enfrentar o dilema da definição do enquadramento jurídico dos trabalhadores de plataforma, será tratado de forma

detalhada na segunda seção deste trabalho, mais detidamente em seus aspectos laborais e previdenciários, via o exame de obras acadêmicas e das decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Por fim, serão analisadas as possíveis consequências dos efeitos jurídicos do PLP 12/2024, tendo em vista as condições socioeconômicas e legais nacionais. Portanto, o trabalho será produzido conforme o método histórico e método dogmático, utilizando-se de consultas a fontes bibliográficas e documentais (acórdãos e legislações).

1 DISTINÇÃO JURÍDICA ENTRE TRABALHO SUBORDINADO E AUTÔNOMO

1.1 Trabalho Subordinado

Trabalho é uma expressão genérica conceituada segundo Cassar (2017, p. 3) como “toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com a finalidade produtiva”. Em outras palavras, o termo “trabalho” é um gênero que pode designar uma série de espécies de prestações de serviços. Nesse sentido, Leite (2024, p. 3) assinala que “existem, do ponto de vista clássico, dois tipos principais de trabalho humano: o prestado por conta própria e o prestado por conta alheia. Há quem prefira falar em trabalho autônomo e trabalho subordinado”.

O trabalho subordinado, por sua vez, ramifica-se também em múltiplas dimensões, uma vez que pode materializar-se em distintas formas de serviços como por exemplo: o trabalho voluntário, o trabalho eventual, o trabalho estagiário, o trabalho escravo, o emprego, entre tantos outros.

É sob o prisma da realização de atividades em benefício e direção de terceiros que inicialmente o trabalho será percebido negativamente. No modelo escravocrata, o trabalhador subjugado era desconsiderado da condição de sujeito de direitos, isto é, era tratado como coisa, uma mera mercadoria que podia ser alienada ou imposta ao trabalho em favor de seu senhor (Martins, 2024, p. 3). Por isso estava perturbadoramente marginalizado às mais perversas intempéries sociais.

Na Antiguidade, portanto, o ato de trabalhar para outrem era visto como um castigo ou algo desonroso, vez que era relegado aos escravos (Jorge Neto; Cavalcante, 2018, p. 2). O ócio, por outro lado, era identificado como algo positivo, típico das classes dominantes, que possibilitadas pelo trabalho de seus subordinados, usavam o tempo livre para a política, os esportes, o lazer e os estudos.

Tendo por base essa compreensão não deve gerar surpresa que a palavra trabalho, assim como explica Cassar (2017, p. 3), tem origem etimológica no latim – *tripalium* – que simbolizava “uma espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais, significando dor, castigo, sofrimento e tortura”.

A partir do feudalismo, o trabalho subordinado assume nova formulação sob a configuração do trabalho servil. Nesse regime, os donos das glebas cediam o uso das terras para os servos que dela retiravam o sustento próprio e familiar em troca de tributos. Os trabalhadores, porém, não poderiam se tornar proprietários desses imóveis, estando vinculados, hereditariamente, a essas terras e a seu senhor.

Apesar dessa condição de dependência hereditária ao qual não podiam se desvencilhar, os servos possuíam personalidade jurídica, pois, como descrevem Jorge Neto e Cavalcante (2018, p. 6) ao citarem Mozart Victor Russomano, lhes eram reconhecidos alguns direitos civis, como, por exemplo, a possibilidade de contrair matrimônio mediante autorização do senhor. Sob esses termos, embora houvesse outros tipos concomitantes de trabalho, entende-se que a servidão foi majoritária na Europa entre os séculos X e XIII.

Esse panorama, contudo, será profundamente alterado por meio da ótica do humanismo renascentista e do iluminismo culminado com os desdobramentos da revolução industrial entre os séculos XVII e XVIII. A partir da invenção das máquinas a vapor, de tear e fiar, e, por conseguinte, com o desenvolvimento das indústrias, percebe-se que o imaginário acerca do que é trabalhar assume novos contornos (Martins, 2024, p. 6).

A ascendente burguesia à época modifica a estrutura laboral e política da Europa ao propiciar forte desenvolvimento econômico e demandar mão de obra operária para suas fábricas. Nesse período, surge e torna-se amplamente utilizado o trabalho empregatício, tipo de trabalho marcado pela pessoalidade e habitualidade na prestação, pela presença de remuneração ou pelo menos pela expectativa dela, e principalmente pela subordinação jurídica a um empregador, assim como anuncia Delgado (2020, p. 97):

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos despontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção

fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia. Esse instante de hegemonia - de generalização e massificação da relação de emprego no universo societário - somente se afirma com a generalização do sistema industrial na Europa e Estados Unidos da América; somente se afirma, portanto, ao longo do século XIX. O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas.

Diferentemente dos escravos e servos de outrora, os empregados não estão subordinados economicamente a um tomador, pois a subordinação jurídica incide não sobre o sujeito, mas em relação ao modo de realização do trabalho. Ademais, os empregados têm direito ao recebimento de um salário periódico. Essa característica muda a maneira de vislumbrar a relação de trabalho à época. O capital fornecia remuneração para seus empregados que utilizavam desta para comprar as mercadorias produzidas por esta mesma cadeia econômica. Diante disso, estar trabalhando simboliza estar integrado ao setor produtivo da sociedade, sendo via de acesso à propriedade e uma possibilidade de ascensão social.

Todavia, apesar do recebimento de uma contraprestação econômica, em um primeiro momento, ressalta-se que as condições de trabalho não eram razoáveis. A cena trabalhista na Europa industrial do século XVIII foi marcada por profunda exploração do trabalhador. Não raramente, as jornadas de trabalho ultrapassavam quatorze horas diárias, podendo, por vezes, superar dezesseis horas de expediente (Martins, 2024, p. 6).

Além disso, não havia fiscalização das condições e ambientes onde prestava-se serviço, ao passo que os empregados, inclusive mulheres e crianças nessa condição, eram expostos ao risco de acidentes e situações degradantes à saúde. Tal quadro era possível, pois o capital, preocupado prioritariamente com sua própria reprodução, detinha ampla liberdade para estabelecer as regras ao qual se sujeitavam o operariado, sobre isso Jorge Neto e Cavalcante (2018, p. 15) informam que:

A exploração industrial sistematizada e organizada leva ao surgimento de duas classes sociais: a proletária e a capitalista. A primeira não dispunha de nenhum poder, sendo que o Estado, pelo liberalismo econômico, deveria resguardar a igualdade e a liberdade. Os capitalistas (proprietários das máquinas), pela força do poder econômico, ditavam as regras a serem observadas pelos operários, explorando a massa trabalhadora sem a menor preocupação com a condição de vida dos seus empregados (os proletários).

Os proletários, responsáveis pela ocupação das vagas de emprego, passaram então a se organizarem e associarem para pleitear melhores condições de trabalho, usando de greves como medida para combater a superexploração, reivindicando melhores condições de trabalho

e de salários, diminuição das jornadas excessivas e a mitigação da exploração de menores e mulheres (Martins, 2024, p. 6).

As primeiras normas trabalhistas emergem desse cenário, sendo resultado desse complexo de reivindicações com o Estado intervindo nas relações de trabalho, por meio da limitação da autonomia da vontade das partes, ao dispor de leis proibitivas que oferecem proteção jurídica aos empregados, notadamente considerados economicamente mais frágeis frente aos empreendimentos econômicos, de forma a evitar abusos e assegurar a dignidade no trabalho (Garcia, 2025, p. 1).

1.2 Trabalho subordinado típico: o emprego

O direito do trabalho, portanto, constitui um conjunto de princípios, regras, valores e institutos que tem como objeto a regulação de uma espécie específica de labor: o trabalho subordinado típico, também chamado de emprego, bem como as espécies normativamente equiparadas a este (Leite, 2024, p. 10), ancorando-se principalmente na distinção entre os conceitos de autonomia e subordinação.

Para o trabalhador empregado, pessoa física que cumpre os requisitos de ter seu trabalho pessoalmente e habitualmente subordinado ao empregador que dirige e exerce lucro sobre seu gasto de energia em troca de uma retribuição financeira, é concedida a tutela das normas trabalhistas, conforme disposição conjunta dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (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.

Nesse sentido, a relação de emprego exige a reunião conjunta dos quatro elementos para sua constituição, à medida que a falta de onerosidade, habitualidade, pessoalidade ou subordinação descaracteriza a relação e repele a aplicação do direito do trabalho. Partindo disso, é importante definir como esses requisitos são constatados pela comunidade jurídica.

A onerosidade é definida sob a forma da remuneração do trabalho prestado. Inclusive, Resende (2020, p. 81) destaca que a simples expectativa onerosa - *animus contrahendi* - de ser pago pelo que foi contratado também já satisfaz o caráter oneroso, pois o não pagamento de salário devido representa mora ou inadimplemento e não falta de onerosidade, estando certo que aqueles reduzidos à situação análoga à escravidão, mesmo sem o saldo salário devido,

trabalham de modo oneroso.

Já quanto à habitualidade ou não eventualidade, existem três teorias que conjugadas definem a incidência desse requisito. A teoria do evento diz ser eventual o trabalhador contratado esporadicamente em virtude de acontecimento e evento incerto, casual ou fortuito. A teoria dos fins do empreendimento, ao seu tempo, informa que o trabalho não eventual é aquele inserido nos fins normais da empresa, isto é, que se dá em atividade permanentemente exercida, razão pela qual não é esporádico. Por fim, a teoria da fixação jurídica ao tomador atrela a habitualidade a fixação jurídica de um obreiro a um patrono que manipula a forma como ocorre o trabalho. Em síntese, Resende (2020, p. 77) define trabalhador não eventual como “aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente”.

No tocante a pessoalidade, Delgado (2020, p. 739) tipifica esse elemento pela infungibilidade do prestador laboral que não pode fazer cumprir o contrato por meio de pessoa interposta, sendo necessário a realização pelos seus atos individuais. Assim, a possibilidade do obreiro contratar prepostos para prestar serviços simultaneamente em seu lugar suprime a pessoalidade.

Finalmente, no que se refere à subordinação, Delgado (2020, p. 360) comunica que esse requisito se consubstancia em três vértices. Na dimensão clássica a subordinação ocorre basicamente por meio de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalho do empregado. Já na perspectiva objetiva, a subordinação se revela pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ou melhor, o trabalhador efetivamente colabora para alcançar as metas estabelecidas. Em contrapartida, na dimensão estrutural, a subordinação é verificada apenas pela inserção do trabalhador na estrutura ou dinâmica das atividades da empresa, não exigindo-se ordens diretas ou a harmonização aos fins do patrono.

Cabe sublinhar também que as transformações operadas pelo desenvolvimento das telecomunicações e implementadas pelas empresas de tecnologia fizeram despontar um novo desenho de subordinação: a subordinação algorítmica que é aquela “efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital”, de acordo com conceituação contida no julgamento do processo RR-100353-02.2017.5.01.0066, de relatoria do Ministro Maurício Godinho delgado (Brasil, 2022).

1.3 Trabalho Autônomo

O manto das normas trabalhistas, entretanto, não abrange uma variedade de outras categorias específicas de trabalhadores. É o caso dos autônomos, marcados pela ausência de dependência à outrem, como indica a própria gênese etimológica do nome que remonta à conjunção de dois termos gregos: *autós* que pode significar “por si próprio” ou “de si mesmo” e *nómos* que representa “regra” ou “lei”. A autonomia denota então o estado no qual o trabalhador por si próprio determina as regras para a execução de seus serviços, definindo o tempo e modo como se dá essa prestação (Martinez, 2024, p. 137).

Jorge Neto e Cavalcante (2018, p. 289) identificam a relação de trabalho autônoma em quatro eixos: 1) em que é do trabalhador autônomo o encargo dos possíveis prejuízos que possam sobrevir do decurso da atividade contratada, uma vez que 2) o contrato autônomo é contrato de resultado no qual o objetivo é determinado resultado em si, pouco importando para o contratante como foi o caminho que se trilhou para esse desfecho, ao passo que 3) o trabalhador pode decidir livremente quando e como será realizado os procedimentos atinentes a tarefa sem interferência direta e contínua do patrono, facultando-se ainda a possibilidade de 4) se fazer substituir por terceiros, tudo isso desde é claro que o resultado seja devidamente entregue no prazo, se estipulado for.

Vale salientar que o fato do autônomo prestar serviços profissionalmente e com habitualidade para um mesmo tomador não o torna empregado. Isso ficou cristalino com a edição da Lei nº 13.467/2017 que acrescentou o art. 442-B à CLT, deixando expressamente consignado que a contratação de autônomo para trabalhar exclusivamente para apenas um tomador não afasta autonomia, aspecto anteriormente considerado forte indicativo para a caracterização de situação de emprego (Resende, 2023, p.83).

A ausência da subordinação que se traduz na falta de exigência do ônus de transferir a organização dos seus serviços aos outros, podendo desenvolver sua produção por meio de sua própria consciência sem se subordinar a qualquer patrono é então o principal atributo que distingue o autônomo do empregado, na forma como fica evidente nas sábias palavras de Delgado (2020, p. 401):

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. Na

subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

Assim, para o prestador autônomo, soberano de sua própria atividade, é conferida menor proteção, uma vez que o contrato dessa modalidade é regido pelo Código Civil (CC), pelo Código de Defesa do Consumidor (CDC) ou ainda por legislação própria, quando for o caso (Leite, 2024, p. 145).

Isto posto, em face à realidade do autônomo não estar subordinado, sem conseqüente dependência à ingerência de um tomador, depreende-se que não há para essa classe o amparo das regras celetistas que visam equalizar as desigualdades próprias de uma lógica empregatícia.

1.4 Trabalho em plataforma digital

O atual modelo de organização do trabalho continua impregnado pela dicotomia entre o trabalho subordinado e o por conta própria. Todavia, o alvorecer de novas tecnologias propiciou a orquestração de espécies de trabalhos que geram uma zona nebulosa que dificulta a classificação em uma das duas definições clássicas, como é o caso do trabalho em plataforma digital de trabalho.

Essas transformações tecnológicas recebem o nome de indústria 4.0 ou 4º revolução industrial em que os elementos do sistema produtivo, como máquinas, ferramentas e processos interagem entre si para obter a capacidade de operar, decidir e se corrigir quase que autonomamente, vez que estão conectados, por meio da internet e do uso de inteligências artificiais, do *big data* (análise de volumes massivos de dados), da nanotecnologia e da robótica (Costa; Rolim; Mattos, 2020).

Um das características da indústria 4.0 e sua inerente automatização é a possibilidade de realizar a elevação na produção sem que isso necessariamente gere a criação de novos postos de trabalho (Costa; Rolim; Mattos, 2020). Na esteira desse evento, cria-se uma massa de trabalhadores desempregados que procuram uma forma de obterem renda.

É desse lugar que se consolidam as plataformas digitais de trabalho que são definidas por Carelli e Oliveira (2021) como “infraestruturas digitais que possibilitam a interação entre dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo”, ao passo que os autores alertam que a plataforma é o método utilizado para concretizar o negócio empresarial e não a natureza do serviço prestado.

Essas interações geram a chamada “economia de compartilhamento” ou “economia de

bico”, que pode desdobrar-se em duas modalidades: o *crowdwork* em que os trabalhos são tarefas realizadas por meio da internet e o trabalho *on-demand* ou “por demanda” em que os trabalhos são executados via intermediação de um aplicativo que garante padrões de qualidade e gerência a mão de obra a partir da necessidade verificada, propiciando a visualização da oferta e da demanda pelos consumidores e prestadores, mediante parcela do pagamento (Costa; Rolim; Mattos, 2020).

O trabalho sob demanda em plataformas digitais compõe o âmago das divergências sobre a natureza jurídica do trabalho plataformizado e como expõe Kalil (2020), em regra, funciona assim:

(i) o usuário da plataforma acessa o aplicativo em busca de um serviço e o solicita; (ii) em algumas plataformas, é possível indicar determinadas características que o trabalhador deve ter para executar a atividade – como tempo de experiência –, ao passo que em outras, essa opção não é apresentada; (iii) a oferta solicitada é apresentada aos trabalhadores que estão disponíveis e atendem aos critérios da plataforma (como os casos em que se dá preferência aos fisicamente mais próximos do usuário) e/ ou do cliente; (iv) em algumas plataformas, o usuário também pode escolher o trabalhador que executará a atividade; (v) havendo a combinação entre oferta e demanda de mão de obra, que pode ocorrer pela ordem de chegada do trabalhador disponível, pela escolha do trabalhador feita pelo usuário ou pela distribuição da atividade feita pela plataforma, a tarefa é executada; (vi) terminada a atividade, o cliente realiza o pagamento para a empresa, que normalmente retém a sua parte e, em seguida, repassa os valores devidos ao trabalhador; (vii) geralmente os trabalhadores são avaliados pelos usuários e, em algumas plataformas, os prestadores de serviços também avaliam os clientes.

Pode-se concluir que no trabalho plataformizado por demanda existe a formação de uma relação triangular em que as empresas proprietárias do aplicativo utilizam essa infraestrutura para conectar consumidores, que buscam maior praticidade ou serviços mais baratos do que os oferecidos por meios tradicionais, e trabalhadores amadores ou profissionais, que estão em busca de renda e tem baixa ou média qualificação, variando conforme a exigência do trabalho (Kalil, 2020).

Até esse ponto não seria tormentoso o enquadramento dessa relação de trabalho como autônomo. O desenrolar da problemática ocorre no bojo dessa intermediação em que as empresas-plataformas estabelecem de forma unilateral os termos de condição de uso de seus *softwares*. Isso permite às provedoras, para garantir os padrões de qualidade, a instituição do uso conjunto de instrumentos de geolocalização e algoritmos, que fiscalizam e condicionam o modo como os trabalhadores prestam serviço, fixando ainda unilateralmente a remuneração devida, o que pode indicar o transpassar dessa relação para o limiar do vínculo empregatício.

2 DIVERGÊNCIA SOBRE A NATUREZA JURÍDICA DO TRABALHADOR DE APLICATIVO: ASPECTOS LABORAIS E PREVIDENCIÁRIOS

Neste íterim, o trabalho em plataforma digital é fonte de grande cizânia entre juristas. Isto porque o enquadramento dos trabalhadores plataformizados em umas duas categorias jurídicas clássicas, quer seja como empregado quer seja como autônomo, não é incontroversa, materializando-se na forma de divergência entre Tribunais e, inclusive, entre seus órgãos fracionários internos.

Não é incomum, dada a sinuosidade apresentada pela questão, que as Turmas de um mesmo órgão jurisdicional decidam em sentidos opostos. O próprio Tribunal Superior do Trabalho - TST, órgão de convergência, responsável pela uniformização da jurisprudência trabalhista brasileira, não desvia dessa sina, por vezes, possuindo posições diametralmente antagônicas entre suas oito Turmas.

2.1 Onerosidade, Habitualidade e Pessoaalidade

O cerne do debate em torno da existência de vínculo empregatício entre o motorista e a empresa-plataforma digital gravita principalmente ao redor do critério da subordinação jurídica. A razão para isso é que a discussão acerca da presença da onerosidade, habitualidade e pessoaalidade nessa relação ocupam, embora com ressalvas, lugar de segundo plano por exprimirem delimitações menos ambíguas. Não obstante, esses elementos também são objeto de questionamento e podem representar pontos de dissonância entre os julgadores.

A jurisprudência pátria aponta para alguns fatores que poderiam sinalizar a desconstituição dos referidos requisitos empregatícios, conforme bem representado em julgado atual da 4º Turma do TST, do processo de nº AIRR-0000689-19.2024.5.13.0001, de relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho que negou provimento ao agravo de instrumento interposto, mantendo a decisão do regional que afastou reconhecimento de vínculo. Segundo expresso na decisão, essa linha anuncia a ausência de onerosidade quando argúi que o motorista está incumbido da responsabilidade de arcar com os custos da execução de sua atividade, aspecto comumente atribuído aos trabalhadores autônomos (Brasil, 2025).

É o motorista de plataforma que custeia os gastos relativos à manutenção veicular e à reposição de combustível, por exemplo. A decisão destaca ainda a responsabilidade isolada do motorista, no geral, frente a ocorrência fortuita de sinistros, de multas e de atos ilícitos por ele consumados, o que confessa certa admissão de riscos, mesmo que o acórdão também mencione a viabilidade de responsabilidade solidária da plataforma em alguns casos (Brasil, 2025).

Outro ponto levantado, desta vez pela 5ª Turma do TST, no julgamento do processo nº RR-11007-44.2022.5.03.0184, sob relatoria do Ministro Breno Medeiros, refere-se ao fato de que os percentuais dos valores auferidos pelos obreiros, estabelecidos em alíquotas elevadas para os patamares empregatícios tradicionais, indicam a proximidade dessa atividade com a categoria jurídica da relação de parceria. De acordo com o acórdão, a vantagem remuneratória repassada ao motorista, equivalente a valor entre 75% e 80% da divisão do total cobrado do consumidor, é incompatível com o liame empregatício (BRASIL, 2023).

Já a habitualidade, critério comumente mais contestado, é desconsiderado por decisão proferida pela 4ª Turma do TST, no processo de nº AIRR 0000331-35.2020.5.10.0015 de relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos, quando da exposição da possibilidade do motorista associado simplesmente desativar sua interação com o aplicativo unilateralmente, sem que haja a obrigatoriedade de uma frequência mínima a ser cumprida (Brasil, 2022).

O acórdão, por consequência, afirma a eventualidade presente na relação instituída entre o motorista e a empresa operadora de aplicativo quando dá ênfase na liberdade dos trabalhadores de se disponibilizarem “sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo” (Brasil, 2022). De forma mais simples, caso fosse verificado que o motorista atuou de modo não eventual, esse fato estaria supostamente desconectado da atuação da plataforma que efetivamente não estabeleceu a adoção desse comportamento, pois o controle desse fator estaria exclusivamente à mercê do trabalhador.

Sendo assim, o argumento central para o afastamento da habitualidade concentra-se na causalidade e na falta de intencionalidade, por parte do tomador, de implementar esse elemento. Ou seja, o preenchimento desse requisito não pode ocorrer nessa relação, uma vez que caso o motorista, fortuitamente, venha a se ativar com recorrência habitual, tal quadro fático ocorreria por circunstâncias alheias ao controle e intenção do patrono.

A 2ª Turma do TST, no entanto, entendeu o tema de forma diferente ao dar provimento para o recurso de revista do processo de nº 536-45.2021.5.09.0892, de relatoria da Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, que determinou o reconhecimento do vínculo empregatício entre ciclista entregador de alimentos e a Uber Eats (empresa-plataforma de entregas). Para a decisão, o direito do trabalho, norteador pelo princípio da primazia da realidade, conforme consagrado no art. 9º da CLT, prega a análise da existência de possível situação de emprego sob o enfoque dos fatos que concretamente ocorreram e não pelas vontades confabuladas pelas partes (Brasil, 2023).

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.

A cognição da 2ª Turma, nesse caso, segue na direção de que não constitui papel da Justiça Trabalhista, no exercício de sua função jurisdicional, indagar abstratamente sobre as motivações ou variáveis por trás da constatação dos elementos da relação de emprego. A decisão assimila o contrato de trabalho como tipo de contrato-realidade que se materializa bastando que haja, na realidade, os elementos para sua formação, em razão do imperativo legal esculpido nos artigos 2º e 3º da CLT, sendo irrelevante as razões latentes que levaram a esse resultado (Brasil, 2023).

Isso significa dizer, ainda seguindo a linha de raciocínio da decisão em comento, que não é pertinente, para fins de reconhecimento de vínculo empregatício, que haja, previamente, a estipulação de padrões mínimos de periodicidade na prestação ou ainda se existe a possibilidade do obreiro escolher quando se ativará. Independe também a intencionalidade do patrono na recorrência do serviço, sendo tão somente suficiente que o trabalhador de fato pratique o ato laboral de forma habitual, em benefício do tomador, para a configuração do critério da não eventualidade (Brasil, 2023). Leite (2024, p. 131) resume bem a matéria ao sintetizar Evaristo de Moraes Filho e Mario De La Cueva:

(...) a relação de trabalho nada mais é do que a própria execução, a realização do contrato em suas manifestações concretas e reais. Mesmo no caso de manutenção da relação, contra a vontade de uma das partes (sucessão, reintegração), houve prévio contrato ou consentimento anterior. Presume-se sempre um contrato tácito na menor das prestações efetivas de trabalho, com o revestimento do status empregatício e o desencadeamento das fontes normativas protetoras.

Para ilustrar a questão, o acórdão da 2ª Turma cita exemplo de relação de emprego ajustada entre jornalista e empresa de comunicação em que convencionalmente não interessa para jurisdição trabalhista, com a finalidade de verificar a situação de emprego, se o profissional poderia hipoteticamente ter a prerrogativa de recusar determinadas tarefas, quando há controle de ponto, instruído nos autos, comprobatório do trabalho diário para o tomador, assim como ocorre com os extratos de atividade das empresas de plataformas digitais (Brasil, 2023).

De maneira similar, é juridicamente insignificante que a contraprestação econômica pelo trabalho seja efetuada em moldes comparáveis ao que regularmente se oferece no mercado para a modalidade de parceria autônoma. O ato da plataforma de pagar a remuneração, estabelecida de modo unilateral por seus sistemas informatizados, como bem enfatiza acórdão da 2ª Turma do TST, por si só, já esgota a condição da onerosidade, seja ela diária, semanal,

mensal, com ou sem comissão, mostrando-se desprezível para essa finalidade a preocupação com divisão de porcentagem dos valores auferidos pelo serviço (Brasil, 2023).

Carelli e Oliveira (2021, p. 96) também enfrentam a temática por meio da análise econômica da relação de trabalho em tela. Para os autores, a onerosidade não pode ser desconfigurada, mesmo considerando a alta porcentagem do rateio que é paga ao motorista, pois o resultado econômico bruto obtido é diluído quando se quantifica os gastos com a compra, manutenção e depreciação do veículo, acesso à internet, seguro, tributação, possíveis multas e sinistros. Ao final, observando-se as variáveis inerentes à dinâmica da prestação, é possível concluir que o valor de aproximadamente 20% de lucro da corrida direcionada ao trabalhador, já descontado o percentual entre 25% e 30% da plataforma, torna-se materialmente diminuto comparativamente com os ganhos das operadoras de aplicativo.

Além disso, o fato do motorista ser o dono dos seus instrumentos de trabalho, como o carro e o celular ou computador usados na corrida não o torna dono dos meios de produção. Pelo contrário, “o real meio produtivo é a organização digital da empresa que criou a plataforma” (Carelli; Oliveira, 2021, p. 98), ao passo que é a força de trabalho aquilo de fato oferecido pelo motorista, sendo esses bens simples ferramentas usadas para alcançar essa meta.

Por fim, eles ponderam ainda sobre a falta de assunção de riscos pelo prestador, pois frente a relação assimétrica desenvolvida no trabalho intermediado por plataforma digital, no geral, não há espaço para alteridade, sendo os riscos assumidos em virtude da imposição das provedoras (Carelli; Oliveira, 2021, p. 98):

No trabalho em plataformas, a simples imposição pelas plataformas dos riscos da atividade aos trabalhadores não significa a caracterização da autonomia desses últimos, porque haveria primeiro a necessidade de se assegurar liberdade, autodireção e independência econômica para que as perdas desta má-gestão sejam atribuídas à pessoa que controla realmente o negócio.

No tocante ao requisito da pessoalidade, verifica-se que a decisão da 2ª Turma do TST entende pela manifestação desse critério na relação de trabalho via aplicativo, renegando as ressalvas, inclusive, propostas pelo acórdão do regional sobre isso ser fruto de uma necessidade de segurança da plataforma. Mais uma vez, para a 2ª Turma, elucubrações sobre as motivações para a adoção de elementos da relação de emprego não servem como via de impugnação (Brasil, 2023).

Caso contrário fosse, dificilmente seria operado pela justiça qualquer validação de vínculo em estado de irregularidade, visto que nessa condição os empregadores velados tem a intenção clara de desconfigurar a relação de emprego, de modo a escapar de encargos

trabalhista, por intermédio de subterfúgios como o induzimento de constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador com a finalidade precípua de distorcer a o elemento da pessoalidade e assim viabilizar a contratação, fenômeno chamado pela doutrina de “pejotização”.

Nesse contexto, a concepção sobre o preenchimento do requisito da pessoalidade no trabalho por meio de plataforma digital é acompanhada pela 3ª turma do TST, sob relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado que julgou o reconhecimento do vínculo de emprego entre a empresa-plataforma (Uber) e o reclamante. Para a decisão, fica límpida a comprovação da pessoalidade, pois o serviço é prestado por pessoa física que não pode se fazer substituir por terceiros, haja visto a necessidade, como pressuposto para o início dos serviços, de cadastro individual do obreiro, com o fornecimento de dados sensíveis de cunho pessoal e bancário. Reforça-se a isso o fato de que a execução do trabalho é submetida a um sistema de avaliação individualizado do trabalhador pelos consumidores, o que torna óbvio o atributo *intuitu personae* da relação (Brasil, 2022).

2.2 Subordinação

A opacidade da presença ou não da subordinação no trabalho em plataforma faz esse elemento ser o vetor mais incisivamente contestado para considerar a possível materialidade do vínculo empregatício. No geral, as provedoras de plataforma digital argumentam que a interação entre elas e os motoristas reveste-se apenas como uma parceria, enfatizando os pontos que indicariam a autonomia do trabalhador.

Essa narrativa das plataformas acerca da prevalência da autonomia do obreiro inserido em suas estruturas funda-se na possibilidade do trabalhador de aplicativo realizar a autogestão do seu tempo trabalhado, ou melhor, de discricionariamente atuar fixando os termos da duração do trabalho, podendo escolher quando começa e termina o expediente, quando e quanto será os períodos de intervalo e a opção por períodos de férias através de lapsos temporais de inatividade (Cardoso; Artur; Oliveira, 2020).

O que as empresas-plataforma, de modo análogo, sugerem é a autonomia, por exemplo, verificada entre trabalhador taxista e o proprietário do veículo, baseando-se em decisões como o da 3ª Turma do TST, no processo AIRR-689-54.2015.5.23.0066, de relatoria do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, que afastou qualquer possibilidade de vínculo empregatício nesse regime, haja visto a afirmação do reclamante de que “laborava todos os dias, sem horário definido, sem predeterminação de produção mínima” (Brasil, 2019).

Essa posição, porém, é amplamente contestada por não corresponder com precisão ao modelo de prestação de serviço realizado pelos motoristas de aplicativo. Afinal, ao utilizarem-se de estruturas digitais como *big data* e sofisticados algoritmos (Machado; Zanoni, 2022), as plataformas digitais alteram substancialmente o esquema como se desenvolve a dinâmica de trabalho nessa relação.

O que ocorre no trabalho em plataformas digitais não é mero negócio jurídico civil, como a cessão de automóvel do caso dos taxistas anteriormente descrito, pois os algoritmos implementados atuam sutilmente conduzindo o comportamento dos motoristas para atingir as metas estipuladas pelas operadoras. É a chamada subordinação algorítmica, distinta da subordinação clássica que se baseia em ordens diretas.

A subordinação algorítmica se expressa através da programação das plataformas digitais, sendo também nomeada como gestão *gamificada*, pois assenta-se em um controle moderno que se assemelha a um jogo composto por um conjunto de incentivos e sanções pouco claras, definidoras não apenas dos rendimentos devidos aos trabalhadores, mas também da permanência deles no ecossistema do aplicativo (Cardoso; Artur; Oliveira, 2020).

Souza (2024), retrata bem a matéria ao licenciar-se do cargo procurador do trabalho para prestar serviços como motorista associado a uma empresa-plataforma digital (Uber) com a finalidade de estudar empiricamente as condições em que se manifesta a interação entre motoristas e as provedoras. Para o autor, a plataforma adota um sistema de gamificação no modelo *sticks and carrots*, composto por punições e recompensas, desestímulos e estímulos, que alternadamente complementam e substituem as sanções, coagindo o usuário para exercer sua “liberdade de escolher” apenas dentro do quadro de opções posto pela operadora de plataforma.

Sob essa ótica, Souza (2024) identifica dois eixos utilizados pelo Uber para gestão de mão obra, denominados: “ocultação” e “despotismo”. Na ocultação, há a instituição de um simulacro de autonomia laboral com a intenção de camuflar a relação de emprego, por meio de instruções aos programas da plataforma que promovem a aprendizagem dos trabalhadores aos moldes dos interesses da empresa com a omissão de certas informações. Já o despotismo caracteriza-se por um conjunto de normas regulamentadas pela plataforma que exercem “o poder de mando, sob os eufemismos de orientações, instruções, dicas e o aperfeiçoamento de condutas que a plataforma reputa vantajosas”, efetivando-se em um acentuado monitoramento das ações dos motoristas. Martinez (2024, p. 139) descreve bem o tipo de arranjo imaginado:

Independentemente do que se fale nas tentativas de contrastar autonomia e subordinação, fato é que esta passou a estar muitas vezes escondida na fachada da autonomia. O eufemismo a encobriu mediante palavras e expressões maquiadas. Em lugar de “ordem”, passaram a falar em “orientação”; em vez de “satisfações ao empregador”, começaram a referir a “expedições de relatório”; em lugar de “cumprimento de horário de trabalho”, preferiram referenciar a “pontualidade profissional”. Falsos autônomos — quando isso é o caso — mantêm-se claramente subordinados, mas, para garantir a continuidade dos seus serviços, afirmam-se plenamente independentes.

Levando isso em consideração, Machado e Zanoni (2022) assinalam que as plataformas digitais de trabalho *location-based*, aquelas em que os trabalhos são realizados pessoalmente em localizações determinadas como as entregas de mercadorias e transporte de passageiros, funcionam com um gerenciamento algorítmico que limita sobremaneira a autonomia dos trabalhadores, pois condicionam a liberdade de escolha de horas de trabalho, de descanso e a possibilidade para recusar determinadas tarefas a um sistema de classificações e níveis (ranking) em que trabalhadores sem pontuação suficiente não tem condições de recusar ou cancelar tarefas porque temem “o risco de redução de acesso ao trabalho, perda de bonificações e outras penalidades, inclusive a desativação da conta do trabalhador da plataforma”.

Cardoso, Artur e Oliveira (2020) também apontam para a falta de transparência das plataformas que definem tarifas dinâmicas sem a participação dos usuários usando de critérios pouco claros, bem como aplicam punições que por vezes carecem de informações precisas acerca da sua duração ou do motivo para sua consumação, o que retira dos trabalhadores a possibilidade de defenderem-se, circunstância agravada em razão dessas sanções poderem resultarem até mesmo no desligamento da plataforma.

Para fração do TST, no entanto, há o entendimento que a gestão algorítmica não manifesta subordinação perante o trabalhador. Essa posição fica clara quando da análise de acórdão da 4^o Turma do TST, proferido no processo AIRR-0100667-10.2020.5.01.0076, de relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos, segundo o qual os artigos 2^o e 3^o da CLT não comportam o conceito de subordinação algorítmica, ao passo que os referidos dispositivos contemplam apenas aquela subordinação clássica que se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar. Para a decisão, o livre dispor do trabalhador para decidir quando e se trabalhará, sem compromisso para faturamento mínimo, afasta a subordinação jurídica (Brasil, 2025).

Posição acompanhada pela 7^o Turma do TST, na relatoria do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, no julgamento do processo AIRR-11183-11.2020.5.15.0135, em que

declarou-se que a subordinação jurídica algorítmica é uma licença poética, pois o estabelecimento de relações de trabalho não ocorre entre trabalhadores e fórmulas matemáticas, mas sim com tomadores pessoas físicas ou jurídicas (Brasil, 2023).

Em decisão da 8ª Turma do TST, sob relatoria do Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, no processo AIRR-10818-12.2022.5.03.0008, também há o questionamento da existência de uma subordinação algorítmica presente nas plataformas digitais, acrescentando que o oferecimento de premiações e promoções para os prestadores não é um obstáculo para que os motoristas atuem autonomamente. Em primeiro lugar, porque a participação nas promoções fica a critério do trabalhador. Em um segundo plano, porque o prestador continua podendo discricionariamente executar suas atividades apenas no momento em que desejar, sem número de entregas diárias, carga horária mínima ou escalas, escolhendo, inclusive, pela adesão a plataformas concorrentes caso a prévia dos valores indicado pelo sistema não seja competitivo (Brasil, 2023).

Esse raciocínio é ainda mais aprofundado pela 1ª Turma do TST, em decisão proferida no processo RR-278-64.2022.5.19.0005, de relatoria do Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior. Sob o ponto de vista da Turma, regras de conduta são inerentes a qualquer modalidade contratual ou atividade profissional, de modo que as diretrizes de comportamento não podem ser confundidas com subordinação, pois seriam apenas obrigações contratuais que visam simplesmente manter uma padronização dos serviços prestados aos clientes. O acórdão ainda pontua que a falta de participação do trabalhador na precificação do serviço não atrai a subordinação, porque ainda remanesce a autonomia do prestador em decidir pela aceitação ou não do preço oferecido (Brasil, 2024).

É cristalina a postura de resistência dessas decisões face ao conceito de subordinação algorítmica. Diversamente, é preciso realçar também os posicionamentos do TST que admitem a subordinação algorítmica e, conseqüentemente, reconhecem o vínculo de emprego entre as operadoras de plataforma digital de trabalho e os prestadores. É o caso da 6ª Turma do TST, conforme decisão no processo RR-1000764-25.2021.5.02.0301, com relatoria da Ministra Katia Magalhães Arruda, segunda a qual já foi superado a noção de que a subordinação concretiza-se exclusivamente pelo controle ou supervisão direta da pessoa física do empregador ou de seus prepostos. Como bem aduz o acórdão, já está indubitavelmente sedimentado na legislação trabalhista brasileira que os meios informatizados, como são os algoritmos, se equiparam aos meios diretos de comando, controle e supervisão, segundo inteligência do art. 6º, parágrafo único, da CLT (Brasil, 2023).

Art. 6º (...) Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

A decisão da 6º Turma ainda explica que as instruções presentes nos algoritmos não surgiram espontaneamente, mas são resultados da programação feita pelas operadoras de plataforma. Não se discute uma relação jurídica direta entre prestador e operações matemáticas e sim o fato desses algoritmos monitorarem e condicionarem a execução dos trabalhos, por meio de incentivos e sanções sutis, supostamente consubstanciando-se em verdadeiros instrumentos informatizados de comando, controle e supervisão das provedoras de plataformas que os programam e os instruem especificamente para esse fim (Brasil, 2023).

Outro aspecto levantado é a possibilidade de o motorista escolher discricionariamente quando trabalhará como indício para uma possível autonomia. Para a decisão também já está assentado, conforme art. 452-A, § 3º, da CLT, que a recusa de trabalhos, por si só, não descaracteriza a subordinação, como fica evidente quando se observa a dinâmica do trabalho empregado intermitente. É possível extrair do acórdão que a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade não é suficiente para descaracterizar a relação de emprego, vez que essa hipótese já está a muito tempo balizada no ordenamento jurídico nacional pelo art. 443, §3º da CLT que trata do contrato de trabalho intermitente (Brasil, 2023).

Art. 443, § 3º. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Art. 452-A, § 3º. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Nessa toada, a 3º Turma, novamente citando o julgamento do processo RR-100353-02.2017.5.01.0066, conduzido pelo relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, observou como é incompatível com a autonomia a organização unilateral pelas provedoras de plataforma dos passageiros para os quais o motorista executa o serviço, bem como a exigência do motorista permanecer continuamente conectado à plataforma eletrônica enquanto presta o serviço, sob risco de desligamento do ecossistema digital da provedora que utiliza desse mecanismo, através de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços baseado em tecnologias de monitoramento e notas dadas pelos passageiros para avaliar a performance dos trabalhadores e, mais uma vez, baseando-se nisso decidir pela manutenção deles na plataforma (Brasil, 2022).

É com esse espírito que a 2ª Turma do TST, com Relatoria da Ministra Liana Chaib, nos autos do processo RR-0000389-41.2023.5.12.0059, também visualiza a subordinação algorítmica. Para a 2ª Turma a subordinação algorítmica exercida pelas provedoras de plataforma é até mais intensa que qualquer supervisão presencial de atividades, pois conta com um controle altamente sofisticado e tecnológico de padronização de todo o serviço disponibilizado, definindo as rotas, as formas de avaliação do prestador, os critérios de cálculo do valor da prestação de serviço e o percentual direcionado ao motorista. O acórdão prossegue ainda destacando a escassez de autonomia constatada pela falta de prerrogativa do trabalhador negociar as diretrizes de serviços e as obrigações contratuais, restando-lhe apenas aceitar os termos de uso da plataforma digital através da adesão automática (Brasil, 2025).

Em suma, das oito Turmas do TST, cinco (1ª, 4ª, 5ª, 7ª e a 8ª Turma) negam a subordinação algorítmica, enquanto três (2ª, 3ª e a 6ª Turma) colocam-se a favor da assimilação dessa categoria jurídica, implicando no reconhecimento da relação de emprego se presentes os demais requisitos. Os órgãos fracionários que negam concentram-se em uma concepção de subordinação mais restrita, considerando apenas aquela dependência clássica fundada em ordens diretas e constantes, enquanto as turmas que admitem o fazem porque entendem que a tecnologia possibilita uma nova dimensão da subordinação, expansão que estaria, inclusive, sopesada pelos próprios parâmetros legais já estabelecidos pela Consolidação Trabalhista.

Importante registrar que em dezembro de 2024 houve uma audiência pública no Supremo Tribunal Federal - STF, sobre o vínculo empregatício de motoristas de aplicativo, o julgamento sobre o tema, em sede de repercussão geral, ainda não foi iniciado. Além disso, em dezembro de 2023, a 1ª Turma do STF decidiu por unanimidade encaminhar para o plenário processo que trata do reconhecimento de vínculo empregatício entre entregadores e operadora de plataforma digital de trabalho. Na oportunidade, o ministro relator Alexandre de Moraes, e os ministros Cristiano Zanin e Cármen Lúcia se manifestaram contrários ao vínculo, o julgamento também não foi iniciado.

2.3 Aspectos Previdenciários

A Previdência Social no Brasil funciona como um seguro público que tem como objetivo mitigar a exposição aos riscos sociais, realizando a conservação da renda dos trabalhadores quando acometidos por doenças, acidentes ou quando alcançam a velhice (Siqueira; Smolenaars, 2021).

É uma rede de apoio que resguarda os contribuintes que encontram-se com sua produtividade comprometida por circunstâncias diversas, via a contribuição daqueles que continuam efetivamente ativos, consistindo em um sistema de manutenção da dignidade pautado na solidariedade social. Em seu regime geral, a previdência é norteada por três princípios basilares: a filiação obrigatória, a universalidade e o caráter contributivo.

O princípio da filiação obrigatória garante o pagamento dos benefícios presentes, por meio do financiamento compulsório de todos aqueles que exercem atividade remuneratória e não se enquadram em regime previdenciário próprio (Siqueira; Smolenaars, 2021).

Já o princípio da universalidade assegura o acesso à previdência social de modo indiscriminado a todos aqueles residentes no país, inclusive os estrangeiros, desde que contribuam para o sistema, conforme apregoa o princípio do caráter contributivo (Goes, 2025). É com fundamento nessa tríade principiológica que os empregados e os autônomos são considerados segurados obrigatórios desse sistema, sendo os trabalhadores por conta própria enquadrados como contribuintes individuais.

Segundo Siqueira e Smolenaars (2021) os contribuintes individuais são considerados a partir da sua possibilidade tributária, como 1) contribuintes individuais que recolhem 20% sobre o salário de contribuição; 2) contribuintes individuais, sem relação de trabalho com empresas, que optem por contribuir com alíquota de 11% sobre o salário mínimo, sendo excluídos do direito ao benefício de aposentadoria por tempo de contribuição; 3) contribuintes individuais chamados MEI (microempreendedor individual) que beneficiam-se com contribuição menor de 5% sobre o salário mínimo, mas são vistos como pessoas jurídicas.

Desde a edição do Decreto n. 9.792/2019 que regulamentou a Lei 12.587/2012, há a expressa previsão no sentido de que os motoristas de aplicativo enquadram-se como contribuintes individuais, fixando ainda que o recolhimento da contribuição previdenciária fica a encargo exclusivo do trabalhador. Essa norma, contudo, restringe-se apenas aos motoristas de transporte individual.

O problema concentra-se nas demais parcelas de trabalhadores plataformizados quando enquadrados como MEI, pois como são considerados pessoas jurídicas, sobre as quais não há obrigação das empresas tomadoras de serviço de recolherem ou pagarem sua quota-parte. Para aqueles trabalhadores de plataforma não regulados pelo Decreto n. 9.792/2019 resta a dúvida, pois sem uma normatização explícita fica a critério da volatilidade dos intérpretes decidir qual a natureza jurídica desses profissionais.

3 ANÁLISE CRÍTICA DO PLP 12/2024

3.1 Do alcance do projeto de Lei Complementar

A incerteza a respeito do enquadramento jurídico do trabalhador de plataforma digital, tão disruptiva que contaminou e dividiu até mesmo as mentes especializadas que integram o Colendo TST, resulta em severa insegurança legal, pois torna dúbia a aplicação dos regimes jurídicos possíveis. É da imersão nesse contexto que emerge a proposta da PLP 12/2024, visando regular a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas.

Diante o exposto, retira-se a primeira consideração sobre o PLP 12/2024: essa regulação não tem como fim alcançar todos os trabalhadores inseridos em plataformas digitais, assim como esclarece o art. 1º do referido projeto de lei. Na verdade, com acertada prudência, o Estado foca-se em um primeiro momento nos motoristas de aplicativo de veículos de quatro rodas, uma vez que outras modalidades de prestadores, como, por exemplo, os motociclistas, possuem especificidades que reivindicam um tratamento legal dedicado.

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.

De igual forma, a proposição não ambiciona reger todas as provedoras de plataformas digitais de trabalho, ao passo que o seu foco é voltado naquelas pessoas jurídicas que intermediam, por meio de aplicativos, o transporte remunerado e privado individual entre passageiros e motoristas de veículos de quatro rodas que estejam previamente inscritos em cadastro pessoal e intransferível, como dispõe seu art. 2º.

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.

Vale enfatizar que a redação deixa claro que as empresas provedoras de aplicativo não são classificadas como empresas de transporte, mas sim como empresas de tecnologia que efetuam a intermediação de serviços que são efetivamente realizados pelos motoristas. Isso tem

implicações no direito consumerista, já que a responsabilidade por eventuais danos na relação de consumo recai sobre os motoristas.

3.2 Do enquadramento trabalhista proposto

Superada essa questão, vislumbra-se pelo menos quatro diferentes tendências de regulação do trabalho intermediado por plataformas: 1) a adequação do trabalhador de plataforma digital como autônomo e a consequente imposição da aplicação das regras do direito comum para essa relação de trabalho; 2) a criação de um regulamentação protetiva intermediária que se situa entre a tutela trabalhista e o regime cível; 3) a assimilação do conceito de subordinação algorítmica e por decorrência disso o reconhecimento do vínculo empregatício; e 4) a aplicação do direito do trabalho por equiparação via enquadramento dos trabalhadores nessa dinâmica como avulsos, espécie normativamente equiparada ao emprego (Cardoso; Artur; Oliveira, 2020).

Da análise do art. 3º do PLP 12/2024, entende-se que o projeto de lei filou-se ao primeiro caminho, haja visto que a redação da norma indica que o motorista de veículo automotor a quatro rodas é autônomo. A intenção é pôr fim às divergências judiciais que proliferam sobre a natureza jurídica desses motoristas, os classificando como autônomos via determinação legal.

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.

Nessa linha, nasce a primeira controvérsia que recai sobre o *caput* do art 3º da propositura que condiciona a determinação legal da autonomia do motorista cadastrado a sua “plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo”. Como já foi demonstrado na segunda seção deste trabalho, há uma ampla gama de pesquisas acadêmicas e decisões judiciais que contestam a extensão da liberdade dos motoristas para

decidir essas variáveis, advertindo que as plataformas possuem mecanismos introjetados em seus arcabouços cibernéticos que discretamente promovem certa interferência na independência dos trabalhadores.

No entanto, o PLP 12/2024 não considera a gestão *gamificada* exercida pelos algoritmos dessas empresas-plataformas como um modo de subordinação. Para o projeto, o modelo de *sticks and carrots*, consistente em um padrão de punições e estímulos promovidos para influenciar o comportamento do prestador, não pode ser utilizado para declarar a falta de autonomia dos motoristas. A leitura do art. 5º, II, III e V desta versão preliminar deixa límpida essa abordagem, ao estabelecer que não configura a relação de emprego a adoção pelas provedoras de aplicativo de suspensões, bloqueios, exclusões e outras medidas que visem manter a qualidade do serviço prestado, bem como a instituição de benefícios e incentivos aos trabalhadores ou o monitoramento em tempo real da execução dos serviços.

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.

Por interpretação sistemática dessa iniciativa legal, então, observa-se que a fiscalização proposta pelo §1º, II, do art. 3º quando diz “inexistência de quaisquer exigências” está referindo-se tão somente às exigências diretas realizadas pelas provedoras. Acerca disso, cabe lembrar que a autonomia é considerada um conceito muito mais amplo que apenas a gestão de horários, pois Cardoso, Artur e Oliveira (2020) alertam que a autonomia sobre o tempo de trabalho é apenas uma característica entre a variedade de outras que formam o trabalho autônomo, envolvendo também autogoverno e autogestão.

A liberdade no modo como será executado o trabalho também é tradicionalmente um atributo que o autônomo deve ter, pois o que se espera do trabalhador por conta própria é o resultado do serviço e não a manipulação de como será feito.

Em contraponto, é importante destacar que uma parcela significativa dos trabalhadores plataformizados da modalidade *location-based* preferem a manutenção da relação de trabalho autônomo. Esse foi um dos dados apresentados pela pesquisa de Machado e Zanoni (2022) que identificaram uma divisão entre os trabalhadores nessa espécie de plataforma, segundo a qual 52,21% preferem o enquadramento como autônomos, enquanto 47,58% manifestam-se a favor do registro formal de contrato de trabalho.

3.3 Das condições de trabalho

Nesse viés, Machado e Zanoni (2022) ao analisarem as respostas do questionário aplicado a 492 trabalhadores, revelaram que a valorização da flexibilidade de horários e da “liberdade de transitar entre as plataformas, ou mesmo combiná-las com outras ocupações” convive com o interesse, as demandas e as expectativas dos trabalhadores por direitos.

Para Machado e Zanoni (2022) há uma compreensão imprecisa dos prestadores sobre a incompatibilidade entre flexibilidade e relação de emprego, de modo que “os trabalhadores defendem direitos, mas não querem colocar em risco a liberdade e autonomia que percebem nessas ocupações”.

O PLP 12/2024 sugere certa sensibilidade com a situação porque busca instituir um conjunto de direitos. É o caso do seu art. 6º que procura restringir as possibilidades de exclusões discricionárias e unilaterais pelas operadoras ao mesmo tempo em que impõe que seja garantido o direito de defesa aos trabalhadores, apesar de não delimitar como esse direito deve ser exercido, deixando as regras para o oferecimento do contraditório à disposição da regulação interna dos patronos.

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.

Ainda nesse fio, o art. O artigo 7º define princípios que orientam a conduta das operadoras de plataforma e estabelecem condições de trabalho acordadas entre o sindicato dos motoristas de aplicativo e o sindicato dos tomadores em negociações coletivas.

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.

Dentre os elencados, o princípio da transparência merece maior atenção. Na pesquisa realizada por Machado e Zanoni (2022), um dos principais problemas vislumbrado pelos trabalhadores no relacionamento com as plataformas *location-based* é justamente a falta de transparência “na forma como as tarefas e trabalhos são distribuídos e a maneira como são feitos os cálculos da remuneração”.

O art. 8º tenta construir uma solução para essa demanda ao instituir o dever das operadoras de plataforma e o direito dos motoristas na disponibilização dessas informações e do acesso a relatórios mensais sobre os critérios remuneratórios.

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.

Amparado a isso, há o esboço do direito a uma remuneração mínima proporcionalmente equivalente ao salário-mínimo nacional com agasalho no art. 9º desta iniciativa de lei. Se isso fosse tudo, representaria apenas a harmonização do trabalho em plataforma aos parâmetros de mínimo existencial já instituídos no art. 7º, IV da Constituição Federal (CRFB/88), mas o PLP 12/2024 progride acrescentando que da formação do valor dessa remuneração será contemplado os custos arcados pelo trabalhador para a prestação do serviço, quais sejam aqueles gastos referentes ao uso do celular, à reposição do combustível, ao seguro automotivo e à manutenção, impostos e depreciação do veículo.

O cálculo proposto para essa remuneração é o valor-hora mínimo de R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos), sendo que R\$ 8,03 (oito reais e três centavos) seria relativo ao valor pago pela corrida, enquanto R\$ 24,07 (vinte e quatro reais e sete centavos) seria atinente à indenização dos gastos sustentados pelos motoristas para tornar possível a prestação dos serviços. Ou seja, 3/4 do valor total seria direcionado para indenizar tais gastos.

Para fins desta remuneração, conta-se como tempo de serviço apenas o lapso temporal entre a aceitação da viagem e a chegada do usuário ao destino, com o limite máximo permitido de 12 horas de conexão à plataforma por dia (art. 3º, § 2º do PLP 12/2024).

Art. 3º, § 2º O período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias, na forma do regulamento.

Se essa quantia mínima por hora não for obtida pelo motorista, fica para as empresas-plataformas o ônus de complementar o valor, com explícita proibição da limitação da distribuição de viagens. Os valores teriam reajustes para preservação do poder aquisitivo, baseando-se na variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

Cabe ressaltar que essa proposta de remuneração mínima foi alvo de pesadas críticas, sob o argumento de que não houve adequada regulação da forma de ganho, vez que os motoristas deveriam ser remunerados por quilômetro rodado e não por valor-hora, o que geraria distorções para renda dos trabalhadores.

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.

Para estimular que as condições laborais estabelecidas sejam cumpridas, o art. 15 do PLP 12/2029 propõe sanção de multa administrativa à empresa infratora em patamar que pode chegar até cem salários-mínimos, sem exclusão de eventual responsabilização em outras esferas, revertendo-se em medida de caráter pedagógica e preventiva.

3.4 Da inclusão previdenciária

Embora de forma muito limitada, desde meados de 2019, já há certa regulamentação previdenciária para os motoristas de transporte individual. O Decreto n. 9.792/2019 que regulamenta o art. 11-A, III da Lei 12.587/2012 deixa consignado a obrigação do motorista em se inscrever como contribuinte individual e também o ônus exclusivo do recolhimento da contribuição perante a previdência.

De modo parecido, o art. 10 do PLP 12/2024, dispõe que o motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas é contribuinte individual. O contraste surge quando a propositura em questão estabelece que tanto o trabalhador quanto a empresa operadora de plataforma digital estarão incumbidos de realizar recolhimento previdenciário, estabelecendo alíquotas distintas da normativa anterior.

O §3º, II, do art. 10 do PLP 12/2024 também prevê que é responsabilidade direta das provedoras de plataforma digital o recolhimento da contribuição devida pelos trabalhadores até o dia 20 do mês seguinte ao da competência, sendo a empresa responsável por aquilo que deixou de arrecadar. Por tudo isso, o art. 17 do PLP 12/2024 propõe a revogação do Decreto n. 9.792/2019.

Para os trabalhadores a contribuição tem alíquota de 7,5% e para as empresas de 20%, em ambos os casos sobre o valor bruto auferido no mês pelo trabalhador (correspondente ao salário de contribuição). Foi escolhido o parâmetro de 25% do total bruto alcançado pelo prestador para o cálculo da alíquota, pois o projeto entende que 3/4 do valor total (isto é, 75%) é direcionado para indenizar os gastos inerentes à prestação de serviços.

Na prática, funciona da seguinte maneira: caso hipoteticamente um motorista receba R\$ 4.000,00 de remuneração ao final do mês, 3/4 ou 75% desse valor (R\$ 3.000,00) será para indenizar os custos do trabalho, de modo que nessa quantia não incide contribuição previdenciária, enquanto nos outros 1/4 ou 25% (R\$ 1.000,00) será cobrada alíquota de 7,5% para o trabalhador (nesse caso, equivalente a R\$ 75,00) e 20% para a empresa (R\$ 200,00).

A lógica pouco intuitiva desse cálculo gerou bastante confusão. Existiram compreensivos equívocos no sentido de confundir o percentual da alíquota destinada ao recolhimento dos trabalhadores. Ademais, a verdadeira alíquota de 7,5% direcionada aos motoristas também foi confrontada para adoção de alíquota alternativa de 5%.

Salienta-se que com a Reforma da Previdência em 2019, para fins de carência de benefícios previdenciários, recolhimentos incidentes sobre quantias inferiores ao salário-

mínimo não contam como tempo de contribuição. É temerário, caso assim prossiga, que muitos motoristas sejam colocados à margem da Previdência Social, pois da sua renda total, apenas 1/4 seria considerada como parcela salarial, muitas vezes não alcançando o referencial mínimo.

Parece claro que as críticas, especialmente no que concerne à remuneração e à inclusão previdenciária, repercutiram negativamente na tramitação do PLP 12/2024, que se encontra desde 02/07/2024 retirado de pauta na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços (CICS).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mudanças encaminhadas pela 4ª revolução industrial ressignificam sobremaneira as relações interpessoais, pois impõe adaptações em diversas áreas. A organização do trabalho é um dos setores mais afetados, pois o trabalho, categoria sempre presente no cotidiano, ganhou contornos que impuseram obstáculos para seu enquadramento pacífico em uma das suas duas definições clássicas. Um dos principais expoentes dessa mudança é o trabalho intermediado por plataformas digitais de trabalho.

Para enfrentar essa situação, o que se exige é uma posição ativa e altiva do Poder Legislativo no sentido de elaborar normatizações suficientes para atender as necessidades emergentes. É o que tem acontecido no restante do mundo, como, por exemplo, fez o Parlamento Europeu, em abril de 2024, ao aprovar diretiva que trata da regulamentação do trabalho via plataformas digitais.

A regulação é um imperativo, pois a omissão legal, resulta na provocação do Judiciário que não tem outra opção a não ser decidir o tema. O resultado infelizmente vem na forma da insegurança jurídica de decisões divergentes ou que serão logo superadas por legislação superveniente.

Por isso, vê-se com bons olhos projetos como o PLP 12/2024, mas as discussões em torno das suas construções devem ser pautadas pela pluralidade e consideração às críticas. Este trabalho ao analisar as características, as principais controvérsias enfrentadas pelo TST e as soluções ora apresentadas pelo PLP 12/2024 pretende contribuir para o aperfeiçoamento desta regulamentação, bem como para a formulação de eventuais propostas vindouras.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 9.792, de 14 de Maio de 2019**. Regulamenta o inciso III do parágrafo único do art. 11-A da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que dispõe sobre a exigência de inscrição do motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros como contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9792.htm. Acesso em: 28 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.587, de 3 de Janeiro de 2012**. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112587.htm. Acesso em: 28 mar. 2025.

BRASIL. **PLP nº 12 de 2024, altera a Lei nº 8.212, de 1991**. 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. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filenome=PLP%2012/2024. Acesso em: 05 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **Acórdão TST - RR nº 0000278-64.2022.5.19.0005**. DIREITO DO TRABALHO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROVIMENTO. MOTORISTA DE APLICATIVO. ENTREGADOR. VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Recorrente(s): Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A. Recorrido(s): Antonio Augusto Gomes Neto. Relator(a): Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior. Brasília, 6 de novembro de 2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/qZuRmV>. Acesso em: 10 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Acórdão TST - RR nº 0000389-41.2023.5.12.0059-RR**. AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO – MOTORISTA DE APLICATIVO – EMPRESA-PLATAFORMA DIGITAL (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.) - PRESENÇA DE ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT – REENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS FATOS. Agravante: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Agravado: Daniel

Almeida Batista. Relator(a): Min. Liana Chaib. Brasília, 12 de março de 2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/4QWbz2>. Acesso em 06 jan. 2025

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Acórdão TST - RR nº 536-45.2021.5.09.0892-RR**. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - PROCESSO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - RITO SUMARÍSSIMO - CICLISTA ENTREGADOR DE ALIMENTOS - EMPRESA-PLATAFORMA DE ENTREGAS (UBER EATS) - RELAÇÃO EMPREGATÍCIA - CONFIGURAÇÃO - MODELO DE GESTÃO POR GAMIFICAÇÃO - SUBORDINAÇÃO PELO ALGORITMO. Agravante: Mauricio Maio Rabico. Agravada: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator(a): Des. Margareth Rodrigues Costa. Brasília, 13 de setembro de 2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/pAHGPW>. Acesso em: 12 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Acórdão **AIRR-689-54.2015.5.23.0066**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ARRENDAMENTO DE TÁXI. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO-CONFIGURAÇÃO. Agravante: Jackson Prestes de Oliveira. Agravado: Marcelo Ferreira dos Santos. Relator(a): Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, 15 de maio de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#f760ad39d2a66aae61cff9d0b50f49d8>. Acesso em: 25 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Acórdão TRT - RR nº 0100353-02.2017.5.01.0066-RR**. 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. (...). ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. Recorrente: Elias do Nascimento Santos e Custos Legis Ministério Público Do Trabalho. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e Outros. Relator(a): Min. Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 6 de abril de 2022. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/BaYrfK>. Acesso em: 12 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Acórdão TST - AIRR nº 0100667-10.2020.5.01.0076**. AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. Agravante: Jose Ricardo de Oliveira Costa. Agravados: Ministério Público do Trabalho e 99 Tecnologia Ltda. Relator(a): Min. Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 11 de março de 2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/NtAbXg>. Acesso em 20 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Acórdão TST - AIRR nº 0000331-35.2020.5.10.0015**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA ENTREGADOR DE APLICATIVO. IFOOD. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA

JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. Agravante: Pablo Nathan Vieira Da Silva. Agravadas: Ifood.com Agencia de Restaurantes Online S.A. e Log City Express Ltda. Relator(a): Min. Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 14 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/VpeMtr>. Acesso em: 12 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Acórdão **TST - AIRR nº 0000689-19.2024.5.13.0001**. AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE – RITO SUMARÍSSIMO – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMA TECNOLÓGICA OU APLICATIVO CAPTADOR DE CLIENTES (UBER) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – DESPROVIMENTO. Agravante: Luis Carlos Farias da Silva. Agravada: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator(a): Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 11 de março de 2025. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/wFk28s>. Acesso em: 20 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). Acórdão **TST - Ag nº 0001412-86.2020.5.10.0801**. AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. Agravante: Rony Costa Franca. Agravada: 99 Tecnologia Ltda. Relator(a): Min. Breno Medeiros. Brasília, 16 de agosto de 2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/e882L7>. Acesso em: 17 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). Acórdão **TST - RR nº 1000764-25.2021.5.02.0301**. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. TRANSCENDÊNCIA. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. MOTORISTA. TRANSPORTE VIA APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR MEIOS TELEMÁTICOS OU INFORMATIZADOS (ALGORITMOS). Recorrente: Francisco Assis do Amaral Silva. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator(a): Min. Katia Magalhaes Arruda. Brasília, 13 de setembro de 2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/5phBZ5>. Acesso em 17 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). Acórdão **TST - AIRR nº 0011183-11.2020.5.15.0135**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/17. VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. CONFIGURAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. Agravante: Pedro Squillace. Agravada: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Relator(a): Min. Alexandre De Souza Agra Belmonte. Brasília, 21 de novembro de 2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/DL5ty7>. Acesso em: 06 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). Acórdão **TST - AIRR nº 010818-12.2022.5.03.0008**. ENTREGADOR MOTORIZADO (MOTOBOY). UTILIZAÇÃO DE PLATAFORMA DIGITAL. VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Agravante: Matheus Silva de Oliveira. Agravado: Ifood.com Agencia de Restaurantes Online S.A. Relator(a): Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília, 18 de outubro de 2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/B8qrty>. Acesso em: 07 fev. 2025.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, [S. l.], v. 5, p. 206-230, 2020. Disponível em:

<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/657>. Acesso em 27 set. 2024.

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.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

COELHO, Bruna da Penha de Mendonça. Trabalho por plataformas digitais na Alemanha: uma análise sobre o mercado de trabalho e a decisão judicial 9 AZR 102/20 da Corte Federal Trabalhista. **Revista de Ciências Sociais: política & trabalho**, João Pessoa, n. 55, p. 149-166, jun./dez. 2021. Disponível em:

<https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/politicaetrabalho/article/view/59776/35223>. Acesso em: 27 set. 2024.

COSTA, Marcos Sérgio Castelo Branco; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho; MATTOS, Vivianne Brito. Trabalho em plataforma digital: modernidade ou precarização? **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, v. 19, n. 55, p. 315-345, jan./dez. 2020. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-55-janeiro-dezembro-2020/trabalho-em-plataforma-digital-modernidade-ou-precarizacao>. Acesso em: 15 mar. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada. São Paulo: LTr Editora, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025.

GOES, Hugo. **Manual de Direito Previdenciário**. 18. ed. Rio de Janeiro: Método, 2024.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2018.

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

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no Brasil: o enfoque dos trabalhadores. **Caderno CRH**, Salvador, p. 1-16, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/49416/27989>. Acesso em: 25 mar. 2025

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023.

MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho**. 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. p. 4.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179->

8966/2020/50080. Acesso em: 26 set. 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020.

RITZEL, Guilherme Sebalhos; KÜMMEL, Marcelo Barroso. O conceito de precariado e as relações de trabalho surgidas no século XXI: uma abordagem sobre a consideração de vínculo empregatício aos trabalhadores de plataformas digitais. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 117-135, set. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/196797>. Acesso em: 17 set. 2024.

SIQUEIRA, Gabriela Porto; SMOLENAARS, Claudine Costa. A Inclusão Previdenciária dos Trabalhadores de Plataformas Digitais. *In: Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade*, v. 3, Vale do Rio dos Sinos, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/AnaisDirH/article/view/7378>. Acesso em: Acesso em: 28 mar. 2025.

SOUZA, Ilan Fonseca de. Na pista com a Uber: uma etnografia. **Revista Direito e Práxis**, Porto Seguro, v. 15, n. 02, p. 1-28, 2024. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/69784/44391>. Acesso em: 12 jan. 2025