



**GIBSON EDUARDO FERNANDES**

**POSSÍVEIS REGULAMENTAÇÕES SOBRE A  
PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO**

**LAVRAS-MG  
2023**

**GIBSON EDUARDO FERNANDES**

**POSSÍVEIS REGULAMENTAÇÕES SOBRE A PLATAFORMIZAÇÃO DO  
TRABALHO**

Artigo apresentado à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Graduação em Direito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Professora. Dra. Stefania Becattini Vaccari

Orientadora

**LAVRAS-MG  
2023**

**GIBSON EDUARDO FERNANDES**

**POSSÍVEIS REGULAMENTAÇÕES SOBRE A PLATAFORMIZAÇÃO DO  
TRABALHO**

Artigo apresentado à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Graduação em Direito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

APROVADO em 16 de fevereiro de 2022.

Dra. Stefania Becattini Vaccari, UFLA.

Dr. Daniel Teixeira Silva, UFLA.

Profa. Dra. Stefania Becattini Vaccaro

Orientadora

**LAVRAS-MG  
2023**

## RESUMO

Pretendeu-se, neste artigo, trazer à tona a discussão acerca das possíveis regulamentações do trabalho plataformizado e as questões atinentes a tal assunto. Ou seja, uma análise acerca do processo de transformação que o trabalho se encontra, sobretudo quanto à questão dos trabalhadores que trabalham via plataformas e a necessidade destes estarem envoltos de legislação de cunho de proteção social. Para tal, quanto à metodologia utilizada, tem-se que essa compreendeu o método analítico-dedutivo, que se deu por meio da doutrina, jurisprudência e da análises de projetos de lei no âmbito do Congresso Nacional entre 2020 e 2022. Nesse sentido, buscou-se analisar se o trabalho via plataforma configuraria uma relação de emprego, o que se deu através de uma análise jurisprudencial, que demonstrou haver posições dissonantes acerca da temática. Posteriormente, visando demonstrar a situação evidente de desproteção destes trabalhadores, trouxe um relatório; Fairwork Brasil 2021 que apresentou dados alarmantes das condições de trabalho dos plataformizados. Sendo que, diante do cenário pandêmico, do breque dos Apps, etc., foi aprovada a Lei 14.297/2022 que estabeleceu medidas de proteção para entregadores. Ademais, como outro objetivo do presente trabalho, foi a análise de diversos projetos de leis que tratam da regulação do trabalho plataformizado e em seguida uma filtragem temática para uma análise mais específica de algumas proposições legislativas. Por fim, conclui-se que urgente é a necessidade de estipular-se uma legislação de cunho de proteção social a estes trabalhadores, sendo que os projetos de leis apresentados nos últimos anos apresentam um consenso mínimo de direitos que devem ser garantidos.

**Palavras-chave:** Plataformas. Aplicativos. Proteção Social. Análise. Projetos de Lei. Urgência. Consenso Mínimo.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>1. PLATAFORMIZAÇÃO: UMA RELAÇÃO DE EMPREGO? .....</b>	<b>8</b>
<b>2. (DES)PROTEÇÃO SOCIAL.....</b>	<b>12</b>
<b>3. AS PROPOSTAS LEGISLATIVAS .....</b>	<b>14</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>20</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>21</b>

# POSSÍVEIS REGULAMENTAÇÕES SOBRE A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

## INTRODUÇÃO

A plataformação do trabalho pode ser entendida como um modelo de trabalho informal, por demanda e flexível, ou seja, um processo de informalização que se deu no seio do surgimento de uma nova forma de organização, controle e gerenciamento do trabalho. Em vista disso, Poell, Nierborg e Van Dijck (2020, p. 4) definem as plataformas como “infraestruturas digitais (re)programáveis que facilitam e moldam interações personalizadas entre usuários finais e complementadores, organizados por meio de coleta sistemática, processamento algorítmico, monetização e circulação de dados.”

Esse movimento é amplamente conhecido como “Uberização”, isso decorre da projeção que a empresa Uber, do ramo de aplicativo de carros, teve ao inovar e trazer maior amplitude a esse novo movimento na última década. Apesar de sua amplitude, esse processo de deterioração, informalização e supressão de direitos não adveio exclusivamente e em razão da referida empresa. Anteriormente, já se observava o movimento de plataformação do trabalho, mas foi com a empresa Uber que a discussão ganha novo relevo.

Com efeito, observa-se que com o advento das novas tecnologias, das redes sociais e o avanço significativo da internet trouxeram novos desafios ao direito do trabalho. Sendo que, o momento atual do Brasil de grave crise econômica, ampliou ainda mais o fluxo de pessoas se dirigindo a essas plataformas.

Neste debate, é comum as plataformas afirmarem não possuírem relação de trabalho com os usuários de sua plataforma, na medida em que seria feita apenas a intermediação entre o cliente e o prestador de serviço. Ou seja, as plataformas constituiriam apenas um meio para que trabalhadores autônomos oferecessem seus serviços aos potenciais usuários.

Esse debate, no entanto, deve ir para além da forma para tentar compreender as transformações em curso no mundo do trabalho. Nesse cenário verifica-se, na prática diária, vários mecanismos de controle utilizados pelas empresas de plataformação de serviço. Filgueiras e Dutra (2021, p.8) destacam, entre eles, o fato das empresas delimitarem quem pode trabalhar nelas, o que será feito, qual trabalhador realizará cada serviço (não permitindo a captação de clientes), como as atividades serão exercidas, prazo para execução do serviço e

o valor pago (estabelecido unilateralmente). Além disso, os trabalhadores plataformizados são constantemente pressionados a trabalharem o maior tempo possível por intermédio dos incentivos (metas ou horários a serem cumpridos), a não negarem os serviços e a exercer a assiduidade. Mas também, estas empresas definem como se dará a comunicação com os trabalhadores, ameaçam os trabalhadores através do bloqueio e a dispensa injustificada a qualquer tempo e sem aviso, de forma a coagir e disciplinar estes a aceitarem a lógica das plataformas e evitar qualquer organização coletiva destes trabalhadores.

Observa-se também que as empresas têm papel fundamental na distribuição e gestão do trabalho dos prestadores de serviço plataformizados, na medida em que atuam no gerenciamento dos dados e utilizam de algoritmos para o fornecimento do serviço, de forma que as estratégias e lógicas do negócio se atêm somente a essas empresas. Além disso, estes estão subordinados a um conjunto de regras impositivas que restringem a liberalidade e a atuação dos plataformizados.

Acerca desse movimento de pessoas trabalhando em plataformas, Rosenfield e Almeida (2021, p. 10) destacam que: “a plataformização possibilita transformar o trabalhador em *just-in-time*, ou seja, um trabalhador (qualquer um) sempre disponível para o trabalho e que pode ser utilizado na exata medida das demandas do capital.” Assim, estes trabalhadores adentram uma lógica de esperar por mais trabalhos, em vista de levantar mais dinheiro. Todavia, tal movimento ocasiona uma agressão direta à saúde destes trabalhadores, que são levados a fazer jornadas de trabalho cada vez mais longas.

Delgado e Carvalho (2021, p. 36, 37) advertem que “ante a miragem de um vazio regulatório, diversas empresas têm se valido do trabalho via plataformas digitais para instituir modelos de negócio em que se torna possível transferir significativa parte dos riscos do empreendimento ao elo mais vulnerável da relação travada, o trabalhador”. Dentre essas ausências regulatórias nota-se atualmente a falta de garantia de proteção social aos trabalhadores plataformizados.

Por conseguinte, faz-se mister analisar um patamar mínimo de garantia e de tutela dos direitos dos trabalhadores, seja pela ampliação da interpretação das normas atuais, seja pela edição de novas leis a fim de criar condições justas de trabalho que observem os direitos e garantias constitucionais do trabalhador.

Em vista do crescente fenômeno da plataformização do trabalho se coloca a importante questão de identificar possibilidades de regulação dessa forma de trabalho para diminuir os riscos sociais e ofertar segurança aos prestadores de serviço.

## 1. PLATAFORMIZAÇÃO: UMA RELAÇÃO DE EMPREGO?

A relação de trabalho diz respeito a toda e qualquer forma de contratação de prestação de serviços que decorre da existência de uma relação jurídica entre dois ou mais indivíduos. Desse modo, denota um caráter mais genérico, ou seja, corresponde ao conjunto de atividades, criativas ou produtivas, que o indivíduo opera para alcançar determinada finalidade. Nesse sentido, preceitua Maurício Godinho Delgado (2019, p.333);

refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Portanto, são espécies de relação de trabalho; o estágio, o trabalho autônomo, o trabalho avulso, o trabalho voluntário, o trabalho eventual e a relação de emprego. Logo, a relação de emprego é uma das modalidades de relação de trabalho, de forma que a primeira é gênero do qual a segunda é espécie. Assim, toda relação empregatícia corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho será uma relação de emprego.

Nesse sentido, na relação empregatícia, o trabalhador é denominado como empregado, fazendo jus a todos os direitos trabalhistas, como, por exemplo, a anotação do registro na carteira de trabalho, 13º salário, férias, etc. Já nas outras relações de trabalho, o trabalhador, em regra, não tem todos esses direitos, de forma que um estagiário não faz jus ao 13º salário, por exemplo.

Assim, a relação de emprego é apenas uma das modalidades da relação de trabalho, e ocorrerá sempre<sup>1</sup> que preenchidos os requisitos legais específicos previstos no art. 2º e 3º da Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), a saber: pessoalidade; não eventualidade; onerosidade; subordinação.

---

<sup>1</sup> O STF na RCL 47843 entendeu que “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. Dessa forma, em análise a pejetização entendeu-se que tratando-se de trabalhadores hiperqualificados, é possível a escolha do regime celetista ou não.



Com o avanço do trabalho plataformizado nos últimos anos, muito tem se discutido se tal trabalho estaria inserido em uma relação de emprego. Dessa forma, esse tema tem levantado intensos debates na doutrina e na jurisprudência, com posições dissonantes, ou seja, alguns entendem que o trabalho plataformizado configuraria uma relação de emprego, enquanto outros discordam.

Nesse sentido, tal temática se envereda principalmente na questão atinente a possível caracterização de todos os elementos configuradores da relação de emprego.

Posto isso, a primeira posição entende que não haveria a relação de emprego por não estarem configurados os referidos elementos. Não obstante, em 2019, a 8ª Turma do TST proferiu a primeira decisão relacionada ao caso, quando confirmou decisão do Juízo de primeiro grau que decidiu pela improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a plataforma. Segue a ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. (...)

III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que "o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré". Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. **As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego(...)**. V. O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois **o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista(...)**.

VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: **o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do**

**aplicativo**, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal .

VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento" (AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 11/09/2020). (grifei)

Isto posto, os adeptos de tal posição entendem que a relação de emprego não se configura, na medida em que ausente a subordinação jurídica. Isso quer dizer que, o usuário da plataforma não receberia ordens, comandos, fixação de metas e nem teria suas tarefas e horários controlados, de forma que estaria afigurado um autêntico trabalho autônomo. Logo, seria um trabalho pela plataforma e não para ela. Então, Neto (2021, p. 224) citando como exemplo o caso dos motoristas de aplicativo, afirma:

Um dos argumentos principais que as empresas de plataforma defendem é que a relação jurídica estabelecida com os motoristas seria de parceria civil, incumbindo a estes o serviço de transporte com total autonomia na execução da atividade, cabendo às companhias disponibilizarem no mercado serviço de tecnologia (aplicativo).

Portanto, o vínculo de emprego não se faria presente pela ausência da subordinação, mas também pela falta do elemento não eventualidade. De maneira que, o profissional poderia definir os dias e horários que iria trabalhar, não sendo obrigados a cumprir uma frequência mínima ou pré-determinada.

Uma segunda corrente se opõe a tais entendimentos e sustenta a caracterização de uma relação de emprego entre as plataformas e os trabalhadores.

Neste sentido, recentemente posicionou o TST que reconheceu a caracterização do vínculo empregatício. No julgado, destacou-se que a prestação do trabalho era exercida por pessoa natural, possuía caráter oneroso diante da sistemática de pagamento e não eventual, visto ser prestado em caráter de permanência. Destacou também haver subordinação, já que o trabalhador se sujeitava às ordens advindas da plataforma por meio remoto e telemático; não existindo autonomia para definir corrida ou preço; possibilidade de sanção disciplinar decorrente da baixa assiduidade, etc. Eis a ementa do acórdão:

**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.(...) VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS**

CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE " OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO ". **PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO.** 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. (...) (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022). (grifei)

Portanto, tal posição entende que a subordinação jurídica restaria configurada além das dimensões clássica, objetiva e estrutural, mas, sobretudo, pela algorítmica. Desse modo, acerca de eventual controle e gerenciamento algorítmico exercido pelas plataformas, Abílio, Amorim e Grohmann (2021, p.14) explicitam:

[...] elas detêm o poder de definir as regras do jogo sem fixá-las: determinam como opera a distribuição do trabalho, sua precificação, quem será incorporado e, também, quem é desligado ou bloqueado nas plataformas. Os critérios não são claros e podem nem mesmo ser mapeáveis, mas estão permanentemente presentes. Esses integram o gerenciamento algorítmico: por meio de mecanismos automatizados – mas humanamente programados – realiza-se o acesso, a distribuição e a precificação do trabalho. Essa programação envolve ranqueamentos, oferta de bonificações, punições – elementos que materializam os meios de controle do trabalho.

Então, nessa seara estes trabalhadores estariam suscetíveis às regras definidas pela plataforma, que estabelece os valores, punições, percentuais. Ademais, há um expresso incentivo, através de bonificações, àqueles que forem mais assíduos, ocasionando cargas horárias estratosféricas.

Posto isso, o espaço que o trabalhador tem para seu autogerenciamento torna-se cada vez mais limitado, comumente restringido à decisão de trabalhar para a plataforma ou não. Nesse entendimento, esses trabalhadores não poderiam ser vistos inseridos em negócio alheio,

não apresentam clientela própria, não precificam seus serviços e nem tem a sua própria atividade econômica.

Destarte, alegam que a não eventualidade ou habitualidade se distinguiria da continuidade na prestação de serviços e se configuraria pelos plataformizados estarem inclusos na dinâmica normal e permanente da plataforma, alimentando, assim, o *animus* de trabalhar habitualmente.

Para além desse debate entre o reconhecimento ou não do vínculo de emprego é preciso reconhecer que a plataformização do trabalho é hoje uma realidade que movimenta a vida de milhares de trabalhadores que realizam suas atividades sem níveis de proteção mínimo.

## **2. (DES)PROTEÇÃO SOCIAL**

A Carta Magna, em seu art. 7º, garante aos trabalhadores um conjunto de direitos mínimos além de outros que possam vir a melhorar suas condições de vida e trabalho. A despeito disso, atualmente verifica-se no mercado laboral brasileiro alta taxa de informalidade - de quase 40% - com trabalhadores com baixo ou nenhum nível de proteção social, destacando entre esses os plataformizados (AMORIM, 2022).

Dessa forma, sobretudo nos últimos anos, perpassamos por um processo de corrosão dos sistemas de proteção social. Por conseguinte, Amorim, Cardoso e Bridi (2022) afirmam que a “plataforma digital é, na contemporaneidade, apenas a parte mais visível de um longo processo, mas não menos acelerado, de externalizações dos custos produtivos nela materializados.”

Os trabalhadores crescentemente vêm sendo colocados fora da ótica da proteção social, especialmente porque os plataformizados não tem sua força de trabalho regulamentada, de maneira que não fazem jus aos direitos mínimos como descanso semanal, férias, vinculação à previdência social, seguro contra acidente de trabalho, limite de jornada de trabalho dentre outros.

Assim, acerca dessa necessidade de estabelecer uma proteção mínima, Delgado e Carvalho (2021, p.48) preconizam:

O reconhecimento de que todos trabalhadores, dotados ou não de autonomia, devem ter direito a descanso, a um patamar remuneratório mínimo e a

condições seguras e hígidas de trabalho, por exemplo, impõe às partes o dever de rejeitar ajustes de trabalho que, ainda que economicamente vantajosos, sejam socialmente precarizantes.

Merece destaque, ainda, nesse contexto, o relatório “Fairwork Brasil 2021: Por Trabalho Decente Na Economia de Plataformas” que analisou a relação das plataformas no país com os princípios do trabalho decente, de maneira que trouxe evidências das condições de trabalho. Tal estudo baseia-se num sistema de pontuação em que são analisados cinco pontos, quais sejam: (i) remuneração justa: ganhos acima do salário-mínimo; (ii) condições justas – fornecimento de EPI e políticas claras de seguro contra acidentes e saúde; (iii) contratos justos – linguagem clara, compreensível e acessível aos trabalhadores e notificação prévia acerca de alterações contratuais; (iv) gestão justa – canais de comunicação eficazes, processos transparentes, políticas antidiscriminação e direito de defesa; (v) representação justa – políticas para garantir a voz e organização dos trabalhadores.

Tal estudo trouxe à tona números preocupantes, tendo em vista que nenhuma das empresas analisadas ultrapassou a pontuação 2 (em ranking que vai de 0 a 10). Logo, as plataformas não tem garantido um patamar mínimo e civilizatório de direitos, de modo que os direitos previstos no art. 7º da Constituição, como o salário mínimo, aposentadoria, jornada de trabalho, repouso semanal remunerado, não estão presentes na vida dos trabalhadores plataformizados. Assim, esse cenário cria um ambiente em que estes trabalhadores não conseguem ter o mínimo de proteção social, sob a égide de serem trabalhadores autônomos e não envolvidos em vínculo empregatício algum.

Assim, é possível analisar também um processo de informalização do trabalho através das plataformas. Isso decorre de que profissões até então regulamentadas, como os motoboys, passam a não ser considerados empregados e trabalham através das plataformas, o que dificulta ainda o acesso destes à proteção social. O referido cenário desembocou em uma situação de extrema precariedade desses trabalhadores.

Com efeito, em julho de 2020 aconteceram duas paralisações parciais dos serviços que ficaram amplamente conhecidas como Breque dos Apps. Tal movimento reivindicava a concessão de equipamentos de proteção individual (EPI), como álcool em gel e máscaras, assim como reivindicavam aumento do valor da taxa mínima, o fim dos bloqueios indiscriminados e apoio contra acidentes. Essas paralisações tiveram papel fundamental ao trazer a tona à situação destes trabalhadores e trouxe visibilidade e notoriedade a causa perante a sociedade.

Assim, em 2022 a Lei n.º 14.297 estabeleceu medidas de proteção para entregadores de apps enquanto durasse o período de Emergência em Saúde Pública decorrente da infecção pelo coronavírus Sars-CoV2. Ou seja, a legislação temporária trouxe uma série de medidas protetivas aos trabalhadores envolvidos nessa atividade econômica, as quais deveriam ser adotadas pelas empresas de aplicativos de entrega, a saber: contratar seguro contra acidentes, sem franquia, para os entregadores de uso exclusivo durante o trajeto de retirada e entrega de produtos e serviços devendo obrigatoriamente cobrir acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte; assegurar ao entregador afastado por Covid, assistência financeira de 15 dias e o fornecimento de máscaras e álcool e gel; prover acesso à água potável e as instalações sanitárias dos estabelecimentos fornecedores do produto ou serviço. Além disso, previu a obrigatoriedade de os contratos celebrados entre as partes conter de forma expressa as hipóteses de suspensão, bloqueio ou exclusão da plataforma, e em casos de exclusão, ocorrer comunicação prévia e fundamentada com antecedência mínima de três dias úteis.

Essa legislação, portanto, reconheceu de forma expressa a necessidade de estabelecer um arcabouço mínimo protetivo ao trabalhador por plataformas. Fez de forma temporária porque no momento pandêmico a paralisação desse setor da economia agravaria ainda mais os efeitos sociais e econômicos vivenciados pela sociedade. Mas, a pergunta que devemos nos fazer é: se os trabalhadores de app são essenciais ao nosso estilo de vida contemporâneo, também a eles não deveria ser garantidos níveis mínimos de proteção de dignidade e humanidade?

### **3. AS PROPOSTAS LEGISLATIVAS**

Considerando a importância dessa temática, foi realizado mapeamento dos projetos de lei (PL) no âmbito do Congresso Nacional, entre 2020 e 2022, que versam sobre regulação do trabalho via plataformas digitais.

A busca foi realizada nos próprios sites institucionais da Câmara dos Deputados (<https://www.camara.leg.br/>) e do Senado Federal (<https://www.camara.leg.br/>) com base em algumas palavras-chave: “plataforma”, aplicativo e “trabalho sob demanda” resultando em 104 projetos de lei no Senado Federal e na Câmara dos Deputados, selecionados de maneira que somente os PLs relacionados à plataformização do trabalho são objeto do presente artigo, conforme quadros abaixo:

<b>Nº PL Câmara</b>	<b>Tema do PL</b>
PL 2768/2022	Regulamentação das plataformas digitais.
PL 2619/2022	Regulamentação – Registro na Carteira de Trabalho
PL 2330/2022	Regulamentação -Limite de cobrança das plataformas e contratação de seguros
PL 1788/2022	Regulamentação - Diretrizes para atuação das plataformas
PL 807/2022	Direito Penal - Trabalho infantil
PL 1829/2022	Regulamentação - Identificação de entregador
PL 1133/2022	Regulamentação - Identificação de entregador
PL 1301/2022	Regulamentação do transporte remunerado privado individual de passageiros
PL 2066/2022	Regulamentação - Identificação de entregador
PL 1471/2022	Regulamentação - Diretrizes para remuneração de motorista
PL1673/2022	Isenção Tributária
PL 2227/2022	Crédito para entregadores de aplicativos
PL 2038/2022	Assistência financeira aos motoristas de aplicativos
PL 805/2022	Regulamentação - Registro na carteira de Trabalho
PL 621/2022	Comercialização de combustível
PL 4210/2021	Isenção Tributária
PL 4246/2021	Regulamentação -Contratação de seguro
PL 2737/2021	Isenção Tributária
PL 1306/2021	Prioridade de vacinação
PL 2055 /2021	Prioridade de vacinação
PL 1172/2021	Suspensão de pagamento de financiamento
PL 358 /2021	Regulamentação - Condições de trabalho
PL 1976/2021	Regulamentação- Contrato de trabalho intermitente
PL 732/2021	Regulamentação do motorista privado individual
PL 1014/2021	Prioridade de vacinação
PL 1152/2021	Prioridade de vacinação
PL 3233/2021	Regulamentação - Contratação de seguro
PL 3935/2021	Regulamentação - Vínculo empregatício
PL 2506/2021	Prioridade de vacinação
PL 1697/2021	Regulamentação - Repouso semanal remunerado
PL 2163/2021	Regulamentação - Condições de trabalho
PL 3337/2021	Regulamentação - Vínculo empregatício
PL 3343/2021	Isenção Tributária
PL 1398/2021	Prioridade de vacinação
PL 1218/2021	Prioridade de vacinação
PL 1979/2021	Prioridade de vacinação
PL 3185/2021	Regulamentação - Comunicação prévia da plataforma para bloqueio, suspensão ou exclusão
PL 3391/2021	Prioridade de vacinação
PL 3160/2021	Isenção Tributária
PL 2471/2021	Isenção Tributária
PL 1196/2021	Prioridade de vacinação
PL 2061/2021	Regulamentação – Profissão de motorista autônomo
PL 2355/2021	Regulamentação - Condições de trabalho
PL 1012/2021	Direito Penal
PL 3599 /2020	Regulamentação- Serviço de entrega por bicicleta

PL 4172 /2020	Regulamentação- Novo contrato de trabalho em plataformas digitais
PL1677 /2020	Regulamentação - Covid
PL 58/2020	Regulamentação - Limite de remuneração
PL 1686 /2020	Auxílio Financeiro Covid
PL 57 /2020	Isenção tributária
PL 2379/2020	Regulamentação- Indenização Covid
PL 546 /2020	Isenção de imposto
PL 3748/2020	Regulamentação – Regime de trabalho sob demanda
PL 4630/2020	Isenção de imposto
PL 328/2020	Regulamentação – Mecanismo de segurança
PL 4097/2020	Regulamentação – Direitos durante Covid
PL 3577/2020	Regulamentação – Direito dos plataformizados
PL 3554/2020	Regulamentação - EPI
PL 3515/2020	Regulamentação – Regras para desligamento das plataformas
PL 3516/2020	Regulamentação – Contratação de seguro
PL 3597/2020	Regulamentação – Direito dos entregadores
PL 4111/2020	Regulamentação- Apoio
PL 1665/2020	Regulamentação- Direito dos entregadores durante Pandemia
PL 3954/2020	Regulamentação- Direitos básicos
PL 665/2020	Regulamentação- Medidas de segurança
PL 2340/2020	Regulamentação – Percentual retido durante Covid
PL 4112/2020	Regulamentação- Política Nacional de Mobilidade Urbana
PL 3594/2020	Regulamentação- EPI
PL 811/2020	Regulamentação – Identificação biométrica
PL 3538/2020	Regulamentação- Afastamento remunerado
PL 4049/2020	Regulamentação – EPI Covid
PL 4768/2020	Isenção Tributária
PL 4357/2020	Suspensão de pagamento de financiamento
PL 3984/2020	Crédito
PL 4165/2020	Auxílio emergencial
PL 4491/2020	Isenção tributária
PL 3797/2020	Regulamentação – Marco Regulatório
PL 4477/2020	Isenção tributária
PL 1136/2020	Regulamentação – Garantia de renda
PL 3384/2020	Regulamentação – Direitos básicos durante Covid
PL 1344/2020	Regulamentação – Medidas de apoio a empresas Covid
PL 3572/2020	Regulamentação – Mínimo de comodidade
PL 1744/2020	Regulamentação – Garantia de renda
PL 4615/2020	Prioridade de Vacinação
PL 1872/2020	Regulamentação – EPI Covid
PL 5148/2020	Isenção tributária
PL 1504/2020	Prioridade de Vacinação

Nº PL Senado	Tema do PL
PL 2109/2022	Regulamentação – Cadastro Nacional de Motoristas de Aplicativos Digitais
PL 800/2022	Regulamentação – Medidas de proteção
PL 1603/2021	Regulamentação – Contrato intermitente
PL 3570/2020	Regulamentação - Lei de Proteção aos trabalhadores de aplicativos
PL 3055/2021	Regulamentação – Relação de trabalho entre empresas e condutores



PL 974/2021	Regulamentação – direitos trabalhistas
PL 2842/2021	Regulamentação – Critérios p/ configuração de relação de emprego
PL 1615/2022	Regulamentação – Trabalho dos prestadores de serviço
PL 3605/2021	Direito Penal
PL 2109/2022	Regulamentação- Cadastro nacional de Motoristas de Aplicativos Digitais
PL 3948/2020	Vale Transporte
PL 391/2020	Regulamentação - Seguro
PL 1098/2022	Regulamentação – Identificação de entregadores
PL 3689/2020	Regulamentação – Obrigações contratuais
PL 3796/2021	Direito Penal
PL 1665/2020	Regulamentação – Medidas de Proteção Covid
PL 3754/2020	Regulamentação- Regime de trabalho sob demanda

Em sequência, foi realizada uma filtragem temática para análise das PLs sobre regulação do trabalho ou de proteção social voltada aos trabalhadores plataformizados, a qual resultou em um total de 7 PLs que serão analisados de forma mais específica. Esses PLs tratam da preocupante questão da garantia de direitos dos trabalhadores plataformizados de formas diferentes, conforme pode ser observado no quadro abaixo:

Opção Regulatória	
Regime de Trabalho sob demanda	<p><b>PL 3748/2020</b></p> <p>Instituição do regime de trabalho sob demanda para os trabalhadores plataformizados</p> <p>Garantia de salário-hora nunca inferior ao piso da categoria ou, se inexistente, ao salário-mínimo.</p> <p>Pagamento de 13º e férias proporcionais.</p> <p>Política e regras claras de cadastramento, descadastramento e distribuição do serviço.</p> <p>Fornecimento de EPI e de medidas que reduza riscos à saúde, segurança do trabalhador e ao assédio.</p> <p>Seguro-desemprego.</p> <p>Inclusão no Regime de Previdência Social</p> <p>Afastamento por motivo de saúde ou acidente.</p> <p>Salário maternidade e salário família</p>
Marco Regulatório para contratação de prestadores de serviços de aplicativos e motoristas	<p><b>PL 3797/2020</b></p> <p>Inclusão no Regime de Previdência Social</p> <p>Auxílio-doença e acidentário</p> <p>Garantia de valor mínimo pelo serviço</p> <p>Limite de jornada de trabalho</p> <p>Direito de receber dos aplicativos dados completos para execução das atividades.</p>

**Novo contrato de trabalho**

Fornecimento de EPI em caso de pandemia

**PL 4172/2020**

Disponibilização em portal da internet dos termos e condições gerais da prestação de trabalho.  
Possibilidade de aceitar ou não proposta de prestação de serviço  
Liberdade de escolher horários e de desconectar da plataforma, sem qualquer punição.  
Canal gratuito de comunicação para as demandas relativas à prestação de serviço.  
Auditoria dos códigos e algoritmos utilizados pelas plataformas.  
Fornecimento de extrato mensal e individual  
Pagamento em até 72 horas  
Indenização em caso de desligamento sem justo motivo por iniciativa da contratante  
Viagens e entregas realizadas em horário noturno e aos domingos e feriados devem conter adicional de 15%  
Tempo do trabalhador logado e conectado computado como hora de trabalho efetiva  
Garantia de salário-mínimo proporcional  
Pagamento de 13º e férias proporcionais.  
Limite para tarifa das empresas.  
Fornecimento de EPI  
Possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício  
Recolhimento INSS

**Contrato de trabalho intermitente**

**PL 1976/2021**

Enquadramento dos serviços de motorista de aplicativo como Contrato de Trabalho Intermitente  
Salário nunca inferior ao salário-mínimo  
Férias, 13º e repouso semanal remunerado proporcional e adicionais legais.  
Recolhimento INSS e FGTS

**Contrato de trabalho como MEI ou como autônomo**

**PL 2163/2021**

Base de apoio físico com banheiros, sala de apoio e descaso e estacionamento  
Taxa mínima de entrega  
Direito de recusar ofertas de entregas  
Seguro mínimo obrigatório em caso de acidente ou morte  
Recebimento de EPI  
Pagamento em caso de ausência ou licença por razões de saúde  
Emissão de código de finalização por cada entrega feita  
Disponibilização de baús fixos  
Disponibilização de telefone, site e chat para atender os trabalhadores

## Garantia de direitos básicos

Possibilidade de o contrato ser feito com o MEI ou como autônomo

### **PL 1615/2022**

Direito a associação e sindicalização  
Limite de taxa, comissões das plataformas  
Registro perante o INSS  
Inscrição das empresas perante o Ministério do Trabalho e Previdência  
Relatórios relativos à formação de preços e algoritmos das corridas/ entregas  
Extrato mensal de todos serviços e valores recebidos  
Número para reclamações, dúvidas emergências de segurança.  
EPI e pagamento de seguro contra acidentes  
Transparência das informações

### **PL 3954/2020**

Seguro desemprego aos entregadores MEI  
Seguro de vida, de danos, roubos e assaltos dos veículos  
Alimentação, água, espaço para descanso e permissão para utilizar as instalações sanitárias  
Direito a associação e sindicalização  
Desligamento justificado e com aviso prévio de 15 dias.

Tendo em vista o exposto, depreende-se que a regulamentação do trabalho plataformizado é vista pelos nossos legisladores de diversas formas. Nesse sentido, o PL 3748/2020 e o PL 3754/2020 instituem o regime de trabalho sob demanda para os plataformizados, de maneira que os clientes contratariam os serviços diretamente com as plataformas/aplicativos e estes apresentariam a proposta de execução dos serviços para um ou mais trabalhadores, além de que, seria assegurado um patamar de proteção mínimo.

Mas também, há o PL 3797/2020 que propõe a criação de um marco regulatório para a contratação de prestadores de serviço de aplicativos e motorista, que institui uma série de direitos e deveres para os prestadores de serviços. Outrossim, o PL 4172/2020 trata da criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias.

Nesse ínterim, alguns legisladores enxergam no enquadramento destes trabalhadores no contrato de trabalho intermitente como a melhor alternativa, a exemplo do PL 1976/2021. Já outros, optam por um contrato de trabalho como microempreendedor individual – MEI ou profissional autônomo (PL 2163/2021). Além disso, há o PL 3954/2020 e o PL 1615/2022

que estabelece regras para esse trabalho por plataformas e assegura direitos básicos aos trabalhadores.

Posto isso, é importante destacar, que independentemente da via regulatória tratada pelos legisladores, todos almejam um patamar mínimo de proteção social. Isso decorre do entendimento de que estes trabalhadores convivem em uma situação precária e que vai defronte aos direitos garantidos na Constituição Federal de 1988, assim demandando uma legislação que regularize a situação precária dos trabalhadores plataformizados.

Ante o exposto, infere-se que os projetos de leis apresentados neste trabalho trouxeram um consenso mínimo acerca dos direitos a serem resguardados e regulamentados. Desse modo, tem-se que a inclusão no regime de previdência social, o pagamento nunca menor ao salário mínimo, o seguro contra acidentes, o fornecimento de EPI e estruturas básicas de apoio para alimentação e descanso, o pagamento proporcional de férias e 13º e a transparência das informações e dos desligamentos da plataforma são pontos que permeiam boa parte destes PLs e que podem ser a base para uma regulamentação futura que assegure direitos básicos dos trabalhadores plataformizados.

## **CONCLUSÃO**

Logo, diante de todo o exposto, depreende-se que o século XXI trouxe inúmeros desafios, dentre eles o da plataformização do trabalho, que ganhou impulso nos últimos anos, mas acarretou num nível de desproteção social absurda. Visto que, essa organização do trabalho no meio digital acarretou um processo de desproteção dos trabalhadores, na medida em que houve um processo de transferência de empregos formais para colaboradores que utilizam as plataformas como meio de sustento.

Nesse contexto, o momento pandêmico ressaltou a necessidade premente de estabelecer um arcabouço mínimo de direitos, visto que é evidente a precariedade desses trabalhadores plataformizados que atualmente não encontram, de fato, amparo legal do direito ao trabalho, direito à saúde e da dignidade da pessoa humana. Sendo assim, estes não devem ser relegados ao esquecimento, de forma que, a garantia de níveis mínimos de proteção social impeça que o trabalho humano se transforme em uma mercadoria barata, descartável e vil do mercado

Por fim, depreende-se que uma materialização legislativa direcionada aos plataformizados se faz premente. Desta forma, os legisladores brasileiros vêm apresentando diversas alternativas para a solução da problemática. Não obstante, seja qual for o caminho a ser escolhido pelo Congresso, deve existir um empenho da sociedade, do governo, e do Congresso para agilizar a aprovação de um projeto de lei, que garanta um arcabouço de proteção mínima ao trabalhador e devolva a este a dignidade e civilidade que tem direito.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek, AMORIM, Henrique e GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias** [online]. 2021, v. 23, n. 57 [Acessado 6 Setembro 2022], pp. 26-56. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/15174522-116484>>. Epub 20 Set 2021. ISSN 1807-0337. <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>.

AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; BRIDI, Maria Aparecida. (2022) CAPITALISMO INDUSTRIAL DE PLATAFORMA: externalizações, sínteses e resistências. *Caderno CRH*, 35, e022021. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.49956>

AMORIM, Daniela. Brasil tem recorde de 39,3 milhões de trabalhadores informais no trimestre, aponta IBGE. **Gaúcha**. 2022. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/economia/noticia/2022/09/brasil-tem-recorde-de-393-milhoes-de-trabalhadores-informais-no-trimestre-aponta-ibge-cl8okwqbl003f01cyaqak7sn4.html>

BOMFIM, Vólia Cassar. **Direito do Trabalho**. 15ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vaconcelos. **Direitos fundamentais trabalhistas para quem? Reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do direito consittucional do trabalho**. Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais. Brasília, 2021.

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

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; DUTRA, Renata. **Distinções e Aproximações entre Terceirização e Uberização**; os conceitos como palco de disputas. *Caderno CHR*, 43, e 021033. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45040>

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito de Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>.

NETO, Raimundo Dias de Oliveira. **Decisões do TST no caso UBER – Análise e contrapontos**. . Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais. Brasília, 2021.

**Plataformas Digitais de Trabalho** [livro eletrônico] : aspectos materiais e processuais / organização Noemia Porto , Ricardo Lourenço Filho , Luciana Paula Conforti. -- Brasília, DF : Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA : Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ENAMATRA, 2021

POELL, Thomas; NIEBORG, David; VAN DIJCK, José. **Plataformização** (Platformisation, 2019– tradução: Rafael Grohmann). Revista Fronteiras – estudos midiáticos 22(1):2-10 janeiro/abril 2020. Unisinos – DOI: 10.4013/fem.2020.221.01.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. E-book. 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 05 set. 2022.

ROSENFELD, Cinara; LERRER E ALMEIDA, Jalcione. **Plataformização do trabalho**. Sociologias [online]. 2021, v. 23, n. 57 [Acessado 28 Fevereiro 2022], pp. 9-16. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/15174522-117636>.>. Epub 20 Set 2021. ISSN 1807-0337.]