

UFPR



UFPR PENSA O DIREITO DO TRABALHO

A (DES)REGULAMENTAÇÃO DA ATIVIDADE DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO

ANÁLISE DO PLP Nº 12/2024 SOB A ÓTICA
DA PROTEÇÃO TRABALHISTA

COORDENAÇÃO

MARCO AURÉLIO SERAU JUNIOR
ISABEL GEGCON IANTAS

ORGANIZADORES

BEATRICE BUENO
MELISSA VENTURI
RAFAEL JUNQUEIRA
RENAN REQUIÃO

 **IEPREV**
 **EDITORA**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Catalogação na fonte: bibliotecário Gilmar Gomes de Barros, CRB 14/1693

D474 A (des)regulamentação da atividade dos motoristas de aplicativo: análise do PLP nº 12/2024 sob a ótica da proteção trabalhista. [recurso eletrônico] / Marco Aurélio Serau Junior; Isabel Cecon Iantas (Coordenadores). – Belo Horizonte : Editora IEPREV, 2025.

231 p. ; 21,1 cm.

Acesso remoto: [[link de acesso](#)]

Inclui bibliografia.

ISBN: 978-65-88859-08-7 (eletrônico)

1. Direito trabalhista. I. Marco Aurélio Serau Junior. II. Isabel Cecon Iantas. III. Beatrice Bueno Ramos IV. Melissa Venturi. V. Rafael Junqueira. VI. Renan Requião. VII. Título.

CDD 2ª edição: 37:502/504

Índice para catálogo sistemático:

SUMÁRIO

PREFÁCIO	6
Sidnei Machado	
APRESENTAÇÃO	9
Roberto de Carvalho Santos	
SOBRE O PROJETO	12
Marco Aurélio Serau Junior	
Isabel Ceccon Iantas	
Beatrice Bueno Ramos	
Melissa Venturi da Silva	
Rafael Junqueira de Andrade	
Renan Dias Requião	
DINÂMICA TRABALHISTA NA ERA DIGITAL: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA PLP 12/2024 EM COMPARAÇÃO COM A CLT	14
Adrya Alessandra Souza Costa	
David Neduziak	
Gabriel Bagatin	
Julia Pereira	
Lucas de Lima Leandro	
PLP Nº 12/2024: INTERLOCUÇÕES COM O REGIME PROTETIVO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO	25
Ana Clara Rodrigues	
João Pedro Xavier Gonçalves Vieira	
Nathalia de Oliveira Ottoni Rodrigues	
Victória Goulart Pupo Ferreira	
TRABALHADOR AUTÔNOMO OU EMPREGADO CLT: PERSPECTIVAS DO TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS SOB NOVA ÓTICA DA PL 12/2024	35
Isadora Vendruscolo	
Julia Tavares	
Karol Couto Marques	
Marielle Iris Mendes Skraba	
Melyssa Gentil Dos Santos Freire	
Morgana Corrêa Guimarães	

O PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2024: UMA ANÁLISE DAS SUAS PRINCIPAIS PROPOSTAS E DA SUA EFICÁCIA NA GARANTIA E PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES 46

Ana Beatriz Koerich
Bárbara Nogaroli Dutra dos Santos
Beatriz Milani Contar
Gabriela Magagnin Stark
Henrique Corrêa da Costa

ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O PROJETO DE LEI Nº 12/2024 E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO 55

Luisa Petla Lustoza Araujo
Priscilla Boeno Da Luz
Stephani Ramos Caetano
Millena Junqueira Tobias

OS ELEMENTOS CELETISTAS NO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR DE Nº 12/2024 64

Felipe Fermino Barry
Filipo Daniel Acquaviva
João Henrique Taborda Coimbra
Mateus Dias Ribeiro
Thiago Araújo Od Rocha

COMPARAÇÃO ENTRE O PROJETO DE LEI 12/24 E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT) 76

Kesly Gouveia Rosa
Bianca de Almeida Passos
Isabel Veras Schilling
Emanuelle Izabel Dantas do Nascimento

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2024 E A REGULAMENTAÇÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO 86

Germano Parchen de Souza
Guilherme Montanari Bassaneze
Lucas Matheus Schunke
Luiz Felipe Moreira Fernandes
Peterson Gonçalves da Cruz Junior

GRAMÁTICA LABORAL FRENTE A SHARING ECONOMY: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE MODELOS REGULATÓRIOS (PLP N° 12/2024 E CLT)	96
Fagulson Moise	
Gabriel de Oliveira Souza Cruz	
Issac Marley Palmeira Agueroe	
Leonardo Ziliotto Dalcin	
Tiago Bohn Silva	
COMPARAÇÃO ENTRE O PLP 12/2024 E O MODELO PREVISTO NA CLT	109
Eduarda Ribeiro Cardoso	
Gabriela Nicolau da Silva	
Laura Paludzyszyn D'Avila Cargnine	
Maria Carolina Werckmeister Thomazini	
Mariana Carneiro Ramos	
AVANÇO OU RETROCESSO? CONSIDERAÇÕES CRÍTICAS ACERCA DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N. 12 DE 2024	125
Alexandre Pilan Zanoni	
Laura Capobiango	
Luiz Eduardo Martelli da Silva	
Maria Fernanda de Almeida Vieira	
ANÁLISE CRÍTICA DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 12/2024	137
Emilia Sayane Volochen	
Giulia Gabrielle Krulikoski Czarnik	
Lays Victória Guarnieri da Silva	
Luiz Otávio Cruz de Alcântara Pereira	
Marceli Santos Kobayashi	
Marina Soares Jenisch	
O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E A PROTEÇÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO: UMA ANÁLISE DO PLP 12/2024 À LUZ DO MODELO PROTETIVO DA CLT	147
Dienifer Pereira Gomes	
Emanuel Carlos Novaki Matos	
Guilherme Borges Prochmann	
Helena Ternes Frassetto	
Maria Rita Colombo	
Mariana Lopes de Castro	

OS REFLEXOS DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR 12/2024: UMA COMPARATIVA CRÍTICA A PARTIR DAS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS EM CONFORMIDADE COM A CLT	161
Eduarda Batista Nogueira	
Letícia Matias Ramosk	
Sofia Ribeiro do Valle de Sá	
ANÁLISE CRÍTICA DO PROJETO DE LEI Nº 12/2024	170
Giulia Monteiro	
Giuliani Carta	
Lara Castilhos	
Mariana Reis	
ANÁLISE DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2024	182
Amábile Natália Daufenbach	
Gabriela Silva Marques Da Conceição	
Guilherme Mordyzim De Oliveira	
Hanny Michelle A. Delgado	
Henrique Farias De Oliveira	
Matheus Miguel Brustolin Da Silva	
DESAFIOS E REFLEXÕES PARA A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO POR PLATAFORMA DIGITAL À LUZ DO PL Nº 12/2024	198
Beatrice Bueno Ramos	
Melissa Venturi da Silva	
Renan Dias Requião	
Rafael Junqueira de Andrade	
IMPLICAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DO PLP 12/24 NA REGULAMENTAÇÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS	211
João Paulo Horst	
ASPECTOS PREVIDENCIÁRIOS DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR 12/2024	218
Marco Aurélio Serau Jr.	
Gabriela Varella de Oliveira	

PREFÁCIO

Sidnei Machado¹

É com particular satisfação que apresento esta coletânea, consubstanciada no engajamento e na acuidade intelectual de discentes do curso de Direito da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Sob a profícua coordenação dos Professores Marco Aurélio Serau Junior e Isabel Ceccon Iantas, e com a diligente organização de Beatrice Bueno Ramos, Melissa Venturi, Rafael Junqueira e Renan Requião, este volume congrega análises críticas e bem fundamentadas acerca do Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 12/2024, cuja motivação reside na tentativa de regulamentação da atividade laboral dos motoristas de aplicativos no cenário brasileiro.

A emergência e a subsequente proliferação das plataformas digitais impuseram uma reconfiguração paradigmática na concepção e na execução do trabalho. A promessa de flexibilidade operacional, autonomia individual e a perspectiva de geração de renda suplementar ou principal atraíram um contingente crescente de indivíduos para modalidades laborais como o transporte de passageiros via aplicativos. Não obstante, essa nova dinâmica laboral deflagrou uma série de intrincados questionamentos e desafios concernentes à efetiva proteção dos direitos trabalhistas, à segurança jurídica dos atores envolvidos e à preservação da dignidade intrínseca desses trabalhadores. Os ensaios reunidos nesta coletânea explicitam a capacidade analítica de estudantes de graduação, orientados por uma perspectiva epistemológica crítica, em confrontar alguns dos dilemas mais prementes relacionados à normatização do trabalho mediado por plataformas digitais no Brasil. No entanto, esta produção transcende a mera aglomeração de textos, erigindo-se como um testemunho eloquente do potencial transformador da produção acadêmica no âmbito da graduação dos cursos de direito, quando intrinsecamente vinculada à reflexão crítica e a um inarredável compromisso social.

Desde o ano de 2019, este subscritor coordena atividades no âmbito da Clínica de Direito do Trabalho da UFPR, bem como projetos de pesquisa e extensão que adotam metodologias empíricas mistas, com o fito de apreender a complexa dinâmica operacional das plataformas digitais no contexto nacional e seus multifacetados impactos nas esferas social, econômica e jurídica. Os resultados dessas investigações, disseminados a partir de 2022, convergem para a identificação de um modelo de negócios intrinsecamente

¹ Professor de Direito do Trabalho na Universidade Federal do Paraná (UFPR)

problemático, caracterizado pela tentativa de contornar as leis trabalhistas e a jurisprudência dos tribunais.

Nesse intrincado panorama, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 manifesta-se como uma tentativa de instituição de um arcabouço regulatório para a atividade dos motoristas de aplicativos. A proposição legislativa, em sua essência, suscita debates polarizados e distintas perspectivas concernentes à sua adequação normativa, aos seus potenciais desdobramentos práticos e à sua efetividade na garantia de condições laborais justas e na promoção da proteção social desses profissionais. É precisamente nesse contexto de incertezas e desafios que a presente obra adquire relevância acadêmica e social.

O PLC nº 12/2024 configura-se como uma resposta de política pública a um cenário laboral marcado pela crescente precarização, impulsionada pelo fenômeno da "uberização", que redefine as relações de trabalho sob a égide da flexibilidade e da desregulamentação normativa. Os capítulos se propõem a examinar o PLC nº 12/2024 à luz da legislação trabalhista consolidada e dos princípios basilares que orientam a proteção do trabalhador. Os autores exploram as intrínsecas interconexões do projeto de lei com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), investigam a tênue fronteira entre a autonomia da vontade e a subordinação jurídica no contexto do trabalho mediado por plataformas digitais, e avaliam a efetividade das proposições apresentadas na salvaguarda dos direitos fundamentais desses trabalhadores. Ao perscrutarem o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, os autores desta coletânea transcendem a mera descrição de dispositivos legais, imergindo em uma análise crítica de seus fundamentos teóricos, expondo suas potenciais lacunas e aventando alternativas normativas.

Ao longo das páginas que se seguem, o leitor encontrará análises perspicazes acerca da dinâmica laboral na era digital, comparações críticas entre as disposições do PLC nº 12/2024 e os preceitos da CLT, reflexões aprofundadas sobre a qualificação jurídica dos motoristas de aplicativos – em sua dicotomia entre trabalhadores autônomos e empregados –, e uma avaliação minuciosa das principais proposições normativas do projeto de lei e de sua capacidade de efetivamente garantir e preservar os direitos inerentes a essa categoria profissional. Os capítulos que compõem este livro evidenciam tanto os potenciais avanços quanto os possíveis retrocessos da proposta legislativa em análise.

Os manuscritos que integram esta obra não hesitam em apontar as intrínsecas contradições existentes na proposição legislativa: conquanto o projeto declare a intenção de "garantir direitos", sua arquitetura normativa subjacente tende a manter os trabalhadores à margem do sistema protetivo tradicionalmente estabelecido, reforçando a lógica da

terceirização e da informalidade nas relações laborais. Os textos sublinham, de maneira inequívoca, que a regulamentação de um setor tão relevante da economia não pode ser pautada exclusivamente por critérios de eficiência econômica, devendo, também, priorizar a dignidade da pessoa humana e os princípios constitucionais que fundamentam o Direito do Trabalho.

Aos prezados leitores, sugere-se que apreendam esta coletânea não apenas como um guia elucidativo para a compreensão do PLC nº 12/2024, mas também como uma instigante oportunidade para a reflexão aprofundada sobre os complexos dilemas inerentes à regulamentação do trabalho plataformizado no Brasil.

O Direito do Trabalho, em sua essência, encerra a dualidade de poder constituir-se tanto como um instrumento de emancipação social quanto como um mecanismo de perpetuação de desigualdades estruturais. Que esta produção intelectual possa inspirar novas gerações de estudantes de direito a converter a crítica fundamentada em ação transformadora e a reafirmar a universidade como um espaço privilegiado de resistência e produção de conhecimento engajado com as demandas sociais.

Curitiba, abril de 2025.

Sidnei Machado

APRESENTAÇÃO

Roberto de Carvalho Santos²

Recebi, com grande entusiasmo, o honroso convite para prefaciar esta obra coletiva!

É sempre fundamental divulgar, em formato de livro, as discussões e reflexões acadêmicas que ocorrem em sala de aula, como parte do processo de aprendizado em cursos de graduação. Assim nasceu este livro, intitulado “Dinâmica Trabalhista na Era Digital: Uma Análise Crítica da PLP 12/2024 em Comparação com a CLT”, fruto da disciplina de Direito do Trabalho do quarto ano da graduação em Direito na Faculdade Federal do Paraná, sob a orientação e coordenação do Professor Doutor Marco Aurélio Serau Júnior, com o apoio da Mestre em Direito Isabel Ceccon lantas.

A publicação desta obra é especialmente relevante por apresentar o resultado de um processo de discussão e produção de conhecimento que envolveu ativamente alunos, monitores e o professor. A iniciativa de organizar a turma para debater o Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024, apresentado pelo Governo Federal em março de 2024, demonstra o compromisso da academia em analisar temas atuais e de grande impacto social.

É com grande satisfação que prefacio esta obra, que tem como um de seus organizadores o Professor Doutor Marco Aurélio Serau Júnior, docente da Faculdade Federal do Paraná e renomado estudioso do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário.

A relevância do tema central do livro é inegável. A “uberização” e as transformações tecnológicas no mundo do trabalho exigem profunda reflexão e a busca por soluções que protejam os direitos dos trabalhadores. A máxima “pensar o passado para compreender o presente e idealizar o futuro” reforça a importância de analisar o PLP 12/2024 à luz da história e dos princípios do Direito do Trabalho.

Os trabalhos que compõem este livro foram elaborados por alunos da graduação, demonstrando o engajamento e a capacidade crítica da nova geração de juristas. A diversidade de perspectivas e a profundidade das análises enriquecem o debate e convidam o leitor a uma reflexão aprofundada.

² Doutor, Mestre e Bacharel em Direito pela FDUFGM – Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Presidente do Instituto de Estudos em Direito Previdenciário – IEPREV.

Em respeito à riqueza de cada um dos artigos, opto por não os comentar individualmente, deixando ao leitor o prazer de descobrir as diferentes abordagens e os insights oferecidos. Este livro representa uma valiosa contribuição para o debate sobre o futuro do Direito do Trabalho no Brasil, em um contexto de rápidas e profundas transformações.

A obra “Dinâmica Trabalhista na Era Digital: Uma Análise Crítica da PLP 12/2024 em Comparação com a CLT” aborda, de forma central, o Projeto de Lei Complementar 12/2024, que visa regulamentar o trabalho de motoristas de aplicativo. Os artigos discutem os impactos da “uberização”, comparando as propostas do PLP com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em diversos aspectos. O livro examina a fundo a relação entre trabalhadores e plataformas digitais, a natureza jurídica do vínculo (autônomo ou empregado, conforme a CLT), a eficácia das propostas do PLP na garantia de direitos, os elementos celetistas presentes ou ausentes no projeto, e as implicações previdenciárias da nova regulamentação. Há, inclusive, análises específicas sobre a “gramática laboral” frente à sharing economy e se o PLP representa um avanço ou retrocesso.

Os autores investigam se o PLP 12/2024 representa um avanço ou retrocesso na proteção dos trabalhadores, considerando o fenômeno da “uberização” e o modelo protetivo da CLT. A obra também aborda os desafios e reflexões para a regulamentação do trabalho por plataforma digital, analisando os reflexos do PLP à luz das garantias constitucionais, da legislação trabalhista vigente e dos princípios do Direito do Trabalho.

A legislação brasileira, especificamente o parágrafo único do artigo 6º da CLT (incluído em 2011), já reconhece que não há diferença, para fins de vínculo empregatício, se o controle e a supervisão do trabalho são realizados por meios telemáticos e informatizados. Estes se equiparam aos meios presenciais no que diz respeito à subordinação jurídica. As empresas de tecnologia utilizam mecanismos sofisticados para influenciar o comportamento do trabalhador e garantir a qualidade do serviço, como taxas de desempenho e avaliação, recursos psicológicos e gestão algorítmica. Esses mecanismos, que recompensam ou punem o trabalhador, são expressões claras do poder empregatício e, portanto, da subordinação jurídica.

O trabalhador de plataformas digitais, nesse contexto, torna-se um “homem programável”, que aprende a linguagem dos comandos e se adapta ao sistema de premiações e punições. Ele sabe que é constantemente monitorado e se comporta de acordo com as regras impostas pela empresa, às quais ele só pode aderir se quiser trabalhar. Cada empresa tecnológica, no entanto, define seu próprio modelo de negócios, muitas vezes ignorando regulamentações existentes. Essa autorregulação, que as coloca

em uma categoria à parte dos setores tradicionais da economia, é equivocada. O serviço intermediado por plataformas digitais, como o transporte de passageiros, não é uma inovação radical, mas uma forma potencializada pela tecnologia de um serviço já existente.

Embora o foco principal seja o PLP nº 12/2024, a obra contextualiza a discussão, mencionando que as plataformas digitais representam uma nova forma de exploração capitalista, que busca mascarar a subordinação. A Constituição e o Direito Internacional do Trabalho são invocados como defensores do trabalho regulamentado, e a “uberização”, ao negar direitos, é apresentada como uma violação desses princípios. A obra, no entanto, concentra-se na análise jurídica e propositiva do PLP, sem se aprofundar em críticas genéricas ao STF ou em discussões amplas sobre neoliberalismo, embora esses temas possam ser mencionados em alguns artigos como contexto.

O foco da obra é a análise técnica e jurídica do PLP nº 12/2024, e não uma discussão geral sobre as decisões do STF. Embora o contexto das decisões judiciais possa ser mencionado, o objetivo principal é analisar o conteúdo do PLP e suas implicações para os motoristas de aplicativo, comparando-o com a CLT.

A “guerra jurídica” é mencionada como contexto, mas o foco não é uma análise geral da jurisprudência do STF, e sim a análise específica do PLP nº 12/2024 e sua comparação com a CLT. A obra se propõe a ser uma análise técnica e propositiva do PLP, e não um manifesto contra decisões judiciais ou tendências políticas.

Os ensaios que compõem a obra não se dedicam a apresentar propostas gerais de combate ao desmonte laboral. O foco é a análise do PLP nº 12/2024 e suas implicações para os motoristas de aplicativo. Embora os autores possam apresentar suas opiniões e sugestões dentro do contexto da análise do PLP, o objetivo principal não é apresentar um plano de ação abrangente para o Direito do Trabalho. A obra é recomendada como fonte de conhecimento específico sobre o PLP 12/2024 e ferramenta para compreender as possíveis mudanças na regulamentação do trabalho de motoristas de aplicativo. Um brinde aos jovens pesquisadores da Universidade Federal do Paraná sob a liderança do prof. Serau e à pesquisa da universidade pública brasileira!

Boa leitura!

De Belo Horizonte-MG para Curitiba-PR, 28 de março de 2025.

Roberto de Carvalho Santos

SOBRE O PROJETO

Marco Aurélio Serau Junior³
Isabel Ceccon Iantas⁴
Beatrice Bueno Ramos⁵
Melissa Venturi da Silva⁶
Rafael Junqueira de Andrade⁷
Renan Dias Requião⁸

O presente dossiê é fruto de um trabalho que teve início durante uma aula de Direito do Trabalho, do quarto ano da graduação do curso de Direito na Faculdade Federal do Paraná, no prédio histórico de Curitiba. Sob a orientação e coordenação do Professor Doutor Marco Aurélio Serau Júnior, foi incubido aos monitores da disciplina que organizassem a turma de graduação com o intuito de promover a discussão referente ao PL 12/2024, apresentado pelo Governo ao congresso Nacional em março de 2024, o qual visa regulamentar a “[...] *relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas[...]*”, conforme estabelecido no Art. 1º do referido projeto de lei.

A partir das exposições em sala de aula sobre o tema, com momentos para diálogos entre os alunos, com as entregas de trabalhos surgiu a ideia de compartilhar, por meio deste dossiê, as importantes reflexões que foram construídas em grupos. Todo o processo contou com a participação ativa dos alunos, mestres e doutores que se envolveram profundamente nas discussões e contribuíram com diferentes perspectivas. As obras foram estruturadas a partir das compreensões que os diversos olhares possuem, juntamente com o teor crítico necessário para abordar o referido Projeto de Lei.

A relevância do tema é contemporâneo, isso pois, à medida que o avanço tecnológico transforma de maneira profunda e significativa as relações laborais, torna-se

³ Professor da UFPR – Universidade Federal do Paraná. Doutor e Mestre em Direitos Humanos (USP). Diretor Científico do IEPREV – Instituto de Estudos Previdenciários. Advogado e Consultor.

⁴ Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná - UFPR.

⁵ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Membro da Rede de Estudos Interdisciplinares de Seguridade e Trabalho (RESIST-UFPR). Voluntária acadêmica da disciplina de Direito do Trabalho junto à UFPR. Atuou como membro do projeto de extensão: Prevenção Contra Ao Aliciamento de Crianças e Adolescentes (PROTECA). Teve participação em co-autoria no livro *Diálogo entre a Corte Interamericana de Direitos Humanos e o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem*, Editora Thoth, 2022. E-mail: Beatricebramos@gmail.com

⁶ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Monitora da disciplina de Direito do Trabalho.

⁷ Graduando em Direito (UFPR). Pesquisador bolsista no programa de iniciação científica (PIBIC) da Universidade Federal do Paraná (2023-2024). Pesquisador do CDT-UFPR. Voluntário acadêmico da disciplina de Direito do Trabalho junto à UFPR. E-mail: rafajunqueirandrade@gmail.com.

⁸ Graduando em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho Sitiado (GPTS-UFPR). Monitor de Direito do Trabalho e de Processo Civil..

imperativo adotarmos uma visão atenta e perspicaz sobre as novas dinâmicas de trabalho que emergem, como a "uberização", que diariamente absorve uma vasta contingência de trabalhadores no Brasil. Estes fenômenos contemporâneos não apenas sublinham a importância do tema, mas também revelam a urgente necessidade de desenvolvermos perspectivas fundamentadas que transcendam as evidências do contexto social atual.

Nesse viés, cabe destacar que o pensador grego Heródoto concluiu que “pensar o passado para compreender o presente e idealizar o futuro” relaciona-se com o intuito do presente trabalho, que se pauta na busca pela compreensão de acontecimentos passados na visualização de erros e acertos legislativos e, além disso, vislumbrar com mais clareza o rumo que construímos e temos seguido, assim, identificar as oportunidades de fazê-lo melhor e mais digno.

É nesse sentido que os trabalhos se orientam, à luz do direito do trabalho como um instrumento de garantia a condições justas e dignas no âmbito das relações laborais, quais sejam, garantia de uma remuneração justa, condições de trabalho seguras e saudáveis, carga horária de trabalho razoável, acesso à seguridade social, que surge a proposta de exposição de vários pensamentos acerca da projeto de lei.

Em suma, o direito do trabalho deve ser concebido com uma reflexão crítica e socialmente fundamentada, para que o direito humano ao trabalho digno transcenda a mera promessa e se materialize o mais plenamente nas relações laborais. Nesse sentido, o presente dossiê constroi uma análise crítica ao PL 12/2024 à luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 de julho de 2017).

Boa leitura!

DINÂMICA TRABALHISTA NA ERA DIGITAL: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA PLP 12/2024 EM COMPARAÇÃO COM A CLT

Adrya Alessandra Souza Costa⁹
David Neduziak¹⁰
Gabriel Bagatin¹¹
Julia Pereira¹²
Lucas de Lima Leandro¹³

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é, em essência, uma atividade desigual. Característica substancial do sistema socioeconômico capitalista, tal desigualdade se evidencia quando se considera a hipossuficiência econômica e vulnerabilidade jurídica do empregado frente ao empregador e ao Estado. O papel do Direito do Trabalho é, portanto, amenizar as desigualdades naturais da relação de trabalho, tendo em vista a sua imprescindibilidade para a subsistência e o desenvolvimento humano.

Um dos principais marcos da história trabalhista recente é a Lei nº 13.467/2017, que introduziu a Reforma Trabalhista no ordenamento brasileiro, com a promessa de modernizar as relações de trabalho e estimular o crescimento econômico. Entretanto, no mundo fático a Reforma Trabalhista resultou na fragilização dos direitos dos trabalhadores e na precarização do trabalho, notadamente constatado pela diminuição da proteção social por conta da flexibilização das leis trabalhistas, pelo aumento da precarização decorrente da terceirização irrestrita e do trabalho intermitente, pela desigualdade nas negociações e insegurança jurídica resultantes do limitado envolvimento de organizações sindicais, pela redução dos salários e benefícios, bem como pelos impactos negativos na saúde mental e

⁹ Graduanda em Direito (UFPR). Coordenadora do Projeto de Extensão Promotoras Legais Populares (2023 - atualmente). Atualmente pesquisa comunidades de terreiro junto ao projeto de iniciação científica "Liberte Nosso Sagrado: Desarquivando memórias da repressão da resistência das comunidades tradicionais de terreiros no Rio de Janeiro Republicano (1889 - 1945).

¹⁰ Graduando em Direito (UFPR). Email: david.neduziak@ufpr.br.

¹¹ Graduado em Letras - Português/Inglês (UENP). Graduando em Direito (UFPR). Participou do Projeto de Iniciação Científica Constitucionalismo autoritário no Brasil: história, usos e resistências, coordenado pela Prof. Dr. Heloisa Fernandes Câmara. Integra o Grupo de Pesquisa "Trabalho Sitiado", coordenado pelo Prof. Dr. Noa Piatã Bassfeld Gnata.

¹² Graduanda em Direito (UFPR). Participante do Núcleo de Criminologia e Política Criminal; Integrante do projeto de extensão "Promotoras Legais Populares"; Estudante/pesquisadora da área criminal com enfoque em criminologia e processo penal; E-mail: julhapereiradeoliveira@gmail.com.

¹³ Graduando em Direito (UFPR). Participante do PIBIC – UFPR. Integrante do grupo Resistência Ativa Preta; Estudante/pesquisador da área criminal com enfoque em políticas públicas sobre drogas e racismo. E-mail: lucasleandro924@gmail.com; Lattes: <https://lattes.cnpq.br/9593131386428138>.

bem-estar dos trabalhadores, fruto das jornadas de trabalho menos reguladas, da menor estabilidade no emprego e da conseqüente insegurança financeira.

Em verdade, a Reforma Trabalhista resultou em inexpressivo crescimento econômico diante dos prejuízos causados aos trabalhadores. A promessa de autonomia, vendida sob o incentivo ao individualismo decorrente da pseudoliberalidade neoliberal, silencia os movimentos coletivos, reduz o sentimento de pertencimento e, conseqüentemente, promove a desestruturação da classe trabalhadora, dominando-a através da atividade exploratória maquiada pelo falacioso discurso de autodeterminação. A expressiva redução da presença de organizações sindicais resulta em desigualdade nas relações negociais e no comprometimento do efetivo acesso à justiça, vez que atribui exclusivamente ao trabalhador o ônus do risco processual, e também acarreta na relativização (quando não na própria violação) de princípios trabalhistas, notadamente o da proteção, da primazia da realidade, da integralidade, intangibilidade e irredutibilidade salarial, da continuidade da relação de emprego, da inalterabilidade contratual in pejus e da irrenunciabilidade e da intrasacionabilidade de direitos. Além disso, a Lei nº 13.467/2017 promove um estado de coerção contínuo, tanto por parte dos empregadores, quanto pelos trabalhadores entre si, em decorrência da lógica de competitividade individual. Portanto, a Reforma Trabalhista reduz o próprio Estado Democrático de Direito ao atendimento dos interesses do mercado e da economia, corroborando com a precarização e mercantilização da mão-de-obra humana. Tais modificações representam, portanto, um severo retrocesso social.

Apesar de propor melhorias nas condições de trabalho dos profissionais de transportes privados vinculados à operadoras de aplicativos, o Projeto de Lei nº 12/2024, redigido pelo Governo Lula, acabou reproduzindo a retórica da Reforma Trabalhista, notadamente pela permissibilidade e convivência com jornadas exaustivas e mal remuneradas e pela promoção da autonomia da vontade, constatada pela ausência de previsão quanto ao estabelecimento de vínculo empregatício, elemento essencial para o devido asseguração de direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Portanto, o objeto do presente trabalho são justamente as alterações propostas pelo PLP nº 12/2024 em um comparativo destas com as garantias dispostas na CLT.

2. UMA VISÃO GERAL DA PLP 12/2024

Enviado pelo presidente da República para o Congresso Nacional em sede de caráter de urgência, o Projeto de Lei Complementar 12/2024 tramita em plenário e carrega na ementa de seu dispositivo que:

Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho (Brasil, 2024).

A partir do disposto, afere-se que a presente PLP objetiva criar uma categoria de empregadores, a de "trabalhador autônomo por plataforma", isto é, não haverá relação de exclusividade entre o trabalhador e a plataforma, bem como inexistirá exigências acerca do tempo mínimo de trabalho, de modo que o laborador não poderá ultrapassar 12 horas trabalhadas, conforme o que se demanda a Consolidação das Leis Trabalhistas (Brasil, 1943). Ainda, no que diz respeito à remuneração desses trabalhadores de aplicativos, esta passará por um crivo, sendo estabelecido, no artigo 9, § 2, que a remuneração mínima do valor-horário deverá ser no importe de R\$32,10 (trinta e dois reais e dez centavos), restando ser contabilizado apenas o período entre aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao seu destino, e remuneração mínima correspondente ao que prevê o salário-mínimo nacional vigente, isto é, R\$1.412 reais. Aduz-se, ainda, no artigo 10, que a fim de enquadrá-los no âmbito previdenciário, passará o trabalhador de aplicativo a ser considerado como contribuinte individual, prevendo o parágrafo 1º que o pagamento da obrigação corresponderá ao montante de 7,5% do valor bruto auferido mensalmente por parte do motorista. Afora isso, a fim de que se haja transparência, bem como a manutenção dos direitos trabalhistas e da afirmação do indivíduo como sujeito de direito, acerca das atividades laborais exercidas, estabeleceu-se no artigo 7º, inciso I ao VI, que as devidas diretrizes reger-se-ão a partir dos seguintes princípios (Brasil, 2024):

- 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
- VI - Eliminação do trabalho análogo ao escravo.

No que concerne aos deveres da empresa empregadora e operadora do aplicativo, de acordo com o disposto no artigo 10, § 2º, esta deverá contribuir à alíquota de 20% cuja incidência recai sobre o salário de contribuição do trabalhador que a ela preste serviço. Bem como, no §3º do mesmo artigo, restam-nas obrigadas a (idem, ibidem):

- I - prestar as informações relativas aos segurados e às contribuições realizadas à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda, ao Instituto Nacional do Seguro Social e ao Ministério do Trabalho e Emprego, na forma prevista em regulamento; e
- II - arrecadar, até o dia vinte do mês seguinte ao da competência, os valores devidos pelos trabalhadores, conforme o disposto neste artigo.

À vista disso, faz-se de suma relevância o debate acerca de como essas diretrizes impactarão nas relações de trabalho desses motoristas de aplicativo. De acordo com suas manifestações, percebe-se que há um tipo de represália por parte desses trabalhadores frente a esse projeto de lei. De acordo com eles, a regulamentação deste é uma forma de cercear a autonomia do motorista e, segundo a FEMBRAP (Federação Brasileira de Motoristas de Aplicativo) a proposta do governo acerca da contribuição previdenciária é confusa e burocrática. Ainda no que concerne à remuneração esses trabalhadores desaprovam o estabelecimento da remuneração mínima de R\$32,90, sob a justificativa de que tal valor é insuficiente para custear a manutenção e o uso constante e contínuo do automóvel objeto de trabalho. Dentro dessa discussão, trouxeram à tona suas preocupações acerca da não regionalização da tarifa, de modo que, de acordo com esses trabalhadores, não se faz pertinente a nacionalização da tarifa, haja visto que cada região do país possui uma demanda diferente, o que influencia no montante a ser recebido pelo motorista. Assim, pode-se dizer que para o empregado a melhoria das condições de trabalho proposta pelo governo com a referida regulamentação a partir dos eixos de remuneração, previdência, segurança e saúde e transparência, na realidade corroboram para o sucateamento e desmantelamento da profissão.

3. DAS PROTEÇÕES ATUAIS

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) entrou em vigor no Brasil em 1943 e se tornou um marco histórico no âmbito protecionista e assegurador de direitos aos trabalhadores. Alguns dos principais direitos mínimos previstos são: nível básico de remuneração expresso pelo salário-mínimo; jornada de trabalho adequada/não exploratória; férias remuneradas; licença remunerada em casos de maternidade/paternidade, doença, casamento ou luto; ambiente de trabalho seguro e saudável; vedação a quaisquer práticas discriminatórias; liberdade sindical e negociação coletiva; proteção contra demissão injusta. Tais direitos expressam a imprescindibilidade da observação dos princípios trabalhistas, notadamente o da proteção do trabalhador.

A própria Constituição Federal assegura um rol de direitos trabalhistas dispostos entre os Arts. 7º a 11 como, por exemplo, seguro-desemprego, irredutibilidade salarial, repouso semanal remunerado, liberdade de associação sindical, dentre outros consoantes a princípios constitucionais como o direito à vida, à igualdade, à liberdade e o da dignidade da pessoa humana, basilar de todo o ordenamento jurídico pátrio.

Legislações esparsas são frequentemente redigidas para abranger as particularidades de cada atividade obreira, diante da necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores, como também para estabelecer parâmetros mínimos para o desempenho das funções laborais. A título exemplificativo, serão abordadas a Lei nº 12.468/2011 e a Lei nº 13.103/2015, destinadas à regulamentação das atividades dos motoristas profissionais com vínculo empregatício na modalidade CLT.

A Lei nº 12.468/2011, destinada especificamente à regulamentação da profissão de taxista, determina que o profissional deverá: a) ser devidamente habilitado para conduzir veículo automotor; b) possuir curso de relações humanas, direção defensiva, primeiros socorros, mecânica e elétrica básica de veículos; c) possuir veículo que atenda as características exigidas pela autoridade de trânsito; d) ser autorizado para o exercício da função, mediante certificação específica; e) possuir inscrição no Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), mesmo que exerça a profissão como autônomo ou locatário; e f) ser devidamente registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Esta Lei dispõe, ainda, que o taxista profissional tem direito ao piso remuneratório em acordo aos sindicatos da categoria, à aplicação de legislação trabalhista e previdenciária nos casos que forem necessários, bem como à constituição de entidade sindical destinada a representar os interesses da categoria (Brasil, 2011).

Por sua vez, a Lei nº 13.103/2015, que trata especificamente das atividades dos motoristas de transporte rodoviário de passageiros e cargas, assegura a estes profissionais os seguintes direitos: a) acesso gratuito a programas de formação e aperfeiçoamento profissional; b) atendimento, mediante Sistema Único de Saúde (SUS), para tratamento profilático, terapêutico, reabilitador, dentre outras enfermidades que eventualmente estejam acometidos; c) proteção estatal contra ações criminosas que os envolvam no exercício da profissão; d) serviços especializados de medicina ocupacional de sua escolha; e) não responsabilidade por danos decorrentes de ações de terceiros; f) jornada de trabalho controlada e registrada; g) seguros obrigatórios custeados pelo empregador; h) jornada diária de trabalho de oito horas, com limite de extensão de duas horas extraordinárias ou, quando firmada em convenção ou acordo coletivo, de quatro horas extraordinárias; i) intervalo mínimo de uma hora para refeição; j) período mínimo diário de onze horas de descanso; k) pagamento de horas extras mediante acréscimo, nos termos da Constituição Federal, ou compensação, nas formas previstas na CLT; e l) trabalho noturno com remuneração superior à do diurno, contando com acréscimo de, no mínimo, 20% sobre a hora diurna (Brasil, 2015).

Apesar das evidentes diferenças entre as atividades desempenhadas pelos motoristas de táxis e de veículos rodoviários, as garantias dispostas na CLT, na Constituição Federal e em legislações específicas são perfeitamente adaptáveis aos motoristas de aplicativos, assim como diversos instrumentos normativos são aplicados em caráter subsidiário em situações não previstas no ordenamento jurídico. De todo modo, as condições asseguradas aos trabalhadores formais resultam não somente em melhor qualidade de trabalho, como também em melhor qualidade de vida, quando comparadas às condições dos trabalhadores autônomos, como será evidenciado adiante.

4. DA ANÁLISE COMPARATIVA: A PLP 12/2024 EM CONTRAPONTO À CLT

A transição para novas modalidades de trabalho, catalisadas pela ascensão das plataformas digitais, instiga uma reflexão profunda sobre a adequação da legislação trabalhista vigente. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, encontra-se diante de um paradigma emergente que desafia suas premissas fundamentais. Neste contexto, o Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024 surge como uma proposta legislativa que visa harmonizar o ordenamento jurídico brasileiro com as realidades contemporâneas, introduzindo normativas específicas para a relação laboral dos motoristas de aplicativos. Uma análise comparativa meticulosa entre as disposições da PLP 12/2024 e as proteções ofertadas pela CLT é imprescindível para discernir as implicações sociais e econômicas que tais inovações legislativas podem engendrar no tecido social do Brasil.

A PLP 12/2024 delinea a figura do "trabalhador autônomo por plataforma", uma categoria que, embora desprovida de vínculo empregatício tradicional, é contemplada com mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos que visam aprimorar as condições laborais (Brasil, 2024). Em contraponto, a CLT estabelece o vínculo empregatício sob os pilares da subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade (Brasil, 1943), elementos que configuram a relação de emprego clássica.

No que concerne à remuneração, a PLP 12/2024 avança uma proposta de remuneração mínima ancorada no salário-mínimo nacional, complementada por um quantum adicional por hora laborada, levando em consideração os custos operacionais inerentes à atividade do motorista (Brasil, 2024). Por outro lado, a CLT assegura que o salário não seja inferior ao mínimo legal ou ao piso da categoria profissional, sem, no entanto, adentrar na esfera dos custos operacionais (Brasil, 1943).

A jornada de trabalho apresenta-se como mais um ponto nodal de divergência. A PLP 12/2024 circunscreve a jornada a um máximo de 8 horas diárias, admitindo a extensão até 12 horas, numa perspectiva de salvaguardar a segurança e saúde do trabalhador (Brasil,

2024). Em contraste, a CLT regula uma jornada padrão de 8 horas diárias, facultando a realização de horas suplementares, desde que observados os limites impostos pela legislação (Brasil, 1943).

Quanto às contribuições previdenciárias, a PLP 12/2024 distribui as obrigações entre o motorista, que contribui com 7,5% de sua remuneração, e a empresa operadora da plataforma, responsável por uma contribuição de 20% (Brasil, 2024). A CLT, por sua vez, estipula que tanto o empregado quanto o empregador contribuam para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), com percentuais definidos pela legislação previdenciária (Brasil, 1943).

No tocante aos direitos trabalhistas e benefícios, a PLP 12/2024 garante direitos previdenciários elementares e faculta às empresas a oferta de benefícios adicionais, ao passo que a CLT assegura um leque mais abrangente de direitos, incluindo férias, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), dentre outros (Brasil, 1943; Brasil, 2024).

A segurança e a saúde ocupacional constituem pilares essenciais em qualquer modalidade de trabalho. A PLP 12/2024 propõe um limite de 12 horas de conexão à plataforma como medida preventiva contra a fadiga e potenciais acidentes laborais (Brasil, 2024). A CLT, em contrapartida, dispõe de um arcabouço normativo específico para a segurança e saúde no trabalho, aplicável a distintos setores, e impõe ao empregador a adoção de medidas de prevenção (Brasil, 1943).

Ademais, a PLP 12/2024 possui o potencial de influenciar de maneira significativa as decisões judiciais atinentes ao vínculo de emprego dos trabalhadores autônomos com plataformas. Ao delinear com clareza a categoria de "trabalhador autônomo por plataforma", a proposta legislativa almeja pôr termo às controvérsias judiciais acerca do reconhecimento de vínculo empregatício, frequentemente fundamentadas nos critérios estipulados pela CLT (Brasil, 1943; Brasil, 2024).

Em suma, a PLP 12/2024 representa um esforço de modernização da legislação trabalhista brasileira, buscando sua consonância com as novas formas de trabalho mediadas pela tecnologia. Entretanto, tal modernização não deve se efetivar em prejuízo dos direitos laborais, sendo imperativo um equilíbrio entre a flexibilidade e a proteção. A análise comparativa empreendida neste estudo sugere que, embora a PLP 12/2024 introduza medidas de vulto para a tutela dos motoristas de aplicativos, persiste um espaço para debate e refinamento, com vistas a assegurar a preservação dos direitos trabalhistas em um mercado laboral em perene evolução e a garantir que essas alterações repercutam positivamente no panorama social e econômico do Brasil.

5. IMPLICAÇÕES SOCIAIS E ECONÔMICAS

Primeiramente, é importante definir como padrão protetivo dos direitos trabalhistas, a CLT, que, como exposto anteriormente, concentra em si diversas balizas legais para o trabalho, como por exemplo o limite de horas trabalhadas e os direitos e benefícios assegurados àqueles que trabalham nesse regime.

Apesar de trazer inovações à legislação trabalhista, o Projeto de Lei proposto por Magno Malta não necessariamente traz grandes benefícios à classe dos trabalhadores de aplicativos, que mesmo com a instituição de pagamento por hora e o teto de horas a serem trabalhadas, não os inclui no regime CLT, excluindo diversos direitos previstos pelo vínculo empregatício.

Entre uma das maiores reclamações que podem afetar não apenas os trabalhadores, mas também a economia de maneira geral, é a falta de previsão no texto proposto de eventuais disparadas no preço dos combustíveis, podendo prejudicar financeiramente os motoristas de aplicativos e entregadores de plataformas, como iFood e Rappi, e a economia, em uma maior perspectiva, a partir do momento que estes não forem mais capazes de sustentar seus trabalhos.

A aprovação da PL 12/2024, apesar de apresentar soluções mais fáceis, de maneira muito simplista, a questão trabalhista dessa classe, que não pode ser classificada com todas as características de um trabalhador autônomo, mas que também não possui vínculos empregatícios, deixa de lado muitas particularidades que envolvem esses trabalhadores. Por óbvio, ao governo e às empresas interessa mais que o vínculo empregatício não possa ser estabelecido, mas os próprios trabalhadores também sofrem com a vagueza da legislação trabalhista referente a sua atividade laboral. O juiz federal da 1ª Vara do Trabalho de Taubaté (SP) e professor de direito do Trabalho na Universidade de São Paulo, Guilherme Guimarães, em entrevista ao Poder 360, afirma que a fixação de R\$32,10 por hora trabalhada não abrange toda a necessidade desses trabalhadores, que envolve gastos com gasolina, pedágios e manutenção das suas ferramentas de trabalho. Além disso, Guilherme Guimarães Feliciano aponta a o limite de horas trabalhadas proposto, de 12 horas, pois o limite legal para se dirigir consecutivamente, sem paradas, é de 5 horas (Napoli, 2024).

A despeito de todas as melhorias que ainda estão sendo propostas a PLP, a representação dos trabalhadores ainda considera essa proposição histórica, como dito pelo presidente da Central Única dos Trabalhadores, Sérgio Nobre, que considera como um 1º passo para novas e futuras conquistas, que agora reconhece motoristas de aplicativos como uma categoria trabalhista (idem, ibidem).

O reconhecimento dessa classe de trabalhadores é de notória relevância, social e econômica, pois a partir disso passam a ser pertencentes a uma efetiva categoria trabalhista, que prevê, por exemplo, garantias previdenciárias, mas além disso, que possibilita uma evolução na relação, que antes se limitava a ser apenas comercial, para uma relação verdadeiramente trabalhista.

6. DA ANÁLISE JURÍDICA

Ademais, o projeto, a despeito de seu verniz humanista, não dá margens para o reconhecimento de vínculo empregatício, o que impede os trabalhadores e trabalhadoras de aplicativo de serem incluídos e incluídas em diversos direitos trabalhistas básicos da CLT.

Isso ocorre, pois, a CLT abrange a espécie "Emprego", que para ser considerado como tal deve ter pessoalidade, onerosidade, habitualidade, subordinação, além do trabalhador ter de ser pessoa física. O projeto de lei, no entanto, cria uma outra espécie, um novo conceito denominado "trabalhador autônomo por plataforma", tal conceito, a despeito de garantir alguns benefícios como o da aposentadoria e salário-mínimo, não garante o vínculo empregatício.

Sobre isso, diz o projeto de lei (Brasil, 2024):

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.

Assim, um dos principais problemas no projeto, considerando a legislação vigente, é o não reconhecimento de vínculo empregatício, o PL tenta criar um regime próprio para esses trabalhadores e trabalhadoras.

Apesar disso, a fixação de uma remuneração mínima e a obrigatoriedade de contribuição previdenciária são medidas positivas para garantir a proteção dos trabalhadores. No entanto, é importante assegurar que a remuneração mínima seja suficiente para cobrir todos os custos relacionados ao serviço, considerando também o fato de que para ter essa remuneração mínima o trabalhador/trabalhadora deverá ter uma carga horária mínima de 8 horas, descontando todo o tempo de espera entre uma corrida e outra, o que pode aumentar em demasiado o tempo de trabalho.

Outrossim, a forma como será realizada a fiscalização e a efetividade das sanções previstas podem ser desafios práticos a serem enfrentados na implementação da lei, considerando o grande desnível que existe entre os trabalhadores e as plataformas,

semelhante àquele tradicionalmente observado entre empregado e empregador, proletário e burguês.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em face das transformações paradigmáticas no âmbito laboral, instigadas pela ascensão inexorável das plataformas digitais, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 emerge como um esforço legislativo para adequar o corpus jurídico trabalhista às novas configurações de trabalho. Não obstante, tal esforço, embora revestido de um verniz progressista, parece não capturar integralmente a essência das relações de trabalho que se estabelecem entre os motoristas de aplicativos e as empresas operadoras.

A proposta legislativa, ao instituir a figura do “trabalhador autônomo por plataforma”, confere certos benefícios previdenciários e estabelece uma remuneração mínima. Todavia, ao excluir esses trabalhadores do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), subtrai-se deles um caleidoscópio de direitos laborais historicamente conquistados. A ausência de reconhecimento do vínculo empregatício, elemento *sine qua non* para a plena fruição dos direitos trabalhistas, revela-se como um ponto nevrálgico da proposta, suscitando questionamentos acerca da suficiência e da abrangência das proteções ofertadas.

Ademais, a fixação de uma remuneração mínima, embora represente um avanço, não parece contemplar a totalidade dos custos operacionais inerentes à atividade dos motoristas, tampouco a realidade das jornadas de trabalho, que podem ser dilatadas pelo tempo de espera entre serviços. A fiscalização e a aplicação de sanções, desafios práticos inerentes à implementação da lei, demandam uma atenção especial para assegurar a efetividade das normas e a equidade nas relações laborais.

A iniciativa da PLP 12/2024, apesar de suas limitações, é reconhecida como um passo histórico na representação dos trabalhadores de aplicativos, conferindo-lhes uma identidade categorial e assegurando-lhes garantias previdenciárias. Contudo, urge a necessidade de um diálogo contínuo e de refinamentos legislativos que possam ampliar a proteção dos trabalhadores, alinhando-a com os princípios de dignidade humana e justiça social, pilares do Estado Democrático de Direito.

Portanto, conclui-se que a PLP 12/2024, embora represente um marco na evolução das relações de trabalho no Brasil, requer uma análise crítica e um aprofundamento que contemplem as complexidades e as especificidades do trabalho mediado por tecnologia. Somente assim será possível alcançar um equilíbrio entre a flexibilidade necessária à

economia digital e a proteção indispensável aos trabalhadores, garantindo que as inovações legislativas repercutam de maneira positiva no panorama social e econômico do país.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 maio 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.468, de 26 de agosto de 2011**. Regulamenta a profissão de taxista; altera a Lei nº 6.094, de 30 de agosto de 1974; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12468.htm. Acesso em: 05 maio 2024.

BRASIL. Poder Executivo. **Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DF: Poder Executivo, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 07 maio 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

RODRIGUES, Maurício Pallotta. Solução à brasileira do projeto de lei complementar do motorista de app. **Consultor Jurídico – opinião**, 19 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-19/o-projeto-de-lei-complementar-da-uber-solucao-a-brasileira/>. Acesso em: 07 maio 2024.

NAPOLI, Eric. Regulamentação dos motoristas de apps divide opinião de especialistas. **Poder360**, 24 mar. 2024. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/governo/regulamentacao-dos-motoristas-de-apps-divide-opiniao-de-especialistas/>. Acesso em: 06 maio 2024.

PLP Nº 12/2024: INTERLOCUÇÕES COM O REGIME PROTETIVO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Ana Clara Rodrigues¹⁴
João Pedro Xavier Gonçalves Vieira¹⁵
Nathalia de Oliveira Ottoni Rodrigues¹⁶
Victória Goulart Pupo Ferreira¹⁷

1. INTRODUÇÃO

O advento da economia de compartilhamento revolucionou o mercado de transporte urbano em escala global, originando uma nova categoria de trabalhadores: os motoristas de aplicativos. Tais profissionais, frequentemente caracterizados pela flexibilidade de horários e pela ausência de vínculo empregatício tradicional, têm figurado no epicentro de debates relativos aos direitos trabalhistas, à regulação laboral e à proteção social.

No contexto brasileiro, a emergência deste modelo de trabalho tem suscitado relevantes discussões sobre onde situá-lo em relação às disposições protetivas presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), marco legal que regula as relações de emprego no país desde 1943. Estes debates acentuaram-se com o início das deliberações do Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024 que visa regulamentar a atividade dos motoristas de aplicativos.

O embate entre o projeto de lei e a CLT reflete não apenas os desafios da adaptação da legislação laboral às transformações tecnológicas e econômicas, mas também questões profundas relacionadas à proteção dos direitos dos trabalhadores, à garantia de condições dignas de trabalho e à sustentabilidade do modelo de negócio das empresas de aplicativos.

Este trabalho propõe-se a analisar as diferenças entre o PLP nº 12/2024 e a CLT, explorando os principais pontos de divergência e convergência entre esses dois regimes legais. Inicialmente serão destacadas as principais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho atinentes aos direitos e deveres do empregado e do empregador, caracterizando juridicamente o vínculo empregatício no direito brasileiro. Em seguida, serão expostas as

¹⁴ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), integrante do Núcleo de Pesquisa em Direito Penal Econômico (NUPPE). E-mail: Ana.clara.9r9@gmail.com.

¹⁵ Graduando em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Graduando em Ciências Econômicas pela Universidade da Região de Joinville (Univille). Pesquisador pelo Núcleo de Estudos de Direito e Economia (NEDE/UFPR). Estagiário no Bertolini Advogados. E-mail: jp pedro.xaviervieira@hotmail.com.

¹⁶ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Integrante do Núcleo Discente de Direito Administrativo (NUDDA). E-mail: nathalia.ottoni.rodrigues@gmail.com.

¹⁷ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Pesquisadora do PARlex (Grupo de Pesquisa sobre Novidades Legislativas do Congresso Nacional). victoriagoulart@ufpr.br.

disposições do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 a respeito da relação entre o motorista de aplicativo e plataforma, com enfoque nos direitos e deveres de cada sujeito. Por fim, pretende-se fornecer reflexões referentes às divergências entre o regime protetivo da CLT e o que almeja o PLP em votação.

Por meio de uma abordagem comparativa, almeja-se não apenas elucidar as nuances das propostas legislativas em questão, mas também refletir sobre os impactos sociais, econômicos e jurídicos de sua implementação.

2. AS DISPOSIÇÕES DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, é o principal marco regulatório das relações trabalhistas no Brasil, delineando os direitos e deveres tanto dos empregados quanto dos empregadores. No cerne da CLT está o regime de emprego, que estabelece os parâmetros para a relação laboral, definindo os direitos e as responsabilidades das partes envolvidas.

A CLT define o emprego como uma relação de trabalho subordinado, na qual o trabalhador se compromete a prestar serviços de forma pessoal, não eventual e mediante remuneração, sob a direção e supervisão do empregador (Resende, 2020, *E-book*). Esta definição mostra-se crucial para a determinação do vínculo empregatício, o qual é caracterizado pelos elementos da subordinação, da onerosidade, da pessoalidade e da não eventualidade.

O artigo 3º da CLT estipula os elementos essenciais para a configuração do vínculo empregatício, enquanto o artigo 2º define o empregador como a empresa individual ou coletiva que assume os riscos da atividade econômica e direciona a prestação de serviços do empregado mediante pagamento de salário (Brasil, 1943). Esses dispositivos legais delimitam categoricamente os papéis e as responsabilidades de ambas as partes na relação de emprego.

A Consolidação estabelece uma ampla gama de direitos e deveres para os empregados e os empregadores, visando estabelecer um regime protetivo com condições justas e dignas de trabalho (Resende, 2020). Entre os direitos dos empregados previstos na Consolidação estão o salário-mínimo (art. 76), o pagamento de horas extras (Art. 235-C), férias remuneradas (Art. 129), licença maternidade (Art. 392), descanso semanal remunerado (Art. 67), entre outros. Por sua vez, os empregadores têm o dever de respeitar esses direitos e cumprir com outras obrigações, como o pagamento de salários em dia, a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável, o fornecimento de equipamentos de proteção, entre outras responsabilidades.

Além de regular os direitos e deveres das partes na relação de emprego, a CLT também estabelece medidas de proteção social e trabalhista para os trabalhadores. Entre essas medidas estão o seguro-desemprego (Art. 611-B, II), o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS; Art. 452-A, §8º), o seguro contra acidentes de trabalho (Art. 611-B, XX), aposentadoria (Art. 611-B, XIX) e outros direitos que o empregado pode gozar. Tais dispositivos visam assegurar a estabilidade econômica e social dos trabalhadores, bem como protegê-los contra riscos inerentes ao trabalho e proporcionar o reequilíbrio da relação empregado-empregador.

3. O PLP Nº12/2024 E SUAS PREVISÕES

3.1 RELAÇÃO DE TRABALHO NO CONTEXTO DOS APLICATIVOS DE TRANSPORTE

A relação de trabalho intermediada por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros representa um fenômeno moderno que exige uma reavaliação das leis trabalhistas vigentes. O Projeto de Lei Complementar em questão visa estabelecer parâmetros específicos para essa forma de trabalho, delineando os direitos e deveres tanto dos trabalhadores quanto das empresas operadoras.

O projeto de texto legal reconhece a figura do trabalhador autônomo por plataforma, que presta serviços com total autonomia para determinar os dias, horários e períodos em que deseja se conectar ao aplicativo, conforme estipulado no (Art. 3º). Além disso, a proposta busca assegurar mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para a melhoria das condições de trabalho, como o estabelecimento de uma remuneração mínima proporcional ao salário-mínimo nacional e o ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador (Art. 9º).

As empresas operadoras de aplicativos são definidas como pessoas jurídicas que administram aplicativos ou plataformas de comunicação em rede, oferecendo serviços de intermediação de viagens (Art. 2º). O projeto também estabelece que não deve haver relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora, permitindo a prestação de serviços por meio de múltiplas plataformas (Art. 3º, § 1º).

É enfatizado o direito à organização sindical e à negociação coletiva, com sindicatos representando tanto os trabalhadores quanto às empresas operadoras de aplicativos, para a celebração de acordos coletivos que contemplem direitos não previstos na lei (Art. 4º).

3.2 DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES AUTÔNOMOS POR PLATAFORMA

O projeto de legislação propõe estabelecer um marco regulatório para os trabalhadores autônomos por plataforma, especificamente aqueles que atuam com

transporte remunerado privado individual de passageiros. O texto do documento destaca a importância de melhorar as condições de trabalho e garantir a inclusão previdenciária desses profissionais. Conforme o Art. 9º, a remuneração mínima deve ser "*proporcionalmente equivalente ao salário-mínimo nacional*", acrescida do ressarcimento de custos operacionais. Esses custos incluem, mas não se limitam, ao uso do aparelho celular, combustível, manutenção do veículo, seguro automotivo, impostos e depreciação do veículo (Art. 9º, § 1º).

Além disso, a legislação propõe um valor horário mínimo de R\$ 32,10, que é composto por uma parte destinada à retribuição pelos serviços prestados e outra ao ressarcimento dos custos (Art. 9º, §§ 2º e 3º). Este valor será ajustado anualmente seguindo a política de valorização do salário-mínimo (Art. 9º, § 4º). A proposta legislativa busca, portanto, assegurar que os trabalhadores autônomos por plataforma tenham uma remuneração justa e que seus direitos sejam protegidos em um ambiente de trabalho digno.

3.3 FISCALIZAÇÃO E TRANSPARÊNCIA NAS OPERAÇÕES DE APLICATIVOS DE TRANSPORTE

A fiscalização e a transparência são pilares essenciais para garantir a integridade e o cumprimento dos direitos dos trabalhadores no contexto das empresas operadoras de aplicativos de transporte. O projeto de legislação estabelece que essas empresas devem adotar uma postura de abertura informativa, detalhando os critérios utilizados para a oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão de trabalhadores da plataforma.

Ademais, a PL fundamenta que as operadoras necessitariam fornecer um relatório mensal que esclareça a remuneração total dos trabalhadores, incluindo 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 pelo Projeto de Lei (Art. 8º). Essencialmente, essas medidas visam promover um ambiente de trabalho justo, onde os trabalhadores estejam cientes de todos os aspectos que influenciam suas atividades e ganhos.

3.4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

A negociação coletiva, conforme delineada no Projeto de Lei, emerge como um mecanismo essencial para a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores autônomos por plataforma, especialmente os motoristas de aplicativos de transporte. O documento enfatiza que "o trabalhador [...] será representado por sindicato que abranja a respectiva categoria profissional" (Art. 3º), consolidando a representatividade sindical como pilar da proteção laboral.

Além disso, a proposta de legislação fomenta a "resolução amigável de disputas" (Art. 4º, § 2º), reforçando a autonomia das partes na condução das negociações coletivas. Este aspecto é crucial, pois promove o diálogo e a autocomposição, elementos fundamentais para a harmonização das relações de trabalho no cenário contemporâneo dos serviços intermediados por tecnologia. Intimamente, a proposta legislativa discutida representa um marco regulatório progressista, estabelecendo direitos mínimos e fomentando um ambiente laboral equitativo e digno, alinhado aos princípios da dignidade da pessoa humana e do trabalho decente.

4. EMPREGO E A NÃO EVENTUALIDADE

4.1 A NÃO EVENTUALIDADE PARA CARACTERIZAÇÃO DO EMPREGO

Um dos principais temas em debate no que se refere às disposições do Projeto de Lei Complementar se refere à não caracterização de vínculo empregatício (regulado pela CLT) entre o motorista e as operadoras de aplicativos de transporte. Nessa toada, ao tratar de relação de emprego, algumas características precisam ser preenchidas, estando elas especificadas no art. 3º, caput, da CLT: "Considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário".

Conforme explica Delgado (2019, p. 340 e 341), dentro do Direito do trabalho atua uma ideia de permanência no que tange a duração do contrato e também a noção sociojurídica da relação de emprego. Ao tratar da permanência quanto à noção de duração do contrato, compreende-se que há uma continuidade da relação de emprego, em que se incentiva a permanência no vínculo empregatício. Consoante, Calvo (2020, p. 31) expõe que para a caracterização desta permanência, o empregado fica vinculado por prazo indeterminado, pelo princípio da continuidade¹⁸.

Já acerca da relação sociojurídica que Delgado (2019, p. 341) apresenta, a ideia de permanência se traduz pela própria descrição do tipo legal da relação que é estabelecida, explicando que:

Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico. A continuidade da prestação (antítese à eventualidade) é, inclusive, expressão acolhida, há mais de 40

¹⁸ Consoante explica Delgado (2019, p. 1312), o princípio da continuidade é expressão do interesse que possui o Direito do Trabalho em manter a característica da permanência dos vínculos de emprego. Nesse sentido, o autor propõe que este princípio proporciona melhores condições para a sociedade como um todo, pois evita o desemprego, mantendo melhores condições econômicas, sociais e psicológicas. Quando este princípio não é observado, os reflexos na sociedade podem desestruturar o "sistema de convivência interindividual e comunitário e o agravamento das demandas sobre o sistema estatal de seguridade e previdência social".

anos, pela legislação regente do trabalho doméstico, seja a antiga Lei n. 5.859/1972 (que se refere àquele “que presta serviços de natureza contínua” – art. 1º, caput), seja a nova Lei Complementar n. 150/2015 (que se reporta àquele “que presta serviços de forma contínua” – caput do art. 1º).

4.2 A NÃO EVENTUALIDADE PARA CARACTERIZAÇÃO DO EMPREGO

Ao analisar o Projeto de Lei nº 12/2024 é possível extrair alguns artigos que vão de encontro com a característica da não eventualidade, necessária para a configuração de uma relação de emprego. Porém, como é de se observar a partir do artigo 3º do referido projeto, este não é o objetivo do projeto, ao dispor que o enquadramento será na modalidade de trabalhador autônomo¹⁹.

Para garantir essa não caracterização do vínculo empregatício pelo cumprimento da característica da não eventualidade da relação estabelecida entre o contratante e o contratado, ressalta-se o §1º, inciso II do art. 3º, ao pressupor a condição de “inexistência de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço”. Assim, essa previsão pode representar uma violação a não eventualidade por não levar em conta a regularidade e continuidade do trabalho do prestador dos serviços.

Portanto, observa-se que o Projeto de Lei nº 12/2024 não tem como objetivo estabelecer vínculos empregatícios no que tange o respeito às características destes vínculos. Desse modo, o PLP representa um desafio para a garantia da não eventualidade nas relações de trabalho das operadoras de aplicativos de transporte, levantando debates para a proteção de direitos fundamentais que garantiriam condições mínimas de dignidade aos trabalhadores da área.

5. ASPECTOS CONTROVERSOS REFERENTES AO PLP

Conforme explicitado acima, trabalhador com vínculo empregatício regulado pela CLT detém os seguintes benefícios: a carteira de trabalho assinada, recebimento de salário, férias, seguro-desemprego, décimo terceiro salário, vale-transporte, vale-alimentação, aviso-prévio, FGTS, abono salarial, descanso semanal remunerado, licença paternidade/maternidade, entre outros.

No entanto, apesar das regulamentações no PLP referentes aos direitos dos motoristas (destacadas no item 3 deste trabalho), os trabalhadores serão considerados como “autônomos/contribuintes individuais”, o que não lhes garante os benefícios supracitados, que são segurados pela Consolidação das Leis do Trabalho.

¹⁹ Art. 3º, caput, PL nº 12/2024: “O trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, será considerado, para fins trabalhistas, trabalhador autônomo por plataforma e será regido por esta Lei Complementar sempre que prestar o serviço, desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo” (Brasil, 2024).

A título de exemplo, considerando que os motoristas de aplicativos são responsáveis por suas rotinas, fica prejudicado o direito às férias remuneradas. Em contrapartida, um trabalhador nos termos da CLT após 1 (um) ano contratado tem o direito de 30 (trinta) dias de férias remuneradas, algo que não é assegurado aos motoristas de aplicativo. Sob a mesma lógica da flexibilidade, não é assegurado ao motorista o descanso semanal.

Nesse viés, o vale-transporte e o vale-alimentação são benefícios relevantes para os trabalhadores celetistas, visto que se trata de valores além do salário e sobre os quais não incide desconto algum. Nos termos do PLP, os motoristas também não terão direito aos mencionados benefícios, até porque, a sua única contribuição tem que dar conta do que vier a gastar de alimentação e de combustível/gás que são essenciais para a sua “máquina de trabalho”.

A PL não prevê juntamente aos motoristas de aplicativos os motoboys, moto-ubers, entregadores de mercadorias, entre outros. Quando colocado expressamente “operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas”, excluem-se os trabalhadores que utilizam moto, ainda que também transportem passageiros e sejam indivíduos privados remunerados. Além disso, os Uber-pets são excluídos da regulamentação, pois discute-se a condição ou não dos animais como passageiros.

Pelo exposto, conclui-se que o Projeto de Lei Complementar apresenta diversas omissões sobre temas relevantes sob o prisma protetivo delineado na CLT, deixando de abarcar muitos pontos potencialmente benéficos para os motoristas de aplicativos.

6. ASPECTOS BENÉFICOS REFERENTES AO PLP

A despeito das omissões, o PLP evidencia aspectos proveitosos referentes aos descontos previdenciários. Atualmente no Instituto Nacional do Seguro Social - INSS estabelece-se alíquotas progressivas, ao contrário do que foi estabelecido no PLP o qual propõe a fixação do percentual de 7,5% sobre o salário de contribuição.

Tome-se como exemplo uma situação fática: quando um empregado regido pela CLT recebe um salário contribuição de R\$ 2.000,00, segundo a tabela de desconto do INSS, ele terá 7,5% sobre R\$ 1.412,00 e 9% sobre os R\$ 588,00 restantes, resultando em um desconto total de R\$ 158,82. Em contrapartida, se o trabalhador for enquadrado sob o PLP, como um motorista de aplicativo com o mesmo salário contribuição de R\$ 2.000,00, apenas os 7,5% incidirão, totalizando R\$ 150,00 em descontos. Apesar da aparente pequena diferença neste exemplo, nota-se que, à medida que o salário do trabalhador sob a CLT aumenta, as alíquotas de desconto também aumentam proporcionalmente ao seu salário contribuição,

enquanto o motorista de aplicativo está sujeito apenas à taxa fixa de 7,5%, independentemente do montante da sua contribuição.

Além dos descontos previdenciários fixos, os motoristas dispõem de seguro social para cobrir os riscos decorrentes do trabalho e a garantia do direito à aposentadoria, importantes medidas para garantir algum grau de segurança aos trabalhadores. Atualmente, no caso de um motorista se envolver em um acidente, além de ficar impossibilitado de trabalhar, ele não receberá enquanto estiver afastado.

Ademais, a responsabilidade pelo recolhimento da contribuição recairia sobre a própria plataforma do aplicativo, aliviando o motorista dessa obrigação mensal de cálculo e pagamento ao INSS. Em caso de falha no processamento do recolhimento, a responsabilidade não seria do motorista, mas sim da plataforma.

Ainda, propõe-se o estabelecimento de um valor mínimo para a hora trabalhada dos motoristas; isto é, haveria uma forma dos trabalhadores anteverem quanto irão receber com o tempo trabalhado, valor este que seria dividido entre o ressarcimento pelos custos de deslocamento e a remuneração efetiva do trabalho.

Por fim, como mencionado anteriormente, os motoristas de aplicativo podem se beneficiar da representação sindical. Essa representação é crucial, pois trabalha para garantir o respeito aos direitos e denunciar quaisquer abusos cometidos contra os trabalhadores. Ao manter um contato regular com os motoristas, o sindicato pode estar ciente das situações e incidentes que violam a legislação, bem como os acordos e convenções coletivas que garantiriam direitos estabelecidos pela legislação pertinente. Isso seria de extrema importância, especialmente considerando as queixas dos motoristas sobre as plataformas que manipulam as tarifas durante manifestações e até mesmo realizam bloqueios arbitrários.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, é inegável o papel fundamental das evoluções que a CLT conquistou ao longo dos anos para regulação da relação de emprego. Contudo, a emergência de transformações no mercado de trabalho culminou na redação do PLP 12/2024, que visa regulamentar a atividade dos motoristas de aplicativos em sua atipicidade. Embora o projeto em questão represente um avanço significativo, é imperativo reconhecer a necessidade de uma elaboração cuidadosa, considerando a ampla visão desse segmento laboral.

O referido projeto busca assegurar direitos e deveres aos motoristas de aplicativos, porém, há importantes lacunas a serem ponderadas. Não abrangendo todas as novas

modalidades de trabalhadores de aplicativos, nem oferecendo uma gama abrangente de direitos, o texto do PLP 12/2024 carece de detalhamento, especialmente no que tange aos direitos de férias remuneradas e de descanso semanal.

A discussão em torno do status desses profissionais como autônomos, embora submetidos às diretrizes das plataformas, é relevante, sobretudo no que concerne à definição da carga horária. É notável, contudo, que, mesmo diante dessas controvérsias, o projeto oferece perspectivas positivas, como a garantia de aposentadoria e auxílio em caso de acidentes de trabalho.

Assim, conclui-se que um projeto de lei de tal magnitude, com impacto direto na vida de tantos cidadãos, requer uma análise minuciosa de todas as variáveis que envolvem esses indivíduos. Para que a regulamentação desse tipo de trabalho seja efetiva, é crucial equilibrar as obrigações impostas com os direitos concedidos, assegurando uma legislação justa e abrangente.

REFERÊNCIAS

BARROS, Luiz Augusto. Com onda de assaltos, sequestros e assassinatos, motoristas de app clamam por proteção. **Hoje em dia**, Belo Horizonte, 15 fev. 2021. Disponível em <https://www. hojeemdia.com.br/horizontes/com-onda-de-assaltos-sequestros-e-assassinato-s-motoristas-de-app-clamam-por-prote%C3%A7%C3%A3o-1.824631>. Acesso em: 29 jun. 2021.

BASTOS, Jader. Benefícios da CLT: quais são e como evitar armadilhas. **Sólides**, 10 jan. 2024. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/beneficios-da-clt/>. Acesso em: 06 maio 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 maio 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 maio 2024.

BRASIL. Poder Executivo. **Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DF: Poder Executivo, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 07 maio 2024.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DEPARTAMENTO Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota Técnica nº 151, de novembro de 2015:** a Importância Da Organização Sindical Dos Trabalhadores. São Paulo: DIEESE, 2015. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2015/notaTec151ImportanciaSindicatos.pdf>. Acesso em: 05 maio 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 06 maio 2024.

GULARTE, Charles. Como Calcular o Desconto do INSS 2024: tabela com as novas alíquotas do INSS 2024. **Contabilizei**, atualizado em 03 maio 2024. Disponível em: https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/desconto-inss/?utm_device=c&utm_term=&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=%5BMAX%5D_Migracao_2022&hsa_cam=15642982273&hsa_grp=&hsa_mt=&hsa_src=x&hsa_ad=&hsa_acc=1466761651&hsa_net=adwords&hsa_kw=&hsa_tgt=&hsa_ver=3&gad_source=1&gclid=CjwKCAjwouexBhAuEiwAtW_Zx-myA4MpQBFy_FfCdMhwha6aKQukp_ISF97j_PUX5zCpNZQw2ilbtBoCXwoQAvD_BwE. Acesso em: 05 maio 2024.

TRABALHADOR AUTÔNOMO OU EMPREGADO CLT: PERSPECTIVAS DO TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS SOB NOVA ÓTICA DA PL 12/2024

Isadora Vendruscolo²⁰
Julia Tavares²¹
Karol Couto Marques²²
Marielle Iris Mendes Skraba²³
Melyssa Gentil Dos Santos Freire²⁴
Morgana Corrêa Guimarães²⁵

1. INTRODUÇÃO

A história das relações de trabalho no Brasil é marcada fortemente pela presença intrínseca de resquícios escravocratas, vez que as primeiras relações de trabalho, que analogicamente podem ser observadas como uma relação semelhante ao que conhecemos na atualidade como “relação empregatícia”, advêm fortemente da presença de marcadores sociais de classe, cor e etnia. A falta de regulamentação estatal e a predominância da ética liberal, cenário presente no período inicial da república brasileira, garantiam que as relações de emprego fossem pautadas pela livre exploração da mão-de-obra segundo a vontade do empregador.

A alteração da forma de observar a relação de emprego e a criação de normas trabalhistas inexistentes anteriormente, que visavam uma maior proteção do empregado, tanto por parte do estado brasileiro, como por parte da sociedade, passam pelas mudanças gerais decorrentes da Primeira Guerra Mundial, das primeiras Constituições e do surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Sendo também resultantes das diversas lutas trazidas pela própria mobilização dos trabalhadores através de atos e greves que visavam a melhoria das condições de trabalho e de salário, contudo não é possível observar uma proteção de caráter integral (Silva, Nunes e Ottani, 2018).

²⁰ Graduanda no curso de Direito da Universidade Federal do Paraná. Pesquisadora bolsista no programa de iniciação científica (PIBIC) da Universidade Federal do Paraná (2023-2024). isadvendruscolo@gmail.com.

²¹ Graduanda no curso de Direito da Universidade Federal do Paraná, atualmente estagia no MPPR, na 1ª Promotoria de Família e Sucessões. juliatavares1709@gmail.com.

²² Graduanda no curso de Direito da Universidade Federal do Paraná, atualmente estagia no MPPR, na 1ª Promotoria de Justiça do Pinheirinho do Foro Central. karolcoutomarques@gmail.com.

²³ Graduanda no curso de Direito da Universidade Federal do Paraná. Atualmente extensionista no grupo de teatro da Faculdade de Direito da UFPR - Insólitos. marielle.iris.skraba@gmail.com.

²⁴ Graduanda no curso de Direito da Universidade Federal do Paraná, atualmente estagia na Defensoria Pública do Estado, no setor de Família e Sucessões. memelgentil@hotmail.com.

²⁵ Graduanda no curso de Direito da Universidade Federal do Paraná, atualmente estagia na 5ª Promotoria de Prevenção e Persecução Penal do MPPR. morganacorrea97.mc@gmail.com.

O cenário transforma-se radicalmente a partir dos governos comandados pelo presidente Getúlio Vargas, inicialmente em 1934 e posteriormente em 1937, através da constituição do governo ditatorial conhecido por “Estado Novo”, em que passa-se a discorrer de forma corporativista acerca do Direito do Trabalho no Brasil, vez que se enxergava a impossibilidade do liberalismo econômico de garantir a ordem social. Dentro desse cenário temos a promulgação, em 1943, do Decreto-lei nº 5.452, conhecido como a Consolidação das Leis do Trabalho ou CLT, a qual posteriormente recebeu diversas reformas (idem, *ibidem*).

Na atualidade, o desenvolvimento tecnológico acelerado que marcou estas últimas décadas trouxe mais desafios à dinâmica do Direito do Trabalho. Essas tensões se tornam visíveis no contexto do trabalho nas plataformas digitais, seja de transportes de passageiros, como a UBER, ou de entrega de alimentos ou produtos, como a IFood. O fenômeno em questão, denominado de “uberização”, criou uma nova esfera de exploração e de precarização da mão-de-obra, trazendo também flexibilização para as relações de trabalho.

2. O VÍNCULO DE EMPREGO

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 3º, traz a definição do empregado, qual seja (Brasil, 1943):

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

Dessa forma, dado que trabalho é o gênero do qual o emprego é a espécie é necessário para diferenciar a relação de emprego de outras relações de trabalho, que sejam identificadas todas as seguintes características: pessoa física, pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.

A primeira, a pessoa física, determina que a relação de emprego apenas pode se dar mediante pessoas físicas e naturais, inclusive porque os bens jurídicos e éticos tutelados pelo Direito do Trabalho dizem respeito a uma pessoa natural (Delgado, 2019).

A pessoalidade se conecta com o elemento anterior, mas não se equivale a ele, pois o trabalho pode ser prestado por pessoa física e não ser pessoal. Sendo assim, a pessoalidade determina que “a relação jurídica pactuada (...) deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados”

(*idem, ibidem*, p. 339), a dizer, a relação é infungível. Ademais, a pessoalidade incide apenas ao empregado, e não ao empregador, sobre o qual prevalece a despersonalização.

A habitualidade, por sua vez, determina que a prestação de serviço no emprego deve ser constante e regular. Esse critério decorre do princípio da continuidade da relação de emprego, “pela qual se incentiva, normativamente, a permanência definitiva do vínculo de emprego” (*idem, ibidem*, p. 341). Entretanto, a habitualidade não exige que o trabalho seja realizado por longos períodos de tempo para que seja considerado emprego, apenas impõe que a prestação de serviço não pode ser esporádica. Frente a tal questão existem diferentes teorias que tentam estabelecer a distinção entre eventualidade e não eventualidade, as quais são: a) teoria de descontinuidade, segundo a qual o trabalho eventual “seria o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador focado, com rupturas e espaçamentos temporais significativos” (*idem, ibidem*, p. 342), foi expressamente rejeitada pela CLT, permitindo que os serviços de diaristas fossem tidos como de natureza contínua e, logo, emprego; b) teoria do evento, conforme a qual “se considera como eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço” (*idem, ibidem*, p. 343); c) teoria dos fins do empreendimento, a qual enuncia que “que eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa – tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração” (*idem, ibidem*, p. 343); e d) teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços, indica que “eventual o trabalhador que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo. A fixação é jurídica” (*idem, ibidem*, p. 344).

Acreditamos, no presente artigo, da mesma maneira que Maurício Godinho Delgado, que não há apenas uma teoria a ser aplicada em todos os casos, mas sim, que deve haver a conjunção dos critérios que cada uma delas apresenta, sendo o trabalho eventual aquele que apresenta descontinuidade da prestação de trabalho, a não fixação jurídica a uma só fonte de trabalho, a curta duração da prestação, a relação com um evento episódico, certo e determinado e a não correspondência ao padrão dos fins normais do empreendimento (*idem, ibidem*, p. 344). Isso indica que a eventualidade ou não eventualidade do trabalho é extraída da análise do trabalhador e da atividade por ele realizada, a dizer, topicamente.

A subordinação é a “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços” (*idem, ibidem*, p. 344), sendo relacionada ao “modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador” (*idem, ibidem*, p. 344), a dizer,

é uma visão objetiva e nunca subjetiva do fenômeno, sob o risco de transformá-lo em sujeição ou dependência, possuindo caráter jurídico.

Tal subordinação possui 3 dimensões: a) clássica, segundo a qual a subordinação consiste na “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa” (*idem, ibidem*, p. 349); b) objetiva, para a qual “a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços” (*idem, ibidem*, p. 350); e c) estrutural, que estabelece que “ a subordinação se expressa ‘pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento’” (*idem, ibidem*, p. 352) Da mesma maneira no que tange a habitualidade, argumentamos, junto com Maurício Godinho Delgado, que a identificação da subordinação deve levar em conta as três dimensões supracitadas no momento da análise do caso concreto.

Por fim, a onerosidade se caracteriza como “o complexo de verbas contra prestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada” (*idem, ibidem*, p. 352), logo, a perspectiva da onerosidade deve ser voltada sempre ao empregador. A onerosidade apresenta duas dimensões: a) plano objetivo que caracteriza-se pelo “pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado” (*idem, ibidem*, p. 346); b) plano subjetivo, se manifesta “intenção contra prestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes – em especial pelo prestador de serviços – ao fato da prestação de trabalho” (*idem, ibidem*, p. 347).

3. UBERIZAÇÃO

O processo de uberização é um fenômeno relacionado à terceirização do serviço, contudo ultrapassa o próprio conceito de terceirização, vez que faz a transferência de riscos relativos à prestação de um serviço não para outra empresa, mas sim para um indivíduo autônomo, sendo que a intermediação dessa relação é realizada, em geral, por empresas-aplicativos. Desta maneira tal fenômeno é traduzido, segundo Ludmila Abílio como

a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário de si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho (Abílio, 2017, p. 2).

Frente a isso, tem-se que tal processo pode ser observado como uma reconfiguração exploratória das relações de trabalho, em que a devida preservação dos direitos fundamentais do trabalhador não está presente, estando atualmente à margem de regulamentações estatais relativas à proteção dessa classe de trabalhadores. Entretanto, entende-se também que, apesar das questões relativas à precarização que a modalidade de trabalho traz, é possível verificar a forma como uma alternativa futura para o mundo do trabalho, o qual está em sintonia com a crescente economia digital e com as necessidades de um mercado global (*idem, ibidem*).

4. ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS

O tema da uberização não é pacificado nos Tribunais, seja na Justiça Comum ou na Justiça do Trabalho. A discussão central é definir se existe uma relação de emprego entre o prestador de serviço e a plataforma digital, segundo os termos do art. 3º da CLT, e diante da ausência de uma regulamentação específica.

O ponto mais controverso é o da subordinação visto que é um algoritmo que distribui os serviços prestados. Além disso, a habitualidade muitas vezes também é difícil de ser configurada uma vez que são os próprios prestadores de serviço que determinam sua rotina de trabalho.

Diante deste cenário, a jurisprudência se encontra bem dividida. Cabe destacar que há divergências entre as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, que ainda não consolidou seu entendimento acerca da existência ou não do vínculo de emprego.

Dentre as decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem o vínculo de emprego, a lógica defendida é a da existência de um novo tipo de subordinação, a subordinação algorítmica (Brasil, 2022). Nessa espécie de subordinação, o motorista não tem controle sobre os preços das viagens nem sobre o percentual a ser deduzido do valor. Além disso, seria a empresa quem define critérios para aceitar novos motoristas e pode unilateralmente rescindir o contrato com um motorista se este violar alguma norma interna. A autonomia do trabalhador fica restringida apenas à possibilidade de selecionar horários e viagens.

Já no Supremo Tribunal Federal é possível identificar a tendência do Tribunal de anular decisões da Justiça do Trabalho que reconheceram o vínculo empregatício. Foi o caso, por exemplo, da Reclamação nº 60.347/ MG. O posicionamento do STF é de que o reconhecimento da relação de emprego pela Justiça Trabalhista viola os entendimentos da ADC 48, ADPF 324 e RE 958.252 de reconhecimento de outros contratos de trabalhos autônomos, além do tradicional contrato de trabalho regido pela CLT.

Contudo, recentemente foi reconhecida pelo STF a repercussão geral de criar um entendimento uniforme desta questão, com o intuito de estabelecer diretrizes mais precisas sobre o trabalho em plataformas digitais. A existência ou não do vínculo de emprego será tratada no Recurso Extraordinário (RE) 1.446.336 (Tema 1291).

5. SOBRE O PLP Nº 12/2024

Considerando este contexto de incerteza e ausência de regulamentação do trabalho via plataformas digitais, o projeto de Lei Complementar nº 12/2024 foi apresentado pelo Poder Executivo.

Este PLP visa regular o vínculo laboral de empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas, além do estabelecimento de medidas garantidoras de inclusão previdenciária e outros direitos, visando aprimorar as condições de trabalho dos profissionais.

Dentre o previsto, destacam-se as presentes disposições:

Inicialmente, vale frisar que o presente Projeto de Lei visa regular o “trabalho remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas” (Brasil, 2024). Assim, prestadores de serviço que utilizam motocicletas ou bicicletas não estariam enquadrados nas seguintes disposições. Além disso, a previsão legal englobaria todas as plataformas de transporte, não apenas o UBER, mas deixa de fora as plataformas digitais de entregas na modalidade delivery, como o IFood.

O PLP traz um conceito sobre empresas operadoras de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros e apresenta um enquadramento em seu art. 3 do prestador de serviços via plataforma como trabalhador autônomo, afastando o reconhecimento de uma relação de vínculo empregatício (*idem, ibidem*):

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.

A justificativa para considerar o prestador de serviço um trabalhador autônomo reside em dois pressupostos: a ausência de uma relação de exclusividade entre ele e a empresa de plataforma digital, de modo que seria possível cumular a atividade com outros empregos ou serviços, e a inexigência de um tempo mínimo ou de uma habitualidade na prestação do serviço.

Fixa também um período máximo de doze horas diárias de trabalho em uma mesma plataforma, permitindo a conexão do trabalhador em mais de uma empresa, desde que dentro do limite de horas por aplicativo.

O Projeto de Lei inova ao prever a possibilidade de negociações e ações coletivas via representação sindical da categoria dos trabalhadores que prestam serviço de transporte remunerado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas. Ainda, inova ao limitar o poder da empresa de exclusão do trabalhador do aplicativo a hipóteses de fraudes, abusos ou maus tratos.

Outro ponto importante levantado pelo PLP 12/2024 foi a questão de mecanismos de fiscalização e controle das atividades da empresa empregadora, a fim de coibir práticas discriminatórias e a precarização do trabalho. Destaque para a previsão de transparência da empresa de forma a garantir ao trabalhador acesso a informações que hoje são obscuras, como critérios de sua remuneração e da logística de funcionamento do aplicativo como critérios para a ofertas de viagens.

Uma das previsões mais relevantes do PLP é a que define a remuneração mínima do trabalhador. Segundo o art. 9, a remuneração mínima será proporcionalmente equivalente ao salário-mínimo nacional, acrescido do ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador, relativos ao uso do aparelho celular, combustível, manutenção do veículo e aos impostos e reajustados na sistemática de valorização do salário-mínimo.

Diante destas considerações o PLP fixa o valor horário de R\$32,10, sendo R\$8,03 a título de retribuição dos serviços prestados e R\$24,07 a título de ressarcimento. Vale destacar que a contabilização das horas considera somente o período entre a aceitação da viagem e a chegada do usuário ao destino, não contabilizando períodos entre corridas ou de descanso.

São garantidos também ao trabalhador benefícios previdenciários. O artigo 10 do PLP enquadra o motorista como contribuinte individual, e sua contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social.

Para ser elegível a tal benefício, é necessário contribuir com vinte e cinco por cento do valor bruto auferido no mês, conforme o parágrafo 1, e seu seguinte determina a competência à empresa o recolhimento e pagamento desse valor, assim como reiterado no §10 do art.11. Quanto ao §2ª, é importante salientar que, apesar de não se configurar um direito, a imputação de pagamento à empresa impõe uma obrigação, o que é vantajoso já que a responsabilidade, caso haja alguma discrepância de valores, recai no empregador.

O parágrafo 3º reitera a importância da transparência ao obrigar as empresas a fornecer informações detalhadas sobre os segurados, assim como a obrigação empresarial.

O Art. 11 institui uma exigência legal para que o trabalhador desembolse uma contribuição de 7,5% de seu rendimento, conforme delineado no terceiro parágrafo do Artigo 21. Ademais, a PL estipula que as empresas devem aportar 20% do montante total dos salários de seus colaboradores para a Seguridade Social.

O Art. 12 explicita um dos principais princípios do direito do trabalho, o princípio da proteção, fundamentada na proteção Constitucional do indivíduo, decorrendo uma interpretação análoga e recaindo tal proteção sobre o trabalhador. As empresas devem adotar medidas para prevenir abusos aos direitos dos trabalhadores, inclusive nos casos em que o cadastro de trabalhadores na plataforma for efetuado por terceiros.

Tal princípio decorre do entendimento que o empregador detém mais poder econômico, portanto, essa determinação visa equilibrar essa relação contratual desigual.

Referente ao descumprimento das determinações impostas pela PLP, o art. 15 propõe multa administrativa, cujo valor pode chegar até 100 salários-mínimos, sem afastar a possibilidade de outras sanções cabíveis.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

6.1. PONTOS POSITIVOS DO PLP Nº 12/2024

Da análise do Projeto de Lei Complementar, depreendemos três possíveis pontos positivos: a remuneração mínima, a previdência social e a alíquota de contribuição diferenciada.

Quanto ao estabelecimento de um mínimo a ser observado na remuneração desses trabalhadores, temos como aspecto positivo a criação, em favor do trabalhador, de alguma segurança financeira ao possibilitar o cálculo e a garantia de um salário “base” proporcional às horas trabalhadas. Entretanto, essa disposição também pode ser criticada ao desconsiderar o tempo em que o motorista fica disponível à plataforma, limitando a contagem ao período entre o aceite da corrida e o desembarque do passageiro.

Apesar do PLP classificar o trabalhador como autônomo e contribuinte individual, prevê como responsabilidade da empresa a realização do recolhimento dos valores de contribuição à previdência social. Tal atribuição é benéfica ao trabalhador, porque o libera do ônus do pagamento e permite, caso a plataforma não realize o pagamento ao INSS, que se presuma o pagamento, tendo em vista que a responsabilidade concerne à empresa. Ainda em relação à previdência, podemos destacar um último benefício: a fixação da alíquota em 7,5%. Comparada à CLT, essa previsão configura vantagem ao trabalhador porque fixa

alíquota, não sendo progressiva conforme a remuneração obtida como no caso dos empregados.

6.2. CRÍTICAS AO PLP Nº 12/2024

Em seus artigos 1º e 3º, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 define alguns requisitos de enquadramento: que a empresa intermediadora opere aplicativos de transporte e que o veículo utilizado seja automotor de quatro rodas. Trata-se de definição restritiva que exclui e segmenta os trabalhadores de uma mesma empresa-aplicativo. Tomando como exemplo a Uber, se por um lado teríamos o enquadramento dos trabalhadores da modalidade *UberX* (transporte de pessoas em veículo de quatro rodas), em contrapartida, seriam excluídos os das modalidades *Flash* (transporte de itens por veículo de quatro rodas) e *Moto* (transporte de pessoas por veículo de duas rodas). Dessa forma, fica evidente a segregação entre trabalhadores inseridos em contextos semelhantes e mesmas plataformas. Diante de tal diferenciação, nos parece possível que o PLP promova, na verdade, maior insegurança jurídica acerca desses outros trabalhadores.

Também é possível estabelecer um ponto de questionamento ao analisar o tipo de trabalho escolhido pelo legislador para caracterizar a relação entre o trabalhador e a plataforma de aplicativo, o autônomo, com um possível reconhecimento de vínculo empregatício a partir das disposições contidas no PLP. Nesse sentido, o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho elenca quatro critérios para a definir o empregado: pessoalidade, eventualidade, subordinação e onerosidade.

A pessoalidade pode ser verificada por meio do cadastro individual do trabalhador com seus dados pessoais no aplicativo. No que tange a subordinação, de fato, não há uma incidência de um controle direto por uma figura de ordem hierarquicamente superior, mas pode ser identificada uma subordinação algorítmica por meio de sistemas de avaliação dos trabalhadores, acompanhamento em tempo real. Nesse sentido, o art. 5º do PLP visa coibir o reconhecimento da subordinação, permitindo que tais práticas aconteçam, sem que haja um vínculo entre o trabalhador e a plataforma.

Junto a isso, no PLP a onerosidade se apresenta através da remuneração mínima do trabalhador, valor horário de R\$32,10, sendo esta inclusive equiparada ao salário-mínimo nacional, conforme o art. 9º do Projeto de Lei. Por fim, há o critério da eventualidade, sendo este o mais difícil de ser analisado no que diz respeito aos trabalhadores de aplicativo. O indivíduo pode escolher quando irá trabalhar, qual plataforma e por quanto tempo. No entanto, a eventualidade não estaria presente em uma situação na qual o trabalhador realiza

a atividade laboral em uma empresa de transporte todos os dias da semana por determinada quantidade de horas?

O PLP também apresenta uma certa inconsistência ao tratar da relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa do aplicativo, no que diz respeito ao período máximo de conexão de doze horas diárias, assim como versa o art. 3º, §1º, I e §2º. No cenário brasileiro atual, é possível que uma pessoa seja cadastrado em diversas plataformas de transporte, já havendo em algumas delas, a limitação de conexão diária de até 12 horas com imposição de “descanso” de 6 horas para que o trabalhador volte às suas atividades, como é o caso da empresa Uber e da 99Taxi.

Em vista disso, vê-se que a regulamentação do projeto de lei não traz grandes novidades no que tange a proteção de direitos do trabalhador e sua jornada de trabalho. Inclusive, uma limitação de 12 horas por aplicativo se mostra bastante exagerada quando comparada, por exemplo, com a duração da jornada estabelecida na Constituição Federal, no art. 7º, XIII (Brasil, 1988):

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Observa-se também que a PLP, ao classificar como trabalhadores autônomos, deliberadamente, cria impedimentos ou deixa de pontuar sobre questões relevantes ao exercício do trabalho. Apesar de prever tempo limite de conexão diária a uma determinada plataforma e tendo em vista a exigência de exclusividade da prestação de serviço, nada se manifesta quanto a um limite geral diário ou semanal, permitindo e possibilitando jornadas exaustivas e que coloquem em risco não apenas os transportados, como também os próprios motoristas.

Além disso, a classificação como trabalhador autônomo, como forma de impedir o reconhecimento de vínculo empregatício, implica na desnecessidade de regulamentação e no implemento de obstáculos ao acesso às garantias, como a proteção contra acidentes de trabalho, e à direitos adquiridos pelos empregados em regime conforme CLT, como por exemplo, o direito à licença maternidade previsto no artigo 392 da referida lei.

Sendo assim, o indivíduo fica sujeito a uma possível condição exaustiva de trabalho, em vista da possibilidade de auferir uma renda maior, ao realizar jornadas extremamente longas, ao passo que não há uma limitação total do tempo de conexão entre os aplicativos, o que pode resultar, inclusive, em acidentes de trânsito em face da exaustão do motorista.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila. "Uberização do Trabalho: subsunção real da produção ao consumo na cidade contemporânea." **Revista Eptic Online**, v. 19, n. 1, p. 100-115, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 maio 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 maio 2024.

BRASIL. Poder Executivo. **Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DF: Poder Executivo, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 07 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST- RR - 443-06.2021.5.21.0001**. 5ª Turma. Rel. Min. Breno Medeiros. Data de Publicação: 16/12/2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 07 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-AIRR-10489-89.2022.5.03.0140**. 4ª Turma. Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho. Data de publicação: 31/3/2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 07 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST- AIRR - 10479-76.2022.5.15.0151**. 6ª Turma. Rel. Min. Katia Magalhaes Arruda. Data de publicação: 14/8/2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 07 maio 2024.

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

SILVA, Alexandre da; NUNES, Alexandre dos Santos; OTTANI, Ana Paula. Origem e Evolução das Relações de Trabalho no Brasil. **Revista Uniesp**, 2018. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20180813144154.pdf. Acesso em: 07 maio 2024.

O PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2024: UMA ANÁLISE DAS SUAS PRINCIPAIS PROPOSTAS E DA SUA EFICÁCIA NA GARANTIA E PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Ana Beatriz Koerich²⁶
Bárbara Nogaroli Dutra dos Santos²⁷
Beatriz Milani Contar²⁸
Gabriela Magagnin Stark²⁹
Henrique Corrêa da Costa³⁰

1. INTRODUÇÃO

A disseminação do uso de computadores, da internet e de outras ferramentas tecnológicas informacionais, popularizadas na segunda metade do século XX, possibilitou o surgimento de inúmeras empresas de novo tipo, marcadas pela flexibilidade e pela atuação em rede (Lima; Bridi, 2019, p. 326). Diante disso, as relações de trabalho passaram a se inserir na dinâmica de um “capitalismo flexível”, no qual o trabalho – organizado nas várias modalidades de empresas, de diferentes portes, natureza e configurações – se adapta a uma economia que se organiza e se potencializa fortemente por meio de *softwares* e aplicativos (Lima; Bridi, 2019, p. 327).

Nesse sentido, emergem também novas formas de gestão e gerenciamento do trabalho que têm em seu cerne o autogerenciamento e a participação do trabalhador na administração de sua própria produtividade (Abílio, 2020, p. 115). Para tanto, a internet e suas plataformas têm promovido uma ligação entre o trabalhador e a empresa, que tem crescido e prosperado em consequência da redução de custos por causa da desregulamentação do mercado de trabalhadores informais e autônomos (Dias, 2023, p. 2).

Para Anna Carolina Dias (2023), “a criação dessas novas relações de trabalho dá a falsa ideia de autonomia e liberdade para a escolha de horários de trabalho e isso cria, na maioria das vezes, uma visão deturpada do que realmente seja essa nova relação de gerenciamento e de controle do trabalho”. Em consequência, estabeleceram-se mecanismos de subordinação e de controle que deixaram evidente a possibilidade de terceirizar – até mesmo para o próprio trabalhador – os riscos e custos do trabalho, sem que isso signifique

²⁶ Acadêmica de Direito pela Universidade Federal do Paraná. E-mail: anabkoerich@gmail.com.

²⁷ Acadêmica de Direito pela Universidade Federal do Paraná. E-mail: barbaranogaroli@gmail.com.

²⁸ Acadêmica de Direito pela Universidade Federal do Paraná. E-mail: beatrizmcontar@outlook.com.

²⁹ Acadêmica de Direito pela Universidade Federal do Paraná. E-mail: gabistark1405@hotmail.com

³⁰ Acadêmico de Direito pela Universidade Federal do Paraná. E-mail: hcorreacosta7@gmail.com.

a perda de produtividade ou de controle da empresa sobre o trabalhador (Abílio, 2020, p. 115).

No Brasil, conforme os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalhavam por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços. Desse total, 52,2% (ou 778 mil pessoas) exerciam o trabalho principal por meio de aplicativos de transporte de passageiros, dentre os quais 97,3% relataram que o aplicativo determinava o valor a ser recebido por cada tarefa realizada, e 87,2% afirmaram que o aplicativo determinava os clientes a serem atendidos.

Nesse contexto, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024), que *“dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho”*, foi elaborado com o intuito de criar e garantir um pacote de direitos trabalhistas para os trabalhadores por aplicativos, sendo resultado de uma atuação conjunta entre o governo federal, os trabalhadores e as empresas, e que foi acompanhada de perto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Diante do exposto, o presente artigo propõe uma análise da moldura normativa que precedeu a elaboração do PLP nº 12/2024, bem como das principais mudanças delineadas por seus dispositivos. Assim, por meio de uma abordagem comparativa entre as condições laborais antes e depois da implementação do projeto, pretende-se verificar a sua eficácia na promoção e proteção dos direitos dos trabalhadores por aplicativos.

2. A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Historicamente, a legislação brasileira garante flexibilidade nas modalidades de contratação de trabalho. Apesar disso, os contratos formais de emprego aparecem como forma predominante nas grandes empresas, compondo 70% dos acordos firmados.

A aprovação da Reforma Trabalhista de 2017 apenas intensificou essa flexibilidade com a apresentação de um elenco de modalidades de trabalho desreguladas, em muito devido às novas configurações possibilitadas pelos avanços tecnológicos das últimas décadas. Estas, inclusive, permitiram a integração de programas e dados com meios físicos de produção em massa e com a própria divisão do trabalho.

Apesar dessas mudanças, a questão dos motoristas de aplicativo permaneceu em um limbo regulatório por um longo período. Embora os serviços prestados estejam presentes no país há quase uma década, a ausência de regulamentação específica deixou

uma lacuna legal significativa. Somente recentemente é que propostas concretas começaram a ser discutidas para incluir ou modificar diretrizes normativas em relação a esse segmento específico de trabalhadores.

Isso não significa que o assunto não era tópico de discussão: a relação motorista-empresa já havia sido reconhecida como de subordinação clássica pela Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho³¹, em função da falta de controle que o trabalhador possui frente seus ganhos e a maneira com a qual o trabalho é prestado. Esse era o entendimento adotado pela maioria dos pronunciamentos da Justiça do Trabalho até o ano de 2017, quando entrou em vigor a Reforma Trabalhista.

O embasamento para decisões que adotavam esse posicionamento era, nos casos em que serviços eram prestados para um único empregador, frequentemente o artigo 3º da CLT, que dispõe que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. A Reforma Trabalhista, entretanto, possibilitou o afastamento desse dispositivo legal através da inserção do artigo 442-B à CLT, que a contratação de autônomo afastaria a qualidade de empregado acima descrita³².

Percebe-se aqui, especialmente em função dessa visível quebra entre um entendimento até então quase consolidado e uma nova peça de legislação desfavorável ao trabalhador - em função disso divergindo, inclusive, de princípios do Direito do Trabalho - a formação de uma espécie de vácuo legal, ou seja, toda uma modalidade de trabalho que não se enquadra de maneira concreta e específica nas hipóteses previstas em lei, abrindo espaço para interpretações conflitantes e prejudiciais ao empregado.

Isso ocorre, pois aqui se lida com trabalhadores que não respondem a um empregador propriamente dito, mas se subordinam a uma espécie de algoritmo, o que em nada aumenta sua liberdade. As alterações feitas à CLT pela Reforma Trabalhista e os questionamentos que não são respondidos aparecem como, na verdade, prejudiciais aos motoristas de aplicativo em muitos aspectos, quando se toma em consideração as peculiaridades de seu trabalho. Por exemplo, de qual forma deve ser remunerado o tempo que se perde na espera por comida/produtos de clientes ou em que se roda pela cidade na espera de passageiros?

É nesse contexto e procurando responder a tais perguntas que surge o Projeto de Lei Complementar 12/2024, que visa alterar a lei orgânica da seguridade social e, finalmente,

³¹ Como, por exemplo, no RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067

³² Art. 442-B, CLT. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

incluir o emprego dos motoristas de aplicativo de forma expressa na lei brasileira, conforme será analisado em seguida.

3. O PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2024

O PLP 12/2024 restringe-se às relações de trabalho intermediadas por empresas operadoras de aplicativos de transporte privado em, especificamente, veículos motores de quatro rodas, como os serviços prestados por meio dos apps Uber e 99.

Apesar de limitar-se a uma modalidade laboral frente às mais diversas decorrentes do fenômeno da "uberização", o Projeto de Lei traz importantes medidas para a garantia e preservação dos direitos dos trabalhadores, passando a ser regido pelos princípios da transparência; redução de riscos inerentes ao trabalho; eliminação das formas de discriminação, violência e assédio no trabalho; direito à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva; abolição do trabalho infantil; e eliminação do trabalho análogo ao escravo.

O motorista de aplicativo sobre o qual o Projeto de Lei dispõe é tratado como "trabalhador autônomo por plataforma" de modo que, para ser compreendido nesta modalidade, deve inexistir relação de exclusividade com as empresas operadoras e exigência de habitualidade no serviço, além de não haver tempo mínimo de atividade a ser exercida. Nesse sentido, apesar da ausência de horas mínimas a serem trabalhadas, determinou-se um máximo, que totaliza 12 (doze) horas diárias - verificadas pelo tempo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma.

Considerando que não se observa vínculo empregatício no desempenho da referida atividade, o Projeto de Lei, visando somente sua regularização para a garantia dos direitos dos trabalhadores - que há muito tempo mostram-se fragilizados -, prevê a possibilidade de implementação das seguintes práticas, sem que haja configuração de relação de emprego:

- a) adoção de medidas que garantam a segurança da plataforma dos trabalhadores e dos clientes, de modo a coibir fraudes e abusos;
- b) adoção de normas que busquem preservar a qualidade dos serviços prestados por meio da plataforma;
- c) utilização de sistemas que permitam o acompanhamento em tempo real do transporte prestado e de sistemas de avaliação de trabalhadores e usuários;
- e d) oferta de cursos ou treinamentos aos trabalhadores, além de benefícios ou incentivos.

Importante novidade diz respeito aos rendimentos do trabalhador autônomo por plataforma, uma vez que há previsão de remuneração base equivalente a um salário-mínimo nacional, que é acrescido pelo abatimento de custos incorridos na prestação do serviço, observados no uso do celular, do combustível, da manutenção do veículo, do seu seguro e

da sua depreciação, além de impostos.

Assim, o Projeto de Lei determina, por hora, o pagamento de R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos), o qual destribe-se em: R\$ 8,03 (oito reais e três centavos) de efetiva remuneração pelo trabalho exercido e R\$ 24,07 (vinte e quatro reais e sete centavos) de ressarcimento pelos seus custos. Como consequência e uma forma de preservação da liberdade do trabalhador no exercício de sua atividade, também é prevista a vedação de limitação de viagens pela empresa quando o motorista atingir a remuneração mínima, de maneira a coibir possíveis atitudes abusivas por parte das operadoras de aplicativo.

Por fim, ainda em questões financeiras, também é prevista a contribuição previdenciária, na qual o trabalhador é considerado contribuinte individual e cuja alíquota é de 7,5% (sete e meio por cento) sobre o salário-de-contribuição, que refere-se a 25% (vinte e cinco por cento) do valor bruto auferido mensalmente. A empresa, por sua vez, contribui à alíquota de 25% (vinte e cinco por cento) incidente sobre o salário-de-contribuição.

4. QUADRO COMPARATIVO

TABELA 1 – QUADRO COMPARATIVO

COMO ESTÁ ATUALMENTE	PROPOSTA PLP 12/2024
Sem jornada máxima	Limite de 12 horas diárias por aplicativo
Sem rendimento fixo	Pagamento mínimo de R\$8,03 por hora trabalhada
Sem ressarcimento de custos	Pagamento de R\$24,07 por hora para ressarcimento de custos (ex: gasolina)
Sem verba previdenciária	Contribuição de 7,5% do salário-de-contribuição pelo motorista e mais 25% pela plataforma
Sem direito a organização sindical	Direito à organização sindical e negociação coletiva assegurado aos motoristas

Fonte: elaborada pelos autores.

Portanto, evidente que, apesar de ser merecedor de críticas, o projeto de lei 12/2024 assegurou aos motoristas uma série de direitos básicos que antes eram deixados de lado.

Em primeiro lugar, ao delimitar, no art. 3º, §2º, a jornada de trabalho máxima de 12 horas diárias aos motoristas, o PLP está buscando adequar os aplicativos ao que é estipulado pela CLT, apesar de fazê-lo de forma flexível.

Apesar disso, não se pode deixar de ressaltar a dificuldade de definição da jornada de trabalho dos motoristas. Isto porque, ao contrário de empregados contratados sob regime da CLT, não há como fazer o controle do horário de trabalho dos motoristas. Por exemplo, há dificuldade de diferenciar o tempo de espera entre as corridas e o tempo de cada corrida, para fazer a contabilização das horas trabalhadas.

Ainda, tendo em vista que os contratos de motoristas não exigem exclusividade do empregado ao aplicativo, conforme dispõe o art. 3º, §1º, inciso I, dada a condição de trabalhadores autônomos, nada impede que um motorista trabalhe por 12 horas para um aplicativo e outras 12 horas para outro, como forma de burlar a legislação.

Além disso, há um evidente avanço no que diz respeito à remuneração dos motoristas, tendo em vista a previsão de um pagamento mínimo, no valor de R\$8,23 por hora trabalhada, além do pagamento para ressarcimento dos custos do motorista.

Nesse ponto, cabe a mesma crítica feita ao limite de horas de trabalho, considerando que a remuneração será feita por hora trabalhada, e a delimitação do tempo de trabalho é de difícil definição nos casos concretos. Nesse caso, a dificuldade de delimitação do conceito de horas trabalhadas acaba por abrir brechas para o abuso das horas e da remuneração, por ambas as partes. Ademais, o ressarcimento de custos pode não abarcar todos os gastos dos motoristas com os carros em função do ofício. Por exemplo, desgastes de peças dos carros pelo excesso de uso, em razão do trabalho no aplicativo.

Em relação à contribuição previdenciária, representa um grande avanço à condição de vida dos trabalhadores, assegurando o direito a uma aposentadoria digna. Apesar do referido avanço, a determinação da alíquota fixa de 7,5% aos motoristas, pelo art. 11, acaba por gerar diferenciação entre os contribuintes, considerando que as alíquotas da contribuição previdenciária dos trabalhadores são progressivas em relação ao salário de contribuição dos segurados, nos termos da lei nº 8212/1991.

Portanto, independentemente da remuneração mensal do motorista, estará sujeito à alíquota de 7,5%, enquanto trabalhadores de outros setores estão sujeitos a alíquotas progressivas, começando na base de 8% do salário de contribuição.

Por fim, a imposição da contribuição social às empresas operadoras de aplicativo acaba com a vantagem tributária que tais empresas possuíam em relação a empresas de

outros setores econômicos, contribuindo para a isonomia tributária dentro do território nacional.

Quanto ao direito dos motoristas à organização sindical, assegurado pelo art. 7º, inciso IV, compreende um avanço em relação à legislação então vigente, considerando que aos motoristas dos aplicativos passa a ser assegurada a possibilidade de negociação coletiva perante as empresas operadoras, para pactuar direitos e garantias para além do estipulado pela legislação ou contrato de trabalho. Cumpre ressaltar, porém, que, na prática, tal medida tende a ser de difícil concretização, visto que a classe de motoristas é bastante dispersa e com elevado número de trabalhadores, o que torna complexa a negociação por interesses em comum aos empregados.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, o movimento de flexibilização das relações de emprego foi novamente intensificado após a Reforma Trabalhista de 2017, em razão, principalmente, das inovações tecnológicas. Ocorre que, apesar das mudanças pautadas no avanço tecnológico, a classe de motoristas de aplicativo se manteve marginalizada pela legislação. Portanto, os motoristas de aplicativo seguiram não se enquadrando em uma determinada classe legislativa, ficando suscetíveis a interpretações conflitantes e que acabavam por prejudicá-los.

Para suprir o vácuo legislativo, o PLP 12/2024 estabelece normas relativas aos motoristas de veículos de quatro rodas subordinados a aplicativos de transporte, como Uber e 99 Pop.

O Projeto de Lei traz importantes medidas para a garantia e preservação dos direitos dos trabalhadores, passando a ser regido pelos princípios da transparência; redução de riscos inerentes ao trabalho; eliminação das formas de discriminação, violência e assédio no trabalho; direito à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva; abolição do trabalho infantil; e eliminação do trabalho análogo ao escravo.

Entre as medidas, estabelece o limite de 12 horas diárias de trabalho; o pagamento mínimo de R\$ 8,03 por hora trabalhada; pagamento de R\$24,07 por hora para ressarcimento de custos; contribuição de 7,5% do salário-de-contribuição pelo motorista e mais 25% pela plataforma; e assegura o direito dos motoristas à organização sindical e negociação coletiva.

Apesar das inovações propostas, merece ressalvas quanto à delimitação do conceito de horas trabalhadas, tendo em vista que não faz diferenciação entre o tempo de corrida e o tempo em que o motorista encontra-se com o aplicativo aberto. Com isso, traz à tona a

dificuldade quanto ao pagamento mínimo aos empregados, já que pode acarretar abusos por ambas as partes.

Ainda, o pagamento a título de ressarcimento não abrange todos os custos que os motoristas podem ter em razão do ofício, como conserto e revisão do carro, já que tais valores podem ultrapassar os R\$24,07 por hora estabelecidos.

Por fim, apesar do louvável avanço quanto à contribuição previdenciária dos motoristas, que assegura o direito à aposentadoria digna, a alíquota fixa da contribuição diferencia os motoristas de aplicativos de trabalhadores de outros setores da economia, já que estes estão sujeitos a alíquotas variáveis de acordo com o salário de contribuição.

Por outro lado, assegura a isonomia tributária entre as empresas operadoras de aplicativo e empresas de demais ramos econômicos, uma vez que as primeiras passam a estar sujeitas ao pagamento da contribuição, tributo que já incidia sobre as demais empresas brasileiras.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, pp. 111-126, fev./mar. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/>. Acesso em: 21 abr. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 abr. 2024.

BRASIL. Poder Executivo. **Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DF: Poder Executivo, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 21 abr. 2024.

DIAS, Anna Carolina. **Uberização da Relação de Trabalho**. TCC (Graduação em Direito) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Juiz de Fora. Governador Valadares: 25 out. 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/16307/1/annacarolinadias.pdf>. Acesso em: 06 maio 2024.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. **Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade**. Caderno CRH, Salvador, v. 32, n. 86, pp. 325-341, abr./maio 2019. Disponível em:

<https://www.researchgate.net/publication/337073058> TRABALHO DIGITAL E EMPREGO a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. Acesso em: 21 abr. 2024.

ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE O PROJETO DE LEI Nº 12/2024 E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Luisa Petla Lustoza Araujo³³
Priscilla Boeno Da Luz³⁴
Stephani Ramos Caetano³⁵
Millena Junqueira Tobias³⁶

1. INTRODUÇÃO

Este paper busca apresentar o Projeto de Lei 12/2024 e comparar com a Consolidação das Leis do Trabalho. Primeiramente, analisamos o Projeto de Lei proposto pelo Poder Executivo, que busca regular as relações de trabalho estabelecidas entre empresas de aplicativo de transporte privado e os motoristas de veículos automotores de quatro rodas. Trouxemos de maneira ampla o objetivo dos legisladores de constituir mecanismos que propõem-se a melhorar as condições de trabalho dos motoristas, garantindo-lhes direitos e deveres. Entretanto, ao considerar de maneira aprofundada tais dispositivos e o cenário brasileiro, são reveladas nuances mais complexas, as quais serão apresentadas posteriormente. Assim, a finalidade deste estudo foi levar em conta não apenas as disposições formais elaboradas pelos legisladores, mas também as implicações práticas no dia a dia do trabalhador.

Ademais, ao contrapor o Projeto de Lei com a realidade trabalhista dos motoristas, tornou-se claras as lacunas dos dispositivos, as quais acabam por permitir que direitos fundamentais sejam infringidos, exemplificada no caso da falta de dignidade humana na jornada de trabalho que excede a quantidade de horas permitidas, por demandarem maior reflexão para que fossem efetivamente benéficos a todos os motoristas de aplicativo.

Em continuidade, foi realizada uma análise comparativa entre a CLT e o Projeto de Lei, o qual ainda transpassa insegurança jurídica, ao não conter estipulações mais claras acerca de certos pontos, como, por exemplo, ao designar o valor do salário mínimo, sem considerar as diferenças regionais ou o valor de insumos (combustíveis) necessários para o desempenho dessa atividade laboral. Ainda, foram examinados individualmente os aspectos elencados pela CLT para a configuração do trabalho no regime celetista, os quais

³³ Graduanda de Direito pela Universidade Federal do Paraná. E-mail: luisapetla1@gmail.com.

³⁴ Graduanda de Direito pela Universidade Federal do Paraná. E-mail: priscillaluzb@gmail.com.

³⁵ Graduanda de Direito pela Universidade Federal do Paraná. E-mail: stephani.caet@outlook.com.

³⁶ Graduanda de Direito pela Universidade Federal do Paraná. E-mail: millena.j.tobias@hotmail.com.

necessitam estar presentes cumulativamente, são eles: a pessoa física, a personalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação.

Por fim, o objetivo foi construir um debate informado acerca da regulamentação da atividade laboral dos motoristas de aplicativo de maneira que abordassem perspectivas plurais, além de comparar com o modelo já estabelecido da legislação vigente celetista.

2. ANÁLISE DO PROJETO DE LEI 12/2024

O Projeto de Lei 12/2024, proposto pelo Poder Executivo, traz a seguinte Ementa:

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.

Considerando a presente ementa, é perceptível o objetivo de melhorar as condições de trabalho dos motoristas de aplicativo, além de prever garantias, direitos e deveres aos trabalhadores. Em uma leitura mais detalhada do Projeto encontram-se os principais pontos tratados, sendo estes: o estabelecimento claro da relação de trabalho e garantia de direitos trabalhistas, a garantia dos direitos previdenciários, o estabelecimento de sistemas de supervisão e monitoramento das operações das empresas que gerenciam aplicativos, o direito de ser representado por um sindicato e à negociação coletiva e o incentivo à capacitação e formação profissional dos trabalhadores. Tais propostas são relevantes para o estabelecimento de uma relação trabalhista mais justa e digna, porém, o que se nota na realidade são nuances muito mais complexas e que não são consideradas no Projeto de Lei 12/2024.

Preliminarmente, para explicar as nuances complexas, no artigo 3º da PL em questão encontra-se a previsão de que o trabalhador será considerado, para fins trabalhistas, um trabalhador autônomo e que a relação trabalhador/empresa será regida por Lei Complementar e em seus incisos I e II, e nos §§ 2º e 3º, são apresentadas as exceções, principalmente em relação à de subordinação ao empregador, em que, se constatado a subordinação, a personalidade, a habitualidade e a onerosidade deixaria de ser autônoma, o que o aproxima do regime celetista. Porém, a questão da subordinação na relação entre os trabalhadores e as empresas é complexa para ser determinada.

Se levarmos em consideração a empresa Uber, há um controle sobre o trabalho, como as diretrizes (como regras de conduta e requisitos mínimos para os carros) que o motorista deve seguir, além da remuneração (as tarifas) e a oferta de trabalho que é

realizada pela plataforma. Entretanto, a flexibilidade com o quando, onde e por quanto tempo irão trabalhar, já desnatura a subordinação.

Outrossim, é relevante citar o cenário atual brasileiro em que muitas manifestações dos motoristas de aplicativo contra a aprovação do Projeto de Lei estão ocorrendo. Para entender o porquê, analisaremos as implicações de maneira multifacetada, levando em consideração o viés do trabalhador que será afetado diretamente pelo PL 12/2024.

Ainda tratando da subordinação, tenhamos em vista que, ao enquadrar os motoristas no novo regime proposto, sendo este bastante semelhante ao regime celetista, é preciso considerar que apesar de conceder ao trabalhador muitos benefícios e proteções trabalhistas, carrega consigo deveres, como a necessidade do empregador estabelecer horários para cumprimento das obrigações ou a prestação de contas de todas as atividades laborais.

Contudo, a ausência de fiscalização referente à prestação do serviço é um dos motivos pelo qual parte dos motoristas inicialmente se submeteram ao trabalho autônomo. De maneira geral, esses trabalhadores procuravam a autonomia em suas rotinas de trabalho e a liberdade nas suas atividades laborais.

Atentemos para o artigo 3º do Projeto de Lei, § 2º, que diz que “§ 2º - O período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias, na forma do regulamento”, mas são desconsideradas as necessidades financeiras, familiares e pessoais do trabalhador, que teria autonomia de ajuste da jornada. Ademais, também não é observado que o motorista pode trocar de aplicativo, ficando conectado na empresa A pelo tempo mínimo exigido de 8 horas e depois trocar pelo aplicativo B e ficar por mais 8 horas.

Considerando-se a hipótese de que os motoristas trabalham 8 horas em um aplicativo e 8 horas em outro aplicativo, já que não haverá vínculo de exclusividade, de certa forma eles ainda teriam uma autonomia em relação aos seus horários trabalhados, porém, os art. 58 §3º e art. 59 da CLT trazem as hipóteses de jornadas de trabalho que vão além da sua jornada semanal e horas extra diárias.

Dessa forma, os motoristas que escolherem se submeterem a trabalhar mais de 12 horas, embora estando expresso na CLT (art. 61, §2º) que o máximo de horas trabalhadas permitido é de 12 horas, não teriam nenhuma regulamentação a respeito de sua jornada de trabalho. Ainda, como expresso neste mesmo artigo, caso haja um excesso de horas trabalhadas, resultando em mais de 12 horas, a remuneração deverá ser, pelo menos, 25% superior à da hora normal de trabalho, o que não ficou expresso nesse projeto de lei.

Desse modo, aceitar que o trabalhador faça uma jornada diária de 12 horas como se fosse normal vai diretamente contra o disposto na Constituição, que estabelece em seu artigo 7º, XIII, um padrão de 8 horas de trabalho como uma jornada aceitável e digna - claramente há aspectos inconstitucionais nessa proposta. Isso indica uma realidade Brasileira de aceitação de exploração dos trabalhadores, mesmo sendo considerados pela PL como autônomos, ainda estão sendo submetidos a uma falta de dignidade humana.

Ainda, deve ser levado em consideração os riscos que essa jornada de trabalho pode trazer, ao estabelecer como normalidade a carga horária de 12 horas trabalhadas, de acordo com o artigo 7º da constituição.

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

[...]

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

[...]

Desse modo, tendo como base a equiparação de direito tendo como base a CLT e CF, deveria haver um adicional devido aos riscos que estão expostos ao exercer tal função, como furtos e assaltos. Além disso, deve-se analisar a possibilidade de adicional noturno, já que a CLT e a Constituição trazem a possibilidade de ter o salário aumentado devido ao turno trabalhado.

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

[...]

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

[...]

Claramente há uma certa contradição entre as fixações de horários, pois ao estabelecerem que os motoristas de aplicativos fazem parte de uma categoria de trabalhadores considerados autônomos, segundo o artigo 442-B da CLT os trabalhadores autônomos não têm nenhum tipo de subordinação em relação ao empregador. Entretanto, no PL fica explícito essa subordinação ao estabelecer o mínimo de carga horária diária, não tendo os trabalhadores a autonomia que possuem atualmente.

Isto posto, pode-se ainda destacar a questão do salário mínimo que a PL propõe, a primeira vista parece excelente ter um salário-mínimo fixado em lei, no entanto, quando apresentada essa proposta para a realidade do dia a dia desses trabalhadores, essa proposta de salário mínimo por hora trabalhada não é tão vantajosa para a grande maioria desses trabalhadores, pois ao fazer essa fixação, as empresas podem acabar trabalhando

para que aqueles motoristas recebam apenas o mínimo fixado na lei, ainda que não tenha uma limitação quanto ao valor máximo que os motoristas podem conseguir por hora.

Ainda, deve-se analisar que ao fixar um valor de salário-mínimo o valor está sendo fixado por hora, ou seja, se um motorista percorrer 20 km em 1 hora, irá ganhar igualmente ao motorista que percorrer 10 km em 1 hora. Uma das grandes revoltas dos motoristas é a não contabilização da distância das corridas, em que a PL poderia trazer regulamentações que fossem realmente vantajosas para os motoristas de aplicativo, como isenção do IPVA, entre outros.

Segundo o artigo 9º é estabelecido o valor mínimo levando em consideração os gastos 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.

Contudo, ao ser contabilizado o valor de R\$ 32,10 e ser distribuído os gastos do carro, não é levado em consideração os diferenças regionais, tendo em vista que os valores de cada região sofrem alterações significativas, como por exemplo a diferença no valor da gasolina de um estado para o outro, dado que, em alguns locais já chegou a ter até 3 reais de diferença, sendo considerado uma distinção significativa. Isso deveria ser levado em consideração na proposta do valor do salário mínimo, visto que, com essas diferenças regionais, alguns motoristas seriam extremamente prejudicados com o valor do salário mínimo e não beneficiados.

Ademais, há uma falta de clareza no artigo 9º em seu §6º:

§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.

Como será feito esse repasse? Vai existir alguma sanção para os que não trabalharem essas 8h? Os trabalhadores que não trabalharem 8h irão receber mesmo assim o valor mínimo por horas trabalhadas? Essas dúvidas surgem com a falta de clareza nesse § 6º do artigo 9º da PL em questão, para tanto, é necessário que essas dúvidas sejam sanadas e que fiquem bem claras na proposta, para que se evite conflitos entre esses trabalhadores e as empresas futuramente.

Mesmo tendo a hipótese de um sindicato para essa categoria de trabalhadores, isso ainda gera grandes preocupações para esses motoristas, uma vez que, eles não possuem uma garantia de que essa desigualdade regional seria equiparada, isso acabaria gerando uma necessidade de uma futura negociação de aumento do valor do salário mínimo com as empresas, mas sem garantia alguma que haveria essa negociação, e que ela seria benéfica para os trabalhadores em questão. Embora o princípio da isonomia deva prevalecer, há uma grande discrepância regional em relação a valores que também deveriam ser analisados de forma mais minuciosa.

Apesar do PL 12/2024 querer trazer direitos para os motoristas de aplicativo, a exclusão de grande parte desses trabalhadores é nítida, ferindo diretamente a igualdade entre essa categoria de trabalhadores. O projeto é específico em seu artigo 1º.

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.

Claramente os entregadores de encomendas como por exemplo Uber Flash e principalmente os motoqueiros que levam passageiros ficam de fora. Há uma grande controvérsia quando a lei quer trazer direitos para os motoristas de aplicativo, mas exclui uma grande porcentagem desses trabalhadores. Existem discussões a respeito de uma futura inclusão dos motoqueiros no PL, mas ainda não é nada garantido que eles terão essa regularização.

A grande repercussão em relação a isso é a falta de voz dos motoqueiros, atualmente eles não estão conseguindo espaço para se posicionarem com relação a essas questões, mas se houver uma possível inclusão desses trabalhadores na PL, futuramente ficarão submetidos a uma Lei que não foi feita com o objetivo de incluir estes trabalhadores, e dessa forma não será atribuído os direitos necessários aos trabalhadores autônomos que se utilizam de motos e bicicletas.

Outro ponto importante da proposta diz respeito à contribuição do INSS sobre a remuneração recebida. Atualmente, os motoristas de aplicativo são responsáveis por suas

próprias contribuições previdenciárias, tendo autonomia para decidir se querem ou não investir na previdência social. Com o formato proposto pela PL, contudo, este panorama muda.

Propõe-se a arrecadação de 7,5% sobre o salário-de-contribuição para motoristas e 20% por parte das empresas. Esses percentuais incidirão sobre 25% do valor total recebido pelo trabalhador, ou seja, do rendimento efetivo.

É de responsabilidade das plataformas fazer o recolhimento para a Previdência, retendo a contribuição dos motoristas. Esta contribuição assegura aos trabalhadores o direito à aposentadoria, à pensão por morte, auxílio-maternidade, auxílio-doença e acidentário.

Considerando o cenário acima descrito, é de suma importância a realização de uma análise principiológica, visto que os elementos e requisitos da CLT não condizem de forma abrangente e integral com a PL. Desse modo, o modelo proposto pelo projeto de lei se afasta consideravelmente do modelo atualmente seguido pelos motoristas de aplicativos. Poderia-se argumentar que ele se aproxima muito mais do modelo CLT do que de qualquer outro. Contudo, ainda existem diferenças entre os dois regimes.

Para que passemos ao estudo dessas diferenças, analisaremos todos os requisitos que caracterizam a relação de emprego a fim de avaliar se eles estão, ou não, presentes no projeto de lei. São estes requisitos a pessoa física, a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade, e a subordinação. Para que o vínculo empregatício se configure, é necessário que todos os elementos estejam cumulativamente presentes.

O elemento da pessoa física determina que o empregado deve ser sempre pessoa física, não existindo relação de emprego entre duas pessoas jurídicas. Este elemento está presente no regime proposto pelo projeto.

A pessoalidade compreende que apenas a pessoa contratada poderá exercer o trabalho, sem a possibilidade de terceirização. Este aspecto pode ser analisado por dois pontos de vista. Por um lado, a ideia do aplicativo é de que justamente preste o serviço aquele trabalhador mais qualificado para tal, ou seja, aquele que tenha condições de buscar o cliente e deixá-lo em seu destino da maneira mais rápida e eficiente possível. Os aplicativos avaliam qual dentre todos os motoristas se encaixa nesse critério e o encaminham para a pessoa que contrata o serviço.

Por outro lado, o cadastro dos motoristas no aplicativo é pessoal e intransferível. Isso significa que o trabalhador não pode enviar alguém em seu lugar para substituí-lo na prestação do serviço. Avaliando os dois raciocínios, é fácil concluir que o critério da pessoalidade se configura no modelo proposto.

A habitualidade, por sua vez, pressupõe uma continuidade. Isso significa que ela só se configura caso haja uma rotina de trabalho consistente. Este requisito não está presente no regime proposto. O artigo 3º esclarece que o trabalhador terá "... plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo." Caso o motorista não deseje se conectar ao aplicativo por uma semana, por exemplo, não haverá problema nisso. Assim sendo, o quesito da habitualidade resta não configurado.

A condição da onerosidade, contudo, se configura em ambos os modelos. Tanto a relação de emprego quanto a relação trabalhista a ser regulamentada pressupõe remuneração pelos serviços prestados.

Por fim, a subordinação também se configura no modelo proposto. Atualmente, os motoristas não possuem jornada diária mínima. Com a nova regulamentação, contudo, a jornada de trabalho de 8h diárias é a condição para que o trabalhador receba o piso nacional (R\$1.412,00). Ademais, a fixação da jornada máxima em 12 horas compreende a fiscalização por parte da empresa de aplicativo.

A proposta também abrange a necessidade das plataformas digitais cumprirem com diretrizes específicas a respeito da suspensão dos trabalhadores. A exclusão só poderá ocorrer nas hipóteses de fraude, abuso e mau uso da plataforma, evidenciando uma relação de subordinação dos motoristas às diretivas da empresa a qual estão vinculados.

Portanto, conforme esclarecido, embora o modelo proposto traga muitas alterações em relação ao modelo atual, é evidente que o novo regime não é equivalente à relação de emprego estabelecida pelo CLT. Suas estruturas são similares mas não se equiparam, visto que a relação trabalhista descrita pelo projeto não detém todos os elementos necessários para que se configure a relação de emprego.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como analisado previamente, o Projeto de Lei 12/2024 foi projetado com o objetivo de regulamentar as relações trabalhistas dos motoristas de aplicativo a fim de gerar estabilidade e propiciar benefícios aos trabalhadores. No entanto, é evidente que ainda há muitos aspectos a serem considerados e ajustados.

A regulamentação de qualquer relação trabalhista deve se basear nas falhas e dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores, buscando consertá-las ou minimizá-las. De nada vale uma regulamentação que não leva em conta nem atende os interesses dos próprios trabalhadores.

É preciso que os pontos principais da proposta sejam revistos de maneira a refletir a realidade dos motoristas para que o novo regime seja de fato favorável e mais benéfico aos

trabalhadores do que o modelo atualmente adotado. O princípio da transparência deve orientar este processo.

No mais, foi também possível concluir que embora o regime proposto seja bastante similar a uma relação de emprego, o vínculo empregatício não pode ser caracterizado devido à inexistência do elemento da habitualidade. Os motoristas são livres para se conectarem aos aplicativos nos momentos que desejarem, sem que haja fiscalização do montante de horas trabalhadas, a não ser para a apuração do valor a ser pago ao trabalhador.

Portanto, é de fato cabível e provavelmente necessário um projeto de lei que vise a regulamentação desta relação trabalhista, já que ela não se enquadra nos moldes da relação de emprego. É essencial que o projeto considere desigualdades que deveriam ser equiparadas, além de benefícios de fato que funcionem na realidade e não apenas no papel, desenvolvendo uma proposta de regulamentação que seja coerente com a realidade desses trabalhadores. Para isso, seria necessário uma pesquisa cautelosa para criar um projeto de lei que, se aprovado, seja efetivo.

Em contrapartida, estão regulamentados na Consolidação das Leis do Trabalho os parâmetros para os trabalhadores e para os empregadores, além de expor mais abrangentemente as previsões acerca dos direitos, garantias e deveres dos trabalhadores. Nesse sentido, embora o intuito do Projeto de Lei seja de delinear as relações de trabalho, não foram apreciados todos os elementos essenciais que caracterizam a relação de trabalho celetista.

OS ELEMENTOS CELETISTAS NO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR DE Nº 12/2024

Felipe Fermino Barry³⁷
Filipo Daniel Acquaviva³⁸
João Henrique Taborda Coimbra³⁹
Mateus Dias Ribeiro⁴⁰
Thiago Araújo Od Rocha⁴¹

1. INTRODUÇÃO

O cenário de trabalho para motoristas de aplicativos tem evoluído e crescido rapidamente nos últimos anos. A flexibilidade proporcionada por essas plataformas digitais, em face da inflexibilidade oferecida por um contrato celetista, continua atraindo muitos profissionais para essa modalidade laboral.

Assim, por meio de um entendimento jurisprudencial, em virtude dessa flexibilidade, considera-se que esse serviço desempenhado pelos motoristas autônomos não preenche os requisitos necessários para a configuração da relação de emprego. Dessa forma, esses trabalhadores não estão acobertados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e por nenhuma outra legislação trabalhista em nosso ordenamento jurídico. Por isso, essa categoria de profissionais não tem, muitas vezes, a mínima proteção devida que a legislação justralhista oferece ao trabalhador dos moldes tradicionais.

O PLP nº 12/2024 surge como uma resposta a essas questões, buscando equilibrar as necessidades dos motoristas, a produtividade do setor e a proteção social. Com isso, o governo federal enviou para apreciação do Congresso Nacional o projeto de Lei nº 12/2024, a qual prevê a regularização do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas com intermediação de empresa operadora de aplicativo.

Frisa-se que, apesar da busca pela regularização dessa categoria de profissionais, a Lei não visa a estabelecer a necessidade de um reconhecimento de vínculo empregatício

³⁷ Graduando pela Faculdade de Direito da UFPR. Atualmente é estagiário no Ministério Público do Estado do Paraná, atuando junto ao TJPR. E-mail: flpe0603@gmail.com

³⁸ Graduando pela Faculdade de Direito da UFPR. Atualmente é estagiário no Klein Portugal Advogados Associados. E-mail: filipoad09@gmail.com

³⁹ Graduando pela Faculdade de Direito da UFPR. Atualmente é trainee no Pironti Advogados e Consultores Associados. E-mail: joaotcoimbra@hotmail.com

⁴⁰ Graduando em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Membro do Grupo de Estudos Tributários-UFPR e estagiário no escritório Hilú & Caron Baptista Advogados. E-mail: mateusdias1908@gmail.com

⁴¹ Graduando pela Faculdade de Direito da UFPR. Atualmente é estagiário no Dalcomuni Dutra Cognese Advogados. E-mail: thiagoodrocha@hotmail.com

entre o motorista e o aplicativo de viagem. Muito pelo contrário, deixa expresso em seu texto que todos os direitos ali estabelecidos se darão sem qualquer relação de emprego ali reconhecida, visto que são reconhecidos como trabalhadores autônomos.

Dessa maneira, o que se busca é a extensão dos direitos trabalhistas já consolidados em nosso ordenamento aos profissionais dessas categorias, sem que estes sejam enquadrados nos moldes celetistas tradicionalmente adotados. Ou seja, assegurar os direitos fundamentais a esses indivíduos.

Assim, a CLT e o seu viés protecionista se faz presente em muitos aspectos dessa Lei, buscando consolidar esses direitos no ambiente de trabalho das plataformas digitais. Nos próximos tópicos, observaremos alguns aspectos que se assemelham aos princípios e normas aplicadas por uma relação tradicional de trabalho.

2. ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Um primeiro ponto trazido pelo PLP diz respeito à atribuição de poderes concretos às entidades sindicais, que representarão a categoria de “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas”.

Os trabalhadores, seres individuais, só ganham força por intermédio de suas organizações associativas de caráter profissional, os sindicatos. Assim, as entidades detêm direitos conferidos pelo ordenamento jurídico brasileiro, sendo os sujeitos do Direito Coletivo do trabalho aptos a reivindicar os interesses da categoria que representa.

Primeiramente, vale destacar que esses profissionais já se organizam em torno de entidades sindicais, sendo essas múltiplas e diversas. A grande mudança, a qual será consequentemente empregada pela Lei, será a possibilidade de atribuir um modelo de unidade sindical a essas categorias, atribuindo-lhe poderes imperativos de negociação perante o Estado. Assim, os profissionais da categoria se formarão em torno de um único sindicato legitimado pelo poder estatal.

Veja o trecho da Lei que trata sobre os poderes que essas organizações terão:

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

Dessa forma, essas atribuições dadas aos sindicatos, demonstra fortalecimento de sua representação perante o Estado, por meio da elaboração das negociações coletivas.

Pois esses instrumentos negociais coletivos contêm regras jurídicas e cláusulas contratuais, ou seja, dispositivos normativos e dispositivos obrigacionais.

A CLT trata sobre a definição de convenção coletiva de trabalho em seu art. 611, caput (Brasil, 1943):

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Assim, os sindicatos, como forma de expressão da voz coletiva, facilitam a busca por reivindicações da categoria, seja ela por meio da negociação coletiva ou por eventual mobilização grevista.

Conclui-se, portanto, que o PLP nº 12/2024, atribuindo respaldo à possibilidade de negociação coletiva por meio do sindicato da categoria de motoristas, fortalece o poder de reivindicação e negociação dos profissionais. Por tais razões, além dos anseios que buscam a garantia dos direitos fundamentais, abre-se a possibilidade de busca por direitos disponíveis que visem o benefício no desempenho da prestação de serviços.

3. JORNADA DE TRABALHO

Seguindo, outro direito que o PLP atribui à categoria desses trabalhadores é a limitação da jornada de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece uma jornada padrão de 8 horas diárias ou 44 horas semanais para todos os trabalhadores. Reconhecendo as particularidades da atividade dos motoristas de aplicativos, o PLP cria a categoria de “trabalhador autônomo por plataforma”. Esses profissionais poderão agora reduzir sua jornada de trabalho para até 30 horas semanais. Essa medida visa a aumentar a qualidade de vida ao permitir uma carga horária menor, aos motoristas, possibilitando mais tempo para atividades pessoais, descanso e convívio familiar.

Anteriormente ao projeto legislativo, não havia um limite específico para o tempo de conexão à plataforma. Com a nova proposta, os motoristas poderão ficar conectados por até 12 horas diárias. Essa limitação visa a evitar a exaustão dos motoristas, reduzindo riscos no trânsito e preservando sua saúde física e mental, bem como a garantir que o trabalho não se torne excessivo, prejudicando a qualidade do serviço prestado.

Podem ser listados claros pontos positivos de tal medida. Por um lado, a redução da jornada e o limite diário de conexão podem melhorar a saúde física e mental dos profissionais. Ademais, motoristas descansados tendem a cometer menos erros,

beneficiando a segurança viária. Por outro lado, existem desafios, principalmente em relação à implementação e fiscalização, em como à questão de como encontrar um ponto de equilíbrio entre a proteção dos motoristas e a viabilidade econômica das plataformas.

A implementação do PLP nº 12/2024 pode abrir caminho para futuras legislações que abordem outras categorias de trabalho autônomo e flexível. Isso inclui profissionais que atuam em plataformas de entrega, freelancers digitais e outros trabalhadores da *gig economy*. A tendência é que o mercado de trabalho continue a se diversificar, e as leis precisarão acompanhar essa evolução.

O PLP nº 12/2024 é um passo significativo em direção a um ambiente de trabalho mais justo e seguro para os motoristas de aplicativos. Ao mesmo tempo, ele desafia as empresas operadoras dessas plataformas a adaptarem seus modelos de negócios às novas regulamentações. O sucesso dessa proposta dependerá da colaboração entre governo, empresas e trabalhadores para garantir que os benefícios sejam amplamente alcançados e que a economia digital continue a prosperar de maneira sustentável e inclusiva.

4. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Uma outra faceta a ser analisada para se medir os impactos do projeto de lei complementar que regulamenta o serviço desses profissionais é a inclusão desses respectivos trabalhadores/prestadores de serviço em regime específico de contribuição previdenciária.

Para tanto, se faz necessário compreender qual é o regime atual ao qual estão sujeitos esses motoristas e quais são as implicações desse modelo no que se refere ao montante despendido para custear a seguridade social, em detrimento da remuneração que será auferida.

Os motoristas estão sujeitos a duas modalidades de contribuição ao Instituto Nacional de Seguridade Social – quais sejam, o sistema do Microempreendedor Individual (os famosos MEIs) e o regime simples do Contribuinte Individual.

O cadastramento dos prestadores de serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas é obrigatório, nos termos do art. 11-A, III, da Lei nº 12.587/2012, que dispõe que é de competência dos Municípios e do Distrito Federal fiscalizar e regulamentar a efetiva prestação desses serviços, bem como zelar pela eficiência, eficácia, segurança e a efetividade das corridas, o que se dará mediante a exigência de contratação de seguro automotor, bem como do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT); a

cobrança efetiva dos tributos municipais relacionados à prestação do serviço; e a compulsoriedade da inscrição do motorista como contribuinte individual (INSS).

A alternativa à modalidade padrão de contribuição previdenciária é a adoção, pelo motorista, do MEI, que estabelecerá uma quantia fixa mensal a ser recolhida pelo trabalhador e que compreenderá, também, os valores dos tributos municipais devidos – aqueles incidentes sobre o valor da prestação efetiva do serviço (lembre-se que é de competência municipal a fiscalização da arrecadação e dos cadastros nos sistemas de seguridade).

A previsão legal para adoção do MEI como formalidade de contribuição para a previdência social está prevista no art. 2º, p. ú., do Dec. nº 9.792/2019, conforme se transcreve (Brasil, 2019):

Art. 2º A inscrição como segurado contribuinte individual será feita diretamente pelo motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros, preferencialmente pelos canais eletrônicos de atendimento do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

Parágrafo único. O motorista poderá optar pela inscrição como microempreendedor individual, desde que atenda aos requisitos de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

Em termos práticos, no cenário dos microempreendedores individuais, a alíquota fixa de contribuição previdenciária para motoristas de aplicativo é de 5% sobre o valor do salário-mínimo. Considerando o salário-mínimo atual no valor de R\$ 1.412,00, chega-se à mensalidade de R\$ 70,60 a título de contribuição ao INSS.

Na sistemática geral, ou seja, a dos contribuintes individuais obrigatórios – categoria que os motoristas estão relacionados por força do art. 11, V, h, da Lei nº 8.213/1991 –, pode-se escolher entre duas modalidades de contribuição: a do Plano Simplificado e a do Plano Normal. No primeiro, a alíquota será de 11% sobre o salário-mínimo, o que geraria uma mensalidade de R\$ 155,32, com os valores ajustados para o ano de 2024; no segundo, alíquota de 20% incide sobre a remuneração mensal limitada ao teto do Instituto Nacional de Seguridade Social, que é de R\$ 7.786,02 (Brasil, 1991).

Vê-se, portanto, que não são valores baixos a título de contribuição previdenciária. As alíquotas incidentes sobre a base de cálculo dos planos respectivos são altas e, em certos casos, as próprias bases de cálculo podem ser elevadas – como é o caso do Plano Normal do INSS, o qual garante a Aposentadoria por Tempo de Serviço, mas a um valor mensal relevante, que certamente impactará nas contas do motorista de aplicativo.

Passando à modalidade proposta pelo PLP nº 12/24, para se entender a sistemática prevista, deve-se antes minuciar a remuneração pressuposta pelo projeto de lei complementar. Leia-se, para tanto, a previsão de seu art. 9º (Brasil, 2024):

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. (...)

Da leitura do texto legal, extraímos que a remuneração do motorista de aplicativo será acrescida do ressarcimento de custos com manutenção do automóvel, seguro automotor, uso do aparelho celular, impostos, depreciação de veículo e combustível. Para o global desses valores, estabeleceu-se como remuneração mínima do trabalhador o valor-horário de R\$ 32,10.

A diferenciação das verbas está prevista no § 3º do art. 9º (*idem, ibidem*):

§ 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.

É de se ressaltar que, nos termos do legislador, o valor que efetivamente crescerá ao patrimônio do contribuinte previdenciário, ou seja, que será renda efetiva e não mero ingresso de caixa, é de R\$ 8,03, pois o restante servirá de indenização, compensação, ressarcimento aos gastos inerentes à atividade desenvolvida. Os R\$ 24,07 servem como forma de manter o patrimônio do motorista de aplicativo hígido o suficiente para que possa ser acrescido pela retribuição decorrente dos serviços prestados.

Em que pese a recíproca acima demonstrada, a legislação complementar proposta prevê que a alíquota da contribuição previdenciária incidirá sobre o valor bruto auferido pelo trabalhador. É dizer, a disposição da lei complementar deixa abertura semântica para que a contribuição ao INSS incida também sobre os valores que não crescem ao patrimônio do motorista, pelo contrário, o indenizam para compensar os prejuízos necessários à consecução do transporte de pessoas.

A previsão legal é a do art. 10, que segue transcrita (*idem, ibidem*):

Art. 10. Para fins de enquadramento previdenciário, o trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, nos termos do disposto no art. 3º, será considerado contribuinte individual e sua contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social.

§ 1º O salário-de-contribuição para a obrigação de que trata o caput corresponde a vinte e cinco por cento do valor bruto auferido no mês.

Conquanto a digressão anterior conduza a uma conclusão de que, para o trabalhador, a reforma seria maléfica, ao buscar o cálculo da alíquota efetiva da contribuição previdenciária que será cobrada sobre o salário-de-contribuição do motorista de aplicativo, chega-se à afirmação de que há efetiva redução da carga previdenciária para esses profissionais.

Isso porque, ao considerar, nos moldes do § 1º do art. 10 do projeto, que o salário-de-contribuição corresponde a 25% do valor bruto auferido pelo motorista, bem como que a alíquota incidente sobre esse salário é de 7,5%, chega-se à conclusão de que a alíquota efetiva da contribuição previdenciária prevista no PLP nº 12/24 é de 1,875% - algo relevantemente menor do que as alíquotas do sistema atual.

Feitas essas considerações, é importante frisar que a proposta legislativa deve ser analisada como um todo, de modo que seja feita uma interpretação sistemática dos direitos e deveres atribuídos aos motoristas de aplicativo no veículo legal.

Questão importante a ser levada em conta é a trazida pelo Professor Marco Aurélio Serau Junior (2024) em seu artigo intitulado "Aspectos previdenciários do PLP 12/24 (regulamentação da atividade dos motoristas de aplicativos)", que trata de como a inclusão dos motoristas na modalidade de contribuinte individual reduz a margem para que se possa reconhecer um vínculo empregatício, afastando esses trabalhadores da condição previdenciária de segurado empregado, bem como das garantias previstas e asseguradas pelo Direito Trabalhista.

Pelo prisma tributário/previdenciário, resta evidente uma redução das alíquotas incidentes sobre o valor recebido por estes trabalhadores, enquanto a base de cálculo é alargada para contemplar valores que não acrescem o patrimônio, apenas o compensam. Assim, esse fato terá de ser sopesado com as outras implicações abordadas nesse trabalho para se chegar a uma conclusão definitiva acerca do caráter benéfico ou não do projeto de lei complementar para os prestadores de serviço de transporte por aplicativo.

5. PISO SALARIAL

Outro aspecto do projeto a ser analisado é a fixação de um piso salarial para os motoristas de aplicativo, que traz consigo relevante alteração no mercado de trabalho, uma vez que, atualmente, o trabalhador não possui tal regulamentação.

O artigo 9º do PLP 12/2024 (Brasil, 2024), citado no tópico anterior, trata acerca do piso salarial dos trabalhadores ao qual as plataformas devem se sujeitar, fixando que sua remuneração mínima será equivalente ao salário-mínimo nacional, ainda a ser acrescida do ressarcimento dos custos tidos pelo profissional durante a prestação dos serviços (como combustível, seguro automotivo, impostos, etc).

Nesse sentido, o § 3º do referido dispositivo legal ainda fixa a remuneração de R\$ 32,10 por hora de trabalho. Compõem esse valor a remuneração pela retribuição dos serviços prestados (R\$ 8,03), e também o ressarcimento dos custos que o trabalhador incorreu durante a prestação do serviço (R\$ 24,07).

Tem-se, portanto, que está sendo fixada uma remuneração por hora trabalhada ao motorista para recompensar a prestação de seu serviço. Neste tocante, não obstante as reflexões trazidas no tópico acima, observa-se que tal determinação não é condizente com a praxis do serviço prestado pelo motorista.

As despesas que acometem os motoristas não advêm da hora trabalhada, mas sim da quilometragem rodada, razão pela qual a remuneração por hora trabalhada não é a melhor forma de recompensá-lo por seu serviço – sendo, inclusive, mais custosa ao trabalhador.

Isso ocorre porque o tempo não é fator determinante para a produtividade do motorista, justamente pela ocorrência de ocasiões externas que acabam prejudicando a possibilidade de o motorista realizar mais corridas num menor período de tempo - como o trânsito, por exemplo.

Não à toa que táxis se utilizam do “taxímetro” para calcular o valor de suas corridas - as despesas tidas pelos motoristas advêm da quantidade de quilômetros rodados, e não no tempo com que é gasto na prestação do serviço.

Ademais, um segundo ponto a ser observado, é que, estabelecendo que os custos de uma corrida seriam de no máximo R\$ 24,07 (como calculou o PLP), restam os R\$ 8,03 previstos como remuneração – que é o salário-mínimo do Brasil, calculado por hora (21 dias de trabalho no mês X 8 horas diárias). No entanto, o motorista não é remunerado pelas horas em que está à disposição e procurando corridas, mas sim nos momentos em que está realizando corridas.

Ou seja, sua remuneração poderá ser abaixo do salário-mínimo vigente, uma vez que este mínimo seria atingido caso passasse todas as horas de trabalho realizando corridas (o que não é verossímil, já que o motorista fica ocioso por certos momentos). Em outras palavras, com a promulgação do referido projeto, estar-se-ia admitindo uma remuneração abaixo do salário-mínimo nacional.

Em síntese, o PL nº 12/2024 propõe, com as alterações referentes ao piso salarial, uma mudança significativa no mercado de trabalho que, em verdade, não beneficia o motorista, uma vez que estabelece condições de remuneração não condizentes com o serviço prestado, bem como torna legal a prática de uma remuneração abaixo do salário-mínimo nacional.

6. EXCLUSÃO DO TRABALHADOR DA PLATAFORMA

No art. 6º do PLP nº 12/2024, é prevista a hipótese de exclusão do trabalhador da plataforma que intermedia o trabalho (Brasil, 2024):

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.

Tal possibilidade deriva da necessidade de não se permitir que o uso da plataforma seja uma terra sem lei, onde não há regras e atos ilícitos não têm consequências a eles atreladas. É por isso então que a lei confirma o que já é de certo modo praticado pelas empresas, autorizando, então, a completa exclusão do trabalhador nos casos previstos. Contudo, certo é que a inclusão desse tema na regulamentação deixa expressa a impossibilidade de exclusão em casos alheios aos apresentados, o que representa de fato um avanço regulamentar da matéria, que a aproxima um pouco mais do modelo protetivo da CLT.

Desse modo, é impossível não traçar um paralelo entre a exclusão unilateral do trabalhador da plataforma e a figura celetista de demissão por justa causa, pelo fato de serem situações análogas. Passaremos à análise de cada um desses elementos, buscando evidenciar suas proximidades e distinções.

Cabe introduzir que a demissão por justa causa é uma das formas mais severas de encerrar o contrato de trabalho entre empregador e empregado, ocorrendo quando o funcionário comete alguma falta grave prevista na legislação trabalhista, em seu art. 482, tornando insustentável a continuidade do vínculo empregatício. As faltas previstas neste

dispositivo se referem, em sua maior parte, a questões disciplinares do empregado, que demonstra falta de ética profissional de maneira contundente e relevante.

Nesse sentido, se distingue do modelo previsto no PLP, já que tais hipóteses são em grande parte inerentes à relação de subordinação ao empregador. No modelo da atividade de transporte de passageiros, carente da relação de subordinação, a natureza dos atos considerados “faltas” é diferente. O texto do PLP remete a três elementos: fraudes, abuso e mau uso da plataforma.

Como a norma não explora mais esses elementos, entende-se que fica a cargo das empresas definir em que consiste cada um deles, especialmente porque a norma refere à conformidade com “as regras estabelecidas pelos termos de uso e contratos de adesão à plataforma”.

Na CLT, a demissão por justa causa requer uma ofensa devidamente comprovada aos deveres e responsabilidades assumidos pelo empregado para com o empregador. Isso deve ocorrer em obediência a algumas garantias do empregado, que poderá contestar a decisão do empregador, caso a considere injusta, e que possui direito a notificação formal, a fim de que saiba as razões que levaram a essa decisão, inclusive para que possa contestá-la adequadamente.

Nessa toada, o que há de semelhante entre o modelo de exclusão do motorista previsto no PLP e no modelo protetivo da demissão por justa causa da CLT, é que em ambos há a existência de uma violação considerada grave por parte do trabalhador – acerca da qual deverá ser concedido o direito de defesa –, e não fazendo jus a qualquer forma de indenização.

As principais diferenças residem (i) na natureza dessa violação, já que a celetista requer elementos de subordinação, e a prevista pelo PLP, dada a ausência de elementos de subordinação no trabalho intermediado pelos aplicativos, deixa a cargo das empresas a complementação do que seriam as faltas em seus termos de uso e contratos de adesão; e (ii) na maior especificidade da CLT em relação ao que seriam faltas graves, havendo maior grau de tipicidade, ainda que não seja extensivamente descritiva. Essas diferenças fundamentais permitem concluir que a exclusão do trabalhador da plataforma se dá mais pelo não cumprimento dos termos previstos em documentos da plataforma, regidos por força da autonomia da vontade e de caráter civilista, do que por atos de insubordinação e descumprimento de deveres de natureza trabalhista.

Em termos de extensão protetiva, o modelo do PLP não deixa a desejar em relação à CLT, já que, ao menos nessa matéria, a exclusão unilateral do trabalhador ficou limitada quanto às suas hipóteses, vinculada à obediência dos termos estabelecidos pelas empresas,

e com direito a defesa. Crítica poderia ser levantada a respeito da omissão do PLP no que tange à notificação do trabalhador sobre o processo que apurou a conduta que levou à exclusão, notificando-o sobre as razões.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Feitas essas considerações acerca dos principais pontos do PLP nº 12/2024, podemos concluir que as mudanças pretendidas pelo legislador são interessantes aos anseios dos motoristas por aplicativos, uma vez que (i) ampliam o direito de associação sindical, garantindo-lhes direitos fundamentais constitucionalmente assegurados; (ii) concorrem para uma otimização do ambiente de trabalho por meio da limitação da jornada de trabalho; (iii) estabelecem uma alíquota efetiva de contribuição previdenciária menor do que as alíquotas previstas no sistema atual, em que pese alarguem sua base de cálculo; e (iv) aproximam o trabalhador do caráter protetivo do regime celetista ao limitar as possibilidades de exclusão do motorista da plataforma.

Por outro lado, a sistemática do piso salarial proposto pelo projeto não se adequa à realidade profissional dos motoristas por aplicativo. Pelo contrário, admite uma sistemática defasada que culmina numa remuneração abaixo dos percentuais do salário-mínimo.

Ainda além, a legislação posta em deliberação não é clara quanto à regulamentação de seus enunciados, nem a respeito da efetiva aplicação dos princípios norteadores do bem-estar, segurança e eficiência dos prestadores de serviço. Observa-se um descompasso entre a viabilidade econômica das empresas de implantarem todas essas inovações, algo que passa despercebido pelo PLP, onde não se encontra nenhuma disposição prática de regulamentação das atividades de auxílio na promoção do novo modelo e de sua respectiva fiscalização.

Em vista disso, entende-se pelo caráter benéfico do PLP nº 12/2024, mas, também, pela necessidade de modificações no curso do processo legislativo de aprovação da lei, para que pontos omissos e controversos possam ser endereçados e sanados, objetivando uma maior proteção dos trabalhadores do ramo de transporte por aplicativo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

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: 07 maio 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/L12587.htm#art11apiii. Acesso em: 07 maio 2024.

BRASIL. Poder Executivo. **Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DF: Poder Executivo, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 07 maio 2024.

SERAU JR. Marco Aurélio; OLIVEIRA, Gabriela Varella de. **Aspectos previdenciários do PLP 12/24 (regulamentação da atividade dos motoristas de aplicativos)**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/405106/aspectos-previdenciarios-do-plp-12-24>. Acesso em: 07 maio 2024.

COMPARAÇÃO ENTRE O PROJETO DE LEI 12/24 E A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

Kesly Gouveia Rosa⁴²
Bianca de Almeida Passos⁴³
Isabel Veras Schilling⁴⁴
Emanuelle Izabel Dantas do Nascimento⁴⁵

1. INTRODUÇÃO

As relações trabalhistas foram uma das áreas impactadas pelas transformações da revolução digital. Dentre os impactos, ocorreu a geração de novas modalidades de trabalho e práticas trabalhistas, entre elas os operadores de transporte por aplicativo. Em 2022, esses trabalhadores alcançavam o marco de 1,5 milhão de brasileiros, sendo o equivalente a 1,7% da população do setor privado. Desse total, 52,2% (778 mil) trabalhavam no transporte de passageiros, 39,5% (589 mil) eram trabalhadores de aplicativos de entrega de comida, produtos, entre outros, e 13,2% (197 mil) trabalhavam com prestação de serviços através de aplicativos (Belandi, 2023).

Em que pese a massa de trabalhadores desta modalidade seja expressiva, essa classe mantém-se sem a regulamentação do seu trabalho, e, conseqüentemente, de um desamparo diante da indeterminação dos seus direitos. Os aplicativos sustentam a ideia de que não se trata de uma relação de emprego, mas de uma mera relação de prestação de serviços, pretendendo, por corolário lógico, sua isenção da responsabilidade sobre os direitos trabalhistas que deveriam ser assegurados para aqueles que prestam serviços à plataforma.

Entretanto, a legislação trabalhista brasileira, com destaque aos dispositivos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), discorre uma série de direitos e classificações que, sob uma análise jurídica e factual, demonstram ter aplicabilidade à classe dos trabalhadores de aplicativo. Por outro lado, há grande polêmica e discussão para a aplicação de alguns critérios para configuração dessa modalidade de trabalho como emprego.

⁴² Graduanda em direito pela UFPR. Pesquisadora vinculada ao CCONS. E-mail: keslygouveia@icloud.com

⁴³ Graduanda em Direito na Universidade Federal do Paraná. Pesquisadora pelo Programa de Iniciação Científica (UFPR/PPRGD) sob orientação da Prof^a Ana Carla Harmatiuk Matos. Integrante do Grupo de Estudos de Direito Civil e Privado (GEDC). E-mail: biancaapassos03@gmail.com

⁴⁴ Graduanda em Direito na Universidade Federal do Paraná. Integrante e oradora no Grupo de Estudos de Arbitragem e Direito Comercial (GEAC) entre 2021 e 2023. Integrante do Núcleo de Estudos de Direito e Economia (NEDE) e integrante da equipe para o WICADE do grupo. Representante do Brasil na organização do Boston Innovation Moot. E-mail: isabelv.schilling@gmail.com

⁴⁵ Graduanda em direito pela UFPR, Pesquisadora em iniciação científica vinculada ao CCONS, integrante do Grupo de Estudos Tributários (GET) da UFPR. E-mail: emanuelleiddn@gmail.com

Nesse ínterim, entre a não regulamentação e a discussão na aplicação das disposições da CLT, foi proposto o Projeto de Lei nº 12/2024, visando a regulamentação das relações trabalhistas intermediadas por empresas operadoras de aplicativos. Ainda que venha preencher uma lacuna, o texto proposto apresenta vacuidades e problemáticas a serem levantadas, especialmente em comparação à CLT.

Dessa maneira, o presente trabalho analisará alguns dispositivos da proposta de lei em cotejo com as disposições da CLT, indicando suas (in)coerências, bem como as consequências das normas propostas para os trabalhadores.

2. ANÁLISE DO PROJETO DE LEI 15/2024

Em primeiro lugar, cabe a análise dos art. 1º e 2º do referido projeto de lei qual apresentam o seguinte texto (Brasil, 2024):

Art. 1º Esta Lei Complementar dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho.

Art. 2º Para fins do disposto nesta Lei Complementar, considera-se empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros a pessoa jurídica que administra aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede e oferece seus serviços de intermediação de viagens a usuários e a trabalhadores previamente cadastrados.

A partir da leitura dessas disposições introdutórias, entende-se que as normas propostas se aplicam a um grupo específico dentro da classe de prestadores de serviço por aplicativo: os trabalhadores de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas.

Resta evidente, assim, a inapetência normativa. A título de exemplo, conforme apontado anteriormente, dois quintos dos trabalhadores [que exercem suas atividades profissionais] por aplicativos são do ramo de entrega de produtos e alimentos. Opta-se por ignorar as necessidades de 47,8% dos trabalhadores - na realidade, um número maior que esse, eis que também é excluído o transporte de passageiros realizado por veículos de duas rodas.

Da mesma maneira, condiciona-se a incidência da norma somente ao transporte realizado por veículos automotores de quatro rodas, excluindo os trabalhadores que realizam o transporte de passageiros e produtos através de motocicletas e os que realizam a entrega de produtos por meio de bicicleta.

Ocorre que, as condições a que são submetidos os trabalhadores por aplicativo são extremamente similares, de maneira que utilizam, muitas vezes, da mesma plataforma, dos mesmos termos e contratos de adesão. Assim, a exclusão destes grupos não possui uma

fundamentação jurídica ou material, de maneira que a lacuna a que se pretendia preencher continua, em grande parte, vazia.

Por outro viés, é possível apontar que as empresas administradoras dos aplicativos são classificadas no projeto de lei como meras “intermediadoras” do serviço prestado pelos trabalhadores em uma potencial contradição ao disposto na CLT em seu artigo 2º, caput (Brasil, 1943):

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.

Em observância ao disposto no supracitado artigo, percebe-se que a relação trabalhista das empresas administradoras dos aplicativos para com os motoristas e entregadores ultrapassa a barreira da simples intermediação.

Em teoria, tais empresas assumem o risco da atividade econômica, sendo os principais responsáveis pelos lucros e perdas das entregas e, em uma das plataformas, é disponibilizado um seguro que cobre eventuais acidentes de trabalho que gerem despesas hospitalares, invalidez ou morte (Uber, 2024). Todavia, verifica-se, *in facto*, que a maior parte dos riscos da atividade são assumidos pelo trabalhador, que deve conseguir um veículo para realizar a atividade e é responsável por quaisquer danos que ocorram a esse, que é sua fonte de renda. Em suma, o que ocorre é uma “superexploração da hipossuficiência” (Araujo, 2019) dos trabalhadores.

Também são os administradores dos aplicativos os responsáveis pelo salário e por dirigir a prestação do serviço.⁴⁶ As atividades são distribuídas única e exclusivamente pelo aplicativo, configurando, portanto, uma clara direção do serviço prestado. Além disso, existem diversas diretrizes do aplicativo a serem seguidas pelos trabalhadores, sendo verdadeiros guias do desempenho das funções.

Na mesma toada, importante ressaltar o critério da pessoalidade do serviço prestado, apontado ao final do artigo 2º da CLT. A pessoalidade no contrato de trabalho refere-se à relação entre o empregador e o empregado, na qual o serviço é prestado de forma pessoal pelo trabalhador. Isso significa que o empregado não pode simplesmente delegar suas responsabilidades a outra pessoa, a menos que haja autorização expressa do empregador.

⁴⁶ Um dos principais argumentos dos aplicativos é que não são as empresas que determinam o valor da remuneração ou o modo de prestação, mas os softwares. Todavia, até o momento, compreende-se que os proprietários desses softwares são os responsáveis pelo que estes operam, eis que o software é gerado, desenvolvido e programado em conformidade aos requerimentos das empresas administradoras.

Para acesso a plataforma online para prestação de serviço o trabalhador precisa indicar o seu e-mail, a senha, o CPF e em alguns casos, (como a empresa Rappi), submetem-se a um reconhecimento facial (idem, ibidem). As contas também possuem um caráter individual, não podendo ser compartilhadas sob pena de exclusão permanente do aplicativo. Assim, entende-se como existente o critério da personalidade na prestação do serviço pelos motoristas e entregadores.

Frente a tudo isso, a interpretação da relação trabalhista exercida pelo projeto de lei é contrária ao disposto na legislação trabalhista em vigor. Logo, a classificação das empresas administradoras como intermediadoras pelo projeto de lei expõe uma tentativa de desobrigá-las a prestar direitos aos trabalhadores inerentes a sua posição de empregadora.

Essa interpretação oposta à CLT ocasiona prejuízos imensos aos trabalhadores, contrariando os princípios que guiam toda a legislação brasileira trabalhista que visa uma proteção das vulnerabilidade do empregador em busca de uma harmonização das relações desiguais existentes no campo do trabalho.

Na mesma linha, apresentam tais divergências o artigo 3º da proposta legislativa (Brasil, 2024):

Art. 3º O trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, será considerado, para fins trabalhistas, trabalhador autônomo por plataforma e será regido por esta Lei Complementar sempre que prestar o serviço, desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo. § 1º O enquadramento do trabalhador de que trata o caput pressupõe as seguintes condições, que serão objeto de fiscalização na forma do disposto no art. 14: I - inexistência de qualquer relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora de aplicativo, assegurado o direito de prestar serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de mais de uma empresa operadora de aplicativo no mesmo período; e II - inexistência de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço. § 2º O período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias, na forma do regulamento.

Preliminarmente, antes de entrar na análise específica desse dispositivo, cabe dar um passo atrás e analisar o conceito de trabalho autônomo. Essa modalidade de relação trabalhista diferencia-se pela alocação do risco da atividade, típico do empregador (art. 2º da CLT), no trabalhador. Dessa forma, desconfigura-se a típica subordinação da relação trabalhista empregatícia, dando lugar à autonomia do trabalhador.

Para não “*andar por las ramas*”, verifica-se a existência dessa autonomia quando os contratos firmados são “contratos de resultado, e não contratos de atividade.” (Resende, 2023) Contratos trabalhistas, de modo geral, são contratos de direito privado, consensuais

que podem ser escritos ou verbais. Os contratos trabalhistas não empregatícios (e não temporários) são aqueles em que requer-se a realização de um serviço ou produção de bem determinado, sendo esse o objetivo do trabalhador - não havendo, assim, necessidade de paralelismo entre seus interesses e do contratante.

Pois bem, voltando ao artigo 3º do Projeto de Lei, ele aparenta, em uma primeira leitura, tratar de uma modalidade autônoma de trabalho, eis que “não há relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora” e inexistente um período mínimo de exercício da atividade. Todavia, qualquer alegação desse trabalho como autônomo torna-se incoerente com as disposições subsequentes, transcritas na sequência (Brasil, 2024):

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.

A tentativa de encaixar essa modalidade trabalhista como não empregatícia é *contra sensu*, eis que há o preenchimento dos requisitos para a configuração desta - não eventualidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e ser prestado por pessoa física (arts. 2º e 3º da CLT).

Invertendo a ordem exposta, não há que se argumentar - até o momento de redação desse texto - do exercício da atividade por pessoa jurídica.

Quanto à pessoalidade, essa é configurada na impossibilidade de transmitir o serviço prestado a terceiro sem caracterização de situação extraordinária e sem a anuência do empregador. Pois, conforme já apontado anteriormente, as políticas de segurança adotadas pelas plataformas requerem o cadastro específico do motorista, com documentação personalíssima, e, por vezes, ainda exigindo o reconhecimento facial durante o trabalho. Não há como afastar a pessoalidade do trabalhador. Ainda, sendo importante frisar que os entregadores são punidos, tendo sua conta suspensa em caso de empréstimo a terceiros.

Igualmente, não é possível afastar a onerosidade, pois apenas há a prestação de serviço em razão do pagamento, consistindo em uma relação bilateral e sinalagmática.

Outrossim, não é possível o afastamento da subordinação. Seguindo o professor Maurício Godinho Delgado (2012), existem três possíveis dimensões para caracterizar a subordinação: (i) subordinação jurídica clássica - contrato de trabalho e ordens do empregador; (ii) subordinação objetiva - empregador é aquele que exerce e participa de atividades para atingir os fins das atividades da empresa; e (iii) subordinação estrutural - em que o trabalhador está inserido e vinculado à dinâmica do empregador.

Desse modo, mesmo que não haja enquadramento nos moldes contratuais clássicos, resta clara a subordinação objetiva e estrutural. Com destaque aos incisos II e III do art. 5º do presente projeto de lei, observa-se uma consonância entre as atividades das empresas detentoras de softwares e os trabalhadores, com vinculação, acompanhamento em tempo real das atividades e adoção de normas sancionatórias aos trabalhadores.

Por excesso de zelo, faz-se referência ao Art. 6º da CLT, que traz em seu parágrafo único o seguinte excerto: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (Brasil, 1943. Grifos nossos).

Finalmente, quanto à não eventualidade, há que se realizar uma análise com parcimônia. Um trabalho eventual é aquele, novamente seguindo o posicionamento de Maurício Godinho Delgado (2012), é caracterizado por: (i) não permanência em empresa com caráter definitivo; (ii) não determinação de fonte única de trabalho/remuneração; (iii) curta duração; (iv) destinação a evento certo; e (v) finalidade do trabalho diversa da atividade do empregador.

Ora pois, a não configuração dessas características (cumulativas, não alternativas) é o que determina um trabalho como não eventual. Não há como negar a possibilidade de utilizar esses trabalhos de transporte de forma esporádica. Todavia, não há um por que de “*buscar cinco pies al gato*”, isto é, criar dificuldades onde não há. A realização desse trabalho como não eventual é a exceção, não a regra.

Ademais, a indeterminação de horas mínimas no corpo do projeto de lei não pode ser transfigurada em rejeição de que existem horas trabalhadas. Ainda, menciona-se falha no texto legislativo, que determina período máximo de conexão do trabalhador “a uma mesma plataforma” (Brasil, 2024) em 12 horas, desconsiderando a jornada máxima diária positivada e permitindo a conexão por período superior a esse período ao se trocar de plataforma. Descarta-se, assim, o princípio da dignidade humana, o princípio geral da razoabilidade e o princípio da proteção, do direito do trabalho.

Cabe agora a análise do artigo 10 do PL 12/24 (*idem, ibidem*):

Art. 10. Para fins de enquadramento previdenciário, o trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, nos termos do disposto no art. 3º, será considerado contribuinte individual e sua contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social. § 1º O salário-de-contribuição para a obrigação de que trata o caput corresponde a vinte e cinco por cento do valor bruto auferido no mês. § 2º A empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros de que trata o art. 2º contribuirá à alíquota de vinte por cento, incidente sobre o salário de contribuição do trabalhador que preste serviço por ela intermediado, no mês, calculado na forma prevista no § 1º.

A vantagem apresentada neste artigo é que no decreto anterior os motoristas eram cadastrados como MEI e eram obrigados a realizar a contribuição previdenciária por conta própria, no projeto de lei 12/24 a empresa é a responsável por realizar a contribuição.

A cota retirada do trabalhador é de 7,5% e a empresa completa com os outros 20%, se não ocorrer o pagamento ele será presumido e o empregado não será prejudicado. Porém, os únicos benefícios que esses trabalhadores possuem são a contribuição previdenciária e os valores mínimos da hora que consta no artigo art. 9º que diz (*idem, ibidem*):

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.

Porém, a categoria não vê com bons olhos, pois aquele indivíduo que cumprir a carga horária mínima não receberá mais que um salário mínimo, o equivalente a R\$ 1.412, mas dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que os motoristas de app tiveram renda média de R\$ 2.454 em 2022, dessa forma surge a preocupação da necessidade de acordo coletivo para que se cumpra mais do que as 8 horas definidas pelo governo para o salário mínimo (Catto, 2024).

Além disso, é necessário pontuar que a alíquota previdenciária em relação ao motorista de aplicativo é menor, porque em outros tipos de emprego a alíquota é progressiva, o que não ocorre neste caso. Cabe destacar que caberá às mulheres o auxílio-maternidade, dessa forma as mulheres trabalhadoras terão acesso aos direitos previdenciários previstos para os trabalhadores segurados do INSS.

Ainda, muitos motoristas preferem a contribuição sendo cadastrados pelo MEI por se mostrar mais vantajosa, pois a contribuição é maior e se tem mais direitos garantidos, como

aposentadoria por idade, auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, auxílio-reclusão, pensão por morte e salário-maternidade. Além de conseguirem comprar veículos novos com desconto, por conta do CNPJ, além de garantir créditos em postos de combustíveis e peças com valor mais baixo.

O projeto de lei também garante ao empregado a vinculação sindical e a negociação coletiva, em seu artigo 3º no § 3º diz que (Brasil, 2024):

O empregado (..) será representado por sindicato que abranja a respectiva categoria profissional, e as empresas operadoras de aplicativos serão representadas por entidade sindical da categoria econômica específica, com as seguintes atribuições: I - negociação coletiva; II - celebração de acordo ou convenção coletiva; e III - representação coletiva dos trabalhadores ou das empresas nas demandas judiciais e extrajudiciais de interesse da categoria.

Dessa forma o artigo obedece ao que prevê o Direito do Trabalho de acordo com o princípio específico da liberdade sindical que por consequências dará aos motoristas o direito de greve, de associação e o direito de agir coletivamente.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com os fatos apresentados conclui-se que com a revolução tecnológica surgem outros modelos sociais e os modelos de trabalho também acabam sendo afetados por essa evolução, como isso hoje enfrentamos os desafios de entender a relação de trabalho de empregados que exercem as suas atividades vinculados a aplicativos. A classe trabalhadora vinculada a aplicativos sofre com a falta de regulamentação de suas atividades de trabalho, pois não caberia a eles a incidência da CLT em suas atividades por escolha do empregador, com isso surgem propostas de regulamentações e entre elas hoje se destaca o Projeto de Lei 12 de 2024.

Entende-se que o PL 12/24 deve obedecer princípios e características que a CLT promove com o objetivo principal de proteção ao empregador, que também é garantido pela Constituição vigente. Porém, é possível perceber uma série de incongruências em relação ao texto normativo que deve ser revisto, a começar pela exclusão dos motoristas vinculados a aplicativos que não usam veículos de quatro rodas mesmo representando mais da metade da classe; a consideração de que as empresas que coordenam são meras intermediadoras, sendo que elas administram as atividades do motorista vinculado, além de se tratar de uma relação que não se considera a habitualidade, sendo um dos princípios mais importantes para o direito do trabalho.

A análise feita no presente trabalho dos artigos presentes no texto normativo, demonstram que é preciso que as pessoas realmente afetadas sejam consultadas e que não

se deve priorizar as classes que teoricamente se dizem mais fortes e que só possuem interesses econômicos, deixando as questões fundamentais de bem estar social em segundo plano (Catto, 2024):

A proposta apresentada pelo governo dividiu inclusive representantes da categoria. Apesar da presença de sindicatos e representantes das empresas no grupo de trabalho que formatou o projeto, associações reclamaram de exclusão nos debates. "Questionamos o governo: por que apenas os sindicatos foram chamados, sendo que eles não representam a classe dos motoristas? [...] Agora, as associações estão trabalhando no Congresso para alterar o texto", disse Eduardo Lima de Souza, presidente da Associação dos Motoristas de Aplicativos de São Paulo (Amasp)

Assim, demonstra-se que as lacunas encontradas demonstram que na realidade deve ser reconhecido o vínculo empregatício entre os aplicativos e os motoristas, para que se possa impor limites a esse vínculo que na realidade se tornou uma exploração. Essa classe trabalhadora a cada dia se torna cada vez maior, e na realidade as condições atuais de trabalho são precárias e muitos trabalham para garantir a própria sobrevivência, em um tipo de vínculo que não obedece aos princípios constitucionais e específicos do Direito do Trabalho, por isso a liberdade do empregador de empreender deve ver limitada aos preceitos fundamentais Constitucionais e de Direitos Humanos.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Ygor Leonardo de Sousa. **Uberização do trabalho**: A Relação Empregatícia entre os entregadores e as empresas de aplicativos de comida. Monografia (Graduação em direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, p. 16, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/37455>. Acesso em: 06 maio 2024.

BELANDI, Caio. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. **Agência IBGE**, 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais#:~:text=Em%202022%2C%20o%20Brasil%20tinha,popula%C3%A7%C3%A3o%20ocupada%20no%20setor%20privado>. Acesso em: 06 maio 2024.

CATTO, André. Motoristas de apps: entenda o projeto e veja argumentos a favor e contra: e qual o caminho até virar lei. **G1 [Online]**, São Paulo, 3 ago. 2024. Economia. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2024/03/08/motoristas-de-apps-entenda-o-projeto-e-veja-argumentos-a-favor-e-contra-e-qual-o-caminho-ate- virar-lei.ghtml>. Acesso em: 06 maio 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648719/>. Acesso em: 06 maio 2024.

UBER. Todas as viagens no Brasil contam com um seguro. **Uber**, 2024. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/insurance/>. Acesso em: 06 maio 2024.

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2024 E A REGULAMENTAÇÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO

Germano Parchen de Souza⁴⁷
Guilherme Montanari Bassaneze⁴⁸
Lucas Matheus Schunke⁴⁹
Luiz Felipe Moreira Fernandes⁵⁰
Peterson Gonçalves da Cruz Junior⁵¹

1. INTRODUÇÃO

O surgimento dos aplicativos de transporte individual e da figura dos motoristas de aplicativo ocorreu no ano de 2009, com a fundação da *Uber*, empresa norte-americana encarregada de prestar serviços eletrônicos no setor de transporte a partir de um cadastro no aplicativo da empresa, que é responsável por estabelecer uma ligação entre os motoristas e os usuários registrados em seu sistema através do mecanismo de *E-hailing*, o qual consiste, basicamente, em requisitar um motorista através de um dispositivo eletrônico, facilitando e agilizando o pagamento das corridas, oferecendo maior rapidez aos usuários, que serão atendidos pelos motoristas mais próximos de sua região e possibilitando uma diminuição dos custos dessas viagens.

Pouco tempo depois, entre os anos de 2010 e 2011, o aplicativo da *Uber* foi disponibilizado para o *Android* e *IOS*, principais sistemas utilizados por grande parte dos celulares modernos, o que ocasionou pesados investimentos na empresa e na rápida expansão do *Uber* em diferentes países, chegando ao Brasil em 2014. Posteriormente, surgiram no mercado outros aplicativos de serviços de transporte, tais como: a *99*, empresa de origem brasileira e a maior concorrente do *Uber* no Brasil; o *inDriver*, criado em 2012; e o *Lady Driver*, aplicativo de transporte exclusivo para motoristas e passageiras mulheres.

O funcionamento destes aplicativos é, de certa forma, simples. Eles permitem que seu cliente faça a análise dos valores de cada corrida antes de solicitá-las, para isso, deve-se informar o local de partida, o destino e o nível de qualidade do serviço. Apresentados estes dados, o algoritmo do aplicativo calcula a distância que será percorrida e o tempo aproximado em que o usuário irá permanecer no veículo e, assim, estabelece um valor para o

⁴⁷ Graduando em Direito pela UFPR. Eleito membro do CRD em 2022 para a cadeira de direito privado da UFPR. Estagiário por dois anos no Órgão Especial do TJPR. E-mail: germanoparchen@gmail.com.

⁴⁸ Graduando em Direito pela UFPR. E-mail: guilherme.bassaneze@ufpr.br.

⁴⁹ Graduando em Direito pela UFPR. E-mail: schunkelucas@gmail.com.

⁵⁰ Graduando em Direito pela UFPR. E-mail: felipeluz@ufpr.br.

⁵¹ Graduando em Direito pela UFPR. E-mail: petersonjunior@ufpr.br.

trajeto. A partir do momento que o usuário requisita uma viagem, sua solicitação será encaminhada aos motoristas cadastrados no aplicativo mais próximos de sua localização, os quais poderão recusar a oferta, e continuar buscando outras opções de corridas (ou não), ou aceitá-la, se comprometendo a levar o cliente ao destino indicado no aplicativo.

Atualmente, ou seja, antes da possível aprovação do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, os motoristas empregados por estas empresas passam por uma avaliação prévia que irá analisar se estão presentes todos os requisitos para que eles sejam habilitados no sistema dos aplicativos como “parceiros”. Nesse sentido, como será melhor estudado adiante, não existe um vínculo empregatício concreto, e sim uma cooperação entre as partes.

Ademais, apesar de ainda não ser regulamentado por uma legislação específica, o serviço de transporte individual prestado pelos aplicativos de celulares possui amparo em legislações esparsas, como, por exemplo, na Lei nº 12.587/2012, que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, a qual prevê, em seu artigo 4º, inciso X, a definição da atividade exercida pelos motoristas de aplicativo:

Art. 4º Para os fins desta Lei considera-se:

I – Transporte urbano: conjunto dos modos e serviços de transporte público e provado utilizado para o deslocamento de pessoas e cargas nas cidades integrantes da Política Nacional de Mobilidade Urbana;

[...]

VII – Transporte público individual: serviço remunerado de transporte de passageiro aberto ao público, por intermédio de veículos de aluguel, para a realização de viagens individualizadas;

[...]

X – Transporte motorizado privado: meio motorizado de transporte de passageiros utilizados para a realização de viagens individualizadas por intermédios de veículos particulares;

Ainda, o funcionamento das empresas prestadoras de serviços privados de transporte é norteado pelos princípios previstos pela Lei nº 12.965/2014, conhecida como o marco civil da *Internet*, tais como os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, ambos previstos no art. 2º, inciso V da referida Lei.

Nesse sentido, como será melhor abordado adiante, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 busca regulamentar e dispor especificamente sobre as relações de trabalho intermediadas por empresas operadoras de aplicativos de transporte privado e individual de passageiros, entretanto, tais relações e os serviços prestados pelos motoristas de aplicativo já possuíam certa orientação e previsão em nosso ordenamento jurídico, mesmo de que de maneira geral

2. RELAÇÃO DE EMPREGO E TRABALHO AUTÔNOMO

Dentre as inúmeras modalidades de relação de trabalho existentes e reconhecidas pelo Direito do Trabalho (relação de estágio, de aprendiz, servidor público etc.), destaca-se a relação de emprego. As características e aspectos essenciais deste modelo de vínculo são extraíveis especialmente mediante a leitura do art. 3º, *caput*, da Consolidação das Leis Trabalhistas (“CLT”):

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

Do exposto, cinco são os requisitos que devem ser verificados na relação trabalhista em concreto para ser possível afirmar que referido vínculo trata-se de uma relação de emprego: (i) contratado ser pessoa física; (ii) pessoalidade; (iii) habitualidade; (iv) onerosidade; e (v) subordinação.

No que se refere ao primeiro aspecto, portanto, o contrato é necessariamente pessoa natural. Ou seja, a contratação de pessoa jurídica, fruto do fenômeno da “pejotização”, não caracteriza emprego (em princípio).

Já o requisito da pessoalidade exige que o contratado seja uma pessoa específica e determinada. Este elemento é inclusive recorrentemente um argumento utilizado pelas plataformas digitais com o intuito de afastar o reconhecimento do vínculo de emprego: no caso dos aplicativos de plataforma digital de transporte de pessoas, por exemplo, argumenta-se que a corrida solicitada pelo passageiro é oferecida ao motorista que estiver por perto, não a um motorista em particular.

Subsequentemente, a habitualidade é uma característica da relação de emprego que se exprime através de uma “rotina”. Não há uma métrica exata por meio da qual se determina se há habitualidade ou não (exceto no trabalho doméstico), mas deve haver um padrão verificável de presença do empregado. Tal aspecto é igualmente utilizado pelas plataformas digitais mencionadas acima, visto que o motorista escolhe quando trabalhar, desvinculado de qualquer rotina.

Quanto ao requisito da onerosidade, não existe muita discussão: qualquer trabalho (não somente emprego) se dá mediante remuneração. Se isto não ocorrer, está-se diante de alguma situação anômala, como trabalho análogo à escravidão, ou algum estágio disfarçado etc.

Por fim, a subordinação é o quinto e último elemento da relação de emprego, o qual se expressa mediante uma limitação da autonomia da vontade. Outrossim, é mais uma linha de defesa utilizada pelas plataformas digitais visando afastar o reconhecimento do vínculo

empregatício, visto que o motorista não é subordinado ao aplicativo. O máximo que o trabalhador deve obedecer são as regras da plataforma. Em geral, ainda, é justamente o aspecto que diferencia o emprego do trabalho autônomo.

Neste contexto, o Projeto de Lei Complementar nº. 12 de 2024 (“PLP 12/2024”) é claro ao dispor que o motorista de aplicativo é considerado trabalhador autônomo, entendimento reforçado pela jurisprudência nacional recorrentemente. Portanto, ao que tudo indica, não haverá relação de emprego entre plataforma e trabalhador.

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.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017
- RITO SUMARÍSSIMO - TRABALHO PRESTADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS - INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, não havendo vínculo de emprego entre os trabalhadores e a respectiva plataforma. Julgados de Turmas desta Eg. Corte Superior. Agravo de Instrumento a que se nega provimento” (AIRR-2056-18.2022.5.07.0033, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 19/04/2024).

Ou seja, considera-se que o motorista direciona sua energia de trabalho conforme sua vontade, visto que não é evidente o poder diretivo do empregador (que se exprime pela unilateralidade na fixação de jornada, períodos de férias, e de remuneração, por exemplo). Ademais, o trabalhador teria (em tese) maior autonomia para recusar um serviço específico, maior liberdade para organizar sua rotina de trabalho, ausência de exclusividade em relação a um único empregador e livre distribuição do tempo que pode dedicar à sua vida pessoal em comparação ao empregado.

Dessa forma, ao evidenciar a ausência de subordinação direta e a flexibilidade na prestação do serviço, tais contextos desafiam a tradicional definição de vínculo empregatício. A interpretação atual ressalta a importância da adaptação das leis trabalhistas à dinâmica das novas formas de trabalho, reconhecendo a complexidade dos arranjos laborais contemporâneos.

3. PRECEDENTE E ATUAL CENÁRIO JURISPRUDENCIAL

No que tange os precedentes sobre a temática da existência de vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais, é observável um amplo e complexo debate jurídico, o que conseqüente, implica em um cenário de divergências na jurisprudência.

Ao decorrer dos últimos anos, em determinados casos, as esferas da Justiça do Trabalho apresentaram, algumas vezes, o entendimento de reconhecimento da existência de vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais. Assim considerando que os motoristas são permeados pelos aspectos necessários para que se constitua um vínculo de emprego.

Em contrapartida, o STF apresenta uma consolidação jurisprudencial, assim apresentando o entendimento de que não há vínculo de emprego entre motoristas e plataformas digitais. Nesse sentido, o Supremo entende que reconhecer o vínculo empregatício entre motorista e plataforma digital, pode inibir a evolução dos meios de produção, os quais têm sido acompanhados por evoluções legislativas nesta matéria.

Tal divergência jurisprudencial é analisável a partir da RCL 59404/MG - caso modelo em que o STF cassou a decisão em que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reconheceu um vínculo de emprego entre motorista e a plataforma digital Cabify. Na ação em tela, o TRT-3 entendeu que haveria relação direta, de natureza empregatícia, entre a plataforma e o motorista; além disso, a Cabify seria uma empresa de transporte, e não de intermediação de relacionamento.

Não obstante, o STF entendeu que a decisão do TRT-3 destoava da jurisprudência do Supremo no sentido da permissão constitucional de formas alternativas à relação de emprego, assim firmada nos julgamentos da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 48, da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário (RE) 958252 (Tema 725 da repercussão geral).

Nesse compasso, através do Tema 725 RG é possível entender a base da atual compreensão do STF sobre a matéria. Tal julgamento trata sobre a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, assim estabelecendo a seguinte tese:

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.

Nesse sentido, através do plano de fundo desta tese, o STF estabelece a concepção de ser essencial para o progresso dos trabalhadores a liberdade de organização produtiva, entendida esta como balizamento do poder regulatório. Desse modo, seria evitável intervenções desnecessárias nas dinâmicas das constantes metamorfoses econômicas que acabam por gerar modulações no âmbito trabalhista.

Apresentado o passado e presente do tema em questão, em relação ao futuro dessa matéria, é de destaque o requerimento da Uber em março de 2024, ao Supremo Tribunal

Federal, em que postularam pela suspensão de processos nas instâncias inferiores da Justiça sobre eventual vínculo de emprego entre motoristas / entregadores e as plataformas de aplicativo. A empresa tomou essa medida após o STF decidir que vai fixar de fato um entendimento sobre a existência do vínculo.

A empresa citou, no pedido, dados da Procuradoria-Geral da República (PGR) que registram mais de 17 mil processos sobre a questão. Também incluiu informações da Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), que citam 12.192 ações. Sendo assim, o STF decidiu pelo amplo alcance da discussão sobre a existência ou não de vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e as plataformas que prestam serviços.

Outrossim, enquanto o STF não decide sobre o tema, tramita no Congresso Nacional um projeto de lei para regulamentar o tema. O projeto defende que os motoristas recebam um valor mínimo por hora trabalhada e, junto com as empresas, contribuam com o INSS – o que permitirá que sejam segurados pela Previdência Social e tenham direito aos benefícios do instituto.

4. PROJETO DE LEI 12/2024

Adiante, é necessário frisar que o Projeto de Lei Complementar 12 de 2024 trata não somente da plataforma Uber, mas sim de todas que atuam em solo brasileiro, por exemplo a 99Táxi, Indriver, LadyDriver, Cabify, além da própria Uber.

Com a devida leitura do PLP 12/2024, proposto pelo Poder Executivo, logo em seu art. 3º, evidencia-se que o Projeto, desde logo, que a forma de trabalho sugerida aos trabalhadores de aplicativo de corridas seria o de trabalhador autônomo, como é observado:

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.

Ou seja, é evidente que o PLP 12/2024 deseja afastar a noção de emprego ao trabalho exercido pelos motoristas de aplicativo, por não seguir à risca os critérios de subordinação, pessoalidade, não eventualidade (habitualidade) e onerosidade, e, no artigo mencionado, o redator tenta afastar a noção de habitualidade, por estar “com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo”.

Tal implicação legislativa apresenta, inegavelmente, um viés problemático, pois o motorista de aplicativo não se utiliza da plataforma como um mero hobby ou complementação de renda, pois, segundo entrevista realizada pelo Instituto Datafolha em

2023¹, 51% dos motoristas de aplicativo apresentam somente as corridas como única fonte de renda, evidenciando que, ao não estarem acobertados pelos benefícios do vínculo empregatício, estão mais suscetíveis à marginalização ou ao trabalho informal.

Ainda, o §1º do Art. 3 do PLP detalha:

§ 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;

II - Inexistência de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço.

Logo, como forma de reforçar o afastamento dos critérios básicos do reconhecimento como emprego do serviço em plataformas de carona, o parágrafo primeiro é incisivo ao afastar as noções de exclusividade e habitualidade ao serviço, sendo possível, inclusive, que o trabalhador esteja disponível a mais de uma plataforma ao mesmo tempo.

Tal redação, indubitavelmente, levanta a discussão da precarização do trabalho, tendo em vista que, apesar de o §2º do art. 3º asseverar que o período máximo em que o trabalhador pode ficar trabalhando em uma plataforma é de doze horas, é liberado, por exemplo, que o motorista fique 36 horas seguidas trabalhando, desde que “cadastrado” em 3 plataformas diferentes.

Além disso, o PLP abarca mais um artigo que apresenta a finalidade de atestar que a relação de trabalho entre o motorista e a plataforma não é de emprego, observa-se:

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;

V - Oferta de cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado.

Dessa forma, não restam dúvidas que, apesar de o projeto de lei trazer importantes avanços na condição de trabalho dos motoristas de aplicativo, desde logo se percebe a

existência da controversa necessidade de asseverar a distância entre trabalho autônomo e o emprego.

Ademais, outra novidade trazida pelo PLP 12/2024 foi incorporada pelo art. 8º, que dita:

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.

Assim, o projeto propõe uma importante solução sobre um assunto que permeia o mundo dos aplicativos de corrida, que é a falta de transparência das empresas em relação a forma de oferta de viagens e seus critérios, que, pela obscuridade presente atualmente, acaba dificultando a própria dinâmica de trabalho dos motoristas.

Outro ponto válido trazido pelo PLP 12/2024 é a obrigatoriedade da remuneração mínima ao trabalhador, conforme leitura do art. 9º:

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.

Nesse contexto, traz-se a inovação da remuneração mínima ao trabalhador de aplicativo, que hoje não conta com tal benefício e que, com a interpretação conjunta ao art. 10:

Art. 10. Para fins de enquadramento previdenciário, o trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, nos termos do disposto no art. 3º, será considerado contribuinte individual e sua contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do

Possibilita ao trabalhador de aplicativo estar acobertado pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), apesar de ser considerado apenas contribuinte individual e não como segurado empregado.

Ainda, de acordo com o Prof. Dr. Marco Serau, o contribuinte individual acaba tendo alguns benefícios a menos que em comparação ao segurado empregado, sendo um deles o salário-maternidade, em que, para o contribuinte individual, sua parcela acaba sendo menos vantajosa (Serau Junior, 2024).

Além disso, outro ponto importante citado pelo professor a respeito da cobertura previdenciária do PLP 12/2024 é a de que a responsabilidade dos pagamentos das contribuições recai sobre a plataforma e não sobre o segurado, o que é uma medida acertada do projeto, pois facilita a utilização dessas contribuições para uma futura aposentadoria, mesmo que não seja tão significativa quanto a feita pelo segurado empregado.

Ademais, é importante compreendermos como essa questão de regulamentação dos trabalhadores de motoristas de aplicativos é internacionalmente discutida. Para tal discussão podemos colocar em foco a empresa Uber, visto que é a mais conhecida e pode ser considerada como a pioneira nesse novo modelo de prestação de serviços, além de possuir uma rede de operação que inclui aproximadamente 70 países.

Diversos países possuem entendimentos diferentes quanto a caracterização do trabalhador motorista da Uber em relação ao vínculo de empregador/empregado, porém tal noção difusa está sendo alterada por uma unanimidade em diversos países. Países como os Estados Unidos, Espanha, Reino Unido, Chile, Alemanha, Japão, dentre outros, passaram a reconhecer o vínculo de empregado ao que diz respeito à figura do trabalhador de aplicativos. Tal entendimento possui diversas consequências para a empresa, que por sua vez, busca encontrar meios de se manter viável e lucrativa frente às novas exigências.

É válido ressaltar que essa questão se encontra diretamente relacionada ao nível de trabalho tido como informal em cada país, o que torna muito complicado utilizar como base o exemplo de decisão de outro País, visto que as consequências socioeconômicas são diferentes. Para confirmar isso podemos observar que a taxa de emprego informal na Europa se encontra na faixa de 25%, enquanto nas Américas essa taxa é de 40%, ou seja, uma mesma decisão pode causar efeitos socioeconômicos diversos dependendo do local em que for aplicada.

Tendo em vista o que foi dito a respeito do debate internacional, existem três importantes meios de lidar com essa situação, os quais estão diretamente relacionados ao

modo com o qual os países enfrentaram a situação. O primeiro modo seria uma interpretação focada nas decisões judiciais, meio esse adotado pelo Reino Unido, o qual entendeu que o trabalhador de aplicativos estaria em uma espécie de modalidade intermediária (modelo que se encontra entre o empregado e o autônomo). O segundo modo foi utilizado pela Espanha e corresponde a trabalhar em uma mudança na lei visando garantir direitos. O terceiro jeito de se lidar com essa situação seria o modelo francês que diz respeito à ideia de exigir das empresas uma maior responsabilidade frente ao seu empregado.

Levando em consideração os vários aspectos discutidos a respeito do tema de trabalhadores motoristas de aplicativo, podemos verificar que tal questão é complexa, ainda mais quando tratamos em solo nacional. Podemos verificar que a PLP 12/2024 traz avanços para a questão, porém tal avanços deixaram de lado diversos direitos pertinentes aos princípios que regem o direito do trabalho. Vale ressaltar também que o Brasil diferentemente do meio internacional, não caracteriza o trabalhador de aplicativo na figura de empregado, assim o aproximando do âmbito autônomo, o que gera várias consequências, sendo algumas com aspectos positivos, outras com aspectos negativos, as quais dependem intrinsecamente da ótica por trás da interpretação dos interesses de cada indivíduo, levando em conta o cenário socioeconômico tanto nacional, quanto individual.

REFERÊNCIAS

DATAFOLHA. Futuro do Trabalho por Aplicativo. **Uber**, mar. 2023. Disponível em: <https://uber.app.box.com/s/nzll2w8da6hlg84lubjn5h2y08ka6o0s>. Acesso em: 23 jul. 2024.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. Aspectos previdenciários do PLP 12/24 (regulamentação da atividade dos motoristas de aplicativos). **Gen Jurídico**, 16 abr. 2024. Disponível em: <https://blog.grupogen.com.br/juridico/areas-de-interesse/previdenciario/aspectos-previdenciaros-do-plp-12-24-regulamentacao-da-atividade-dos-motoristas-de-aplicativos/>. Acesso em: 23 jul. 2024.

GRAMÁTICA LABORAL FRENTE A *SHARING ECONOMY*: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE MODELOS REGULATÓRIOS (PLP Nº 12/2024 E CLT)

Fagulson Moise⁵²
Gabriel de Oliveira Souza Cruz⁵³
Issac Marley Palmeira Agueroe⁵⁴
Leonardo Ziliotto Dalcin⁵⁵
Tiago Bohn Silva⁵⁶

1. INTRODUÇÃO

Como ferramenta de gestão social que é, o Direito fundamenta-se precipuamente nas complexas sociabilidades de seu entorno. Vale dizer, o fenômeno jurídico – a despeito de facilitar o convívio social em concreto - não modifica a realidade, mas, antes, amolda-se a ela. Por isso, o direito do trabalho tem se alterado substancialmente conforme os modelos produtivos foram se atualizando.

Exemplo dessa dinamicidade histórica é a passagem da escravidão antiga à servidão medieval; depois, da servidão medieval para a escravidão moderna e desta ao emprego inserto no sistema capitalista. Nota-se que esse processo percorreu um marco temporal milenar; demora natural, dado que no bojo das relações de trabalho se encontra uma mentalidade subjacente que sustenta essa interação – e mentalidades tardam a mudar.

Atualmente, graças à economia de compartilhamento, o mundo enfrenta mais uma etapa de inovação na esfera laboral. Essa *sharing economy* se traduz na potencialização da exploração econômica por meio de tecnologias informacionais, atuando na redistribuição, coleta, tratamento e compartilhamento de dados. Por conta disso, ganharam destaque as plataformas digitais operadoras de aplicativo que intermedeiam relações de trabalho, permitindo uma reconfiguração no ambiente mercadológico.

Logo, o direito trabalhista também há de se modernizar. E a resposta normativa do momento é o projeto de lei complementar nº 12 de 2024. Eis o objeto central desta redação:

⁵² Estudante de graduação da faculdade de direito da Universidade Federal do Paraná; bolsista do Programa Institucional de Apoio a Inclusão Social – Pesquisa e Extensão (PIBIS).

⁵³ Estudante de graduação da faculdade de direito da Universidade Federal do Paraná.

⁵⁴ Estudante de graduação da faculdade de direito da Universidade Federal do Paraná.

⁵⁵ Estudante de graduação da faculdade de direito da Universidade Federal do Paraná.

⁵⁶ Estudante de graduação da faculdade de direito da Universidade Federal do Paraná.

um estudo sobre a estruturação desta proposta regulatória em comparação à já existente modelagem laboral delimitada pela CLT.

2. O HISTÓRICO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Primeiramente, faz-se necessário registrar o momento histórico no qual se consolidaram as leis trabalhistas a fim de se melhor compreender o contexto estrutural que motivou a configuração deste diploma legal.

Em linhas gerais, o decreto-lei nº 5.452/1943 nasce em meio a um Brasil juvenil à lógica capitalista. Afinal, os principais marcadores socio-estruturantes eram: (a) industrialização e urbanização tardias; (b) sindicalismo desorganizado; (c) direitos sociais incipientes; e (d) autoritarismo e centralidade política. Ademais, cumpre ressaltar que se vivia o auge do getulismo e o país estava sob a égide duma constituição outorgada (em sintonia com outros movimentos autoritários do segundo quartel do século XX), instalando-se, então, um cenário de turbulência e incerteza sociais. Para acompanhar essa tendência epistemológica na direção política, aponta-se para o constitucionalismo social (com ênfase à Lei Maior mexicana de 1917) e para a doutrina social da Igreja Católica (vide as Encíclicas *Rerum Novarum*, 1891, *Quadragesimo Anno* e *Divini Redemptoris*, de Pio XI, bem como *Mater et Magistra* do papa João XXIII).

Assim sendo, a gramática laboral prevista nesta consolidação havia de ser incisiva e com pretensão exaustiva, porquanto, a expressão de direitos no plano formal representava um importante passo em direção à dignificação do trabalho no território pátrio.

2.1 DA QUALIFICAÇÃO DE EMPREGO

Feitas as considerações historicizantes, cumpre salientar que a CLT tem objeto limitado; nos termos de seu artigo 3º: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Disso, extraem-se os seguintes requisitos à caracterização do emprego: (I) pessoalidade, manifesta por vínculo jurídico pessoalíssimo centrado em carga laboral motiva por pessoa física; (II) não eventualidade, indicativa de habitualidade, ou seja, reiteração esperada no tempo; (III) subordinação, entendida como limitação autorizada sobre a autonomia da vontade do sujeito passivo (sob direção do empregador); e (IV) onerosidade, traduzida em contraprestação econômica mensal pela prestação de serviço sob contrato de trabalho.

2.1.1 DA MODERNA RELEITURA JUSLABORAL

Como visto, o alcance eficaz da CLT está adstrito à observância integral de todos os requisitos legais. De conseguinte, se se quiser ampliar o manto protetivo delimitado por essa norma, imperiosa se torna a reinterpretação semântico-jurídica desses itens à luz das novas tecnologias. Familiar exemplo à economia de compartilhamento está o fenômeno da subordinação circunscrita em algoritmos.

Pela dimensão clássica, o fator subordinação estava adstrito à sujeição do empregado às ordens de seu empregador devido a uma autorização jurídica. Hoje, contudo, as plataformas digitais comandam seus subordinados por vias alternativas, como controle da mão de obra pela estipulação do preço pelo serviço realizado por outrem, bem como determinando o molde de atendimento ao usuário e a forma como o sujeito cadastrado será acionado (Fincato; Wunsch, 2020, p. 49). Nota-se, pois, que os algoritmos ocupam posição central nessa operação, tal como explicam Denise Fincato e Guilherme Wünsch (2020):

O conceito de algoritmo pode ser entendido, portanto, como uma sequência finita e ordenada de passos executáveis, que possuem o objetivo de realizar determinada tarefa ou solucionar um problema, a partir de premissas como: "a) analisar o problema; b) identificar as entradas de dados; c) determinar que as transformações devem ser feitas pelo algoritmo 'processamento'; d) identificar as saídas 'solução'; e) construir o algoritmo com o diagrama de blocos ou 'fluxograma'".

É a partir dessa leitura que se sugere a ressignificação do conceito de subordinação jurídica, pois na maioria das (novas) formas de trabalho tecnológico, não há mais controle de horários, ordens dirigidas diretamente ao empregado ou mesmo a cobrança de uma disciplina rígida e constante. É preciso considerar que os meios telemáticos de comando, controle e supervisão são válidos e eficazes para fins de subordinação. O conceito clássico de subordinação, então, já é insuficiente para identificar, dentre as diversas formas de prestação de serviços, qual deverá ser tutelada pelo Direito do Trabalho (Fincato; Wünsch, 2020, p. 50).

Outro argumento que favorece essa leitura se encontra no instrumento contratual utilizado para criação do vínculo jurídico: os contratos por adesão. Através de formulários, redigidos unilateral e previamente, resta mitigado o poder negocial do sujeito contratante, o qual possui como prerrogativa única a adesão integral ou não ao bloco normativo que lhe foi apresentado (Marques, 1998, p. 54). Com efeito, uma vez aceitas as condições gerais contratuais, instalar-se-á uma dependência negocial – não habitual, pois eficaz – enquanto perdurar o vínculo jurídico.

Portanto, os algoritmos, como sistemas de avaliação, servem, não raro, como mandantes da estrutura laboral em tela, de tal sorte a influir no rendimento do trabalhador cadastrado. Consignando-se que a concepção de subordinação empregatícia abarca novos contornos, com admissão inclusive de sua espécie tecnológica, ainda – é claro – que a sua

extensão de sujeição não seja tão intensa como aquela verificada nas relações de trabalho assalariado tradicionais.

2.2 DAS GARANTIAS

Aqui cabe elencar, ilustrativamente, algumas das garantias asseguradas aos empregados regidos pela CLT: (a) jornada de trabalho limitada a 8h/dia⁵⁷; (b) horas extras remuneradas⁵⁸; (c) descanso semanal⁵⁹; (d) adicional de trabalho noturno⁶⁰; (e) intervalo mínimo para refeição quando do transporte de passageiros⁶¹; (f) participação no FGTS; e (g) férias remuneradas⁶².

2.3 DAS LIMITAÇÕES

Como se viu, o rol de direitos previstos na CLT é vasto. Entretanto, as inovações tecnológicas têm sido tão radicais, reordenando as estruturas laborativas, que o direito há de modernizar-se por igual. Senão, isso resultaria na precarização do trabalho. Ou seja, a vetusta relação de emprego, núcleo rígido da CLT, mostra-se incapaz de acompanhar satisfatoriamente os dinâmicos moldes contemporâneos de se executar onerosamente tarefas humanas. Por isso, clama-se por regulações especiais sobre o tema.

Tamanha especificidade não prescinde da efetivação protetiva dos direitos trabalhistas. Diz-se assim, pois nos termos da CLT, o trabalho dos motoristas de aplicativo não se compatibilizaria a contento, obstando, por exemplo, a competitividade e atratividade econômicas dos serviços em tela – seja isso pelos maiores encargos ao empregador, ou pelo aumento no preço do serviço destinado ao consumidor final (tópico melhor trabalhado adiante).

O fenômeno de fundo por trás do uso de aplicativos para intermediação do trabalho, inscrito profundamente na *sharing economy*, recebe, também, denominação particular, inspirada em seu objeto paradigmático: a uberização.

Essa modalidade laboral coloca em xeque a relação de emprego tradicional, ao utilizar as novas tecnologias de informação e comunicação para criar uma extensa flexibilização na jornada e contratação das pessoas.

Sendo essa uma tendência neoliberal consonante aos anseios do mercado capitalista de produção, afirma-se que a relação juslaboral tradicional, por ser engessada,

⁵⁷ Art. 58 da CLT.

⁵⁸ Art. 59 da CLT.

⁵⁹ Art. 67 da CLT.

⁶⁰ Art. 73 da CLT.

⁶¹ Art. 235-E da CLT.

⁶² Art. 129 da CLT.

representa um verdadeiro obstáculo ao crescimento econômico. Sobre o tema, transcreve-se trecho elucidativo extraído da última Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho:

O discurso da flexibilização da relação de emprego prega novas relações trabalhistas que possam servir à dinâmica laboral contemporânea, onde o Direito do Trabalho, regimento normativo que engloba todo ordenamento jurídico referente às leis e normas trabalhista, é o principal empecilho para o direito ao trabalho, acesso ao mercado de trabalho.

[...]

Para fazer parte da plataforma digital, o trabalhador deve concordar com as políticas estabelecidas pela empresa. Ao aderir, os trabalhadores incorporam os valores do mercado neoliberal surgindo a falsa ideia de 'empregador de si', 'intraempreendedor' ou até mesmo aceitando a ideia de 'autônomo'. Esses profissionais acreditam que trabalham de forma independente, confiando exclusivamente em suas habilidades empreendedoras para alcançar lucros substanciais, enquanto mantêm sua autonomia e liberdade no trabalho (Bezerra; Pereira; Bezerra, 2023, p. 49-50).

Ressalva-se, ao fim, que este ensaio não tem pretensão de defender o sacrifício de direito pelos trabalhadores a título de permanecerem no mercado, dado que isso significaria um retrocesso total frente as conquistas das legislações trabalhistas. Todavia, deve-se assinalar que, no contexto pátrio, a lógica celetista esbarra em limitações e rigidez incompatíveis com a mínima flexibilidade necessária às novas modalidades de trabalho. Do que se conclui ser inadiável uma adaptação a essa nova realidade; caso contrário, ao invés de proteger o trabalhador e seus direitos, ocorrerá uma fragilização de sua própria condição em razão das condições mercadológicas.

3. DO PLP 12/2024

Agora, esquadrihar-se-á os principais temas abordados no projeto de lei complementar nº 12 de 2024.

3.1 DO OBJETO

As disposições normativas que seguem a redação legal se referem exclusivamente a uma categoria laboral: trabalho "intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas" (art. 1º). Ou seja, motoristas de moto, entregadores de carga e ciclistas – em completa dissincronia com o ambiente mercadológico brasileiro contemporâneo - foram preteridos deste universo regulatório.

3.2 DA NATUREZA LABORAL

O enquadramento jurídico da natureza trabalhista em tela será, conforme art. 3º do PLP, de trabalho autônomo. Isso se mantém, todavia, tão somente quando da conjugação de

duas hipóteses: (i) liberdade quanto ao quesito habitualidade, é dizer, desde que o trabalhador possa decidir sobre “dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo”; e (ii) inexistência de relação de exclusividade entre trabalhador e empresa operadora de aplicativo.

3.2.1 DOS DIREITOS

Nada obstante o afastamento incidental das normas da CLT ao objeto em exame, o projeto de lei ainda prevê um plexo de direitos mercedores de apreço no calço da dignificação do trabalho. Remonta-se: (1) à vedação do desligamento sem justa causa, resguardado o direito de defesa⁶³; (2) limite de jornada de trabalho diário a 12 horas por plataforma⁶⁴; (3) estipulação de piso remuneratório⁶⁵; (4) recolhimento previdenciário sob competência da empresa⁶⁶.

Antes de se prosseguir, torna-se imperioso tecer comentários adicionais aos itens dois e três. Quanto ao limite da jornada de trabalho, assinala-se que a eficácia material deste comando normativo é demasiado ridícula, haja vista o cotidiano dos motoristas de aplicativo, os quais fazem uso corrente de diversas plataformas ao dia. Ou seja, restando configurado o limite diário, basta acessarem outro aplicativo. Sobre o item três, sublinha-se que a remuneração prevista será bicomposta. Uma parte referir-se-á ao rendimento econômico auferido pelo motorista (R\$ 8,03 por hora de serviço), já a outra parte será distribuída a título ressarcitório (R\$ 24,07 por hora de serviço). A esse ressarcimento se coaduna às custas relativas “ao uso do aparelho celular, ao combustível, à manutenção do veículo, ao seguro automotivo, aos impostos e à depreciação do veículo automotor”. Ademais, destaca-se que o tempo de serviço contabilizado para esse cálculo abarca com exclusividade “o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino” – em descompasso com a noção de “tempo à disposição⁶⁷”.

3.3 DO REGIME PREVIDENCIÁRIO⁶⁸

Pelo texto do PLP, estão inclusos os motoristas de aplicativo para transporte privado de pessoas no grupo dos contribuintes individuais. Esta mudança vem em boa hora, considerando os dados empíricos de baixa arrecadação previdenciária neste setor. Corroborar-se esta conclusão pela pesquisa organizada pela Gabriela Varella de OLIVEIRA

⁶³ Art. 6º do PLP 12/2024.

⁶⁴ Art. 3º, § 2º do PLP 12/2024.

⁶⁵ Art. 9º do PLP 12/2024.

⁶⁶ Art. 10, § 3º, II do PLP 12/2024.

⁶⁷ Referente ao período no qual o motorista se encontra dentro do veículo à espera do aceite dalgum usuário da plataforma digital.

⁶⁸ Art. 10 do PLP 12/2024.

(2021, p. 89), segundo a qual o índice de adesão de pagamento previdenciário costumava oscilar entre 10 e 15% no ano de 2020 (contexto pandêmico em que esse grupo laboral estava em maior atividade, inclusive).

A alíquota (fixa) aplicada será de 7,5% sobre o salário-de-contribuição, que desconsidera a remuneração ressarcitória mencionada acima. Outros 20% sobre este mesmo valor incidirão por competência da empresa operadora do aplicativo. Como o repasse previdenciário ficará, pela letra do PLP, a encargo da empresa contratante, este desconto é presumido, sinalizando maior grau de proteção ao motorista trabalhador, haja vista a permanência de seus direitos legislados.

3.4 DA REPRESENTAÇÃO DE CLASSE

Em sede de classe profissional, os motoristas de aplicativo ganharão representatividade sindical⁶⁹. A partir disso, poderão (a) realizar negociações coletivas, com eficácia inderrogável por pacto individual⁷⁰, (b) celebrar acordos coletivos e (c) se fazerem representados judicial ou extrajudicialmente no interesse da categoria.

3.5 DOS PRINCÍPIOS E DA FISCALIZAÇÃO

Dentro do esquema normativo desenhado pelo projeto de lei, surgem comandos axiológico-programáticos que garantem a sustentabilidade do diploma. Entre eles, sobressaem-se: (I) promoção da autocomposição⁷¹, aliviando, destarte, a sobrecarga judicial típica da máquina estatal brasileira; (II) transparência, mormente no tocante à linguagem empregada e os critérios empregados pelas empresas operadoras de aplicativos para oferta de viagem, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da plataforma⁷²; (III) redução dos riscos inerentes ao trabalho; (IV) eliminação de discriminação, assédio e violência no trabalho; (V) abolição do trabalho infantil; (VI) eliminação do trabalho análogo ao escravo; e (VII) direito à representação de classe⁷³.

A fim de se conferir maior efetividade ao princípio da transparência, a redação legal propõe-se a regulamentar a fiscalização através dos artigos 12 a 14 do *sub examen* referencial normativo. Segundo eles, caberá às empresas que operam as plataformas digitais de aplicativos seguir o dever de diligência na prevenção de abusos aos direitos dos trabalhadores. Mais: a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego estarão incumbidos da fiscalização das informações prestadas pelas operadores de

⁶⁹ Art. 3º, § 2º do PLP 12/2024.

⁷⁰ Art. 4º, § 3º do PLP 12/2024.

⁷¹ Art. 4º, § 2º do PLP 12/2024.

⁷² Art. 7º, I e art. 8º do PLP 12/2024.

⁷³ Itens III a VII, respectivamente: art. 7º II, III, V, VI e IV do PLP 12/2024.

aplicativos, ficando-lhes autorizado o compartilhamento informacional por meio de convênio ou outro instrumento a fim para que se maximize a efetividade desta incumbência.

4. DO IMPACTO ECONÔMICO

A positivação de direitos implica custos. Uma norma em mera abstração não produz seu resultado no plano fático. Então, faz-se necessário aplicar trabalho externo. Caso nada se fizesse, os direitos surgiriam natimortos. Isso se aplica até mesmo àqueles de mera abstenção, como bem sintetizaram Holmes e Sunstein (2019):

Se os direitos fossem meras imunidades à intromissão do poder público, a maior virtude do governo (pelo menos no que diz respeito ao exercício dos direitos) seria a paralisia ou a debilidade. [...] Todos os direitos custam caro porque todos eles pressupõem que o contribuinte financie um mecanismo eficiente de supervisão, que monitore o exercício dos direitos e o imponha quando necessário (Holmes; Sunstein, 2019, p. 31).

Traz-se essa ideia porquanto a efetivação integral da CLT, máxime pela sua ampla gama protetiva, atrai invariavelmente gastos monetários de grande monta ao segmento econômico.

Nada obstante o quase irreprochável avanço do neoconstitucionalismo, centrado nas Constituições e nos direitos humanos, o que se pretende neste tópico é compreender a extensão do impacto econômico decorrente da aplicação desses direitos trabalhistas. Afinal, eles geram encargos aos empregadores e agentes econômicos, influenciando nos custos finais do serviço e do produto, de modo a afetar, inclusive, o interesse dos consumidores e contratantes no setor econômico respectivo.

No caso dos aplicativos, ainda não foi possível dimensionar o impacto econômico, bem como o grau de afetação da demanda consumerista, em razão da regulamentação prevista no PLP 12/2024. Contudo, especialistas apontam para um inevitável aumento no custo dos serviços prestados (Valadares, 2024). Aumento este de no mínimo 50% pelos cálculos de Paulo Renato Fernandes (Jovem Pan, 2024), professor de direito da FGV-RJ. Explica-se o encarecimento por: (a) encargos totais de 27,5%; (b) valores ressarcitórios sobre a atividade; (c) entre outros parâmetros valorativos mínimos à dignidade e segurança laborais.

Disso, percebe-se que: uma nova realidade necessita de novos métodos. E para se não cair no escopo da mera abstração, deve-se atentar às consequências materiais advindas da proposta regulatória. Imperioso cuidado, porque, a despeito da vastidão protetiva da CLT, sua aplicação a modelos econômicos estranhos pode vir a gerar impactos deletérios, qual a insegurança econômica pela redução da demanda de serviço.

Nesse quesito, vale traçar um paralelo quanto a situação dos empregados domésticos após a aprovação da Lei Complementar nº 150 de 2015, que instituiu o FGTS para os empregados domésticos. Segundo artigo publicado no Conjur (Weiss, 2024), pelo menos 600 mil empregados domésticos perderam seus empregos entre os anos de 2015 e 2022, sendo os principais fatores:

- a) custo do pagamento do próprio FGTS para o empregador doméstico;
- b) custo da rescisão do empregado (40% sobre os depósitos de FGTS), que desestimula qualquer contratação;
- c) custo e desgaste para cumprir a burocracia associada à contribuição para o FGTS;
- d) risco fiscalizatório em relação à contribuição;
- e) e, por fim, o aumento do risco trabalhista em razão do novo encargo.

Assim sendo, a partir do comparativo, é possível deduzir que, apesar dos ganhos relacionados às garantias, o aumento dos encargos torna menos atrativo um determinado setor do mercado para os empregadores e/ou consumidores, acarretando a diminuição da demanda pelos serviços prestados, principalmente se o serviço não for essencial, como no caso dos empregados domésticos e motoristas de aplicativo. Situação que é agravada em contextos de crise econômica, cenário assaz familiar ao Brasil.

5. DA COMPARAÇÃO

Ambos os modelos regulatórios promovem a dignidade do trabalho ao estipularem parâmetros civilizatórios mínimos, v.g., limitação da jornada de trabalho e integração ao sistema da previdência social. Também consta em ambos um significativo arcabouço principiológico, tal como se viu em itens anteriores deste presente ensaio. Imprescindível lembrar que os dois gozam de representação sindical/coletiva.

Contudo, a dissimilitude impera quando da análise desses modelos.

Primeiro, o objeto é diverso. Enquanto a CLT trata essencialmente da relação de emprego, valendo-se máxime dos requisitos legais constantes de seu artigo 3º, o PLP 12/2024 versa sobre a “a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas”. Sendo assim, estão excluídos os motoristas de aplicativo de motocicleta, bem como os motoristas entregadores de bens, alguns dos quais preferem – e isso também está fora do escopo regulatório do projeto de lei – a bicicleta.

Segundo, a natureza jurídica dos celetistas, no mais das vezes, é de empregado, ao passo que no PLP tem-se a categoria de “trabalhador autônomo”. Corolário este que repercute em temas juridicamente importantes variados, em especial no tocante à previdência.

Terceiro, a alíquota previdenciária do contribuinte individual – como visto linhas acima – está definida em valor fixo. Já para aqueles trabalhadores regulados pela CLT, essa taxa é progressiva. Isso representa um claro incentivo legal à categoria laboral pormenorizada no projeto de lei em comento.

Quarto, o instrumento negocial típico da CLT é o contrato de trabalho. Mas, tal exigência contratual é alheia à modelagem do PLP 12/2024. Inclusive, o molde jurídico-instrumental mais comum são os contratos por adesão, em completa dissonância com aquilo visto nas relações interpostas pela CLT.

Quinto, quanto aos requisitos da classificação de emprego: a) a pessoalidade traduzida pela prestação infungível de serviço mostra-se presente na CLT e no PLP 12/2024, visto que o condutor que presta o serviço, além de precisar ser pessoa física – e não uma PJ, tampouco um robô -, necessita corresponder àquele cadastrado no aplicativo. Entretanto, ressalta-se que o cliente deste serviço opera via despersonalização, interessando-lhe apenas a prestação do serviço de transporte. b) a onerosidade é critério referente à remuneração econômica, condição evidente em ambos os modelos, nada obstante os trabalhadores do PLP gozarem de maior flexibilidade como, por exemplo, ao seu regime de horário. c) A habitualidade, isto é, reiteração e continuidade no tempo, é requisito inobservado nos motoristas de aplicativo; d) Subordinação: trata-se de relação hierárquica sobre controle de vontade autorizado pelo ordenamento. Aqui cumpre relembrar a já discutida subordinação algorítmica, retrotranscrita sob sistemas de avaliação que servem, não raro, como mandantes da estrutura laboral, de sorte a influir no rendimento do trabalhador cadastrado.

Portanto, restam inequívocas as diferenças e semelhanças entre as duas configurações regulatórias da atividade laboral.

5.1 DOS TAXISTAS

Anterior, mas não de todo obsoleto aos motoristas de aplicativo, a categoria profissional dos taxistas é normatividade norteada, desde 2011, pela positivação da Lei 12.468. Nela se identifica uma diferença substancial com a atual configuração laboral delineada pelo PLP 12/2024: a existência de classes distintas entre taxista empregado e taxista autônomo, locatário, ou auxiliar.

Os empregados regem-se pela CLT e inscrevem-se à previdência como segurados do INSS. Os demais também recebem igual tratamento previdenciário, porém com regulação diversa no tocante ao restante dos direitos trabalhistas.

Finalmente, ressalta-se como ponto de contato, primeiro, a fixação de piso salarial e, segundo, a representação sindical. Todavia, assim como acontece com os motoristas de

aplicativo, muitas reivindicações dos taxistas não foram atendidas, vide os inúmeros vetos aplicados pela então presidente Dilma Rousseff.

5.2 DUMA ALTERNATIVA PARA ENQUADRAMENTO CELETISTA

Atentando-se aos requisitos legais para configuração de vínculo empregatício, observamos que, quanto aos motoristas de aplicativo, a onerosidade e a subordinação em sentido algorítmico são de fácil atendimento. Diversamente ocorre com a pessoalidade e a habitualidade. Sobre aquele, consigna-se que ao cliente interessa somente a prestação do serviço de transporte individual, pouco importando quem o executa. Pauta-se, pois, pela despersonalização. Doutro lado, porém, pode-se argumentar que a pessoalidade exigida pela lei se cumpriria pelo laço, esse sim personalíssimo, entre motorista e empresa operadora do aplicativo. Então, sob uma perspectiva, poder-se-ia defender a observância deste requisito. Já quanto à habitualidade, esta se perfectibilizaria tão só na hipótese de criação dum sistema bipartido para a disciplina do objeto regulatório do projeto de lei complementar nº 12 de 2024 – assemelhando-se ao modelo dos taxistas há pouco explicado. Explicamo-nos.

Caso se estabelecesse uma modalidade de trabalho em tempo integral, com adoção instrumental do contrato de trabalho, voltada àqueles que usam o aplicativo como fonte principal de renda, distinta dos outros motoristas que fazem uso da plataforma apenas a título de complementação econômica, o enquadramento na modalidade celetista seria possível. Isso porque a condição de habitualidade estaria completa. No entanto, seria necessário estipular expressamente no contrato formulário a sua natureza empregatícia. Doutra ponta, restaria a categoria dos motoristas de trabalho complementar, cujos termos de adesão seriam diversos daqueles postos à primeira classe supracitada.

Assim, a partir de uma segmentação bipartida, o rol garantista extensivo da CLT poderia ser juridicamente aplicável a alguns motoristas de aplicativo sem despontar na absoluta desvirtuação deste novo modo de exploração econômica, tão cara à dinamicidade e celeridade da *sharing economy*. Afinal, a classificação dos motoristas de trabalho complementar nos moldes de trabalho avulso (art. 58-A da CLT) seria absurda, vez que há pessoas cujo interesse no uso do aplicativo reduz-se à ocasionalidade, portanto, na ausência de pretensão de cumprimento mínimo de horas, tal como exposto no art. 3º, § 1º, II do PLP 12/2024⁷⁴.

⁷⁴ “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. [...] II - inexistência de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço.”

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conclusão, reitera-se que o projeto de lei complementar número 12 de 2024 traz ao repertório normativo pátrio importantes atualizações laborais. Uma vez instalada a economia de compartilhamento, imperiosa se torna a tarefa de modernização jurídica sobre as relações de trabalho. E isso foi cumprido.

O texto legal introduz: (a) piso-salarial; (b) limitação da jornada de trabalho – em que pese as considerações de eficácia prático-social já delimitadas em item pretérito; (c) participação pela via da operadora de aplicativo à previdência social; (d) organização coletivo-negocial, sobretudo através de sindicatos ora regulares; entre outras melhorias de cunho protetivo.

Contudo, não se pode olvidar também das insuficiências, a saber: (a) objeto regulatório com escopo assaz diminuto, em descompasso com a realidade brasileiro-laboral; e (b) inaplicabilidade da CLT, implicando ausência de algumas garantias de trabalho, sobretudo quanto ao adicional de trabalho noturno e quanto às férias.

Outro tema aventado neste ensaio concerne à possível criação dum sistema regulatório dual para os motoristas de aplicativo, dividido nas categorias de emprego e autônomo.

De todo modo, cumpre reconhecer o esforço legislativo ao tratar deste fenômeno tipicamente contemporâneo que é a uberização do trabalho em face da *sharing economy*, que se mostrou receptivo a atualizações jurídicas. Porém, o debate permanece aquecido e certamente muito em aberto.

REFERÊNCIAS

BEZERRA, Eudes Vitor; PEREIRA, Diogo Vieira; BEZERRA, Claudia Maria da Silva. A tecnologia e as relações trabalhistas: uber e os novos paradigmas na estrutura laborativa. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, vol. 9, nº 2, p. 45-63, jul-dez 2023.

FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista TST**, São Paulo, vol. 86, nº 3, p. 40-56, jul-set 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Método, 2015.

HOLMES, Stephen & SUNSTEIN, Cass R. **O custo dos direitos**: por que a liberdade depende dos impostos. Tradução: Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2019.

JOVEM PAN. **Jovem Pan News**. Professor explica o que muda com projeto para motoristas de aplicativos. Youtube, 4 de março de 2024. Disponível em:

https://www.youtube.com/watch?v=0Nzcm1qs4OU&ab_channel=JovemPanNews Acesso em: 14 abr. 2024.

MARQUES, Cláudia Lima. **Contratos no código de defesa do consumidor**: o novo regime das relações contratuais. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998.

OLIVEIRA, Gabriela Varella. **Entregadores via plataformas digitais no Brasil e a pandemia do covid-19**: desafios do direito do trabalho. Dissertação de Mestrado – Faculdade de Direito da UFPR. Curitiba, 2021.

VALADARES, Davi. PL que regula trabalho com aplicativo pode aumentar o preço do meu Uber ou 99? **Jornal Terra**, 18 mar. 2024. Disponível em: <https://www.terra.com.br/economia/pl-que-regula-trabalho-com-aplicativo-pode-aumentar-o-preco-do-meu-uber-ou-99,78550de66d83bcfa192e1d6a227bb553yzq98tdn.html>. Acesso em: 14 abr. 2024.

WEISS, Fernando Lemme. PL dos aplicativos: quando o direito atrapalha a economia. **Conjur**, 01 abr. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-abr-01/pl-dos-aplicativos-quando-o-direito-atrapalha-a-economia/>. Acesso em: 14 abr. 2024.

COMPARAÇÃO ENTRE O PLP 12/2024 E O MODELO PREVISTO NA CLT

Eduarda Ribeiro Cardoso⁷⁵

Gabriela Nicolau da Silva⁷⁶

Laura Paludzyszyn D'Avila Cargnini⁷⁷

Maria Carolina Werckmeister Thomazini⁷⁸

Mariana Carneiro Ramos⁷⁹

1. INTRODUÇÃO

A revolução digital trouxe, ao longo dos anos, inúmeras transformações no mundo globalizado, que impactam decisivamente a economia e as relações de trabalho. Dentre essas transformações, a prestação de serviços por meio de plataformas digitais fragilizaram significativamente o reconhecimento do vínculo de emprego entre a empresa e o empregado. No caso das plataformas digitais prestadoras de serviço de transporte, as grandes corporações, como “Uber” e “99 táxi”, assumem o papel de intermediadoras desse serviço que é realizado por motoristas que consentiram com os termos de uso do aplicativo, mas, juridicamente, não são reconhecidos como empregados.

Em uma pesquisa realizada pelo PNAD e divulgada pelo IBGE, constatou-se que, no Brasil, havia 1,5 milhão de pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços em 2022. Desse cenário, revelou-se que 778 mil pessoas trabalhavam por meio de aplicativos de transporte de pessoas, como trabalho principal, tanto na modalidade táxi, quanto por outros meios. Diante disso, nota-se que o trabalho via plataformas digitais de transporte possui alta taxa de adesão no Brasil por conta, principalmente, da flexibilidade e da autonomia que essa modalidade proporciona ao trabalhador. No entanto, esses aparentes benefícios mascaram as condições precárias e exploratórias do fenômeno de “uberização” do trabalho.

Essa precarização só é possível em vista da falta de regulamentação dessa modalidade de trabalho, que impossibilita o reconhecimento do vínculo empregatício entre as plataformas e os trabalhadores e, conseqüentemente, dificulta a proteção dos direitos e

⁷⁵ Discente de graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná - eduardaribeirocardoso00@gmail.com.

⁷⁶ Discente de graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná - gabicolau14@gmail.com.

⁷⁷ Discente de graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná - laurapdac13@gmail.com.

⁷⁸ Discente de graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná - mcwthomazini@gmail.com.

⁷⁹ Discente de graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná - mcarneiroramos@gmail.com.

das garantias fundamentais desses indivíduos. Como forma de amenizar esse cenário, no dia 4 de março de 2024, o governo federal apresentou o Projeto de Lei nº 12 de 2024 como tentativa de garantir determinados direitos trabalhistas e previdenciários a essa classe trabalhadora.

Diante do exposto, a presente pesquisa visa traçar um quadro comparativo entre o formato de trabalho proposto no projeto de lei nº 12 de 2024 com as medidas protetivas dispostas na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) de forma a apontar os furos legislativos do projeto de lei em questão, bem como será realizada uma análise crítica das possíveis implicações aos trabalhadores em caso de aprovação pelo Congresso Nacional.

Assim sendo, este trabalho busca evidenciar as nuances do referido projeto de lei mediante revisão bibliográfica de artigos científicos, bem como de matérias nos sites oficiais do governo federal e análise de dados relativos ao trabalho realizado por meio de plataformas digitais de transporte.

Em vista disso, a pesquisa foi dividida em cinco pontos principais, sendo eles (1) a crise relacionada às leis trabalhistas, a qual vem contribuindo para o fenômeno da uberização, e como isso implica em uma desestruturação dos direitos trabalhistas; (2) a abordagem do modelo protetivo da Consolidação das Leis do Trabalho com enfoque nos princípios que norteiam as relações de trabalho; (3) a exposição do projeto de lei nº 12 de 2024, bem como sua conjuntura política; (4) as principais semelhanças e diferenças do formato proposto no projeto de lei em questão e o modelo previsto na CLT; e, por fim, (5) a análise crítica do resultado desse estudo de modo a evidenciar os avanços e os retrocessos presentes no projeto.

2. CRISE NO MUNDO DO TRABALHO, O FENÔMENO DA *UBERIZAÇÃO* E A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS

Se por um lado a globalização e a tecnologia, frutos do neoliberalismo e intensificados por um capitalismo selvagem, vêm proporcionando novas descobertas e avanços, é indiscutível as múltiplas crises que as acompanham. O mercado de trabalho se mostra com uma piora global: aumento das desigualdades e da informalidade, diminuição da qualidade dos empregos e das perspectivas, insalubridade e salários irrisórios; características que revelam que os avanços estão mais beneficiando o acúmulo de capital do que o trabalho e o trabalhador em si.

Essa realidade, então, passa a ser marcada por consecutivas reformas que buscam remediar a crise trabalhista, mas que acabam por desestruturar e piorar as taxas de desemprego. Segundo o estudo desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho,

ocorreram 642 mudanças nos sistemas laborais em 110 países e em mais da metade dos casos, houve uma redução da proteção ao emprego em caráter permanente e que, a médio prazo, contribuiriam para uma piora das taxas de desemprego, principalmente em países em desenvolvimento.

Observa-se então, que as medidas cada vez mais liberais em prol de uma suposta melhora, na verdade contribuem para uma perda sistemática de direitos e garantias dos trabalhadores, principalmente quando governos de direita e extrema-direita assumem o poder. Segundo o relatório de Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo, a taxa de desemprego mundial em 2023 (5,1%) mostrou uma melhora, porém, para os pesquisadores essa taxa deverá aumentar em 2024, principalmente no cenário marcado pelo crescimento de trabalhadores em pobreza extrema e moderada, o aumento da desigualdade de renda e o desequilíbrio da participação no mercado.

Quando o olhar volta-se para a América Latina, é evidente a amplificação desses problemas, que não só possui um histórico de intensas explorações e violações de direitos, mas que também, para o sociólogo brasileiro Emir Sader, foi o laboratório de experiências neoliberais e o lugar onde o neoliberalismo mais se expandiu. A partir disso, os fenômenos de precarização e flexibilização retratam as diversas e profundas desregulações que marcam as relações de trabalho. Conforme o novo relatório do Panorama Laboral de 2021 da OIT, após a pandemia do COVID –19 as sociedade latinas são marcadas pela “relação estreita entre a informalidade do trabalho, a baixa renda e a desigualdade”, atingindo de maneira mais intensa mulheres, jovens e pessoas menos qualificadas. Assim, é nítido que a pandemia apenas catabolizou uma condição marcada pela precariedade e a exploração.

No Brasil, a informalidade se torna a principal alternativa de sobrevivência em meio a disputas políticas, reformas trabalhistas, inflação e ondas de desemprego. Segundo o IBGE, ainda com uma taxa de desemprego de 7,8%, o país registrou 39 milhões de trabalhadores informais em 2023, o que equivale a 31,9% da população, sendo a região norte e nordeste com os maiores percentuais. Para o instituto, considera-se trabalhador informal aquele empregado no setor privado sem carteira assinada, o doméstico sem carteira assinada e o que atua por conta própria ou como empregador sem CNPJ, além daquele que ajuda parentes em determinada atividade profissional. Essa alternativa de trabalho intensificou-se principalmente com a reforma trabalhista de 2017 que, segundo a economista Juliane Furno "A informalidade aumentou não só pelas crises econômicas, mas, sobretudo, porque foram possibilitados novos vínculos informais".

Observa-se então, que a informalidade vem acompanhada pela perda de garantias, insegurança econômica, horas excessivas de trabalho, leis mais brandas e permissivas, e

uma deterioração na qualidade dos empregos. É importante frisar ainda, que essa modalidade de trabalho não afeta apenas os trabalhadores, mas também toda a estrutura estatal, visto que as arrecadações fiscais diminuem e ocorre um aumento da insuficiência do INSS, tendo tanto um impacto individual quanto coletivo.

Além dos fenômenos da terceirização e da pejetização, que podem precarizar a vida dos trabalhadores, a sociedade brasileira possui uma nova modalidade, a uberização. O termo qualifica uma situação em que o trabalhador atua por meio de aplicativos conforme a demanda, pautado na flexibilidade e nenhum vínculo com a plataforma. Na realidade, o que ocorre é uma exploração intensa e uma extorsão de direitos e garantias anteriormente consolidados, uma baixíssima remuneração por hora trabalhada e nenhum tipo de proteção ou garantia de seguro pelos riscos enfrentados. A falta de vinculação que traz consigo a ilusória ideia de liberdade, acaba na verdade por afastar uma proteção legal visto as divergências de atuação das plataformas digitais e a lei trabalhista.

3. O MODELO PROTETIVO DA CLT

Primeiramente, explica-se que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) representa um compilado das leis voltadas ao trabalho no Brasil. Foi promulgada em 1º de maio de 1943, por meio do Decreto Lei 5243, durante o Governo Getúlio Vargas. A criação da CLT se mostrou necessária visto que, anteriormente, havia apenas leis esparsas, as quais se mostravam insuficientes para a proteção efetiva do trabalhador, já que grande parte da legislação se destinava a uma categoria específica de profissionais, por exemplo. Por tais razões, em um primeiro momento, as leis trabalhistas careciam de coerência e aplicabilidade. Assim, surge um sistema com a finalidade de garantir de forma mais robusta os direitos do trabalhador, criando uma sistemática protetiva e principiológica.

Nesse sentido, diante de uma lógica liberal, na qual as garantias dos trabalhadores se encontram ameaçadas, surge a necessidade de um microssistema jurídico que, por meio de uma intervenção maior do Estado, seja capaz de não só equilibrar as relações jurídicas, como também, e sobretudo, proteger a parte que se presume mais frágil na relação, nesse caso, o empregado.

Apesar de também estar envolvida em questões políticas e busca por poder do então governo, é também justamente sob essa racionalidade de proteção e garantia de direitos que se teria construído a CLT. Assim, observa-se, por exemplo, os princípios que regem sua interpretação, destacando-se aqui o Princípio da Proteção e, especificamente, o subprincípio *in dubio pro operário*, o qual indica a necessidade de interpretação que favoreça a parte mais vulnerável.

Além disso, observa-se por meio do artigo 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas, a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, sendo assim:

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 (grifo nosso).

Assim, é possível identificar a pretensão de uma legislação mais garantista ao trabalhador. Entretanto, sabe-se que a realidade fática se mostra muito mais complexa, e vários desses direitos não têm sido cumpridos.

Dessa forma, fala-se na questão dos motoristas de aplicativo. Essa categoria de trabalhadores cresceu exponencialmente nos últimos anos, sobretudo com o advento da Pandemia de COVID-19, que alterou profundamente as relações econômicas.

Observa-se assim que, de acordo com pesquisa realizada pelo IBGE, em outubro de 2023, havia 2,1 milhões de trabalhadores que utilizavam as plataformas digitais como sua principal fonte de renda. No entanto, essa classe ainda não é abarcada pela Consolidação das Leis Trabalhistas, mostrando que tal legislação não se mostra capaz, em muitas vezes, de acompanhar as mudanças sociais e econômicas, decorrentes também das novas tecnologias.

As consequências práticas disso se revelam na medida em que as garantias previstas aos empregados na CLT acabam por ficar alheias a essa nova classe de trabalhadores.

Cita-se ainda a Reforma Trabalhista, a qual se deu por meio da Lei 13.467 de julho de 2017 e foi responsável por transformações profundas e em grande medida, prejudiciais ao trabalhador no ordenamento jurídico. Tal reforma gerou um afrouxamento das disposições trabalhistas em vários pontos da lei, como no artigo 611-A, que permite a flexibilização da jornada de trabalho e inclusive a redução de intervalos, representando portanto, grande retrocesso aos direitos dos trabalhadores. Assim:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
I - pacto quanto à **jornada de trabalho**, observados os limites constitucionais;
II - **banco de horas** anual;
III - **intervalo intrajornada**, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (grifo nosso).

Dessa forma, nota-se os constantes ataques que a CLT vem sofrendo, tendo em vista que o artigo acima observado, ao permitir que acordos coletivos tenham prevalência sobre a própria lei, acaba por retirar a segurança jurídica do trabalhador. Ainda, por meio desses mecanismos, atenta-se contra o Princípio da Irrenunciabilidade presente no Direito do

Trabalho, tendo em vista que o consenso não deveria ser suficiente para suprimir garantias fundamentais do trabalhador, como descanso e remuneração.

É possível também, no mesmo dispositivo de lei, observar a precarização em relação à remuneração do trabalhador:

V - plano de cargos, **salários** e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

[...]

IX - **remuneração por produtividade**, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual (grifo nosso).

Outra alteração relevante no âmbito da Reforma Trabalhista se deu nos parágrafos do artigo 477, o qual teve alguns de seus parágrafos revogados, como o 1º e o 7º, os quais possuíam a seguinte redação:

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, **só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.**

[...]

§ 7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador (grifo nosso).

A partir da análise de tais dispositivos, bem como de sua exclusão pela Lei no 13.467/2017, nota-se a gravidade de tal flexibilização, visto que o trabalhador se encontra ainda mais vulnerável perante o empregador, considerando que não está protegido pelo ordenamento jurídico nem por instituições que deveriam preservar os direitos trabalhistas, tais como sindicatos e o Ministério Público do Trabalho e da Previdência Social.

Por conseguinte, com base em tais movimentos de precarização do trabalho, observa-se um viés de ampliação da exploração do trabalhador por parte dos empregadores, concomitantemente a uma supressão de direitos. Com isso, é nítida a insuficiência da CLT a cumprir o que se propõe, tanto para profissões consideradas tradicionais, quanto para aquelas que vêm surgindo em decorrência de novas tecnologias e mudanças sociais, como trabalhadores de aplicativo.

4. AS PROPOSTAS DO PLP 12/2024

Diante de todo o exposto, cabe analisar o Projeto de Lei Complementar nº 12 de 2024, o qual se dispôs a tratar das relações de trabalho de motoristas de aplicativos com as respectivas plataformas, ou, nos termos do Projeto, das relações intermediadas por

empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas.

O projeto foi apresentado pelo Governo Federal em março de 2024, e pode ser considerado como resultado de cerca de 10 meses de reuniões de um Grupo de Trabalho entre governo, empresas de aplicativo e motoristas indicados por centrais sindicais. Ainda assim, o projeto não foi bem recebido por pessoas de diversos espectros políticos, tanto entre os que são parte da categoria quanto entre os especialistas, na medida em que propõe uma espécie de “autonomia com direitos”. De modo geral, por um lado os trabalhadores passariam a ter uma remuneração mínima por hora, carga horária máxima diária, bem como direito à contribuição ao INSS; por outro, o projeto não reconhece a relação de subordinação, de modo que os trabalhadores não têm um vínculo empregatício reconhecido e acesso a direitos previstos na CLT, além da contemplação de apenas motoristas de passageiros com carros, não regulamentando as relações da plataforma com outras categorias tão ou mais vulnerabilizadas quanto, como a dos entregadores. Portanto, a proposta reflete ainda um viés conservador, no qual se mantém a premissa da autonomia, mas com acesso à um mínimo de direitos.

De modo mais específico, o projeto cria a categoria de trabalhador autônomo por plataforma, a qual será regida pela 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 (art. 3º do PLP nº 12/2024). Além disso, o projeto exige que não possa existir nenhuma relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora do aplicativo, bem como que não haja exigências relativas a tempo mínimo.

Por outro lado, a lei estabelece um período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma de 12 horas diárias, mas essa contabilização engloba apenas o tempo entre o aceite do motorista na corrida e a chegada do usuário ao destino, ou seja, o tempo em que o trabalhador fica à disposição do aplicativo, sem que esteja efetuando o transporte, não é contabilizado.

Quanto à transparência das operações na plataforma, o projeto estabelece em seu artigo 8º que o trabalhador deve ter

(...) 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.

Desse modo, o projeto demonstra uma preocupação com a disponibilidade de informações aos trabalhadores, o que pode ser considerado como um elemento de incremento da autonomia dessa categoria, na medida em que possibilita ao trabalhador agir de modo mais consciente e determinado quanto aos seus serviços na plataforma.

Além disso, os artigos 3º e 8º citam uma remuneração mínima, a qual é descrita no artigo 9º e seus parágrafos. O referido artigo estabelece que a remuneração mínima deverá ser equivalente ao salário mínimo nacional, acrescido do ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço.

Esses custos devem englobar, 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 (§1º). Ademais, estabelece como mínimo o valor horário de R\$32,10, o qual é contabilizado, como dito anteriormente, somente entre o aceite da corrida e a chegada do usuário ao destino (§2º). Desse valor, somente R\$8,03 seria referente à prestação do serviço em si, sendo os demais R\$24,07 a título de ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço (§3º). Ainda no mesmo artigo, o §6º estabelece que se o valor recebido pelas horas trabalhadas for inferior ao valor horário estabelecido, a empresa deverá apurar e realizar o repasse complementar da diferença no prazo estabelecido pelo projeto.

Em matéria previdenciária, o projeto estabelece que o trabalhador dessa categoria se enquadra como contribuinte individual, devendo ser aplicada a alíquota de 7,5% sobre o salário-de-contribuição, sendo que este corresponde a 25% do valor bruto auferido ao mês (artigo 10º). A empresa operadora de aplicativo, por sua vez, contribuirá à alíquota de 20% ao mês, incidente sobre o salário de contribuição do trabalhador que preste o serviço por ela intermediado.

Assim, fica explícito que o projeto de lei estabelece valores, direitos e deveres mínimos aos trabalhadores e às empresas operadoras de aplicativos, bem como visa garantir, ou ao menos formalizar, uma espécie de autonomia do trabalhador, afastando-o da configuração de subordinação que o levaria a ter acesso a um rol mais protetivo de direitos.

Diante da breve exposição sobre os tópicos mais relevantes do PLP nº 12/2024, cabe analisar as divergências e congruências dessa configuração com o modelo protetivo da CLT, conforme anteriormente descrito, com o objetivo de comparar as normas e estabelecer em que medida são mais ou menos protetivas aos trabalhadores.

5. DIVERGÊNCIAS E CONGRUÊNCIAS

O Projeto de Lei Complementar nº 12 de 2024 visa fornecer uma regulamentação mínima aos trabalhadores de aplicativos, prevendo, como acima abordado, horas de trabalho máxima, remuneração horária mínima, limitações ao comportamento da plataforma, bem como garantias previdenciárias e representação sindical. Dessa forma, ao formalizar esse trabalho e garantir direitos e proteções mínimas, se aproxima do modelo protetivo previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que busca equilibrar a relação desigual entre empregado e empregador, tendo em vista que o primeiro se submete ao segundo, abrindo mão de sua vontade, em troca do salário, sendo assim, parte economicamente mais vulnerável e merecedora de proteção jurídica. Entretanto, o Projeto de Lei difere significativamente desse modelo ao classificar os motoristas de aplicativo como trabalhadores autônomos, não identificando, assim, um vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa e, dessa forma, priorizando a autonomia do trabalho sobre a segurança, deixando de prever determinados direitos e garantindo os previstos de forma mínima.

Nesse sentido, a CLT, em seu artigo 3º, prevê como empregado *“toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”*. Assim, são requisitos para a configuração do vínculo empregatício: pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. Contudo, o artigo 3º, §1º, incisos I e II, do PLP nº 12/2024, prevê as condições para enquadramento na categoria de trabalhador autônomo por plataforma, quais sejam, inexistência de qualquer relação de exclusividade entre o trabalhador e a plataforma, bem como inexistência de quaisquer exigências quanto a tempo mínimo a disposição e habitualidade na prestação de serviços. Dessa forma, verifica-se a ausência de um requisito essencial à configuração do vínculo empregatício, a subordinação.

Assim, diante da não configuração desse vínculo, diversos direitos previstos pela CLT e também garantidos constitucionalmente (artigo 7º, CF/88) e não previstos no PLP nº 12/2024, deixam de ser assegurados aos trabalhadores autônomos, entre eles descanso semanal remunerado, férias anuais remuneradas (art. 129 da CLT), pagamento de horas-extras (art. 59 da CLT), décimo terceiro, licença maternidade e paternidade, adicionais noturnos (art. 73 da CLT) ou de insalubridade, recolhimento de Fundo de Garantia de Tempo do Serviço – FGTS e irredutibilidade salarial.

Além disso, o Projeto de Lei prevê aos trabalhadores que nela se enquadram uma contribuição previdenciária *“calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do Regime*

Geral de Previdência Social” (art. 10º, PLP nº 12/2024), aproximando-os da proteção conferida aos empregados enquadrados pela CLT. Contudo, desta se diferencia ao enquadrar, neste mesmo artigo, os motoristas de aplicativo como segurados contribuintes individuais, o que implica em algumas normas diferenciadas no Regime Geral de Previdência Social, em relação ao empregado. Por outro lado, estipula à empresa operadora de aplicativo responsabilidade pelo recolhimento da contribuição previdenciária (art. 10º, §2º, PLP nº 12/2024), aspecto que será mais criticamente aprofundado no ponto 6 do presente trabalho.

Ademais, outra previsão menos protetiva do PLP nº 12/2024, em comparação à CLT, se refere à remuneração mínima prevista, tendo em vista que, conforme expresso no artigo 9º, §2º, do PLP nº 12/2024, para fins do cálculo do valor horário mínimo contabiliza-se apenas o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino. Logo, o tempo de disponibilidade do trabalhador, aguardando a oferta de uma viagem, ou o tempo para realizar manutenções necessárias ou intervalos entre viagens não é contabilizado para fins da remuneração mínima. Além disso, não há nenhuma previsão quanto à adicionais noturnos ou de insalubridade, nem de hora-extra, sendo previsto apenas o limite diário de doze horas dentro da plataforma (art. 3º, §2º).

Dessa forma, verifica-se que o PLP nº 12/2024 se assemelha ao modelo protetivo previsto pela CLT, ao determinar uma jornada máxima de trabalho, uma remuneração mínima por hora trabalhada, contribuição previdenciária, bem como representação sindical. Contudo, ao configurar como requisito para o enquadramento na categoria trabalhador por aplicativo a ausência de exclusividade e ausência de determinadas exigências pelo aplicativo, excluindo, assim, o requisito da subordinação, deixa de prever a existência de um vínculo empregatício e, dessa forma, classifica essa categoria como trabalhadores autônomos. Dessa maneira, os afasta das diferentes gamas de direitos e garantias previstas na CLT, posto que esta se aplica somente a relações de emprego, deixando tais trabalhadores ainda à margem de uma regulamentação mais protetiva, apesar de avançar na previsão de garantias mínimas.

6. CRÍTICA

Diante de todo o exposto, é possível traçar algumas críticas ao PLP nº 12/2024, tendo em vista ter sido elogiado e criticado por especialistas e trabalhadores de diversos posicionamentos políticos.

Primeiramente, um objeto passível de crítica é a exclusão de trabalhadores que exercem serviços por aplicativo do âmbito de proteção do Projeto de Lei, como motociclistas e entregadores, categorias estas tão ou mais vulnerabilizadas quanto motoristas de transporte de passageiros. Essa não inclusão não é fundamentada no projeto

e prejudica a segurança jurídica dessas relações, visto que trabalhadores que exercem atividades de naturezas semelhantes podem vir a não receber o mesmo tratamento jurídico.

Além disso, pode-se notar que a manutenção desses trabalhadores como autônomos prejudica o acesso a um rol mais protetivo de direitos, o que pode ser considerado uma precarização da relação trabalhista.

Há aspectos que demonstram que apesar de não haver subordinação direta dos trabalhadores por aplicativo e a empresa, o sistema de algoritmos dessas plataformas exerce uma espécie de controle sobre os trabalhadores, influenciando no seu livre arbítrio, por exemplo ao oferecer determinadas viagens com base no comportamento e no perfil do trabalhador, bem como determinar a tarifa a ser paga ao motorista com base em parâmetros não expostos a ele, os quais podem a qualquer momento ser alterados unilateralmente pela empresa, sem as devidas contraprestações.

Nesse quesito, pode-se dizer que há uma relação de assimetria entre os trabalhadores por aplicativo e a plataforma, que exerce um controle algoritmo não transparente sobre os primeiros, o que poderia levar à uma mitigação do conceito tradicional de subordinação - compreendido como o trabalho realizado mediante supervisão e direção do empregado pelo empregador - visto que, apesar de não haver uma subordinação direta e pessoal, os trabalhadores por aplicativo devem atuar conforme os parâmetros definidos pelos algoritmos das plataformas, se sujeitando a seu controle e suas regras. Dessa forma, ao classificá-los como autônomos, o Projeto em certa medida deixa de levar em consideração essas novas formas de configuração do trabalho diante das novas tecnologias, priorizando uma aparente autonomia do trabalhador em detrimento das reais condições nas quais ele atua, podendo vir a trabalhar extensas horas diariamente, se adaptando ao controle e ao algoritmo da plataforma, contudo sem a possibilidade de lhe ser conferida maior segurança e estabilidade, diante do não reconhecimento de vínculo trabalhista.

Nesse mesmo sentido, foi o que constatou o procurador do Ministério Público do Trabalho, Ilan Fonseca, em sua tese de doutorado, que consistiu em uma pesquisa empírica na qual tirou licença do cargo público para trabalhar, durante quatro meses, como motorista "parceiro" da Uber de modo a vivenciar de fato a rotina e os desafios que esses trabalhadores são submetidos, como relata em entrevista em matéria redigida pela BBC News Brasil.

Nesse aspecto, o procurador notou situações peculiares das relações entre a empresa Uber e os motoristas que demonstram a precarização do trabalho. Assim sendo, o autor da pesquisa afirma que os motoristas de aplicativo enxergam as empresas como

“mães” por seu caráter provedor e, ao mesmo tempo, severo em vista da aplicação de algumas punições aos motoristas sem sentido aparente. Em relação a isso, o autor comenta que os erros decorrentes das plataformas digitais, que afetam o valor das corridas, não são atribuídos à empresa e, sim, ao algoritmo, em outras palavras, os trabalhadores eximem a responsabilidade da Uber.

Por outro lado, o Estado é visto como inimigo dos “autônomos” por conta da possibilidade de cobrança de impostos sobre a atividade e de taxas de licenciamento. Além disso, o procurador notou que os passageiros imputam a responsabilidade por erros na corrida aos motoristas e, não, à empresa. Ainda mais, o autor revela que os motoristas especulam a métrica utilizada pela Uber na determinação do valor da corrida, pois a empresa não é transparente quanto a isso. Nesse sentido, Fonseca critica o projeto de lei apresentado pelo governo federal no tocante à remuneração mínima no montante de R\$32,09, visto que esse valor não abrange a variedade de riscos decorrentes do trabalho como, por exemplo, em caso de acidente.

Ainda mais, Fonseca expõe o conjunto de normas que surgem de modo arbitrário ao longo do tempo, por mensagens ou via e-mail, a serem cumpridas pelos motoristas do aplicativo. O autor nomeia esse conjunto de regras que vincula o trabalho prestado pelos motoristas como “contrato em pedaços” da Uber. Isso evidencia que, apesar da empresa classificar os motoristas como “parceiros”, há uma relação hierárquica e, de certa forma, autoritária por não oportunizar aos motoristas a discussão dessas alterações contratuais.

Assim, a tese de Fonseca corrobora o entendimento de que há uma relação assimétrica entre o trabalhador por aplicativo e a plataforma, tendo em vista o controle exercido por meio de seu algoritmo. Dessa forma, a partir de uma relativização dos conceitos tradicionais em prol das novas configurações sociais e econômicas surgidas diante das novas tecnologias, é possível identificar a presença do requisito da subordinação nessa relação, ainda que em um formato distinto ao clássico, baseado na “autonomia da vontade”, em razão das novas formas de controle.

Além desses aspectos, no tocante à questão previdenciária, a proposta pode ser considerada um avanço tímido no sentido da inclusão social dos trabalhadores que realizam transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas, na medida em que estabelecem um patamar de proteção superior ao da não regulamentação, mas ainda assim extremamente superficial. Desse modo, é possível tratar a questão diante de alguns aspectos.

Em primeiro lugar, pode-se tratar da limitação da regulamentação aos trabalhadores que transportam passageiros sob quatro rodas. Essa limitação mantém à margem da

Previdência Social aqueles que não se enquadram especificamente nessa categoria, como motociclistas e entregadores, configurando-se como um dos grandes déficits do texto do projeto de lei. Tendo em vista que a natureza do trabalho desenvolvido, para fins de responsabilidade pelo recolhimento previdenciário, é essencialmente a mesma, não há motivo aparente para a exclusão dos demais prestadores de serviço via empresas operadoras de aplicativos da proteção legal almejada pelo projeto de lei.

Ademais, o enquadramento do motorista como contribuinte individual impede que este tenha acesso a garantias e benefícios que são postos aos empregados, como por exemplo o cálculo do salário-maternidade.

Pode-se falar, também, da responsabilidade pelo recolhimento da contribuição por parte das empresas operadoras de aplicativo, o que tem sido um aspecto elogiado do texto do projeto por parte de especialistas. Esse aspecto positivo se mostra no artigo 10º, §§ 2º e 3º, que estabelece que a empresa operadora de aplicativo contribuirá à alíquota de 20% sobre o valor total dos salários-de-contribuição, bem como obriga as empresas: (i) a prestarem informações dos segurados e às contribuições realizadas à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda, ao Instituto Nacional do Seguro Social e ao MTE; (ii) arrecadar os valores devidos pelos trabalhadores, no prazo determinado; e (iii) a pagar pela importância que deixou de ser arrecadada ou que arrecadou em desacordo com o disposto na lei complementar. Essa disposição está em desacordo com o Decreto 9.792/19, assinado por Jair Bolsonaro, que previa que cabia aos trabalhadores a responsabilidade pela inscrição como segurados perante a Previdência Social, bem como a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, isentando as empresas de qualquer responsabilidade.

Diante do exposto, é possível perceber que o PLP nº 12/2024 proporciona avanços na previsão de direitos e garantias aos trabalhadores de aplicativos, regulamentando, ainda que minimamente, a categoria. Tal regulamentação traz benefícios, como a proteção previdenciária desses trabalhadores, ao prever a necessidade de contribuição, ainda que individual.

Contudo, a classificação deles enquanto profissionais autônomos, não reconhecendo qualquer vínculo com as empresas operadoras das plataformas, mesmo diante da existência de um controle algorítmico realizado por elas, que poderiam configurar o requisito da subordinação para o reconhecimento da relação de emprego, ainda os mantém sem acesso a diversos direitos trabalhistas, ao passo em que exime a responsabilidade das plataformas.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, buscou-se demonstrar como o trabalho realizado via plataformas digitais de prestação de serviço de transporte é precarizado e subalternizado no Brasil de modo a submeter os trabalhadores a jornadas extensivas, salários irrisórios e riscos iminentes próprios da profissão. Em outras palavras, demonstrou-se a indiscutível vulnerabilidade dos motoristas diante das grandes corporações que beneficiam-se do trabalho alheio sem qualquer encargo trabalhista.

Além disso, durante o desenvolvimento do presente trabalho, constatou-se que, apesar da iniciativa do governo federal, o Projeto de Lei Complementar nº 12 de 2024 corresponde a uma tentativa de certa forma “tímida” de regulamentar o exercício do trabalho realizado pelos motoristas de aplicativo.

Como já exposto, o Projeto se restringe a um determinado grupo dentro do universo dos prestadores de serviço por meio das plataformas digitais e, também, desampara os trabalhadores ao manter a posição jurídica de “autônomo” ao invés de reconhecer o vínculo empregatício mesmo com a habitualidade do trabalho.

Dessa forma, denota-se a importância de uma possível regulamentação a fim de conferir aos trabalhadores o rol de direitos próprios do vínculo empregatício, bem como para orientar a atividade jurisdicional dos magistrados para a construção de uma jurisprudência mais sólida e protetiva em relação a essas modalidades de trabalho, mas, não nos moldes em que está sendo proposto pelo Projeto de Lei em questão.

REFERÊNCIAS

ALEGRETTI, Laís. **BBC NEWS Brasil**: O procurador que foi uber por 4 meses em Salvador: “Não tive a sensação de ser meu próprio chefe”. BBC, 29 abr. 2024. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cxwz24r3p8yo>. Acesso em: 05 maio 2024.

BELANDI, Caio. **Agência IBGE Notícias**: Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. Agência de notícias IBGE, s./d. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 05 maio 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar 12/2024**. Altera o art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências, para clarear o alcance e a aplicação das disposições nele contidas.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Mercado de trabalho**, v. 63, p. 81-94, out. 2017.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, v. 3, n. 7, p. 13-20, 2012. Disponível em: <http://institutoprocessus.com.br/2012/wp-content/uploads/2012/07/3%C2%BA-artigo-Frederico-Gon%C3%A7alves.pdf>. Acesso em: 03 maio 2024.

DA SILVA, Mauri Antonio. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ameaçada pela ofensiva neoliberal: modernização ou ampliação da superexploração. **Congresso catarinense de Assistentes Sociais**, Florianópolis, 2013.

MARIMPIETRI, Flavia. Direito do consumidor e Direito do trabalho: axiologia e principiologia comuns. **Equipo Federal Del Trabajo**, Facultad de Ciencias Sociales, año II, n. 16, p. 139-147, 2006.

MONCAU, Gabriela. PL que regula trabalho de motoristas de apps será votado por deputados na semana de 12 de junho, diz governo. **Brasil de Fato**, São Paulo, 25 abr. 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/04/25/pl-que-regula-trabalho-de-motoristas-de-apps-sera-votado-por-deputados-na-semana-de-12-de-junho-diz-governo>. Acesso em: 03 maio 2024.

PEREIRA, Eduardo Rezende. Motoristas por aplicativos ganham regulamentação nos marcos da precarização. **Brasil de Fato**, Curitiba, 11 mar. 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/03/11/motoristas-por-aplicativos-ganham-regulamentacao-nos-marcos-da-precarizacao>. Acesso em: 03 maio 2024.

SADER, E. América Latina ¿EL eslabón más débil? El neoliberalismo en América Latina. **New Left Review**, p. 5-28, 2008. Disponível em: <https://newleftreview.es/issues/52/articles/emir-sader-america-latina-el-eslabon-mas-debil.pdf>. Acesso em: 03 maio 2024.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. Aspectos previdenciários do PLP 12/24 (regulamentação da atividade dos motoristas de aplicativos). **Gen Jurídico**, 16 abr. 2024. Disponível em: https://blog.grupogen.com.br/juridico/areas-de-interesse/previdenciario/aspectos-previdenciarios-do-plp-12-24-regulamentacao-da-atividade-dos-motoristas-de-aplicativos/?utm_campaign=newsletter&utm_medium=referral&utm_source=blog&utm_term=genjuridico. Acesso em: 06 maio 2024.

SOUZA, Ilan Fonseca de. **Dirigindo Uber**: um estudo da subordinação jurídica a partir da etnografia. 2023. 392 folhas. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Estado e Sociedade, Universidade Federal do Sul da Bahia, Porto Seguro, 2023.

VIANA, Márcio Túlio. 70 anos de CLT: uma análise voltada para os estudantes e os que não militam na área trabalhista. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 63, p. 647-670, 2013.

AVANÇO OU RETROCESSO? CONSIDERAÇÕES CRÍTICAS ACERCA DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N. 12 DE 2024

Alexandre Pilan Zanoni⁸⁰
Laura Capobiango⁸¹
Luiz Eduardo Martelli da Silva⁸²
Maria Fernanda de Almeida Vieira⁸³

1. INTRODUÇÃO

O PLP 12/2024, que busca regular as relações de trabalho resultantes de aplicativos de transporte de passageiros, tem gerado debates na academia e sociedade civil, envolvendo lideranças de trabalhadores, pesquisadores e legisladores. Embora se trate de um avanço jurídico no sentido de garantir um mínimo de direitos, o Projeto tem sido alvo de diversas críticas de motoristas de aplicativos (Gercina; Martins, 2024).

É diante disso que, recentemente, na Universidade de Campinas (UNICAMP), ocorreu o debate "Regulação do trabalho por plataforma no Brasil: Conquista ou retrocesso?", tendo como participantes os professores e pesquisadores José Dari Krein, Ludmila Abílio, Silvia Santiago, e Nicolas Santos, liderança entre os motoboys e representante da Aliança Nacional dos Entregadores⁸⁴.

A análise crítica do projeto de lei, embasada em pesquisas como o dossiê "Violações aos Direitos Humanos do Trabalho Uberizado: O Caso dos Motofretistas na Cidade de Campinas" (Abílio; Santiago, 2024), revelou diversas fragilidades que podem aprofundar a precarização do trabalho plataformizado.

Nesse sentido, o debate abordou algumas possíveis consequências negativas do projeto, que falha em garantir direitos básicos, como carteira assinada, jornada de trabalho decente, salário mínimo digno, férias, licenças e outros direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A figura do "autônomo por plataforma", prevista no

⁸⁰Acadêmico de Direito na Universidade Federal do Paraná. E-mail: alexandrepzanoni@gmail.com.

⁸¹Acadêmica de Direito na Universidade Federal do Paraná, atualmente no 4º ano da graduação. E-mail: lauracapobiango10@gmail.com.

⁸²Acadêmico de Direito da Universidade Federal do Paraná, atualmente no 4º ano da graduação. E-mail: luizmartelli999@gmail.com.

⁸³Acadêmica de Direito na Universidade Federal do Paraná, atualmente no 4º ano da graduação. E-mail: mfernandavieira3103@gmail.com.

⁸⁴ Como sabido, a categoria dos entregadores não foi contemplada no PL, e um dos fios condutores do debate que ocorreu na UNICAMP foi justamente a razão pelas quais os entregadores teriam rejeitado o PL.

projeto, abre margem para a intensificação da precarização, permitindo que as empresas se eximam de suas responsabilidades legais e contratuais em relação aos trabalhadores.

Ou seja, a proposta de remuneração por "tempo efetivo de produção" ignora o tempo de espera e as horas extras trabalhadas pelos entregadores, inviabilizando a garantia de uma renda mínima justa. Ao permitir a jornada máxima de 12 horas, sem garantia de pagamento por hora trabalhada, o projeto legaliza condições de trabalho exaustivas e insalubres, colocando em risco a saúde e o bem-estar dos motoristas. A permissão para que as empresas vigiem os trabalhadores de todas as formas, sem configurar vínculo de emprego, configura-se como uma grave violação da privacidade e da autonomia dos indivíduos.

Para Nicolas Santos, a associação que lidera surgiu da necessidade de organização da categoria dos entregadores por aplicativo, pois os sindicatos tradicionais não representavam seus interesses. A associação tem como objetivo lutar por melhores condições de trabalho e por direitos dignos para esses trabalhadores. Na visão da associação, o projeto de lei em questão não oferece os direitos necessários aos entregadores por aplicativo, como carteira assinada, férias remuneradas, licença-maternidade e outros direitos básicos. O projeto, segundo a entidade, apenas legaliza a precarização do trabalho e beneficia as plataformas digitais. Nicolas Santos afirma que a categoria dos entregadores por aplicativo não foi consultada na elaboração do projeto de lei.

Nessa toada, Nicolas citou algumas propostas da Aliança Nacional dos Entregadores por Aplicativo que não são contempladas pelo PL: i) Reconhecimento do vínculo empregatício entre entregadores por aplicativo e plataformas digitais; ii) pagamento de direitos trabalhistas, como carteira assinada, férias remuneradas, licença-maternidade e outros; iii) Implementação de um sistema de Previdência Social adequado às necessidades da categoria; iv) melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho; v) fim da exploração dos entregadores por aplicativo pelas plataformas digitais.

Para Nicolas, a regulamentação do trabalho por aplicativo precisa ser feita de forma justa e democrática, com a participação da categoria dos motoristas e entregadores. Também nessa perspectiva, é notório que ocorre uma omissão do governo e falta de responsabilização das plataformas.

Em conclusão, os especialistas presentes no debate destacaram que a uberização, caracterizada pela precarização das relações de trabalho, exploração dos trabalhadores e concentração de poder nas empresas, representa um problema estrutural que exige medidas abrangentes. O combate à uberização deve se dar em todas as suas formas, defendendo o trabalho digno e os direitos dos trabalhadores por plataformas.

É diante desse cenário que se coloca o presente trabalho, propondo-se a analisar o PLP 12/2024 em face das demandas por garantias da categoria.

2. O PANORAMA SOCIAL E JURÍDICO DO TRABALHO EM APLICATIVO SOB DEMANDA

Conforme se expôs acima, o PLP 12/2024 vem gerando controvérsia, tanto no meio jurídico, quanto entre os trabalhadores por demanda que se utilizam de aplicativos para trabalhar. Neste contexto, é crucial que, antes de se realizar quaisquer análises acerca do Projeto, seja realizado um panorama social e jurídico do trabalho sob demanda via plataformas digitais.

Segundo Gabriela Varella de Oliveira (2021), nas sociedades urbanas latino-americanas, predomina o entrelaçamento entre as atividades de trabalho formais e informais. A autora, diante disso, expõe que a emergência do trabalho em aplicativo por demanda surge enquanto possível forma de se ensejar o trabalho não-protetido. Em suas palavras, "as plataformas digitais tendem a se inserir como mais uma porta aberta ao trabalho como forma de sobrevivência" (Oliveira, 2021, p. 20-21).

Noutras palavras, é possível entender que a tendência é de um número cada vez maior de trabalhadores à margem da proteção jurídica hoje proveniente da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Mais especificamente, quanto à sua classificação jurídica, tem-se, no ordenamento jurídico pátrio, uma visão dicotômica no que diz respeito à qualificação das formas de trabalho. Trata-se de modelo "com base no qual, quando cumpridos os requisitos postos, classifica-se a relação de trabalho como vínculo de emprego, incidindo as normas do Direito do Trabalho, baseadas na sistemática salarial e garantidoras do trabalho protegido" (Oliveira, 2021, p. 26).

Naturalmente, no outro extremo dessa dicotomia, existem os casos em que não se configura a relação empregatícia. Neles, regula-se a relação de trabalho com base nas normas civis e mercantis. Sendo assim, classificar juridicamente o trabalho de motoristas de aplicativo é, em suma, encaixá-lo em um desses dois extremos.

Assim, segundo Oliveira (2021), em regra, as plataformas digitais qualificam os trabalhadores não como empregados, mas, sim, como contratados independentes que utilizam o aplicativo como meio para realizar transações com clientes. Ou seja, exclui-se, já na adesão aos termos de uso do aplicativo, a aplicação de qualquer legislação atinente ao vínculo de emprego.

Contudo, nos Tribunais, o entendimento não é pacífico.

De um lado, existe uma gama de decisões favoráveis à caracterização do vínculo empregatício no trabalho realizado sob demanda por aplicativos. Cite-se, como exemplo, o acórdão proferido no Recurso ordinário n. 0000699-64.2019.5.13.0025, proveniente da 2ª Turma Regional do Trabalho da 13ª Região, assim ementado:

ACÇÃO PROPOSTA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECURSO DO AUTOR. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE ART. 9º, 442 DA CLT E RECOMENDAÇÃO 198 DA OIT. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CONTIDOS NOS ART. 2º, 3º e 6º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. SUBORDINAÇÃO E CONTROLE POR PROGRAMAÇÃO ALGORÍTMICA. CONFIGURAÇÃO. A tão falada modernidade das relações através das plataformas digitais, defendida por muitos como um sistema colaborativo formado por "empreendedores de si mesmo", tem ocasionado, em verdade, um retrocesso social e precarização das relações de trabalho. Nada obstante o caráter inovador da tecnologia, o trabalho on demand através de aplicativo tem se apresentado como um "museu de grandes novidades" : negativa de vínculo de emprego, informalidade, jornadas exaustivas, baixa remuneração e supressão de direitos trabalhistas como férias e décimo terceiro salário. Comprovando-se nos autos que o autor, pessoa física e motorista da UBER, plataforma de trabalho sob demanda que utiliza a tecnologia da informação para prestação de serviços de transporte, laborava em favor desta com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, seguindo diretrizes de controle algorítmico e padrão de funcionamento do serviço, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego pleiteado com o pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias a ele inerentes.

Da análise do acórdão, vê-se que, para os julgadores, quando o trabalho em aplicativo sob demanda é realizado com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, caracteriza-se o vínculo de emprego. Ou seja, a título de exemplo, aquele que trabalha apenas eventualmente como motorista de aplicativo não tem, a seu favor, caracterizado o vínculo de emprego.

Por outro lado, existem decisões, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho⁸⁵, que não reconhecem a existência de vínculo de emprego no trabalho *on demand*. Isso se dá, de acordo com a jurisprudência, em razão da autonomia existente nessa modalidade de trabalho, de modo que não se configura o critério da subordinação (Oliveira, 2021). E é, conforme se passa a expor, nesse sentido que caminha o Projeto de Lei Complementar 12/2024.

3. O PROJETO DE LEI - PRINCIPAIS PROPOSTAS

O Projeto de Lei Complementar 12/2024, mais conhecido como "PLP 012" busca, entre tantos fins, categorizar a relação de trabalho disposta entre os motoristas de aplicativos e as empresas "nas" quais esses operam.

⁸⁵ TST - Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. 5a TURMA. Relator: BRENO MEDEIROS. Publicado em: 05/02/2020.

Conforme mencionado acima, o Projeto antecipou a redação de uma normativa que afasta o vínculo empregatício da relação de trabalho disposta. Mais especificamente, ao regulamentar a inclusão previdenciária e a previsão de certos direitos dos motoristas de veículos automotores de quatro rodas, nomeia estes condutores enquanto trabalhadores “autônomos por plataforma” (art. 3º, PLP 012/2024). Categorização, esta, idem reforçada na inexistência de configuração de vínculo de emprego segundo as especificações do art. 5º do PL.

Tal definição pode ser entendida como uma tentativa de resposta ao construtivismo lógico semântico pautado em categorias em que se fundamenta a Teoria Geral do Direito brasileiro (Carvalho, 2009). À luz da teorização do Prof. Paulo de Barros Carvalho, categorias observadas, pois, além de necessárias para delimitação do direito, sob a ótica de três recortes: (i) constituir-se este num conjunto de normas jurídicas válidas; (ii) que se materializa em linguagem prescritiva; (iii) impregnada de valor (1995).

A proposta de delimitação de uma natureza jurídica a este “modelo de trabalhador autônomo” - em que se enquadrem as horas de direção depreendidas em aplicativos como “Uber”, “99Taxi” e “PopTaxi” - diversifica a atual legislação trabalhista. Nas palavras das pesquisadoras Regina Farias e Brena Nogueira, a classificação dos motoristas de aplicativos como “autônomos” refletiria a ascensão do “Indivíduo S/A” na era do capitalismo flexível, vez que não se trataria nem de um emprego formal e nem de um trabalho avulso, mas sim de uma nova categoria profissional (Farias; Nogueira, 2024, p. 187-200).

Diante disso, além do objeto do PLP, como neste é citado, de busca por esclarecer a natureza jurídica da relação de trabalho, desdobra-se uma segunda proposta explícita, a de “garantir aos trabalhadores direitos mínimos laborais” (Brasil, 2024).

De acordo com a apresentação do PLP, os principais projetos de possível inovação laboral enquadram-se em cinco categorias: (a) direitos trabalhistas, (b) direitos previdenciários, (c) mecanismos de controle e fiscalização das atividades das empresas operadoras de aplicativo, (d) direitos à representação por entidade sindical e (e) incentivo à capacitação e formação profissional dos condutores.

Os citados “direitos trabalhistas” se voltam à definição de um piso remuneratório, inicialmente proposto em R\$32,10 à hora trabalhada (ajustado segundo a Política Nacional de Reajuste do Salário-Mínimo), e à segurança e saúde do trabalhador, estabelecendo, dentre outros, o limite máximo diário de 12 horas de conexão por plataforma.

Por seu turno, em paralelo à apresentação de instrumentos de controle e fiscalização das atividades das operadoras das plataformas, além do dever de diligência dessas sobre os direitos dos trabalhadores (art. 12) e o dever de definição de regras claras para o bloqueio,

suspensão e exclusão do trabalhador da plataforma, o PLP sujeita as operadoras à fiscalização da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como, estabelece multa administrativa de até 10 salários mínimos às infratoras.

Ainda, busca-se estabelecer - tanto para os trabalhadores quanto para as empresas responsáveis pelos aplicativos de citada intermediação - direitos à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva. Por fim, o PLP reivindica supostos mecanismos de promoção à capacitação profissional dos condutores, isso, em relação a suas habilidades técnicas e de segurança no trânsito.

Isto posto, à categoria de “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas” cabe a análise enquanto um “frankenstein” do enquadramento do Direito do Trabalho brasileiro. Para a jurista Marcia Araujo Albuquerque, o Projeto de Lei aqui discutido “abriria margem para o desmembramento indiscriminado de trabalhadores de suas reais categorias para a redução dos direitos trabalhistas que encarecem o custo da mão-de-obra e a precarização do trabalho” (ALBUQUERQUE, 2024, p. 131). Emerge, portanto, a necessidade de traçar um paralelo comparativo entre o PLP 012 de 2024 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943.

3.1 TRANSPARÊNCIA, SINDICALIZAÇÃO E ASPECTOS PREVIDENCIÁRIOS

Apesar dos pontos de resistência e da rejeição manifestada por motoristas, um dos pontos fortes do PLP reside na sua compreensão da assimetria de poder existente entre trabalhadores e plataformas. De início, o reconhecimento da categoria profissional “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas”, previsto no artigo § 3º, abre caminho para a organização de sindicatos específicos, habilitando os motoristas de aplicativo a negociar coletivamente com as empresas. Esse reconhecimento fornece aos motoristas instrumentos jurídicos e mecanismos de representação para a defesa de seus direitos.

Além disso, a criação da categoria profissional torna os motoristas de aplicativo mais visíveis no cenário social e econômico, reconhecendo a importância de sua função para a sociedade. O artigo também prevê a criação de sindicatos específicos para a categoria, o que é fundamental para garantir a defesa de direitos. As atribuições específicas desses sindicatos incluem a negociação coletiva, a celebração de acordo ou convenção coletiva, e a representação coletiva dos trabalhadores ou das empresas nas demandas judiciais e extrajudiciais de interesse da categoria.

Mais ainda, o projeto reconhece que os algoritmos utilizados pelas plataformas, muitas vezes opacos e arbitrários, concedem às empresas um poder desproporcional sobre

os trabalhadores. Essa assimetria se manifesta em mecanismos de controle e punição unilaterais, onde os trabalhadores se veem sujeitos a desligamentos repentinos e sem direito a defesa adequada. Essa realidade gera insegurança e priva os trabalhadores, em muitos casos, de sua única fonte de renda.

Nesse contexto, o projeto procurou contrapor algumas características da gestão por algoritmos utilizada pelas plataformas. Por exemplo, o art. 6º estabelece limites claros para desligamentos, exigindo a comprovação de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, e garantindo o direito de defesa aos trabalhadores.

O PLP também promove a transparência e a liberdade de organização dos trabalhadores nas relações de trabalho em plataformas. O Art. 7º obriga as empresas a se pautarem por princípios como a transparência e a não obstrução do direito à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva. Por sua vez, o art. 8º busca garantir que os trabalhadores tenham acesso claro e compreensível às informações que impactam diretamente suas condições de trabalho e remuneração. O artigo inicia definindo o escopo da transparência, abrangendo critérios de oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da plataforma. Essa ampla gama de informações se torna essencial para que os trabalhadores compreendam as bases das decisões tomadas pelas plataformas, combatendo a arbitrariedade e a assimetria de poder.

Também, o artigo avança ao incluir o acesso aos critérios que compõem o valor da remuneração. A detalhada descrição do relatório mensal, incluindo tempo trabalhado, remuneração total, remuneração por serviços em horários de alta demanda, valor médio da hora trabalhada e comparação com a remuneração mínima, fornece ao trabalhador uma visão completa de sua renda, permitindo-lhe identificar possíveis discrepâncias e buscar seus direitos em caso de irregularidades.

De maneira mais meritória, o PLP se destaca pela inclusão dos trabalhadores em questão no sistema previdenciário, reconhecendo-os como sujeitos de direitos e garantindo-lhes acesso à proteção social. Essa medida crucial combate a preocupante realidade de muitos motoristas de aplicativos que não contribuem para o INSS ou se formalizam como MEIs, privando-se de benefícios essenciais como aposentadoria, auxílio-doença e licença-maternidade. Conforme estabelecido no artigo 10º, o projeto de lei propõe a responsabilidade compartilhada entre trabalhadores e plataformas na contribuição previdenciária. O trabalhador contribui com 7,5% sobre o valor bruto recebido, enquanto a plataforma contribui com 20%.

A inclusão desses trabalhadores no sistema previdenciário também gera benefícios para toda a sociedade. Além de garantir proteção social individual, essa medida aumenta a

arrecadação e divide os custos do sistema previdenciário com os demais trabalhadores, promovendo maior equidade e sustentabilidade do sistema.

3.2 CATEGORIA DO “TRABALHADOR AUTÔNOMO”

Um outro ponto de destaque do PLP diz respeito à contradição entre a qualificação dos trabalhadores por aplicativo e o conteúdo da relação que estabelecem com as empresas que operam as plataformas. Conquanto sejam designados como “trabalhadores autônomos”, o vínculo existente representa uma verdadeira subordinação (Fernandes, 2024, p. 148). Com efeito, o poder de subordinação é aquele que

Decorre do poder de organização, a possibilidade de o empregador instituir regulamentos, ordens e normas técnicas internas, às quais os empregados ficam submissos quanto ao modo específico de desempenhar suas atividades. Em virtude da subordinação jurídica do empregado ao seu empregador, aquele não poderá exercer o seu trabalho como bem quiser, mas sim como o seu empregador estabelecer.

Tal poder concede, ainda, a faculdade de o empregador criar metas de desempenho e promover incentivos, como promoções e prêmios aos seus empregados, para um melhor impulsionamento das atividades laborais desenvolvidas (Fernandes, 2024, p. 145).

No PLP, os sintomas dessa subordinação são identificados em quatro momentos (Fernandes, 2024, p. 148-152). Em primeiro lugar, o art. 5º, incs. I e II, fixa normas que preveem a capacidade da empresa de gerenciar a prestação dos serviços por meio da adoção de medidas e normas para coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, assim como para manter a qualidade dos serviços prestados. Para tanto, podem recorrer a práticas drásticas como suspensões, bloqueios e exclusões, as quais evidenciam a situação de controle em que se afiguram as operadoras.

Em segundo lugar, o art. 5º, incs. III e IV, dispõe sobre o poder de fiscalização das plataformas, que podem utilizar-se de sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados e de sistemas de avaliação de desempenho. Tais poderes são incompatíveis com a qualificação *sui generis* criada pelo PLP, tendo em vista a equiparação que o art. 6º, parágrafo único, da CLT, faz entre os meios pessoais e os meios telemáticos/informatizados de controle: “[o]s 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”. O que seriam os instrumentos de geolocalização e de avaliação do serviços prestado senão maneiras de vigiar o trabalho dos motoristas para posterior aplicação de sanções internas e outras medidas para proteger os interesses econômicos das empresas?

Em terceiro lugar, o art. 5º, inc. V, prevê a possibilidade de que as empresas ofereçam cursos de capacitação para criar incentivos e benefícios remuneratórios com a finalidade de criar um sistema de incentivos. Constata-se nesse dispositivo uma preocupação com o alcance de metas, elemento que não é característico da categoria dos autônomos.

Em quarto - e último - lugar, o art. 6º dispõe sobre a exclusão do motorista da plataforma por fraude, abusos ou mau uso da plataforma, mediante processo a ser definido pelos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma. É de questionar, todavia, a 'qualidade' do contraditório que esses procedimentos internos oferecem.

Conforme mencionado anteriormente, o PLP contraria uma série de decisões tomadas na seara especializada que se orientam pelo reconhecimento de vínculo de emprego aos trabalhadores por aplicativo⁸⁶. Representa, portanto, grave retrocesso em matéria trabalhista e ignora o efetivo controle que as operadoras de plataformas exercem sobre os trabalhadores, em direta contradição ao princípio da realidade.

3.3 REMUNERAÇÃO MÍNIMA

O PLP criou uma segunda categoria de salário-mínimo, menos favorável do que a prevista na CLT. O art. 9º, §§ 1º a 3º, do PLP estabelece que a remuneração mínima, no valor de R\$ 32,10, corresponderá ao ressarcimento dos custos na prestação do serviço (valor mínimo de R\$ 32,07) somado à remuneração pelo trabalho realizado (valor mínimo de R\$ 8,03). Todavia, é altamente questionável se esse piso é suficiente para cobrir todas as despesas do motorista e, ao mesmo tempo, oferecer-lhe uma remuneração justa. Vale a pena, neste caso, reproduzir simulação realizada por David Deccache, a fim de elucidar o descompasso entre o mínimo legal e a real situação vivenciada pelos trabalhadores:

Em diversas simulações, é possível comprovar que R\$ 24,07 não é o custo máximo possível para uma hora efetivamente andando com o carro.

Um exemplo muito simples. Solicitei uma corrida de Brasília para Luziânia, a Uber me cobrou R\$ 100,00. Porém, o piso (suposto salário-mínimo) para o motorista é de R\$ 32,09. A corrida dura, aproximadamente, uma hora e a distância é de 60 km. *É sério que alguém acha que esse tipo de corrida custa apenas R\$24,00?*

Vamos colocar aqui um carro que faz 12 km/litro (cenário otimista) neste trajeto. Só de gasolina, serão 5 litros. Cada litro hoje custa R\$ 5,75, o que significa um custo só de combustível de R\$ 28,75.

Como piso, sobram apenas R\$ 3,34 para o motorista: menos de 30% de um salário-mínimo por hora. Calma, piora ainda mais.

Porém, o veículo tem vários custos: manutenção, lavagem, seguro e afins. É difícil estimar tudo isso, mas há uma maneira interessante de fazê-lo. Hoje, locadoras de carro cobram, em torno de, R\$ 700,00 por semana (no máximo 1.500 km) para os motoristas. Esse pode ser considerado o custo de oportunidade ou locação: aproximadamente R\$ 0,47 por km.

⁸⁶ Outra decisão que vai de encontro a esse entendimento é a sentença proferida pela 2ª Turma do TST no processo TST-RR-536-45.2021.5.09.0892.

Na viagem de 60 km que estamos usando como exemplo, deveríamos adicionar mais R\$ 28,00 de custo! Ou seja, custa R\$ 28,75 de combustível + R\$ 28,00 referente a demais despesas "invisíveis".
Isso mesmo, o motorista tem um custo de R\$ 56,75 frente a um piso de R\$ 32,09⁸⁷.

No final das contas, o valor que se logra obter é bastante inferior àquele previsto no art. 81 da CLT. Trata-se, portanto, de mais um ponto do PLP que deveria ser reformulado a fim de impedir a destituição dos trabalhadores das suas garantias mínimas.

3.4 JORNADA DE TRABALHO

O art. 3º, § 2º, do PLP estabelece que “[o] período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias, na forma do regulamento”. O uso da expressão ‘conexão’ denota tão somente o período entre a aceitação e o término da viagem, não sendo contabilizado o restante do tempo em que o motorista permanece à disposição da plataforma sem, no entanto, estar realizando uma corrida. O referido dispositivo é criticado por três razões principais.

Em primeiro lugar, o número de horas de trabalho por si só contraria a Constituição, o regime trabalhista e a legislação específica que regulamenta o trabalho dos motoristas. Nesse sentido, tanto a Constituição (art. 7º, inc. XIII) como a CLT (art. 58) fixam a jornada máxima de trabalho de 8 horas diárias. A Lei n. 13.103/2015, por sua vez, também fixa a jornada diária em 8 horas, com possibilidade de prorrogação por até 2 horas extraordinárias ou, ainda, 4 horas extraordinárias mediante convenção ou acordo coletivo (Lima, 2024, p. 104-107). Dessa forma, os motoristas de aplicativo constituem uma categoria à parte.

Além disso, tendo em vista que os trabalhadores são remunerados apenas pelo tempo das corridas, na prática a jornada de trabalho pode se estender por muito mais do que 12 horas (Lapa, 2024). Para atingir esse limite, o motorista deve, durante a metade de um dia e sem intervalos ou pausa para almoço, estar conduzindo o seu veículo em corrida vinculada a algum aplicativo de transporte. Se, em um dia determinado, para cada hora de corrida o motorista tem 5 minutos de intervalo, e dedicou 30 minutos para almoçar, no final desse dia levará 13 horas e 30 minutos para completar a jornada de trabalho. Isso se considerarmos apenas que o motorista trabalha para somente uma plataforma, o que raramente é o caso.

Por fim, a segurança do trabalhador acaba sendo prejudicada pelo elevado número de horas de trabalho diário. Com efeito, tanto a fadiga como a sonolência são situações às quais os motoristas de aplicativo são altamente suscetíveis, sendo também duas das

⁸⁷ Instituto Humanitas Unisinos. Disponível em <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/638138-o-plp-12-2024-e-o-fim-do-salario-minimo-no-brasil-o-que-nao-lhe-contaram-sobre-o-pl-da-uber-artigo-de-david-deccache>. Acesso em: 07 maio 2024.

principais causas de acidentes no trânsito - a sonolência corresponde a 42% dos acidentes e a fadiga a 18%⁸⁸ (Lima, 2024, p. 106).

Portanto, o mínimo que se pode fazer para assegurar condições dignas aos motoristas de aplicativo é reduzir a jornada diária para 8 horas e estipular que a remuneração seja equivalente ao tempo que ele permaneceu à disposição da plataforma.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do PLP 12/2024 revela que o destino dos trabalhadores na era da economia digital se encontra nas mãos das empresas responsáveis pela operação das plataformas digitais, que detém poder financeiro suficiente para orientar os interesses dos legisladores na regulamentação dos direitos trabalhistas. Não é exagero afirmar que o referido projeto representa verdadeiro retrocesso em relação aos direitos conquistados. Com efeito, buscou-se criar uma nova categoria para um grupo de trabalhadores cuja situação fática em nada corresponde ao conteúdo disposto em lei, colocando-se em contradição direta com a Consolidação das Leis do Trabalho. Isso ficou escancarado com a qualificação dos motoristas por aplicativo como trabalhadores autônomos, ao passo que prevê poderes de gestão e fiscalização às plataformas - ambos característicos de uma relação de subordinação. Além disso, a jornada de trabalho de 12 horas fere a Constituição e a remuneração mínima é desvantajosa em relação ao já insuficiente salário-mínimo. Portanto, são diversos os pontos que deveriam ser revistos na proposta com a finalidade de garantir que os direitos trabalhistas não retrocedam.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L.C.; SANTIAGO, S. M. **Dossiê das violações dos direitos humanos no trabalho uberizado**: o caso dos motofretistas na cidade de Campinas. Campinas, Diretoria executiva de Direitos Humanos, Unicamp, 2024. Disponível em: <https://www.direitoshumanos.unicamp.br/noticias/2024/04/17/dossie-das-violacoes-dos-direitos-humanos-no-trabalho-uberizado-o-caso-dos-motofretistas-na-cidade-de-campinas/>. Acesso em: 12 jul. 2024.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO (2ª Turma). **Recurso Ordinário no 0000699-64.2019.5.13.0025**. Relator: Thiago de Oliveira Andrade. Data do julgamento: 05 de novembro de 2020.

BRASIL. Distrito Federal. Câmara Legislativa. **Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm#:~:

⁸⁸ Uol, 06 de setembro de 2019. Disponível em <https://autopapo.uol.com.br/noticia/mais-de-40-dos-acidentes-de-transito-acontece-por-sonolencia-afirma-a-abramet/>. Acesso em: 07 maio 2024.

[text=plp012&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20melhoria%20das%20condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho](http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp098895.pdf?text=plp012&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20melhoria%20das%20condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho). Acesso em: 12 jul. 2024.

CARVALHO, Aurora Tomazini de. **Teoria Geral do Direito (o Construtivismo Lógico-Semântico)**. Doutorado em Filosofia do Direito pela PUC\SP. 2009. Domínio público. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp098895.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2024.

CARVALHO, Paulos de Barros. **Formalização da linguagem** – proposições e fórmulas. Revista do programa de pós-graduação em direito PUC/SP, vol. 1. São Paulo: Max Limonad, 1995.

FARIAS, Regina Sonia Costa. NOGUEIRA, Brena Marcia Dantas. ALBUQUERQUE, Marcia Araujo Gois et al. **Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do Governo**. Fortaleza: Excola Social, 2024. Disponível em: <https://d3eihfknihgo3p.cloudfront.net/wp-content/uploads/2024/04/PLP-12.2024-Trabalho-por-aplicativo-motoristas-uber.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2024.

FERNANDES, Marilia Costa Barbosa Fernandes. A Evidência do Poder de Direção do Empregador e a Subordinação do Motorista por Aplicativo. **Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do Governo**. Fortaleza: Excola Social, 2024, p. 143-154. Disponível em: <https://d3eihfknihgo3p.cloudfront.net/wp-content/uploads/2024/04/PLP-12.2024-Trabalho-por-aplicativo-motoristas-uber.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2024.

GERCINA, Cristiane. MARTINS, Paulo Ricardo. Motoristas de apps rechaçam sindicatos, criticam hora mínima e pedem transparência. **São Paulo: Folha de S. Paulo**, 2024. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/05/motoristas-de-apps-rechacam-sindicatos-criticam-hora-minima-e-pedem-transparencia.shtml>. Acesso em: 12 jul. 2024.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. PL 12/2024: Retrocesso e Abusos a Jornada dos Motoristas de Aplicativo. **Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do Governo**. Fortaleza: Excola Social, 2024, p. 45-60. Disponível em: <https://d3eihfknihgo3p.cloudfront.net/wp-content/uploads/2024/04/PLP-12.2024-Trabalho-por-aplicativo-motoristas-uber.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2024.

OLIVEIRA, Gabriela Varella de. **Entregadores via plataforma digitais no Brasil e a pandemia do COVID-19: desafios do direito do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2021.

ANÁLISE CRÍTICA DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 12/2024

Emilia Sayane Volochen⁸⁹
Giulia Gabrielle Krulikowski Czarnik⁹⁰
Lays Victória Guarnieri da Silva⁹¹
Luiz Otávio Cruz de Alcântara Pereira⁹²
Marceli Santos Kobayashi⁹³
Marina Soares Jenisch⁹⁴

1. CONTORNOS GERAIS DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 12/2024

O Projeto de Lei Complementar n.º 12/2024 é a proposta legislativa que surge com o objetivo de preencher uma lacuna no ordenamento jurídico brasileiro que há alguns anos é ponto de intenso debate e muitas controvérsias, seja no meio jurídico ou nas conversas dos maiores interessados, os motoristas de aplicativos – mais especificamente os motoristas de aplicativos de transporte de passageiros –, os quais atuam no mercado brasileiro desde meados da década passada, mas que nunca tiveram sua atividade devidamente regulamentada.

A proposta legislativa em questão se propõe a estabelecer parâmetros para que a atividade de transporte de passageiros em veículos automotores de quatro rodas possa ser desenvolvida, visando pôr fim à era atual em que trabalhadores de plataformas como a Uber e a 99Táxi se encontram em uma espécie de limbo jurídico, no qual não estão claros os limites entre a ocorrência ou não de uma prestação de trabalho autônomo e a existência ou não dos requisitos necessários para o reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e plataformas.

Nesse contexto, já de início, o PLC n.º 12/2024 em seu artigo 3º determina que aqueles que prestam seus serviços de transporte por intermédio de aplicativos e/ou plataformas on-line são enquadrados como “trabalhadores autônomos por plataforma”:

⁸⁹ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). E-mail: emiliasayane@ufpr.br

⁹⁰ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR) e Pesquisadora Voluntária no Programa Institucional de Apoio a Inclusão Social, Pesquisa e Extensão Universitária (PIBIS). giulia_czar@hotmail.com

⁹¹ Pesquisadora voluntária no Programa de Iniciação Científica (PIBIC), integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho Sitiado e acadêmica de Direito na Universidade Federal do Paraná (UFPR). laysguarnieri@gmail.com

⁹² Bacharel em Relações Internacionais pelo Centro Universitário Curitiba e Acadêmico de Direito pela Universidade Federal do Paraná. luizotavio.cruz@outlook.com

⁹³ Graduanda da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná. E-mail: marceliskobayashi@gmail.com

⁹⁴ Pesquisadora bolsista do Programa de Educação Tutorial (PET) do curso de Direito e acadêmica de Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). marinasjenisch@gmail.com

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.

O Projeto inova nesse sentido, criando categoria específica dentre os prestadores de serviço autônomos; porém, analisando o contexto atual, pode-se afirmar que essa suposta autonomia declarada é uma resposta direta, incisiva e contrária ao número representativo de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho requerendo o reconhecimento de vínculo de emprego entre motoristas e aplicativos.

2. O CENÁRIO JURISPRUDENCIAL QUANTO AO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

A judicialização dessa questão aumentou significativamente nos últimos anos, podendo-se observar um movimento heterogêneo entre os juristas, o que resulta em uma falta de homogeneidade nas decisões proferidas a nível dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Contudo, ao se observar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, é possível perceber maior coerência nas decisões: de modo geral, as Turmas tendem a decidir no sentido de que não há vínculo de emprego entre as partes, dando-se especial destaque para as decisões de relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho que, em diversas oportunidades, decidiu em defesa da autonomia da vontade das partes, ou seja, contra a existência de relação empregatícia e a favor da existência de mero acordo comercial, ou melhor, de “acordo de parceria” entre trabalhador e aplicativo, citando-se como exemplo o processo de n.º AIRR-1092-82.2021.5.12.0045⁹⁵.

Essa tendência jurisprudencial acompanha a lógica contratualista que tem se espreado pelo direito do trabalho em atendimento ao panorama político e econômico atual, como pôde se ver pela Reforma Trabalhista de 2017. Cada vez mais, tem se fortalecido o liberalismo e o minimalismo do Estado em face das relações de trabalho.

Além disso, no caso da Uber, há uma atuação baseada no uso da jurimetria, uma ferramenta de métrica jurídica destinada a indicar a probabilidade de uma decisão judicial ser favorável ao pedido de uma das partes ou não (Iturraspe Oviedo; Cabral Silva; Cunha Santos, 2023). A partir dela, a empresa mapeia a probabilidade de reconhecimento do

⁹⁵ Tribunal Superior do Trabalho (TST). Acórdão no Recurso de Revista (AIRR) nº 1092-82.2021.5.12.0045. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Órgão Julgador: 4ª Turma. Brasília, DF: TST, 2022. Acesso em: 05 mai 2024. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1092&digitoTst=82&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0045&submit=Consultar>. Acesso em: 07 maio 2024.

vínculo empregatício em cada ação que participa, deixando o processo continuar quando há maiores chances de ter seus interesses atendidos e propondo acordos nos casos em que a relação de emprego poderia ser reconhecida (Iturraspe Oviedo; Cabral Silva; Cunha Santos, 2023). A principal consequência dessa prática é a criação de uma falsa percepção de que não há divergência a respeito do assunto, o que impede uma maior discussão acerca da controvérsia (Iturraspe Oviedo; Cabral Silva; Cunha Santos, 2023).

Outra questão pertinente sobre o tema do reconhecimento de vínculo empregatício é o papel que o Supremo Tribunal Federal vem tendo, imiscuindo-se diretamente na competência da Justiça do Trabalho ao reformar decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. A Suprema Corte brasileira vem, cada vez mais, adotando uma postura intervencionista, não se restringindo mais ao controle de constitucionalidade da interpretação do Tribunal Superior do Trabalho sobre matéria constitucional, mas sim interpretando a legislação trabalhista a partir do texto constitucional⁹⁶. A questão, atualmente, é objeto de discussão no *Leading Case* RE 1446336, que ensejou o Tema de Repercussão Geral n.º 1291, atualmente concluso ao relator, Ministro Edson Fachin.

Se aprovado, o Projeto de Lei põe fim ao debate sobre a existência ou não de relação empregatícia, porquanto sedimenta expressamente a categorização dos motoristas como autônomos, algo não tão positivo quanto para os trabalhadores. Segundo doutrina de Francisco Meton Marques de Lima:

A caracterização da relação de emprego assume importância exatamente para distinção das demais relações de trabalho que reúnem elementos comuns com o emprego. A sociedade moderna fabrica todo dia relações diferentes visando a descaracterizar o emprego (LIMA, 1994 *apud* LEITE, 2017, p. 159).

Percebe-se, a nosso ver, que o impulso para o Projeto de Lei determinar que os motoristas de transporte por aplicativos são autônomos é atender aos interesses do capital, neste caso representado pelas empresas desenvolvedoras dos aplicativos, assim como ensinado por Marques Lima, atuando para criar relações diferentes no intuito de afastar o reconhecimento de vínculo de emprego e, conseqüentemente, dos direitos trabalhistas dele decorrentes e que não necessariamente encontram identidade na proposta legislativa apresentada.

As relações de emprego, objeto de proteção central da CLT, gozam de uma série de direitos que decorrem especificamente da existência de um vínculo entre empregador e empregado, ou seja, não são estendidos a outros tipos de relações de trabalho. Dentre os

⁹⁶ Material apresentado durante a aula: Seminário “Vínculo de emprego e as recentes decisões do Supremo Tribunal Federal”.

direitos dos trabalhadores que se enquadram como empregados podem-se citar a indenização em caso de demissão sem justa causa, a possibilidade de utilização de seguro-desemprego, 13º salário, férias anuais remuneradas acrescidas de um terço, cento e vinte dias de licença maternidade, seguro contra acidentes de trabalho, adicional noturno, horas extras acrescidas de, no mínimo cinquenta por cento em relação a hora normal, adicional para atividades insalubres ou perigosas, dentre outros.

Ao enquadrar os motoristas de transporte de passageiros como autônomos, o legislador afasta dessa classe de trabalhadores direitos como o adicional noturno, a previsão de pagamento de horas extras acrescidas do mínimo legal e a licença maternidade, que não estão previstos no Projeto de Lei Complementar n.º 12/2024. O adicional noturno, por exemplo, é direito plenamente viável de ser concedido para os motoristas de aplicativo, porquanto é sabido que muitos desses profissionais trabalham em horário diferenciado e, com a redação atual da PLC, foram deliberadamente dele privados.

3. JORNADA DE TRABALHO. DIFERENÇAS ENTRE O PLC N.º 12/2024 E A CLT

Outra questão de relevo a ser analisada no PLC é o limite máximo de jornada diária que pode ser praticada pelo motorista. Nos termos do artigo 3º, § 2º, *“O período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias, na forma do regulamento”*. Da análise desse dispositivo é possível perceber a precarização das condições de trabalho desses profissionais se comparados com os trabalhadores abrangidos pelo regime estabelecido pela CLT.

Com efeito, o artigo 58 do referido dispositivo legal determina que *“A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.”*; por sua vez, o *caput* do artigo 59 dispõe que *“A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.”* e seu § 1º acrescenta que a remuneração dessas horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de valor, pelo menos, *“50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal”*.

Nessa toada, percebe-se que circunstâncias nas quais o trabalhador de aplicativo exerce sua atividade são de tamanha dissonância em relação ao contexto celetista que foi uma preocupação do projeto estabelecer um tempo máximo de conexão, ao passo que a garantia do máximo de 44 horas semanais de jornada já é consolidada há décadas no ordenamento pátrio.

Não obstante, observa-se que o limite legal máximo de dez horas de trabalho diário aos trabalhadores empregados, ou seja, duas horas a menos do que o limite proposto pelo PLC para os motoristas plataformizados. Ainda, como já citado a priori, por mais que haja a limitação de jornada para essa classe profissional, o direito ao recebimento de acréscimo mínimo de 50% em relação a hora normal não está previsto na proposta legislativa.

Percebe-se, então, à precarização anteriormente referida, porquanto nota-se a previsão de uma jornada que pode variar entre duas e quatro horas em relação à jornada de um trabalhador categorizado como empregado, ou seja, participe em uma relação empregatícia, mas sem qualquer variação no pagamento da hora trabalhada. Detalhando a questão, a precarização reside na possibilidade de uma jornada comum muito extensa, a qual pode resultar no incremento da dificuldade de convivência do motorista autônomo e sua família, bem como, indo mais além, pode-se alegar até mesmo a impossibilidade desse profissional usufruir de direitos constitucionalmente assegurados, como o direito ao lazer e à saúde (art. 6 da Constituição Federal), sem qualquer contraprestação que sirva minimamente como ressarcimento a esse trabalhador.

4. REPRESENTAÇÃO SINDICAL DA CATEGORIA DOS “PLATAFORMIZADOS”: IMPORTÂNCIA E ATUAÇÃO

Alguns pontos do Projeto Legislativo merecem destaque, não por possuírem caráter inovador em relação ao que determina a CLT, mas sim por se proporem a positivar um direito constitucional que até então não se encontrava no centro do debate sobre a regulamentação dos aplicativos de transporte de passageiros: o direito à representação sindical.

O artigo 3º, § 3º, incisos I, II e III, do PLC prevêem:

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

I - negociação coletiva;

II - celebração de acordo ou convenção coletiva; e

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

No Brasil, os entes sindicais começaram a se estabelecer em um período marcado pela implantação das primeiras fábricas e o aumento da migração para os centros urbanos, ainda durante a Primeira República, influenciado diretamente pelos movimentos anarquistas trazidos por imigrantes europeus (Cioffi, 2010). Ou seja, surgem diante de uma necessidade

de organização um contexto de luta social na defesa dos interesses das classes operárias, até hoje, hipossuficientes na negociação frente ao empregador.

Na atualidade, questão importante no âmbito do direito coletivo do trabalho é a compreensão dos contornos da legitimidade da atuação dos entes sindicais na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores das categorias profissionais que representam. A Constituição Federal de 1988, prestigiando a autonomia sindical e garantindo o direito de organização dessas associações civis, consagra em seu art. 8º, inciso III, a legitimidade dos sindicatos para atuarem na “defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria”. Do texto constitucional percebe-se que é do interesse do poder constituinte originário que os sindicatos atuem ativamente na defesa da categoria profissional, podendo, quando necessário, recorrer à via judicial para garantir o regular cumprimento da legislação vigente e das normas coletivamente acordadas.

Nesse sentido, a previsão legal de que os motoristas que se utilizam das plataformas digitais para atuarem no transporte de passageiros estarão amparados pelos sindicatos é de importância singular. A representação sindical – até então não regulamentada para esses profissionais – demonstra-se fundamental na tentativa de se desenvolver um diálogo genuinamente equânime entre os trabalhadores e as plataformas digitais. Isso porque, no presente caso, assim como ocorre nos contratos de trabalho, a falácia de que contratante e contratado estão em pé de igualdade para negociar condições contratuais não se sustenta.

Isso se dá pois, como é nítido a partir da mera análise estrutural das partes, o motorista plataformizado está em condição infinitamente inferior à plataforma. O trabalhador, ao decidir prestar seus serviços por meio dos aplicativos de locomoção atualmente disponíveis limita-se a aceitar os termos de uso feitos unilateralmente pela empresa, sem a mínima chance de negociação, seja com relação aos termos em que realizará seu trabalho, seja com relação à coleta e ao processamento de seus dados pessoais.

Desse modo, tendo a força do coletivo em seu favor, pode-se pensar que o motorista plataformizado tem maior chance de ter suas demandas apreciadas pela plataforma. Ao negociar coletivamente, inclusive, os trabalhadores têm a possibilidade de acessar benefícios não previstos pelo Projeto e que, inclusive, não compõe o arcabouço de direitos reservados aos trabalhadores empregados obrigatoriamente, como vale-alimentação, vale-refeição ou concessão de cestas básicas, bem como convênios médicos ou dentários.

Assim, pontualmente esta previsão na proposta legislativa pode ser vista como benéfica para o trabalhador plataformizado, mesmo que, desde as últimas décadas do século XX a atuação sindical venha sido frontalmente atacada, muito graças à superação do modelo fordista e o crescimento desenfreado do modelo neoliberal que, ao flexibilizar e individualizar ao extremo as relações de trabalho, culminam por dificultar a criação de uma identidade coletiva dentre os trabalhadores (Canha, 2018), e, conseqüentemente, propicia que se desenvolva uma desconfiança em relação à atuação dos sindicatos.

Mesmo diante dessa questão, compreendemos que a previsão explícita do direito à representação sindical no PLC é um aspecto positivo da proposta, necessitando, entretanto, de que as plataformas digitais adequem-se de modo a propiciar um debate coeso entre as partes. Somente assim será possível desenvolver instrumentos coletivos que atendam às necessidades dos motoristas que, como já explicitado ao longo do presente trabalho, encontram-se em posição de desvantagem se comparados com trabalhadores que figuram como partes em uma relação empregatícia, porquanto não são destinatários totais da generalidade dos direitos previstos na CLT.

5. ASPECTOS PREVIDENCIÁRIOS DA REFORMA

Entre as inovações do Projeto está a proposta de regulamentação da contribuição previdenciária do trabalhador autônomo por plataforma.

Antes do estabelecimento das alíquotas previdenciárias, evidentemente se faz necessário delinear a renda básica de cálculo, sobre a qual essas devem incidir. Foi aportado no PLC um valor de R\$8,02 por hora como remuneração básica e R\$27,07 voltados para cobertura de custos inerentes à atividade, como os referentes a celular, combustível e manutenção do automóvel utilizado pelo trabalhador. Apesar de que isso monte ao total de R\$32,09, foi convencionado que a incidência da alíquota previdenciária se daria somente sobre a base remuneratória, de R\$8,02, e não sobre o soma desta ao valor previsto para custeio do trabalho.

A partir disso, temos no Projeto de Lei:

Art. 10. Para fins de enquadramento previdenciário, o trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, nos termos do disposto no art. 3º, será considerado contribuinte individual e sua contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social.

§ 1º O salário-de-contribuição para a obrigação de que trata o caput corresponde a vinte e cinco por cento do valor bruto auferido no mês.

§ 2º A empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros de que trata o art. 2º contribuirá à alíquota de vinte por cento,

incidente sobre o salário de contribuição do trabalhador que preste serviço por ela intermediado, no mês, calculado na forma prevista no § 1º.

Desses dispositivos do PLC, denota-se que o enquadramento previdenciário do trabalhador plataformizado deve ser de contribuinte individual, e que a contribuição será realizada não apenas pelo autônomo, como também pela operadora do aplicativo. Nessa divisão, ambas as alíquotas – 7,5% a ser recolhido pelo motorista, e 20% a ser recolhido pela empresa – são incidentes sobre o chamado “salário de contribuição”, que corresponde a 25% do valor bruto auferido no mês.

Essa estrutura previdenciária proposta pode configurar alguns benefícios significativos ao trabalhador autônomo por plataforma.

Aos que não recolhem qualquer tipo de contribuição, há o avanço da previsão previdenciária própria à essa categoria de trabalho, com a garantia de que parte do valor a ser recolhido será de responsabilidade da empresa. Com a participação nessa estrutura previdenciária, o trabalhador autônomo por plataforma passaria a ter direito a benefícios como auxílio-doença, aposentadoria por idade, salário-maternidade, entre outros, uma vez cumprida a adequada carência e demais requisitos inerentes ao regime previdenciário.

Por outro lado, aos que já são contribuintes individuais enquanto Microempreendedores Individuais, haveria certa vantagem na transição à contribuição enquanto trabalhador plataformizado, devido à possibilidade de desvinculação do valor fixo do salário mínimo. Enquanto as alíquotas previdenciárias do MEI incidem sobre o salário mínimo, a incidência da alíquota específica do trabalhador plataformizado se daria sobre parte da renda real auferida mensalmente por ele (7,5% sobre 25% da renda bruta) – valor este que pode ser variável, viabilizando, eventualmente, maior margem de cálculo para o benefício previdenciário.

No entanto, é importante analisar de forma crítica e sopesar também os possíveis malefícios do ponto acima. Afinal, se a base para a incidência da alíquota será variável conforme os 25% da renda, e por conseguinte, a contribuição também, podemos nos deparar com uma faca de dois gumes. É possível que, em meses em que a renda resultar em uma base muito mais baixa, o recolhimento não atinja o mínimo necessário para ser válido para fins previdenciários. Isso acarretaria em um problema semelhante à desconsideração de contribuições realizadas em contexto de trabalho intermitente. E esse é, sem dúvidas, um retrocesso de indesejada tradução à conjuntura de inovação almejada no presente PLC.

6. A POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTAS PLATAFORMIZADOS E APLICATIVOS DE TRANSPORTE

O presente trabalho foi desenvolvido a partir de uma visão crítica a respeito da proposta legislativa trazida pelo PLC n.º 12/2024, porquanto entendemos que as intenções por trás do desenvolvimento de uma legislação específica para determinar os parâmetros do desenvolvimento da atividade de transporte de passageiros, especificamente em veículos de quatro rodas, como delimita o projeto legislativo, estão muito mais relacionados com a ânsia de proteção ao capital do que com o interesse em proteger o trabalhador plataformizado.

Isso se dá pois, como já explicitado, ao estabelecer que os motoristas desta categoria são “trabalhadores autônomos por plataforma”, a alteração legislativa inviabiliza qualquer pleito judicial que tenha como objetivo o reconhecimento de vínculo entre motorista e aplicativo. Assim, sem as responsabilidades jurídicas decorrentes do vínculo de emprego, muito mais sólidas do que o regime flexível dirigido ao trabalhador autônomo, as empresas desenvolvedoras de plataformas de locomoção podem continuar desenvolvendo suas atividades de modo semelhante à realidade atual.

A nosso ver, esse afastamento da possibilidade de reconhecimento de relação de emprego entre motoristas e aplicativos demonstra, mais uma vez, a precarização das relações de trabalho modernas, as quais vêm se desenvolvendo de modo a afastar o trabalhador da segurança jurídica que reside no seu reconhecimento enquanto empregado, destinatário direto das normas previstas na CLT. Assim, endossamos a tese de que há, de fato, a viabilidade do reconhecimento de relação de emprego entre motoristas e plataformas.

REFERÊNCIAS

CANHA, Antonio Guedes Gonçalves de. Sindicalismo no mundo contemporâneo: Uma introdução ao debate. **Enfoques**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 104-121, maio 2018.

CIOFFI, L. Sindicalismo brasileiro: história, ideologias, legitimidade e direito. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJL]**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 43–56, 2010. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/1904>. Acesso em: 07 maio 2024.

ITURRASPE OVIEDO, F. J. .; CABRAL SILVA, W.; CUNHA SANTOS, M. L. Jurimetria: Impacto da Litigância Estratégica da Uber na Formação de Jurisprudência sobre Vínculo Empregatício com Motoristas no Brasil. **Direito Público**, [S. l.], v. 20, n. 107, 2023. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/7270>. Acesso em: 07 maio. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Acórdão no Recurso de Revista (AIRR) nº 1092-82.2021.5.12.0045**. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Órgão Julgador: 4ª Turma. Brasília, DF: TST, 2022. Acesso em: 05 mai 2024. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1092&digitoTst=82&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0045&submit=Consultar>. Acesso em: 23 jul. 2024.

O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E A PROTEÇÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO: UMA ANÁLISE DO PLP 12/2024 À LUZ DO MODELO PROTETIVO DA CLT

Dienifer Pereira Gomes⁹⁷
Emanuel Carlos Novaki Matos⁹⁸
Guilherme Borges Prochmann⁹⁹
Helena Ternes Frassetto¹⁰⁰
Maria Rita Colombo¹⁰¹
- Mariana Lopes de Castro¹⁰²

1. INTRODUÇÃO

“Nem de neon eles enxergam a gente”
- Leonardo Martinelli, Fantasma Neon.

A Uberização, enquanto um modelo de trabalho flexível e por demanda, mediante a utilização de aplicativos, nunca esteve tão presente quanto na atualidade. Entretanto, graças ao mito capitalista do autoempreendedorismo e da remuneração a partir da produtividade, o que se verifica na atualidade é a alta na precarização das relações de trabalho, em especial na exploração dos motoristas de aplicativo pelas empresas contratantes.

Assim, a ausência de uma regulamentação específica e de dispositivos que visem a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores “autônomos” é a prerrogativa que as companhias de aplicativo encontraram para lucrar em cima da exploração do trabalho, incentivando os motoristas a trabalharem por horas seguidas em troca de uma baixa remuneração. Segundo dados do IBGE, em 2022, cerca de 1,5 milhões de pessoas

⁹⁷ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Monitora na disciplina de Direito Financeiro e Políticas Públicas. Pesquisadora da Clínica de Direito e Arte (UFPR). E-mail: gomesdienifer6@gmail.com.

⁹⁸ Graduando em Direito na Universidade Federal do Paraná. Integrante do Núcleo de Estudos em Direito Penal Econômico (NUPPE) da UFPR. E-mail: emanuelcnmatos@gmail.com.

⁹⁹ Graduando em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Email: gui.b.pro@gmail.com.

¹⁰⁰ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa e Extensão em Direito Socioambiental (EKO) - UFPR. Pesquisadora da Clínica de Direito e Arte - UFPR. Email: helenatfra@gmail.com.

¹⁰¹ Graduanda em Direito pela UFPR, membro do Núcleo de Estudos em Direito Eleitoral (NEDEL) da UFPR, Monitora de Direito Civil B na UFPR para a Prof. Dr. Maria Cândida Pires Vieira do Amaral Kroetz. e-mail: mariaritaacolombo@gmail.com.

¹⁰² Graduanda em direito pela UFPR, Participação no projeto de extensão Jogo do Acesso à Justiça. E-mail: maaribremm@hotmail.com.

trabalhavam por meio de aplicativos de serviço, sendo que 47,2% realizavam atividades de transporte de passageiros contabilizando um total de 47,9 horas semanais trabalhadas.

Nesse sentido, os dados trazidos pelo Instituto representam o abuso de poder e a exploração econômica a que os motoristas por aplicativos são submetidos, sendo extremamente necessário uma regulamentação que proteja essa classe trabalhadora da precarização do trabalho informal e atenda aos requisitos básicos de garantia dos direitos fundamentais.

A partir disso, o presente trabalho tem como objetivo analisar o Projeto de Lei Complementar 12/2024, elaborado no governo Lula, que tem como escopo a regulamentação da relação de trabalho existente entre os motoristas de aplicativos e as companhias contratantes, de modo a mitigar os efeitos da Uberização na precarização do trabalho autônomo. Assim, é preciso analisar o PLP 12/2024 à luz do modelo protetivo da Consolidação das Leis Trabalhistas, para então, se aprofundar nos dispositivos propostos pelo projeto.

Inicialmente, é preciso reconhecer que a CLT (Decreto-Lei n.º 5.452) foi um dos primeiros grandes instrumentos de inclusão social no Brasil, que surgiu com o objetivo de proteger as classes trabalhadoras dos indivíduos e empresas que figuravam na posição de contratantes. Assim, com a entrada em vigor deste projeto, o país passou a ser contemplado por normas que visavam garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores, objetivando a mitigação dos casos de abuso de poder e de relações de trabalho análogas à escravidão. Dessa forma, a CLT passou a ser aplicada nas relações de trabalho que são constituídas por vínculos empregatícios, impondo balizas aos contratos de trabalho e, sujeitando os empregadores às normas que protegem seus empregados.

Todavia, mesmo que a CLT tenha sua incidência apenas nas relações de trabalho que são dotadas de vínculos empregatícios, o seu modelo protetivo de garantias sociais deveria ser usado como texto-base na elaboração de novos projetos que objetivem a proteção das mais diversas relações de trabalho, como exemplo o trabalho autônomo.

Uma das principais novidades apresentadas pelo PLP 12/2024 é o enquadramento do motorista por aplicativo enquanto trabalhador autônomo. A ver:

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.

[...]

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

Ocorre que, conforme será fundamentadamente debatido a seguir, embora tal aspecto possa facilitar o reconhecimento da existência de uma mínima relação trabalhista e, conseqüentemente, a criação de normas específicas que evitem o abuso da classe trabalhadora dos motoristas de aplicativo, essa regulamentação ainda pode ser considerada insuficiente se comparada aos princípios e direitos fundamentais previstos pela CLT, que foram parcialmente deixados de lado para aquelas relações de trabalho não qualificadas como formalmente como “emprego”.

Ainda que, por exemplo, a carga horária apresentada pelo Projeto siga permitindo uma situação de exploração da mão de obra trabalhadora, pelas empresas contratantes, a imposição de um limite é o passo inicial fundamental para a garantia de melhorias nas condições de trabalho e também para o surgimento de novas reivindicações sociais, como se observa com a imposição de um limite máximo de 8 (oito) horas diárias, pela CLT e, com as discussões suscitadas que objetivam uma nova redução da carga horária semanal.

Por sua vez, cabem críticas - dentre outros aspectos que serão adiante fundamentados - às delimitações impostas pelo Projeto que excluem do seu âmbito de proteção aqueles trabalhadores que realizam entrega por aplicativo, distinguindo-se do modelo protetivo da Consolidação das Leis Trabalhistas, no sentido de que a sua cogência se aplica a um leque maior de possibilidades. Ocorre que essa limitação do âmbito de aplicação do PLP 12/2024, ignora o fato de que tanto os trabalhadores de aplicativo de transporte de passageiros quanto os de entregas de produtos estão inseridos em um mesmo contexto de completa invisibilização.

Diante do exposto e a partir dos pontos a serem a seguir apresentados, o presente trabalho demonstrará como o desenvolvimento do Projeto de Lei Complementar 12/2024 foi um passo necessário para o combate aos efeitos da Uberização no Brasil, ao mesmo tempo que versará sobre as lacunas existentes na redação do Projeto, utilizando como parâmetros os princípios e direitos fundamentais previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela própria Constituição Federal, bem como sobre a eventual necessidade de complementação de seus dispositivos para que seus efeitos sejam concretos, eficazes e suficientes na proteção dos trabalhadores autônomos.

2. POR QUAL MOTIVO OS MOTORISTAS DE APLICATIVO NÃO FORAM ENQUADRADOS NAS NORMAS DA CLT?

A partir da análise inicial sobre o modelo protetivo contido na Consolidação das Leis do Trabalho e as normas sugeridas no Projeto de Lei Complementar 12/2024, é natural

questionar por qual motivo o Poder Executivo optou por deixar de enquadrar o trabalho de motorista de aplicativo como um emprego formal, vinculado às normas da CLT, escolhendo, ao contrário, a criação de uma normativa própria.

Embora o texto da mensagem referente ao envio do PLP 12/2024 não mencione, explicitamente, o modo de pensar do Executivo federal, pode-se depreender, das manifestações de membros do governo e do teor dos debates com sindicatos representantes da categoria de motoristas de aplicativo, que se optou por priorizar a autonomia dos trabalhadores, objetivando mantê-la no patamar atual, com o acréscimo de certas garantias trabalhistas mínimas.

Nessa linha, o raciocínio foi de que a extensão do modelo disciplinado pela CLT implicaria – ou, na prática, poderia resultar – na limitação das atividades dos motoristas, com consequente redução de valores auferidos e maior recolhimento de impostos e contribuições.

A escolha por parte do Executivo tem, por certo, diversos aspectos positivos e negativos. A um tempo, mantém (ou busca manter) o aspecto mais valorizado pelos motoristas de aplicativos: sua autonomia na definição de quando, como e quanto trabalha.

A criação de uma nova categoria, considerando os trabalhadores como profissionais autônomos específicos e não como empregados sujeitos às normas da CLT, conforme defendido por parcela significativa dos motoristas, afasta, ao menos legalmente, a subordinação existente entre empregado e empregador. Assim, o motorista continua a poder escolher exatamente quando deseja trabalhar e, crucialmente, não fica adstrito a apenas um aplicativo. Em suma, não há pretensão de exclusividade quanto aos aplicativos utilizados, o que é uma das principais pautas desses trabalhadores.

Ao mesmo tempo, é certo que são garantidos determinados direitos trabalhistas até então inexistentes, como um valor mínimo para quem trabalha oito horas diárias e direitos previdenciários relativos ao auxílio-maternidade para motoristas mulheres – que, no momento, não contam com nenhum suporte legal no caso de gravidez.

Há, contudo, críticas nos dois sentidos, algumas das quais implicam a escolha de um modelo, seja ele o que favoreça a autonomia ou os direitos trabalhistas, em desfavor do outro. Menciona-se, a título de exemplo, o valor estabelecido no Projeto de Lei para a contribuição previdenciária, qual seja, de 7,5% do salário-mínimo a ser recolhido pelos motoristas e de 20% a ser recolhido pelas empresas responsáveis pelos aplicativos. Argumenta-se que esse formato é imposto aos motoristas, que deixam de poder optar por contribuir como Microempreendedor Individual (MEI), cuja contribuição mensal é de R\$ 70,60

Existem, também, preocupações mais gerais quanto a outros direitos previstos no PLP 12/2024. Embora não exista, no momento, definição legal de um valor mínimo a ser recebido pelos motoristas de aplicativo, e o projeto de lei estabeleça a remuneração por hora mínima de R\$ 32,10, determinados trabalhadores receiam que a mudança possa abrir margem para que os aplicativos repassem somente o valor mínimo aos motoristas, abaixo do já recebido por eles.

A partir disso, há uma preocupação real por parcela dos motoristas de aplicativos de que o projeto de lei enviado pelo Executivo, com o objetivo de garantir a autonomia dos trabalhadores ao mesmo tempo que estabelece direitos trabalhistas mínimos, tenha precisamente o efeito reverso, retirando-lhes poder de escolha e piorando sua situação laboral, em especial a partir da diminuição de valores recebidos. Nessa linha, teme-se que o projeto não foi longe o suficiente para causar um real e efetivo impacto positivo.

3. DIREITOS INDIVIDUAIS ASSEGURADOS PELO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR 12/2024

O Projeto de Lei Complementar 12/2024 surge com o objetivo de promover um ambiente de trabalho adequado, justo e em conformidade com os princípios estabelecidos na Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho. Tal projeto pretende alcançar esses objetivos ao equilibrar a inovação tecnológica e a garantia dos direitos laborais na relação entre trabalhadores e as plataformas intermediadoras do serviço de motoristas.

Em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho, será assegurada a liberdade sindical, tendo a classe “motoristas de aplicativo de veículo de quatro rodas” sindicato próprio para fins de negociação coletiva, celebração de acordo ou convenção coletiva e representação coletiva dos trabalhadores ou das empresas nas demandas judiciais e extrajudiciais de interesse da categoria.

É garantido ao *trabalhador do aplicativo* o direito de defesa - de acordo com as regras estabelecidas nos termos de uso e contratos de adesão à plataforma - em casos de exclusão unilateral pela empresa operadora de aplicativo nas hipóteses de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma.

O trabalhador também terá direito ao acesso de informações sobre os parâmetros de oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da plataforma em linguagem clara e simples, permitindo assim uma completa compreensão do conteúdo. Bem como deve ter, através de um relatório mensal detalhado, acesso às especificações que determinam o valor de sua remuneração. Neste relatório deve constar as seguintes informações: 1. Soma do tempo trabalhado; 2. Remuneração total; 3. Remuneração

específica dos serviços realizados em horários de alta demanda; e 4. O valor médio da hora trabalhada.

O PLP estabelece a remuneração mínima do trabalhador, sendo esta proporcionalmente equivalente ao salário-mínimo vigente no país, com os devidos acréscimos ressarcitórios dos *custos* do trabalhador enquanto prestava o serviço de transporte. Os custos referidos se tratam de, no mínimo, dos custos e tarifas referentes ao uso do celular, do combustível, da manutenção do veículo, ao seguro do veículo, aos impostos e à depreciação do carro. O valor horário mínimo fica estabelecido em R\$32,10 (trinta e dois reais e dez centavos), sendo contabilizado *apenas* o tempo entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do passageiro ao local de destino. Este valor é composto por R\$8,03 (oito reais e três centavos), a título de retribuição pelo serviço prestado e os R\$24,07 (vinte e quatro reais e sete centavos) restantes são para o ressarcimento dos custos do trabalhador.

Ainda sobre a remuneração mínima, tais valores serão reajustados conforme a aplicação da sistemática valorização do salário-mínimo. E, a empresa deverá apurar e fazer o repasse complementar da remuneração, no caso do valor recebido pelas horas trabalhadas seja menor que o valor horário estabelecido em lei.

Por fim, é importante ressaltar que quaisquer outros direitos não estabelecidos na lei complementar poderão ser objeto de negociação coletiva entre o sindicato da categoria profissional e as empresas intermediadoras do serviço de transporte.

3.1 ASPECTOS PREVIDENCIÁRIOS

Outro aspecto relevante sobre este PL é que haverá a contribuição do INSS sobre a remuneração, de modo que a arrecadação será de 7,5% por parte do motorista. Com isso, esse percentual será captado pelo salário de contribuição do motorista e repassado diretamente para a previdência por meio da empresa.

Nesse aspecto, o PLP estabelece o seguinte:

Art. 10. Para fins de enquadramento previdenciário, **o trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo**, nos termos do disposto no art. 3º, **será considerado contribuinte individual** e sua contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social. (grifo nosso)

Em uma primeira análise do artigo, entende-se que ao estabelecer que somente os trabalhadores que prestam serviço de transporte remunerado privado individual de

passageiros em veículos automotores de quatro rodas, ocorre uma exclusão de diversas outras categorias que prestam serviços em iguais condições, como exemplo os entregadores de aplicativo, o que acaba por trazer a tona diversas questões sobre a igualdade de direito previdenciários. Isto pois, para fins previdenciários, a natureza do trabalho realizado é a mesma.

Ademais, classificar os motoristas como contribuintes individuais reduz a margem para reconhecimento de vínculo empregatício, o que resulta em implicações significativas no Direito do Trabalho e no Direito Previdenciário.

Um aspecto positivo do PLP 12/2024 é a definição da responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias pelas empresas de aplicativos, o que contrasta com disposições anteriores que colocavam essa responsabilidade sobre os próprios trabalhadores. Desse modo, a empresa operadora de aplicativo ficam obrigadas a:

Art. 10, § 3º, I - prestar as informações relativas aos segurados e às contribuições realizadas à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda, ao Instituto Nacional do Seguro Social e ao Ministério do Trabalho e Emprego, na forma prevista em regulamento; e II - arrecadar, até o dia vinte do mês seguinte ao da competência, os valores devidos pelos trabalhadores, conforme o disposto neste artigo.

§ 4º O desconto da contribuição a que se refere o § 3º presume feito oportuna e regularmente pela empresa operadora de aplicativo, que ficará diretamente responsável pela importância que deixou de arrecadar ou que arrecadou em desacordo com o disposto nesta Lei Complementar.

Embora o PLP 12/24 represente um avanço na inclusão social dos trabalhadores de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos de quatro rodas, ainda deixa de fora aqueles que não se enquadram nessa condição específica, gerando críticas em relação à abrangência da Previdência Social.

3.2 JORNADA MÁXIMA DE TRABALHO

No que tange à jornada de trabalho, o PLP 12/2024 pretende estipular um tempo máximo de trabalho do motorista de até 12 horas por dia (em cada plataforma) - diferentemente do período de até 8 horas previsto pela CLT. Confira-se:

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

Ocorre que muitos motoristas trabalham por uma quantidade exorbitante de horas diárias - sendo frequente os que o fazem por 20 horas -, o que se dá pela ausência completa de garantia de remuneração mínima ou pela sua insuficiência. Após 12 horas de trabalho,

inevitavelmente o motorista contratado terá sono, falta de reflexo e outros sintomas - o que aumentará o risco de acidentes -, sendo a limitação de horas diárias importante tanto para o trabalhador quanto para o passageiro, de modo que se assegura a saúde daquele e a segurança desse último.

Visando sanar esse contexto de descompasso entre a imposição de um número máximo de horas de trabalho e a necessidade dos motoristas de realizar jornadas mais longas de trabalho para obtenção de uma remuneração satisfatória, foi que o PLP supramencionado pensou em estipular uma remuneração mínima por horas de corridas para os trabalhadores. É possível, ainda, discutir se os valores por ele estipulados são, ou não, suficientes, mas não pode-se deixar de reconhecer que se trata de um importante avanço rumo à concretização dos direitos trabalhistas das partes.

Do exposto, nota-se que a jornada máxima de trabalho está atrelada à remuneração mínima estabelecida pelo PLP 12/2024, isto porque, como dito, a extensa jornada de trabalho realizada por muitos motoristas está diretamente ligada à necessidade de se alcançar um determinado valor diário.

Por fim, a crítica que aqui pode ser feita refere-se à não contabilização do tempo de espera pelo motorista. Isto quer dizer que, para as horas diárias trabalhadas, considera-se tão somente o período que vai do momento em que o trabalhador aceita a viagem até o momento em que o passageiro chega ao destino - descartando-se o período em que o motorista espera a solicitação do serviço. Ora, o tempo que o contratado trabalhará (ficará na rua) não será efetivamente 12 horas, mas sim um tempo maior.

3.3 REMUNERAÇÃO MÍNIMA DOS MOTORISTAS

Retomando a temática brevemente pontuada no tópico anterior, agora, de modo mais aprofundado, nota-se que o PL 12/2024 prevê o recebimento pelos motoristas de aplicativo de uma remuneração mínima no valor de R\$32,10 por hora. Nesse importe, encontra-se englobado R\$24,07 para cobrir os gastos da operação, com, por exemplo, gasolina, e R\$8,03 como remuneração líquida pelo serviço efetuado.

Com isso, para além das questões previdenciárias conquistadas, evidencia-se que será oportunizado aos motoristas de aplicativo o acesso a um salário mínimo, regulado atualmente como R\$1.412,00, pela realização de 8 horas de trabalho diárias.

Conforme estipulado na CLT:

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do

País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Além disso, o PL vai impedir que as empresas limitem as viagens do trabalhador que atingir a remuneração mínima e os valores serão reajustados mediante valorização do salário mínimo, também caso o valor recebido pelas horas trabalhadas seja menor que o salário hora estabelecido, a empresa será responsável pelo repasse, e portanto completará a diferença.

Ressalta-se também que o motorista receberá um relatório mensal para averiguar a efetiva transparência entre a relação de empregador e empregado. Relatório que apresentará informações relevantes, como exemplo a soma do tempo trabalhado, remuneração total, remuneração específica dos serviços realizados durante o período de alta demanda, valor médio da hora trabalhada, sua comparação com a remuneração mínima.

4. AUTONOMIA PRIVADA VS. INTERESSE PÚBLICO: LIMITES DA AUTONOMIA EMPRESARIAL DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO PELA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL AOS DIREITOS TRABALHISTAS FUNDAMENTAIS

Da análise crítica dos diversos argumentos apresentados neste “paper”, até o presente momento, percebe-se que o conteúdo do PLP 12/2024 é marcado por uma interessante relação entre *o reconhecimento da liberdade e autonomia privada das empresas operadoras de aplicativos de transporte de passageiros para regulamentar o regime de trabalho dos motoristas por elas contratados* e a concomitante *imposição de um conjunto de deveres e limites a essas mesmas empresas em prol da garantia de direitos trabalhistas fundamentais aos seus “empregados”*.

Trata-se de uma relação aparentemente paradoxal e contraditória, porém que, na realidade, é perfeitamente harmônica e complementar - desde que analisada e aplicada com a profundidade e cautela necessárias. Explico:

A conformação da autonomia privada aos limites exigidos pelo interesse público, sem que isso implique uma supressão ou redução excessiva da primeira em prol do segundo, especialmente no âmbito do direito do trabalho, exige necessariamente que a liberdade negocial tenha como parâmetro demarcador obrigatório a proteção dos direitos individuais dos empregados em face dos poderes e da potencial opressão exercida por seus empregadores.

A condição de vulnerabilidade dos trabalhadores em face das empresas contratantes é notoriamente reconhecida pelo nosso ordenamento jurídico, que concede especial proteção aos direitos fundamentais daqueles - enquanto pessoas merecedoras de tutela

jurídica, em prol da garantia de uma vida digna. Sabe-se que, inclusive, a Constituição Federal ergue os direitos e garantias fundamentais de todos os indivíduos ao patamar de cláusulas pétreas, expressamente dispondo, em seu Art. 60, §4º, que: *“não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: IV - os direitos e garantias individuais”*.

Por esse motivo, se os direitos fundamentais trabalhistas específicos e inespecíficos não poderiam ser suprimidos nem mesmo por Emenda Constitucional, obviamente, negociações individuais e normativas empresariais internas devem seguir os mesmos ditames da ordem constitucional em vigor.

Tal ideia é corroborada pela tese, amplamente reconhecida pela doutrina jurídica e jurisprudência brasileira, referente à eficácia horizontal (ou heterovinculação) dos direitos fundamentais, segundo a qual os direitos constitucionalmente assegurados aos indivíduos transpõem os limites de eficácia do âmbito meramente público das relações jurídicas, atingindo também o panorama privado das relações interpessoais, a fim de proporcionar uma efetiva concretização dessas garantias humanas na vida social - pública ou privada.

No âmbito das relações trabalhistas no mundo empresarial, portanto, referida validação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais é mecanismo relevante para o controle de arbitrariedades no gozo das liberdades individuais pelo empregador, quando conflitantes com a garantia dos direitos constitucionais dos empregados. Nas palavras da nobre jurista Paula Quintas:

Os limites à autonomia negocial não devem se restringir às situações de ilegalidade ou de ofensa à ordem pública, moralidade e bons costumes apenas. São os direitos fundamentais limites dentro do espaço do Direito do Trabalho, que nasce da aceitação jurídica das desigualdades das partes, sendo uma relação não paritária. A livre iniciativa econômica é um direito fundamental voltado à gestão e criação empresariais, mas não pode ser visto como um direito absoluto, que privilegie a liberdade apenas da parte mais forte da relação em comento. Repise-se que solução a esta celeuma consiste na vinculação dos particulares aos direitos fundamentais, buscando-se um patamar de igualdade substancial nas situações concretas, objetivando-se um modelo humanista de trabalho (Quintas, 2013, p. 136-137).

A partir de todo esse raciocínio, verifica-se que o PLP 12/2024, ao propor uma regulamentação cogente e geral, protetiva aos direitos trabalhistas, no âmbito das relações de trabalho de transporte privado de passageiros em veículos automotores de quatro rodas, por intermédio de empresas operadoras de aplicativos, é um perfeito exemplo de normatização de interesse público, que, embora não qualifique tal forma de trabalho como relação de emprego propriamente dita, legitimamente impõe limites à autonomia privada das empresas, em prol da garantia de direitos fundamentais dos trabalhadores.

Isto é, apesar de tal projeto de lei não sujeitar supramencionadas empresas operadoras de aplicativos às normativas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e

preservar muito da liberdade de gerenciamento empresarial da relação motorista-empresa - por exemplo, permitindo que as operadoras de aplicativo negociem muitas das condições de trabalho dos motoristas ou que estes contratem com diferentes operadoras de aplicativo ao mesmo tempo -, a proposta é limitar referida autonomia negocial, em prol da garantia primordial dos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores.

Prova de tal objetivo pode ser encontrada em diferentes momentos ao longo do próprio texto legal proposto, que expressamente estabelece, em seus Arts. 6º a 8º:

Art. 6º A exclusão do trabalhador do aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros **somente poderá ocorrer** de forma unilateral pela empresa operadora de aplicativo nas hipóteses de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, garantido o direito de defesa, conforme regras estabelecidas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma

Art. 7º Os serviços das empresas operadoras de aplicativos e o trabalho intermediado por suas plataformas devem pautar-se pelos **princípios de:**

I - transparência;

II - redução dos riscos inerentes ao trabalho;

III - eliminação de todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho;

IV - direito à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva;

V - abolição do trabalho infantil; e

VI - eliminação do trabalho análogo ao escravo.

Art. 8º O **princípio da transparência** a que se refere o inciso I do caput do art. 7º deve permitir que o trabalhador tenha acesso às informações sobre os critérios de oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da plataforma em linguagem clara e de simples entendimento, e também aos critérios que compõem o valor de sua remuneração, por meio de relatório mensal que detalhe a soma do tempo trabalhado, a remuneração total, a remuneração específica dos serviços realizados em horários de alta demanda, o valor médio da hora trabalhada e sua comparação com a remuneração mínima estabelecida nesta Lei Complementar, nos termos do disposto em regulamento (Grifo nosso).

Inclusive, o Art. 15 do PLP 12/2024 prevê, também, a possibilidade de imposição de multa administrativa, de até cem salários-mínimos, à empresa infratora das disposições trabalhistas impostas pela Lei Complementar em questão - o que, mais uma vez, corrobora a intenção do projeto em impor limites à autonomia privada.

É importante ressaltar, contudo, que - apesar de poder ser considerado um grande avanço no sentido da regulamentação autonomia privada-interesse público, nos moldes acima fundamentados -, o PL 12/2024 está longe da perfeição e ainda necessita de significativos complementos e melhorias redacionais para dar efetividade e concretude aos preceitos por ele almejados.

Isso porque, em que pese o projeto estabeleça limites à autonomia de regulamentação das relações de trabalho pelas empresas operadoras de aplicativo, a

iniciativa peca um tanto em não efetivamente promover e assegurar os direitos individuais dos trabalhadores no plano material, e não apenas formal.

Para exemplificar, pode-se citar o já mencionado art. 7º do PLP, que elenca princípios fundamentais que devem reger as relações de trabalho e limitar a liberdade negocial das empresas, porém que não prevê maneiras concretas de dar efetividade a tais princípios, seja através da imposição de proibições específicas ou da determinação de obrigações concretas.

Como a *“redução dos riscos inerentes ao trabalho”*, por exemplo, poderia ser efetivamente assegurada pelas operadoras dos aplicativos? Talvez, através da implementação de seguros, não apenas para o automóvel, mas também para a saúde e a vida dos motoristas, ou através da criação mecanismos de controle virtual das condições de trabalho dos condutores - como com a realização por estes de *“pausas”* para alimentação e descanso...

São possibilidades, portanto, que mereceriam ainda ser estudadas tecnicamente e deliberadas em conjunto com todos os interessados - as empresas contratantes, os trabalhadores e quaisquer membros da sociedade civil cuja matéria lhes seja pertinente -, para assegurar que, de fato, a autonomia negocial individual no âmbito do transporte de passageiros por aplicativo não se distancie dos direitos fundamentais trabalhistas, que devem atuar como necessários limites legítimos e imanentes daqueles.

Por conseguinte, diante de todo o exposto, a regulamentação das relações de trabalho pelo PL 12/2024, se melhor explorada e aprofundada nos moldes aqui explicitados, será um importante caminho rumo ao exercício da autonomia privada individual trabalhista em compatibilidade com os direitos fundamentais constitucionalmente assegurados aos motoristas de aplicativo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, não obstante a importância do Projeto de Lei Complementar 12/2024 para o avanço na proteção das garantias trabalhistas aos motoristas de aplicativos, ainda sim se fazem necessários complementos e melhorias para o aumento da abrangência dos efeitos deste Projeto.

Assim, o PLP 12/2024, como já visto, é ensejador de diversas garantias individuais, tais como a responsabilização das empresas pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, a inclinação à redução da carga horária diária, bem como a garantia dos direitos de liberdade sindical, de defesa, de acesso a informações e de remuneração mínima. Por sua vez evidenciam-se pontos defeituosos, como a inclusão apenas de trabalhadores

que prestam serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas - do que resulta a exclusão de entregadores de aplicativo - implicando limitações à atuação e implementação dos direitos trabalhistas.

Observa-se, no presente cenário, uma dicotomia entre a autonomia das empresas de aplicativos e as garantias trabalhistas fundamentais dos contratados. Nesta esteira, demonstrou-se que a tese da eficácia horizontal dos direitos humanos é imprescindível para limitar a autonomia das empresas e assegurar as garantias individuais dos motoristas, contexto no qual o PLP 12/2024 aparece como modelo ideal de normatização do interesse social. Isto porque, a despeito de não caracterizar o trabalho do motorista por aplicativo como relação de emprego propriamente dita, o Projeto se posiciona em prol da concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Percebe-se que, em contraste com a Consolidação das Leis Trabalhistas - modelo que prioriza as garantias trabalhistas -, apresenta-se o supracitado PL como modelo no qual se preza pela autonomia dos contratados - não se excluindo, no entanto, garantias trabalhistas mínimas. Em outras palavras, ao optar por não enquadrar os motoristas de aplicativos nas normas da CLT, evidencia-se a importância dada à suposta autonomia dos motoristas de aplicativo, que acaba por sujeitá-los a uma menor amplitude de direitos.

Portanto, o Projeto de Lei Complementar 12/2024 efetivamente se mostra como importante passo à mitigação dos efeitos da Uberização no Brasil - suscitando garantias individuais dos trabalhadores ao mesmo tempo que lhes assegura autonomia -, mas que, em que isso pese, melhorias e acréscimos se fazem indispensáveis ao seu desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

BELANDI, Caio. Em 2022, 1,5 milhões de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. **Agência de Notícias IBGE**, 26 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 05 maio 2024.

BRASIL. Distrito Federal. Câmara Legislativa. **Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm#:~:text=plp012&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de,melhoria%20das%20condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho. Acesso em: 12 jul. 2024.

MIRANDA, Tiago. Proposta do Executivo regulamenta o trabalho de motorista de aplicativo. **Câmara dos Deputados**, 17 abr. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1041667-proposta-do-executivo-regulamenta-o-trabalho-de-motorista-de-aplicativo-priorida>. Acesso em: 06 maio 2024.

PROJETO para o trabalho de motoristas por aplicativos limita jornada máxima e garante Previdência. **Senado Federal**, 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/tv/programas/agenda-economica/2024/03/projeto-para-o-trabalho-de-motoristas-por-aplicativos-limita-jornada-maxima-e-garante-previdencia>. Acesso em: 06 de maio de 2024.

QUINTAS, Paula. **Os direitos da personalidade consagrados no Código do Trabalho na Perspectiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado** - Direitos (des) figurados. Coimbra: Almedina, 2013.

SERAU JUNIOR, M. A. Aspectos previdenciários do PLP 12/24 (regulamentação da atividade dos motoristas de aplicativos). **Gen Jurídico**, 16 abr. 2024. Disponível em: https://blog.grupogen.com.br/juridico/areas-de-interesse/previdenciario/aspectos-previdenciarios-do-plp-12-24-regulamentacao-da-atividade-dos-motoristas-de-aplicativos/?utm_campaign=newsletter&utm_medium=referral&utm_source=blog&utm_term=genjuridico. Acesso em: 05 maio 2024.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **Autonomia Privada e Vulnerabilidade do Empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho**. Biblioteca Teixeira de Freitas, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, 2019. Disponível em: *Autonomia Privada e Vulnerabilidade do Empregado Tese*, 2019.

OS REFLEXOS DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR 12/2024: UMA COMPARATIVA CRÍTICA A PARTIR DAS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS EM CONFORMIDADE COM A CLT

Eduarda Batista Nogueira¹⁰³
Letícia Matias Ramosk¹⁰⁴
Sofia Ribeiro do Valle de Sá¹⁰⁵

1. INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) consagra sua importância como um instrumento de inclusão social, que pode ser qualificada como patrimônio do trabalhador e passaporte da cidadania (Westin, 2023). É inegável que a CLT é um marco na proteção dos direitos constitucionais relacionados à atividade laborativa e institui um regime que busca tornar a relação naturalmente díspar entre empregado e empregador mais justa.

Entretanto, é igualmente inegável que o Brasil passou por profundas mudanças sociais nos mais de 80 anos de vigência da CLT, e os novos fenômenos e modelos de trabalho trazem demandas inéditas que são urgentes de regulamentação.

O Projeto de Lei Complementar Federal (PLP) 12/24 é um projeto que busca atender a demanda dos trabalhadores conhecidos como “motoristas de aplicativo”, um modelo de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros, em veículos automotores de quatro rodas (Brasil, 2024).

Fenômenos como a uberização do trabalho e a pejotização do trabalho trazem discussões acerca da adaptação do sistema jurídico aos novos modelos de trabalho e principalmente, evidenciam a urgência em concretizar meios de garantir os direitos dos trabalhadores inseridos nesses modelos. Ainda que a CLT cumpra excepcionalmente a garantia dos direitos, em outros aspectos ela não atende os novos fenômenos.

¹⁰³ Estudante da graduação na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná. Extensionista Bolsista pela Clínica de Direitos Humanos da UFPR; coordenadora no projeto de extensão Promotoras Legais Populares de Curitiba e Região Metropolitana e Pesquisadora de Iniciação Científica no projeto “Direito à livre constituição de família: a pluralidade familiar no Brasil e a proteção dos grupos vulneráveis”. E-mail: eduardabatista.ufpr@gmail.com.

¹⁰⁴ Discente do curso de Direito da Universidade Federal do Paraná; participante do Projeto “Direitos Aquilombados”; Bolsista PROEC 2024 pelo projeto Promotoras Legais Populares; E-mail: leticiaramosmatias@gmail.com.

¹⁰⁵ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná. e-mail: sofiarvalle@hotmail.com.

A uberização do trabalho é um conceito que pode ser definido como um modelo de prestação de serviços conforme a demanda, que na teoria evoca grande flexibilidade para o trabalhador definir seus próprios horários e “ser o seu próprio chefe” (Bortolon, 2023, n.p.). Na prática, em troca dessa suposta flexibilidade, o trabalhador abre mão de diversos direitos e garantias trabalhistas. Ainda que o termo se refira a companhia Uber, o fenômeno se estende para prestadores de serviços de qualquer plataforma que siga o modelo.

A pejotização é um termo que se refere aos trabalhadores que abrem uma empresa, se tornando pessoas jurídicas, e são contratados enquanto pessoa jurídica, de forma que não estão sob as garantias trabalhistas previstas na CLT. A problemática está nos casos em que os empregadores contratam os “trabalhadores PJ” para performar cargo de empregado (pessoa física), sonogando direitos sociais fundamentais aos trabalhadores (Coutinho, 2023).

Esses modelos precarizam as condições de trabalho, vez que os trabalhadores perdem garantias, como aposentadoria, seguro desemprego, seguro em caso de acidentes, seguro de saúde, e diversos outros. E a remuneração é, via de regra, insuficiente, o que faz com que as horas “flexíveis” se reflitam em cargas horárias superiores a 8 horas por dia, muitas vezes chegando a 12 horas diárias.

Nos casos dos trabalhadores por aplicativo, tanto motoristas como entregadores, é possível observar duas forças distintas dentro desta coletividade: há trabalhadores que defendem os modelos da forma como são, sem regulação, e há trabalhadores que pleiteiam a regulamentação. Nos últimos anos, vem ocorrendo manifestações frequentes em ambos os sentidos, mostrando uma dificuldade em atingir uma posição coesa dentre os trabalhadores de aplicativo.

A resistência contra a regulamentação tem bases no crescimento do conservadorismo e nos ideais neoliberais, que impedem com que muitos desses trabalhadores se enxerguem enquanto uma classe, vez que abraçaram a ilusão do empreendedorismo, ao se declararem seus próprios chefes. Ainda, muitos desses ideais se aliam ao movimento bolsonarista. A seguir, será discutido os movimentos que permeiam o PLP 12/2024.

A apresentação do Projeto pelo governo Lula, em março de 2024, demonstrou que, ainda com a participação de representantes dos trabalhadores envolvidos em sua elaboração, há diversas questões controvertidas dentre a própria classe.

Ocorreram diversas manifestações, vindas de diversos segmentos, como críticas a não inclusão de entregadores (em qualquer tipo de veículo) e motoristas que trabalham em

veículo automotor de 2 rodas; críticas ao abandono do produtivismo conquistado na CLT; críticas acerca do cerceamento da autonomia dos trabalhadores, entre outros.

2. O PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR 12/2024

A articulação do projeto foi permeada pela participação de diversos grupos, com iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para a criação de um Grupo de Trabalho (GT) tripartite, que contou com representantes da gestão, das empresas e dos trabalhadores (MTE, 2023). O GT reuniu-se diversas vezes e durante as discussões, os representantes do governo, que previamente defendiam a aplicação da CLT para a classe, trocaram de posição frente às demandas dos trabalhadores, reconhecendo a necessidade de nova regulamentação. Então, foi elaborado o projeto e enviado ao Congresso Nacional.

A partir do grande deslinde de discussões sobre a natureza do trabalho prestado em benefício das plataformas e aplicativos, bem como a intervenção do Supremo Tribunal Federal para transferir a competência material da Justiça do Trabalho para analisar as disputas decorrentes, também considerando a vasta literatura nacional e internacional sobre o assunto, surge no cenário legislativo um projeto de lei complementar com o objetivo de regular a relação de trabalho intermediado por empresas que operam aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos de quatro rodas, qual seja, o PLP 12/2024.

Essencialmente, O Projeto de Lei Complementar Federal 12/2024 altera a Lei nº 8.212, de 1991, propondo a criação de uma categoria específica para os trabalhadores que atuam como motoristas em aplicativos de transporte. A iniciativa visa regulamentar essa relação de trabalho, estabelecendo direitos e deveres tanto para os motoristas quanto para as empresas operadoras desses aplicativos, e está definida pela seguinte ementa:

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.

Um dos pontos centrais da proposta é a definição da categoria de "trabalhador autônomo por plataforma" para os motoristas de aplicativos. Essa designação busca reconhecer a natureza peculiar do trabalho realizado por esses profissionais, intermediado pelas empresas de aplicativo, mas realizado de forma autônoma.

Ainda, o projeto de lei complementar estabelece algumas diretrizes importantes, como a limitação da jornada de trabalho dos motoristas em cada aplicativo para no máximo 12 horas diárias. Além disso, propõe a obrigatoriedade de recolhimento da contribuição ao

INSS tanto por parte dos trabalhadores quanto das empresas, visando garantir a inclusão previdenciária desses profissionais.

Contudo, uma das principais controvérsias em torno do PLP 12/2024 reside na definição do tempo de trabalho. De acordo com o projeto, apenas o período compreendido entre a aceitação de uma viagem pelo motorista e a conclusão da mesma pelo passageiro seria considerado como tempo efetivo de trabalho, excluindo assim o tempo em que o trabalhador está disponível na plataforma (*logado*¹⁰⁶), aguardando ser acionado pelos passageiros.

Ao serem consideradas as seguintes questões, a proposição do projeto tem sido fortemente criticada por grande parte da categoria dos motoristas de aplicativos e por pesquisadores e juristas que estudam o tema à luz das garantias trabalhistas, ao pontuarem que o projeto de lei ignora a realidade da relação de trabalho e subordinação existente entre as empresas de aplicativo e seus trabalhadores. Isto é, para os estudiosos do tema, a proposta é concebida como uma maneira de legitimar a precarização das condições de trabalho dos e das motoristas de aplicativo de transporte (Moncau, 2024).

3. O PLP 12/2024 EM CONTRADIÇÃO ÀS GARANTIAS TRABALHISTAS CONSTITUCIONAIS

O artigo 1º do projeto de lei acima referido estabelece que o trabalho realizado pelo trabalhador em favor das empresas operadoras de aplicativos de transporte será apenas intermediado por elas, sem fornecer um objetivo claro de liberalização e desregulamentação, o que é evidente ao longo de toda a proposta.

Já em seu artigo 2º, a redação proposta define empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros como pessoa jurídica que administra aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede e oferece serviços de intermediação de viagens a usuários e trabalhadores previamente cadastrados.

Entretanto, é no artigo 3º que o projeto de lei complementar deixa claro que os trabalhadores que prestam serviços para empresas de aplicativos devem, em princípio, ser tratados como autônomos para fins trabalhistas, desde que tenham liberdade total para decidir sobre seus dias, horários e períodos de conexão ao aplicativo.

O texto sugere que a prestação de serviços sem exclusividade é um requisito para a configuração da relação de emprego, embora tal pressuposto não seja estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Apesar de anunciado como uma conquista para os trabalhadores sem legislação específica, é evidente que o projeto tem a intenção de retirar a proteção constitucional daqueles que trabalham em aplicativos.

¹⁰⁶ O termo "Usuário Logado" se refere a um usuário que está conectado a um determinado sistema ou plataforma online.

Nesse sentido, o caput do artigo 7º da Constituição Federal estabelece que os direitos fundamentais sociais ali garantidos são destinados aos trabalhadores, não apenas aos empregados. Portanto, é difícil argumentar que os trabalhadores não possuem proteção social à luz da Constituição. Também nesse sentido, a Lei Maior estabeleceu uma diretriz para o Estado-Legislator, afirmando que todos os trabalhadores devem ter um mínimo de proteção social-legislativa, o que constitui direitos subjetivos das pessoas que trabalham, independentemente de sua condição de empregado.

O projeto de lei complementar em questão revela de maneira clara que, em sua essência, os trabalhadores motoristas de aplicativo devem ser tratados como autônomos, proporcionando-lhes uma suposta liberdade plena e autonomia no exercício de suas atividades laborais. No entanto, é importante ressaltar que o Direito do Trabalho não avançou ao ponto de proibir a exploração do trabalho humano, permitindo tal prática desde que observados certos limites estabelecidos em normas internacionais e domésticas (Lacerda, 2024).

Portanto, o projeto de lei complementar 12/2024 nos alerta para a constante necessidade de vigilância na proteção dos direitos já assegurados, inclusive aqueles considerados fundamentais e protegidos como cláusulas pétreas, os quais devem ser preservados e não reduzidos por normas infraconstitucionais ou submetidos à desregulamentação.

Ora seja, ao tentar remover a condição constitucional de trabalhadores das pessoas que efetivamente exercem atividades laborais, o projeto também parece buscar eliminar proteções mínimas, como saúde e segurança, em desrespeito à Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), além de ignorar normas protetivas já declaradas constitucionais pelo Supremo Tribunal Federal (STF), como a proteção à gestação e ao nascituro, a não discriminação por motivos injustos e a possibilidade de reparação moral e patrimonial perante a Justiça do Trabalho.

Ao analisarmos mais detalhadamente o projeto, observa-se que o parágrafo 2º do artigo 3º propõe que os trabalhadores, agora tratados como autônomos, observem um "período máximo de conexão" que não exceda doze horas diárias. Esta proposta não apenas ignora regras constitucionais fundamentais, mas também representa um retrocesso na história do Direito do Trabalho, uma vez que as primeiras lutas coletivas em prol da proteção trabalhista visavam justamente a uma jornada não extenuante.

De igual maneira, é interessante notar que o artigo 7º do projeto estabelece princípios para os serviços das empresas operadoras de aplicativos e o trabalho intermediado por suas plataformas, incluindo a eliminação de todas as formas de

discriminação. No entanto, a proposta em si, ao tratar os trabalhadores de forma diferente para fins de proteção constitucional, já é discriminatória.

Portanto, desregulamentar o trabalho por meio da legislação não apenas é discriminatório, mas também representa um retorno a uma época em que os trabalhadores buscavam proteção mínima, como um salário digno e uma jornada de trabalho razoável (Supiot, 2014).

Conseqüentemente, o Brasil, se adotar o projeto de lei complementar como está, ou até mesmo se houver retrocessos durante o processo legislativo, se tornará uma exceção entre os países capitalistas, que geralmente buscam legislações mais favoráveis aos direitos trabalhistas. Ignorar a proteção do trabalho humano ou diminuir os direitos sociais nunca foi e nunca será a solução para uma sociedade que busca verdadeira emancipação.

4. PLP 12/2024 X CLT

O consagrado ditado entre os juristas que afirma que “a sociedade caminha mais rápido que o direito”, demonstra-se comprovado se analisarmos à luz do direito do trabalho, que há tempos vem ganhando destaque nos jornais, nas salas de aulas e no dia-a-dia das pessoas, as discussões acerca da uberização do trabalho vem sendo palco de amplos debates e opiniões totalmente polarizadas.

O que demonstrou-se claro para todos é que a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, está desatualizada, ao ponto de que não é possível valer-se dela para legislar sobre os temas relacionados aos que são chamados “as novas formas de trabalho”.

Compreendendo este problema o Governo Federal apresentou ao Congresso Nacional o PLP 12/2024, que tem como propósito dispor sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado provado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas, de forma que estabeleça mecanismos de inclusão destes trabalhadores no rol dos direitos previdenciários e em alguns direitos trabalhistas.

O Projeto de Lei Complementar Nº 12, de 2024 prevê a garantia do auxílio-acidente, pago pelo INSS, caso esse trabalhador, eventualmente venha sofrer um acidente enquanto dirige pela plataforma. Essa garantia é essencial, visto que o trabalho executado por esses trabalhadores implica em grandes riscos de acidentes.

Tal direito é uma inovação da PLP 12/2024, pois até o presente momento, as únicas pessoas detentoras desse direito, são aquelas que possuem a Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada, o que deixavam os motoristas de aplicativos sem proteção estatal caso viesse sofrer um acidente durante sua jornada de trabalho.

Além disso, os motoristas terão todos os direitos resguardados pela previdência social, ou seja, se o “trabalhador autônomo por plataforma”, vier a ficar doente terá direito ao benefício doença até a retomada de sua capacidade laboral, e se essa não vier, ou seja, ficar invalido para o trabalho terá direito ao benefício por incapacidade permanente. Outro direito importante é que esse trabalhador vier a falecer e deixar dependentes financeiramente, essas pessoas poderão receber pensão por morte do INSS.

Com uma perspectiva dos direitos de pessoas que gestam, todas as mulheres e homens gestantes que trabalham por aplicativo de transporte de passageiros terão direito ao Salário-Maternidade, que resguarda o direito dessas pessoas à se afastar do trabalho por motivo de nascimento de filho(a), aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção, sem ter um prejuízo patrimonial.

Por fim, o Projeto de Lei ainda visa assegurar uma remuneração mínima fixada, sendo a mesma que o salário mínimo, mas contabilizada por hora trabalhada, na intenção de manter a flexibilidade demandada pelos trabalhadores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho busca compreender quais as principais inovações trazidas no Projeto de Lei. Além disso, durante o trabalho, buscou-se compreender os motivos de resistência dos motoristas de aplicativos perante o Projeto de Lei, que conta com 95% dos votos de discordância total da sociedade civil.

Durante as pesquisas sobre o tema, foi possível notar que o Projeto de Lei tem desagradado a direita e à esquerda, porquanto a primeira crítica a imposição de direitos trabalhistas, enquanto a esquerda aponta que a regulamentação de apenas alguns direitos trabalhistas para esses trabalhadores é discriminatória e inconstitucional.

É possível concluir que, ainda que demonstrada a necessidade de regulamentação da matéria, a PLP 12/2024 não consegue atender às principais demandas dos trabalhadores, assim como a CLT não é capaz de atender essas demandas.

É necessário que a regulamentação criada inclua não apenas motoristas que transportam passageiros em veículos automotores de quatro rodas, mas ampliar para motoristas que utilizam outros veículos automotores e também entregadores que utilizam qualquer tipo de veículo, ressaltando-se que os entregadores que os entregadores que tem como meio de trabalho as bicicletas estão especialmente fragilizados, e necessitam de especial atenção legislativa.

Ainda, deve se atentar ao risco do estabelecimento de valores mínimos possa fazer com que as plataformas alterem seus algoritmos de forma a manipular os valores das

corridas para que o patamar mínimo seja o máximo que o trabalhador consegue ganhar por hora, o que causaria com que a norma fosse extremamente prejudicial aos trabalhadores.

Não se pode deixar de destacar, também, a forma de contabilização do tempo de trabalho, que deve incluir não só o tempo entre o aceite da corrida e a chegada ao destino do passageiro, como também o tempo em que o trabalhador está conectado à plataforma e a disposição desta, aguardando novas corridas.

Em síntese, de acordo com as próprias demandas dos trabalhadores do modelo estudado, a CLT não é a melhor alternativa neste cenário específico. Ademais, ainda que o PLP 12/2024 tenha buscado conciliar três interesses diversos, do Estado, das empresas e dos trabalhadores, o resultado se mostra insuficiente, e o projeto carece de ajustes.

É evidente que há necessidade de regulação, como forma de garantir, urgentemente, a todos trabalhadores inseridos em novos modelos de trabalho, direitos constitucionais e trabalhistas, atendendo, principalmente, às demandas dos trabalhadores, em atenção ao princípio protetivo do Direito do Trabalho, e lavando em consideração que estes são a classe que arca com os prejuízos da não regulação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei Complementar Federal nº 12**, de 05 de março de 2024.

BORTOLON, Eugênio. Como a terceirização e a uberização precarizam as condições de vida dos trabalhadores. **Brasil de Fato**, 24 jul. 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/07/24>. Acesso em: 07 maio 2024.

COUTINHO, Mateus. 'Pejotização' avança em decisões do STF e gera reação de especialistas e membros da Justiça do Trabalho. **Brasil de Fato**, 21 nov. 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023>. Acesso em: 07 maio 2024.

MTE. GT que discute a regulamentação de trabalho por aplicativos se reúne nesta segunda-feira (14). **Gov.br**, 10 ago. 2023. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/agosto/gt-que-discute-a-regulamentacao-de-trabalho-por-aplicativos-se-reune-nesta-segunda-feira-14#:~:text=O%20Grupo%20de%20Trabalho%20Pleno,\(14\)%2C%20em%20Brasília..](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/agosto/gt-que-discute-a-regulamentacao-de-trabalho-por-aplicativos-se-reune-nesta-segunda-feira-14#:~:text=O%20Grupo%20de%20Trabalho%20Pleno,(14)%2C%20em%20Brasília..) Acesso em: 07 maio 2024.

MONCAU, Gabriela. PL que regula trabalho de motoristas de apps será votado por deputados na semana de 12 de junho, diz governo. **Brasil de Fato**, 25 abr. 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/04/25/pl-que-regula-trabalho-de-motoristas-de-apps-sera-votado-por-deputados-na-semana-de-12-de-junho-diz-governo#:~:text=O%20PLP%2012%2F2024%20cria,R%2432%2C10%20por%20hora>. Acesso em: 07 maio 2024.

LACERDA, Rosangela Rodrigues; DO VALE, Silvia Teixeira. Inconstitucionalidade do PL dos trabalhadores por aplicativos de transporte. **Consultor Jurídico**, 12 mar. 2024. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2024-mar-12/inconstitucionalidade-do-pl-dos-trabalhadores-por-aplicativos-de-transporte/>. Acesso em: 07 maio 2024.

SUPIOT, Alain. **O espírito da Filadélfia**. A justiça social diante do mercado total. Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel, Porto Alegre: Sulina, 2014.

WESTIN, Ricardo. CLT chega aos 80 anos com direitos do trabalhador sob disputa. **Agência Senado**, 28 abr. 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023>. Acesso em: 07 maio 2024.

ANÁLISE CRÍTICA DO PROJETO DE LEI Nº 12/2024

Giulia Monteiro¹⁰⁷
Giuliani Carta¹⁰⁸
Lara Castilhos¹⁰⁹
Mariana Reis¹¹⁰

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, o trabalho plataformizado por aplicativos, como Ifood e Uber, é um fenômeno que ganha cada vez mais espaço, ao flexibilizar a contratação de trabalhadores em plataformas digitais, sem qualquer vínculo empregatício, a partir de uma ideia de autonomia e praticidade.

Contudo, a falta de regulamentação jurídica dessa nova modalidade dinâmica de trabalho resulta em uma lacuna legal que acarreta em um desamparo dos trabalhadores em relação aos seus direitos trabalhistas e previdenciários.

A partir disso, o Projeto de lei complementar 12/2024 objetiva a regulamentação dos direitos trabalhistas e previdenciários dos motoristas de aplicativo, sob a ótica da relação de trabalho existente e intermediada por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas.

Tal proposta legislativa, portanto, cria a figura do “trabalhador autônomo por plataforma” e seu texto legal estabelece um rol de direitos e deveres, tais como jornada máxima de trabalho, remuneração mínima e contribuição previdenciária, os quais devem ser analisados e avaliados a seguir.

2. VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Inicialmente, o Projeto de Lei 12/2024 tem a finalidade de regulamentar o trabalho dos motoristas por aplicativos, visando garantir, segundo a proposta, a autonomia dos trabalhadores na realização das cargas-horárias trabalhadas, bem como a concessão de alguns direitos sociais, como os adquiridos pela contribuição previdenciária.

De acordo com o artigo 3º:

¹⁰⁷ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná e estagiária na 1º Vara da Justiça Federal do Paraná.

¹⁰⁸ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná; Participou do Grupo de Pesquisa de Arbitragem pela Universidade Federal do Paraná (GEAC) e atualmente estagia no Gabinete da 1º Vara da Fazenda Pública, com a Juíza Rafaela Mari Turra no Tribunal de Justiça do Paraná.

¹⁰⁹ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná e estagiária na 6ª Vara do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

¹¹⁰ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná e estagiária na 7ª Vara de Família no Tribunal de Justiça do Paraná.

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.

A proposta cria a modalidade de trabalhador autônomo por plataforma, sendo a ideia de trabalho autônomo uma forma de atividade profissional, na qual não há vínculo empregatício, com a prestação de serviços por conta própria, gerando mais independência e autonomia ao profissional, considerado chefe de si mesmo e o qual responde legalmente pelo seu trabalho, haja vista a não subordinação a empresas ou empregadores.

De acordo com a Lei nº 5.890/73, seu artigo 4º, alínea C, o trabalho autônomo é abordado da seguinte forma:

trabalhador autônomo - o que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas, agrupado ou não em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados; o que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas; o que presta serviço remunerado mediante recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa.

Como se vê, o trabalhador autônomo tem a independência de prestar seu serviço da forma que melhor preferir, como no caso da escolha do lugar de sua atuação profissional, sua variedade de projetos, seu potencial ganho financeiro, a captação de clientes que quiser e a atuação no mercado que melhor preferir. Todas essas questões são vantagens que o trabalhador obtém por não estar atrelado a um vínculo empregatício propriamente dito.

2.1 SUBORDINAÇÃO X TRABALHO AUTÔNOMO

O Projeto de Lei em discussão levantou diversos debates complexos em relação aos motoristas que trabalham por aplicativo e um possível vínculo empregatício, uma vez que a legislação incorporou em seu texto a subordinação dos trabalhadores a certos direitos e deveres sociais.

Além disso, a regulamentação por meio do projeto, talvez tenha criado uma espécie de subordinação material do motorista a alguns regimes previstos na CLT, como a cobrança de uma porcentagem salarial para a contribuição previdência, bem como a estipulação de um limite máximo diário de horas que podem ser trabalhadas.

Com isso, o conceito de trabalho autônomo abrange a não vinculação do prestador de serviço que, nesse caso, seria o motorista do aplicativo, em instrumentos obrigatórios ao pagamento de impostos e tributos, uma vez que a sua não subordinação e vinculação em

determinados ramos de contratação por CLT, abrange, expressamente, a diferença no vínculo empregatício ao cumprimento de deveres tributários e regras impostas conforme as espécies de empregos aderidas pelo empregador.

Entretanto, a respeito da suposta ideia de subordinação, o projeto de lei estabelece deveres econômicos aos motoristas que talvez possam divergir com o conceito autônomo para a realização do trabalho, escolhido e aceito pelos trabalhadores de plataformas em sua forma originária. Segundo o Poder Executivo, o projeto de lei possui o objetivo de intensificar uma “autonomia com direitos” aos motoristas, direitos esses que poderiam ter sido debatidos e discutidos de uma forma mais ampla com os potencialmente afetados.

No que diz respeito, ainda, a subordinação dos motoristas à prestação de deveres como pagamento de contribuições previdenciárias e carga máxima diária de trabalho limitada, no entendimento econômico e jurídico, a “autonomia com direitos”, interpretada pelo Executivo pode, futuramente, acabar afastando a liberdade dos motoristas à realização de suas atividades profissionais nesse ramo de serviço, uma vez que as questões levantadas na PL 12 podem não ser vantajosas ao motorista e, conseqüentemente, ao passageiro, afetados diretamente e indiretamente, ao haver vinculações de regime CLT no trabalho sem vinculação de emprego.

Ainda, mas não menos importante, o projeto de lei pode afetar a autonomia e independência econômica dos profissionais ao estabelecer carga máxima de trabalho, em que a ideia de subordinação estabelecida no PL pode não visar a continuidade de um trabalho autônomo e suas formalidades, as quais convergem com a noção de quantidades de horas necessárias para suprir as necessidades econômicas dos trabalhadores.

Portanto, a “autonomia de direitos” proposta pelo projeto pode estabelecer debates complexos, conforme os interesses do motorista e da plataforma para o qual trabalha, objetivando a importância de atender ambas as partes e seus principais interesses, seja na liberdade de escolha dos motoristas, seja na manutenção da relação por meio de regulamentações pela plataforma.

O intuito do PLP 12, por fim, pode arriscar a ideia de uma banalização dos instrumentos de contribuições previdenciárias, seja através de instituições privadas ou até mesmo a contribuição ao INSS, se optado pelo motorista, havendo a possibilidade de um afastamento no que tange direitos fundamentais, como a liberdade e a plena capacidade de exercer qualquer trabalho.

Posto isso, é possível permanecer em dúvidas se a legislação aqui debatida corresponde com as formalidades atendidas no conceito de trabalho autônomo e se ela, de

fato, não banalizaria alguns direitos fundamentais, podendo caracterizar, futuramente, litígios à violações dos interesse da classe afetada.

2.2 CARGA HORÁRIA

Como já visto, o PL 12/2024 afirma que o trabalhador será considerado como “trabalhador autônomo por plataforma” em seu art.3º. Segundo os ensinamentos de Carlos Henrique Bezerra Leite, o trabalhador autônomo não é subordinado. Por isso, mesmo que preste o serviço de forma pessoal, onerosa e não eventual, não está sob a tutela do direito do trabalho (página 365, 2024).

O direito do trabalho, no art..58º da CLT, para aqueles que estão protegidos por ele, versa:

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

Diante do exposto, a primeira diferença, em relação a carga horária que poderá ser exercida pelo trabalhador, trazida pelo novo PL é o aumento do limite de horas máximas trabalhadas para 12 (doze) horas para aqueles que trabalham nas plataformas, em seu art.3º § 2º:

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.

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

Passando-se para uma análise crítica do aumento do limite de horas trabalhadas, não há pesquisas oficiais que informem qual a porcentagem de motoristas que fazem o serviço como seu emprego principal ou apenas um complemento para sua renda, mas é fato que o número de brasileiros que serão afetados, positiva ou negativamente pelo PL, é gigante. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, 44,2% dos ocupados no setor privado estavam na informalidade, entre os trabalhadores de aplicativos esse percentual chega a 70,1% (Belandi, 2023).

Nesse sentido, é inegável que se deve ter uma previsão legal para limitar horas trabalhadas em prol da proteção do trabalhador, assim como faz a CLT para aqueles em regime de vínculo empregatício. Por outro lado, levando-se em consideração que o trabalho

pela plataforma continua autônomo, o aumento das horas desse limite é adequado para incluir aqueles que fazem dos aplicativos sua fonte de renda principal.

Quando se pensa no trabalho autônomo também é preciso pensar que, dentro do respeito à dignidade da pessoa humana, deve existir a possibilidade do trabalhador autônomo de expandir seus esforços no trabalho, se necessário ou caso seja de sua vontade. Por isso, em respeito também à autonomia da vontade, parece que a decisão do legislador de subir o limite máximo de horas trabalhadas foi coerente, uma vez que possibilita ao trabalhador expandir sua carga horária quando lhe for conveniente.

2.3 SINDICALIZAÇÃO

A CLT prevê em seus artigos 511º ao 610º sobre a organização sindical. De igual maneira, no novo PL, prevê-se que o direito do trabalhador por plataforma seja representado por um sindicato em seu art.3º, § 3º, junto ao seu art.4º.

Segundo o PL, o trabalhador em aplicativo será representado por entidade sindical da categoria profissional “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas”. As entidades sindicais terão como atribuições: “negociação coletiva; assinar acordo e convenção coletiva; e representar coletivamente os trabalhadores nas demandas judiciais e extrajudiciais de interesse da categoria” (incisos do art.3º § 3º da PL 12/2024).

Entretanto, no Brasil, o trabalhador não é obrigado a se filiar a um sindicato, haja vista que isso é expresso no art.8º da Constituição Federal/1988, que diz: “É livre a associação profissional ou sindical [...]”. O problema do tema discutido nesse tópico é a lacuna que o legislador deixa quando se trata de como seria a contribuição sindical daqueles que decidirem por aderir a filiação ao sindicato.

Em hipóteses tão peculiares como a discutida, é essencial que a lei seja a mais transparente possível. Seria a taxa descontada diretamente do salário do motorista? Ou seria um valor “embutido” ao serviço prestado imposto pela própria empresa? Poderia a empresa, como prerrogativa da iniciativa privada, criar requisitos próprios em relação à filiação sindical?

Cumpramos ressaltar que se reconhece a importância do papel dos sindicatos do Brasil na proteção do trabalhador, no entanto, é preciso reconhecer também que as lacunas legislativas presentes no assunto da sindicalização desses trabalhadores podem gerar consequências na cadeia de consumo como um todo. Isso porque, sem a devida regulamentação – isso relacionado a qualquer novo imposto – haveria espaço para esta ser incluída no preço do serviço, o que afetaria diretamente o consumidor do mesmo.

Portanto, por se tratar de um trabalho autônomo que pretende disponibilizar a representação sindical, típica nos trabalhos protegidos pela CLT, é necessário diversas adaptações e regulamentações que especifiquem o funcionamento integral da nova organização.

2.4 REMUNERAÇÃO

Quanto à remuneração dos motoristas, o projeto de lei prevê que a hora trabalhada equivalerá R\$ 32,00 reais, sendo que, dentro deste valor, R\$ 24,00 reais equivaleria aos custos do motorista e o restante, R\$ 8,00 reais seriam de fato, o valor da hora trabalhada. Ou seja, segundo a legislação, o salário-mínimo por hora trabalhada pelo motorista de plataformas é de R\$ 8,00 reais.

De acordo com a opinião do Doutor e Mestre em Economia e assessor econômico da Câmara dos Deputados, David Deccache, há um erro no que tange à estipulação da hora trabalhada, uma vez que o motorista de plataforma atualmente não recebe pelas horas em que está vinculado ao aplicativo, mas sim pelas horas em que está efetivamente realizando corridas.

Em vista disso, é possível discutir a hora estipulada pelo PL, uma vez que institui valores fixos ao motorista, mas que não condizem com a realidade, uma vez que R\$24,07 reais podem não coincidir com o custo máximo gasto pelo motorista em determinada corrida, quando realizada uma conta sobre determinados km/h percorrido pelo prestador, somados com o preço da gasolina e a média de seu carro.

Ademais, o custo do motorista englobado dentro do valor de R\$ 24,07 reais não é facilmente estipulado dessa forma, se contados todos os gastos para manter um carro, como seguro, manutenção mecânica, lavagem e entre outros, os quais podem ultrapassar facilmente o valor da PL 12.

Dessa forma, a imposição dessa remuneração nesses moldes abordados pode gerar um desamparo econômico ao motorista, principalmente no que diz respeito ao valor do salário mínimo fixado, o qual está 30% abaixo do valor atual, além do valor dos custos do motorista, cuja análise é subjetiva, considerando que cada corrida possui custos que não são fixos como determinado pelo projeto 12/2024.

2.4.1 DIVERGÊNCIA ENTRE AS DISPOSIÇÕES DO SALÁRIO MÍNIMO

Conforme disposto no art. 82, Decreto-Lei nº 5.452/1943:

Parágrafo único - O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.

Segundo a legislação reguladora das leis de trabalho, o salário mínimo não poderá ser inferior a 30% do salário fixado, em que, atualmente, se encontra no valor de R\$1.412. Com isso, vale destacar que a PLP 12/2024, se for aprovada nesses parâmetros, pode não estar em conformidade com as normas jurídicas estipuladas na legislação brasileira, cujo intuito visa garantir a proteção e a segurança jurídica entre os trabalhadores, considerados mais vulneráveis em vínculos empregatícios.

Além do projeto de lei possuir uma noção de subordinação aos trabalhadores em uma espécie de (sub)emprego, cujo trabalho será efetivado através de imposições com descontos econômicos em seus proventos, com carga horária limitada, a “autonomia de direitos” institucionalizada por adeptos do projeto de lei, poderia estar estipulando uma realidade um pouco distante no que diz respeito à sua aplicabilidade prática.

Portanto, além de uma possível afetação econômica na remuneração ao pagamento de futuros tributos, considerando a contribuição previdenciária, o salário mínimo atual não converge com o estipulado no projeto de lei, que, se for aprovado, poderá haver a criação dois salários mínimos: o da CLT e o da uberização.

2.5 ASPECTOS PREVIDENCIÁRIOS

A previdência social é um seguro social que assegura um rol de direitos e benefícios, em caso de riscos econômicos, bem como a aposentadoria do trabalhador, por meio de contribuições mensais.

Como se sabe, o segurado, - sendo aquele que possui relação de emprego com uma pessoa física ou jurídica -, deve contribuir com o INSS, gerando, a partir disso, uma vinculação automática e obrigatória no registro de empregados celetistas, por exemplo.

Enquanto isso, os trabalhadores autônomos se inserem na categoria de contribuinte individual, sendo responsáveis pelo pagamento da contribuição por conta própria, sem vínculo de emprego com nenhuma empresa. Vale dizer, ainda, que nessa categoria se insere a figura do Microempreendedor individual (MEI), o qual paga a menor contribuição de todo o Regime Geral da Previdência Social, de apenas 5% do salário-mínimo.

No que diz respeito aos motoristas de aplicativos, a proposta legislativa traz a obrigatoriedade da contribuição ao INSS, enquadrando-se juridicamente os motoristas na categoria de contribuição individual, conforme prevê o artigo 10º do Projeto de lei:

Art. 10. Para fins de enquadramento previdenciário, o trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, nos termos do disposto no art. 3º, será considerado contribuinte individual e sua

contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social.

Além disso, o Projeto de lei prevê a contribuição da alíquota de vinte por cento pela empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros, incidente sobre o salário de contribuição do trabalhador, o qual corresponde a vinte e cinco por cento do valor bruto auferido no mês.

Em síntese, a proposta legislativa é de que deve ser paga a alíquota total de 27,5% de contribuição previdenciária, - sendo 7,5% pelo trabalhador e 20% pela empresa do salário de contribuição (R\$8,03/hora) -, a fim de garantir os devidos benefícios previdenciários ao segurado como, por exemplo, o auxílio-maternidade às mulheres trabalhadoras.

Em pesquisa direcionada pela UFMG, com base em entrevistas com 400 condutores vinculados à empresa-plataforma Uber, entre outubro e novembro de 2022, na Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH), constatou-se uma limitada inclusão previdenciária dos condutores, da qual uma parcela de 44,7% dos entrevistados não contribuía para o fundo de Previdência Pública, sendo a “proporção mais elevada entre os condutores que se dedicavam exclusivamente ao transporte por aplicativos (53,2%).”

Apesar da pesquisa se limitar à região metropolitana de Belo Horizonte, é possível presumir que, em um cenário analisado nacionalmente há, de fato, mais condutores não segurados pela Previdência do que segurados.

A despeito disso, é preciso analisar que há muitos condutores que já contribuem para a Previdência, ao possuírem vínculo empregatício com outras empresas e utilizarem as plataformas apenas como fonte de renda extra, bem como outros que optam pela contribuição previdenciária a partir da categoria do MEI, cujo registro foi permitido através do Decreto nº 9.792 de 2019.

Nesse sentido, a obrigatoriedade de uma contribuição previdenciária e a incidência de uma alíquota de 7,5% sobre o salário de contribuição, -relativamente maior do que a que incide na categoria do MEI-, demonstra-se desfavorável e são alvos de críticas para uma parcela dos motoristas de aplicativo.

Mister salientar que a previsão de direitos previdenciários a todos os motoristas amparados pelo Projeto de lei é primordial para a proteção social e econômica do trabalhador. Porém, essa tutela jurisdicional deve procurar satisfazer ao melhor interesse do tutelado e não o prejudicar ainda mais. Isto é, considerando a remuneração por hora e não por km rodado, proposta pelo Projeto e a qual, de acordo com os motoristas, levaria a uma redução do salário bruto recebido, uma vez somado ao desconto do percentual de 7,5%, não prejudicaria a renda mensal dos motoristas? Além disso, outro aspecto que se deve observar

é o percentual de 20% arcado pela plataforma e se esse valor seria revertido em taxas pagas pelos próprios motoristas e usuários das plataformas, tornando o mercado menos atrativo tanto para o trabalhador quanto para os consumidores.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma vez realizada a análise acerca do PLP 12/2024 e estabelecida a comparação entre o formato proposto e o âmbito protetivo no qual se situa a CLT, cumpre aqui destacar as considerações obtidas a partir de uma compreensão hermenêutico-constitucional da temática e de suas implicações.

Tendo em vista que o Projeto de Lei aqui debatido contempla uma categoria determinada de sujeitos cujas vidas serão diretamente impactadas pela entrada em vigor, ou não, das previsões normativas trazidas pelo projeto, mais do que cabível é destacar a teoria elaborada pelo constitucionalista alemão Peter Häberle em sua obra “Hermenêutica Constitucional - A Sociedade aberta dos Intérpretes da Constituição [...]”. O autor, na seara das teorias das decisões judiciais, defende que a interpretação e a definição do sentido e alcance das normas constitucionais não devem se concentrar simples e unicamente nas mãos dos juízes e tribunais, mas, pelo contrário, ser produto de um procedimento democrático no qual participem e sejam levados em conta, mais do que quaisquer outros, aqueles que serão potencialmente afetados pela decisão tomada.

Para o autor, nesse sentido, é necessário, numa Democracia, que aquele que vive a norma e por ela será afetado seja quem a interprete - ou contribua no processo interpretativo. Do contrário, alerta o jurista, tem-se uma “sociedade fechada” que detém a última palavra acerca do significado dado à norma sem, sequer, considerar a realidade e a perspectiva daqueles que, verdadeiramente, são e serão o objeto da solução dada.

Sob a compreensão do papel fundamental dos indivíduos afetados por decisões relacionadas ao ordenamento jurídico -sejam elas judiciais, como no contexto tratado pelo autor alemão, administrativas ou, como é o caso aqui, legislativas- no processo de formação dessas decisões, depreende-se que as deliberações legislativas acerca do PLP 12/2024 devem, necessariamente, contar com a participação e voz ativa daqueles potencialmente afetados pelo Projeto: os motoristas e entregadores de aplicativo. As discussões acerca das proposituras, o debate a respeito de novas ideias e a definição do sentido e alcance das disposições normativas trazidas pelo PL devem ter como requisito primordial a legitimação da contribuição dos motoristas e entregadores.

É nesse sentido, portanto, que convém aqui reiterar, em contraponto ao projeto de lei, a problemática em torno de determinados aspectos da proposta que aparentam, justamente,

ter, de alguma forma, desconsiderado a perspectiva dos trabalhadores envolvidos diretamente na questão. A proposta da remuneração por hora - e, não, por quilômetros rodados-, por exemplo, tem sido objeto de críticas por parte de motoristas da *Uber* e 99, na medida em que, como pontuado no presente estudo, teriam prejuízos significativos no montante que ganham ao desempenhar o trabalho autônomo. Ainda, vale reforçar que o problema repousa, também, no que tange à contribuição previdenciária, uma vez que considerável parcela dos motoristas de aplicativo exerce o trabalho autônomo como fonte de “renda extra”, já possuindo vínculo empregatício e, portanto, já contribuindo.

Exposta a compreensão - e vale frisar que os exemplos acima mencionados são um recorte, dada a elaboração da perspectiva do grupo ao longo do estudo em sua integralidade-, é possível constatar o nexo existente entre alguns dos descontentamentos dos motoristas de aplicativo e a falta de sua participação efetiva no processo deliberativo a respeito dessas proposições que, uma vez não consideradas em conjunto com a realidade dos sujeitos envolvidos, correm o risco de serem inaplicáveis ou prejudiciais em termos práticos. Compreende-se, portanto, a ideia de uma “sociedade aberta de intérpretes” como sendo uma das possíveis soluções para tratar desse tema e de seus inúmeros reflexos.

REFERÊNCIAS

ALEGRETTI, L. Uber: o que diz procurador que foi motorista do app por 4 meses em Salvador. **BBC**, 29 abr. 2024.

ALEGRETTI, L. Motoristas de app: O que pode mudar com projeto de lei que regulamenta trabalho por aplicativo. **BBC**, 4 mar. 2024. <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cjq807jq85qo>. Acesso em: 05 maio 2024.

BELANDI, Caio. PNAD Contínua: Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. **Agência IBGE**, 26 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 06 maio 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 maio 2024.

BRASIL. **Lei 5.890, de 8 de junho de 1973**. Altera a legislação de previdência social e dá outras providências. Brasília, 08 jun. 1973.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

DOS SANTOS, L. M. A. **Caracterização do trabalhador autônomo no ordenamento jurídico brasileiro**. Curso de graduação em Direito. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Ijuí-RS, 2012.

HÄBERLE, Peter. **Hermenêutica Constitucional**: a sociedade aberta dos intérpretes da Constituição – contribuição para a interpretação pluralista e procedimental da Constituição. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Fabris, 1997.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. [Digite o Local da Editora]: SRV Editora LTDA, 2024. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621156/>. Acesso em: 06 maio 2024.

LEMOS, D. Aposentadoria do Autônomo: Guia Completo (Atualizado 2024). **Lemos de Miranda Advogados**, 08 mar. 2021. <https://lemosdemiranda.adv.br/aposentadoria-do-autonomo/>. Acesso em: 04 maio 2024.

MALLMANN, A. L. **PLP 12/2024 e o fim do salário-mínimo**: o que não lhe contaram. Artigo de David Deccache. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/638138-o-plp-12-2024-e-o-fim-do-salario-minimo-no-brasil-o-que-nao-lhe-contaram-sobre-o-pl-da-uber-artigo-de-david-deccache>. Acesso em: 07 maio 2024.

MENDES, Gilmar. **Homenagem à doutrina de Peter Häberle e sua influência no Brasil**. Disponível em www.gilmarmendes.org.br/index.php?option. Acesso em: 05 maio 2024.

MOTORISTAS por aplicativos ganham regulamentação nos marcos da precarização. **Instituto Humanitas Unisinos**, 10 abr. 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/03/11/motoristas-por-aplicativos-ganham-regulamentacao-nos-marcos-da-precarizacao>. Acesso em: 07 maio 2024.

NOTA técnica sobre PLP 12/2024. Aspectos previdenciários do projeto de LEI de Regulação dos motoristas de aplicativos digitais. **IEPREV**, s./d. Disponível em: <https://www.ieprev.com.br/assets/docs/NOTA%20TÉCNICA%20SOBRE%20PLP%2012:2024.pdf>. Acesso em: 7 maio 2024.

O que você precisa saber sobre a aposentadoria do MEI. **Instituto Nacional do Seguro Social - INSS**, 22 mar. 2024. <https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/o-que-voce-precisa-saber-sobre-a-aposentadoria-do-mei>. Acesso em: 05 maio 2024.

PL que regula trabalho de motoristas de apps será votado por deputados na semana de 12 de junho, diz governo. **Brasil de Fato**, 25 abr. 2024. <https://www.brasildefato.com.br/2024/04/25/pl-que-regula-trabalho-de-motoristas-de-apps-sera-votado-por-deputados-na-semana-de-12-de-junho-diz-governo>. Acesso em: 06 maio 2024.

RIBEIRO, P. V. PL da Uber: 'Governo abriu um precedente histórico, o fim do salário mínimo.' **Intercept Brasil**, 13 mar. 2024. <https://www.intercept.com.br/2024/03/13/pl-da-uber-governo-abriu-um-precedente-historico-o-fim-do-salario-minimo/>. Acesso em: 05 maio 2024.

TOZI, Fábio; GIANASI, Lussandra. **Dirigindo para a uber**: resultados de Pesquisa com base em entrevistas com 400 condutores. Belo Horizonte: IGC, 2023.

ANÁLISE DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2024

Amábile Natália Daufenbach¹¹¹
Gabriela Silva Marques Da Conceição¹¹²
Guilherme Mordyzim De Oliveira¹¹³
Hanny Michelle A. Delgado¹¹⁴
Henrique Farias De Oliveira¹¹⁵
Matheus Miguel Brustolin Da Silva¹¹⁶

1. INTRODUÇÃO

Na presente década do século XXI, há um notável aumento nas discussões e análises acerca das significativas transformações na estrutura e dinâmica das relações laborais, impulsionadas pelo advento de novas tecnologias. Diante desse contexto, surge o fenômeno da chamada uberização do trabalho, pelo qual o uso de aplicativos e plataformas digitais atribui aos trabalhadores, em sua maioria, o *status* de autônomos, que são remunerados por tarefa ou por períodos mínimos, como horas, sem qualquer garantia de jornada ou de remuneração fixa. Essa dinâmica acarreta implicações significativas nas formas de trabalho, dada a ausência de um compromisso explícito de continuidade, o que tende a desfavorecer os trabalhadores em vez de promover seu bem-estar:

Quando há demanda, basta uma chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar on-line para atender o trabalho intermitente. As corporações se aproveitam: expande-se a “uberização”, amplia-se a “pejotização”, florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento (Antunes, 2020, p. 29).

Assim, essa modalidade de organização laboral, intermediada por aplicativos, progressivamente precariza as formas de emprego e as condições de trabalho, resultando em um ambiente cada vez mais desregulamentado e desprotegido. Diante disso, sob a lógica da uberização, o trabalhador assume a responsabilidade pelos seus próprios meios de exercício de sua atividade profissional, ao passo que, do ponto de vista da legislação trabalhista, encontra-se frequentemente desprovido de salvaguardas e proteção.

¹¹¹ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Pesquisadora pelo Programa de Iniciação Científica (UFPR/PPRGD) sob orientação da Prof^a Dra. Rosalice Fidalgo Pinheiro.

¹¹² Graduanda em Direito na Universidade Federal do Paraná. Pesquisadora pelo Programa de Iniciação Científica (UFPR/PPRGD) sob orientação da Prof^a Rosalice Fidalgo Pinheiro. Integrante do Grupo de Extensão em Mediação e Negociação (GMN).

¹¹³ Graduando em Direito pela Universidade Federal do Paraná.

¹¹⁴ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná.

¹¹⁵ Graduando em Direito pela Universidade Federal do Paraná.

¹¹⁶ Graduando em Direito pela Universidade Federal do Paraná.

Para Filgueiras e Antunes (2020), a ideia de liberdade (trabalhar onde e quando quiser) representa, na verdade, uma transferência de responsabilidade, por meio da qual as obrigações que anteriormente eram do empregador passam a recair sobre o empregado. Essa troca de responsabilização faz com que o trabalhador não usufrua das seguranças oferecidas pelos empregos tradicionais, nem da liberdade conferida ao empreendedor, deixando-o em um completo “limbo”.

Diante do exposto, torna-se imprescindível uma regulamentação abrangente para abordar este paradigma laboral, dada a constatação de que os direitos e garantias inerentes a esses trabalhadores frequentemente se veem precarizados. Essa precarização é evidenciada pela ausência de proteção e pela instabilidade nas condições de trabalho enfrentadas por muitos profissionais que atuam por meio de aplicativos de transporte. Nesse contexto, surge a necessidade premente de uma legislação que estabeleça parâmetros justos para essa modalidade de emprego. Com o propósito de estabelecer diretrizes claras e fomentar melhorias nas condições de trabalho, emerge o Projeto de Lei do Complementar (PLP) 12/24, que propõe a normatização da relação de trabalho intermediada por empresas operadoras de aplicativos de transportes. Esse projeto propõe a regulamentação dessa relação laboral, prevendo medidas como uma carga máxima de trabalho, contribuição obrigatória para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e estabelecimento de uma remuneração mínima.

Diante disso, o presente trabalho visa não somente destacar a importância da regulamentação do modelo de trabalho intermediado por aplicativos de transporte, mas também analisar o PLP 12/24. Neste contexto, será realizada uma comparação entre as disposições do referido projeto e as normas estabelecidas pelo Código de Leis Trabalhistas (CLT).

A partir dessa análise comparativa, pretende-se elucidar se as medidas propostas pelo PLP 12/24 contribuem efetivamente para a proteção e promoção dos direitos laborais dos trabalhadores envolvidos nesse tipo de atividade, ou se, ao contrário, representam uma regressão em relação aos padrões estabelecidos pela legislação trabalhista vigente.

2. ANÁLISE DO PLP 12/2024

Na exposição de motivos do PLP 12/24, aqui analisado, são sintetizadas as cinco principais contribuições à regulamentação do trabalho exercido pelos motoristas de aplicativo, que podem ser classificadas em cinco eixos: previsão de direitos trabalhistas (destacadamente, piso remuneratório e limite máximo diário de jornada), contribuição para a Previdência Social, práticas de fiscalização e controle pelas plataformas, organização

sindical e capacitação dos condutores. Esses eixos serão explorados a seguir, a partir da previsão normativa constante do Projeto, mas também ao longo das demais seções do presente artigo, integrados com a Teoria Geral do Direito do Trabalho e com a Consolidação das Leis do Trabalho.

2.1 DIREITOS TRABALHISTAS NO PLP 12/24

O Projeto analisado qualifica, em seu artigo 3º, *caput*, o trabalhador que preste serviço de transporte remunerado e individual de passageiros, em veículo de quatro rodas, como trabalhador autônomo por plataforma, para fins trabalhistas, sendo regido pelas disposições da Lei Complementar enquanto prestar tais serviços, com plena liberdade para eleger dias, horários e períodos em que se conectará à plataforma vinculada. Não há, portanto, reconhecimento de vínculo de emprego, dada a natureza de trabalho autônomo conferida pelo PLP. Para que se configure o vínculo laboral regulamentado pela lei, o artigo supramencionado, no §1º, pressupõe a inexistência de exclusividade entre motorista e plataforma – podendo o trabalhador migrar entre uma e outra, optando por alternar entre Uber e 99, *v.g.* – e a não habitualidade e necessidade de tempo mínimo de operação nas plataformas. Entretanto, o projeto traz uma previsão de tempo máximo de conexão de 12 horas em uma mesma plataforma – ainda que tal período seja citado como garantia de saúde e segurança ao trabalhador, na exposição já mencionada, traz problemáticas ao limitar 12 horas em uma única plataforma, o que, na prática, poderia estender ainda mais o limite máximo para até 24 horas, ainda que, obviamente, demasiado extenuante para o trabalhador.

O artigo 9º, por sua vez, disciplina o padrão de remuneração dos trabalhadores, fixando o salário-mínimo como piso de remuneração, somado com o ressarcimento dos custos dispensados pelo trabalhador – discriminados, no §1º, como os derivados do uso de aparelho celular, combustível, manutenção do veículo, seguro e impostos, exemplificativamente. A remuneração por hora mínima é fixada em R\$32,10, considerando, apenas, o tempo compreendido entre o aceite da viagem pelo trabalhador e a chegada do passageiro ao seu destino final; o projeto destaca, ainda, da remuneração mínima o valor de R\$8,03 (25% dos R\$32,10) a título de retribuição pelos serviços prestados, e R\$24,07 (os outros 75%, portanto) como ressarcimento pelos custos arcados pelo trabalhador ao longo da prestação de seu serviço.

Ainda na seara dos direitos laborais consignados no PLP, destaca-se a do artigo 5º, que autoriza as plataformas a adotar medidas para incremento de segurança, tanto do trabalhador quanto do usuário, monitoramento das corridas, da qualidade dos serviços

prestados e oferta de cursos e treinamentos, sem, no entanto, configurar-se como relação de emprego.

Percebe-se, no tocante aos direitos trabalhistas previstos no PLP, que, apesar de importantes, não contemplam de todo as reivindicações dos trabalhadores da área, mormente se considerada a complexidade dos cenários e das condições laborais por eles enfrentados no cotidiano.

2.2 CONTRIBUIÇÃO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

O regime de contribuição previdenciária para os motoristas de plataforma encontra-se disposto no artigo 10 do projeto. Destaca-se, nele, a classificação dos trabalhadores como contribuintes individuais, o que reflete, de forma negativa, na obtenção de certos benefícios previdenciários, como o salário-maternidade (média salarial dos 12 últimos meses, para os contribuintes individuais; o valor da remuneração integral, para os empregados), inclusive no período de carência estipulado para essa categoria de contribuintes. A alíquota prevista é de 7,5% sobre o salário-de-contribuição, alíquota menor que a dos demais segurados contribuintes individuais; o salário-de-contribuição é considerado, pelo §1º do mesmo artigo, como correspondente a 25% do valor bruto obtido no mês.

O projeto estipula, ainda, deveres das empresas na contribuição previdenciária: a contribuição da alíquota de 20%, incidente sobre o salário-de-contribuição, a prestação contínua de informações ao INSS, ao Ministério da Fazenda e do Trabalho e a arrecadação dos valores devidos pelos trabalhadores. Também consta do PLP as devidas emendas e alterações na Lei 8.212/91, que disciplina a seguridade social, em compasso com as disposições aqui elencadas.

Em termos gerais, a previsão da contribuição previdenciária, em um sentido, opera em favor do trabalhador, ao incumbir o ônus de recolhimento das contribuições para as empresas, mas, por outro, também pode ser lido sob certa ótica crítica e até prejudicial ao trabalhador, ao encaixá-lo como contribuinte individual.

2.3 PRÁTICAS DE FISCALIZAÇÃO E CONTROLE PELAS PLATAFORMAS

Dentre as regras mínimas de proteção, se encontra a necessidade de que os trabalhadores tenham vínculo com a Previdência Social para a propositura de proteções sociais que alicerçam a pessoa que trabalha como motorista particular, promovendo a dignidade das pessoas e estabelecendo um mínimo, não só em relação aos valores das

corridas, mas também que esses valores estejam vinculados aos gastos que esses profissionais vierem a ter, como os supracitados.

Não obstante, o PLP 12/2024 ressalta e reforça ser contra, também, as arbitrariedades das empresas nas relações processuais, visando a que, em caso de litígios, – suspensão do motorista da plataforma, por exemplo – deve ser assegurada a defesa do trabalhador, e em relação à exclusão, somente é admitida em situação de abuso, fraude ou mau uso do aplicativo:

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.

Também estabelece que os casos de desacordo podem ser resolvidos em autocomposição de forma individual ou em acordos coletivos.

No artigo 5º da lei, os incisos discorrem sobre as obrigações das plataformas na implementação de práticas em benefício e proteção aos trabalhadores, como a adoção de políticas internas para segurança do trabalhador e do usuário, bem como a adoção de regras que sejam claras, no momento do contrato de adesão, sobre suspensão, exclusões e bloqueios dos motoristas.

Outros incisos que complementam o artigo visam reiterar as medidas que já coexistem nas plataformas, validando aspectos específicos que as plataformas detêm, como a utilização do método de avaliação dos trabalhadores e de seus consumidores, contribuindo para proteção e segurança na relação estabelecida entre empresa, trabalhador e clientes, bem como a utilização de aplicativos que facilitem a visualização dos trajetos.

2.4 ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Dentre as finalidades, o PLP acrescentou a criação e a inscrição sindical para uma maior abrangência dos trabalhadores em defesa de seus direitos. Alguns especialistas entendem como fator positivo a sindicalização desses profissionais, pela carência de leis específicas para os motoristas (Menezes, 2024).

No projeto, é estabelecida a categoria de trabalhadores como “motorista de aplicativos de veículos com quatro rodas”, sinalizando quais sindicatos poderão ser responsáveis por esses trabalhadores. Já as empresas poderão ser representadas por entidades econômicas, com atribuições específicas, e o artigo 3º, § 3º e seus incisos, explica estas atribuições, que são: I - negociação coletiva; II - celebração de acordo ou convenção

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

Diante disso, as convenções com sindicato são específicas, pois o PLP reconhece que será necessário, na sua própria constituição, implementação para continuação de debates, visto que a lei complementar não abrangerá todas as situações diárias na relação de empresas de plataforma e motoristas de aplicativo. Desse modo, percebe-se a importância dos sindicatos na contribuição de melhorias e no diálogo para dirimir as situações pontuais que vierem a existir. Dessa forma, os motoristas deverão ser representados pelos sindicatos, que contribuirão nas demandas coletivas da categoria, mas a associação dos trabalhadores de aplicativos será opcional.

2.5 CAPACITAÇÃO DOS CONDUTORES

Nesse ponto, a lei não estabelece, de certa forma, a obrigatoriedade, para as plataformas, de capacitar os motoristas por meio de cursos, especializações, técnicas ou qualquer outra formação específica além daquelas já previstas no contrato de adesão ou em normas e regulamentos de trânsito, mas ressalta a importância e o incremento de cursos profissionalizantes na propositura de incentivos aos trabalhadores. Como na maior parte do projeto, coloca-se a capacitação de condutores de forma geral e principiológica, como se vê no art. 5º, V: oferta de cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado.

O projeto de lei propõe regras básicas de relações de trabalho, nomina a função do motorista de aplicativo para veículos de quatro rodas e cria mecanismos para uma série de requisitos, como o piso salarial, horas trabalhadas não superiores a 12 horas diárias, salário não inferior ao mínimo vigente, a contribuição das empresas e dos trabalhadores para a Previdência Social e proteção nas relações contratuais, e ressalta a necessidade de segurança nas corridas, impõe que regras de exclusão dos motoristas em plataformas devem ser respeitadas, nos critérios equiparados da ampla defesa, beneficia questões como a segurança jurídica, reforça a necessidade de sindicatos e conceitua, dentre outros, princípios como o da transparência para com os trabalhadores e o da não exclusividade laboral com os aplicativos.

Diante dos pontos mencionados, e considerando as discussões travadas a respeito do tema desde que foi pautado pelo Governo Federal, cabe o questionamento a respeito de qual é o objetivo norteador do projeto, isto é, se predomina a tendência de ampliação de direitos e aprimoramento das proteções, em conformidade com o princípio da proteção, ou de regularização e legitimação das relações precarizadas de trabalho já existentes.

3. TRABALHO PLATAFORMIZADO E RELAÇÃO DE EMPREGO NA TEORIA GERAL DO DIREITO DO TRABALHO

Como visto a partir da análise do projeto de lei, a regulamentação dessa modalidade de relação de trabalho caminha no sentido da sua distinção perante o vínculo empregatício tal qual regido pela CLT. Essa opção legislativa tende a levantar a discussão, já aventada pela doutrina e pela jurisprudência brasileira e internacional, acerca do enquadramento conceitual dessa relação na teoria geral do direito do trabalho, posto que muitos inserem o instituto na tendência geral de fluidificação e desregulamentação das relações de trabalho iniciada no final da década de 1970, com a ascensão do neoliberalismo como sistema econômico, resultando no advento de figuras destinadas à dissimulação das relações empregatícias para elidir a regulação trabalhista (Antunes, 2020). Tal hipótese se mostra relevante para o direito do trabalho sobretudo pelo princípio da primazia da realidade, o qual estabelece que “as relações jurídicas são definidas e conceituadas pelo seu conteúdo real, sendo irrelevante a denominação ou a roupagem que lhes foi atribuída pelas partes” (TRT-3 RO 0012036-74.2016.5.03.0044).

A doutrina justralhista, a partir da definição de empregado contida no artigo 3º da CLT, cogita de quatro elementos essenciais da relação de emprego, a saber, a) onerosidade; b) pessoalidade (tratando-se, ademais, de pessoa física); c) subordinação hierárquica ou jurídica e d) não eventualidade (Leite, 2024, p. 91-92). Posto haver controvérsia acerca da identificação destes na hipótese do trabalho autônomo por plataforma, cumpre analisá-los em apartado, com maior profundidade.

3.1 ONEROSIDADE

O elemento da onerosidade traduz a exigência de uma contraprestação em dinheiro, por parte do empregador, pelo serviço executado, para a configuração do vínculo de emprego, de forma que o empregado será sempre remunerado pelo salário. Como se vê, não há dificuldade na identificação de tal atributo na relação de trabalho autônoma, de modo que não se verifica dissidência doutrinária e jurisprudencial a respeito do tema, sendo que a ausência de fixação prévia do valor a ser pago aos trabalhadores, calculado pelo algoritmo a cada corrida realizada, evidentemente não descaracteriza o caráter oneroso da prestação.

3.2 PESSOALIDADE

A pessoalidade se refere à qualidade do contrato de trabalho de se dar *intuitu personae*, pelo que é a própria pessoa do empregado, enquanto pessoa física, que se vincula

à prestação do serviço. Como ressalta a doutrina (Leite, 2024, p. 91), não decorre disso a exigência de personalidade também do empregador, de sorte que a sua qualidade de pessoa jurídica, ou mesmo ente despersonalizado, não conflita com o princípio em análise.

Ainda que menos controversa do que quanto aos requisitos da não eventualidade e da subordinação, a configuração da personalidade na relação de trabalho autônoma é, por vezes, questionada pela jurisprudência brasileira, como se vê na decisão da 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em sede do Recurso Ordinário 0011359-34.2016.5.03.0112:

[...] ao exame dos fundamentos da r. sentença recorrida no que respeita ao primeiro requisito do artigo 3º da CLT, a personalidade (id. 2534b89 – pág. 12/14, subitem 2.10.1), dissinto da conclusão do julgado. Diversamente do que se entendeu na origem, não há prova da personalidade na prestação de serviços, na medida em que o reclamante poderia, sim, fazer-se substituir por outro motorista, que também fosse cadastrado na plataforma.

Tal argumentação, entretanto, se baseia em uma definição de personalidade incompatível com o entendimento doutrinário e jurisprudencial majoritário, adotado na decisão da 7ª Turma do TRT da 3ª Região no Recurso Ordinário 0001262-16.2013.5.03.0003, segundo a qual não se define o conceito pela infungibilidade do executor do serviço, tendo em vista que uma tarefa específica pode ser realizada por diferentes empregados sem que, por decorrência disso, deixe ela de ser realizada pessoalmente pelo trabalhador.

3.3 SUBORDINAÇÃO

O elemento da subordinação estabelece uma condição de dependência da atividade laboral do empregado, isto é, um “estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador” (Leite, 2024, p. 92). Tido pela doutrina como o mais determinante entre os conceitos analisados, representa a maior fonte de controvérsia a respeito da modalidade de trabalho analisada. Entre os argumentos que afastam sua configuração, estão os aventados pela 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038:

Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar ‘off line’, sem delimitação de tempo, circunstância que indica ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo.

O tema, entretanto, é controverso não somente nos tribunais, como na doutrina. Argumenta-se que o poder de controle exercido pelas plataformas não configura efetiva subordinação no sentido trabalhista, e sim mera fiscalização e fixação de parâmetros para manutenção da qualidade dos serviços prestados. Ainda assim, pode-se questionar qual o limite da distinção, isto é, se se trata de fenômeno efetivamente diverso da subordinação ou de uma nova forma de exercício desta. Com efeito, no contexto da virtualização da economia, têm-se desenvolvido novas formas de exercício do poder pelas empresas, de modo que se deve atentar à “verificação da existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão, conforme o parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho” (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018, p. 44). Esse controle telemático é mencionado, por exemplo, pela 2ª Turma do TRT da 13ª Região no Recurso Ordinário nº 0000699-64.2019.5.13.002521, como fundamento para o reconhecimento do vínculo empregatício de trabalhadores autônomos de aplicativo.

Desse modo, vê-se, na atualidade, o surgimento de uma relação de submissão do trabalhador ao algoritmo, que fixa os valores a serem pagos – não somente de cada corrida, mas também qual a operação geral de cálculo desses valores – impõe limitações ou amplia a recepção de oportunidades de corrida a depender da nota atribuída ao trabalhador, além de mecanismos diretos de controle que podem ser exercidos também através dos aplicativos. Adiciona-se, assim, uma nova dimensão de normatividade, analisada pelos estudos sobre capitalismo digital e soberania das plataformas (cf., *v.g.*, o conceito de “*nomos da nuvem*” proposto por Bratton, 2015).

3.4 NÃO EVENTUALIDADE

Por fim, pelo requisito da não eventualidade, também denominado habitualidade, o vínculo empregatício demanda uma prestação continuada do serviço, de modo que a relação não se destine a ser extinta após a conclusão de atividade determinada e certa. Novamente se verifica, nesse ponto, dissenso a respeito da sua caracterização no trabalho autônomo por plataforma, que seria afastada pela não sujeição do trabalhador a horário pré-estabelecido, já que poderia ele aceitar ou recusar a corrida ofertada pelo aplicativo e escolher se trabalharia ou não no dia.

Questiona-se, entretanto, se, face à precarização geral da situação dos trabalhadores da categoria e à possibilidade de exercício contínuo da função, previsto no projeto de lei analisado o limite de 12 horas por aplicativo, tal aparente contradição efetivamente se verifica na prática. Cabe aqui, novamente, a discussão a respeito dos novos mecanismos

virtuais de controle pelas plataformas, com a possibilidade de exercício da gestão temporal do trabalho não pelos mecanismos físicos, mas sim algorítmicos, de que dispõem as plataformas, em uma ampliação dos conceitos do direito do trabalho para as novas realidades.

Ademais, vê-se uma tendência de mitigação do sentido do princípio da habitualidade nos últimos anos, a partir da Reforma Trabalhista de 2017, de modo que eventuais períodos de inatividade no exercício da função não impedem a caracterização de uma relação continuada de emprego, como aponta a inclusão na CLT do instituto do contrato intermitente, sendo esse argumento elencado na sentença da Ação Civil Pública 1001058-88.2018.5.02.0008 do TRT da 2ª. Região para o reconhecimento de vínculo empregatício de trabalhadores de plataforma.

4. COMPARAÇÃO ENTRE AS GARANTIAS DA CLT E AS PREVISÕES DO PLP 12/24

Nesse sentido, o PLP 12/24, ao invés de contribuir para o aumento da proteção trabalhista, dá um passo significativo na precarização das relações laborais.

Afinal, ao classificar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros como trabalho autônomo por plataformas, o PLP nega a existência de vínculo empregatício e das garantias a ele inerentes. Isso porque o emprego, modo de trabalho surgido como afirmação da autonomia individual durante a Revolução Industrial, foi conformado e moldado pelo incipiente direito trabalhista, que passou a estabelecer garantias basilares para proteger os trabalhadores, diante da assimetria de poder existente em relação aos empregadores, e tutelar sua efetiva autonomia e dignidade.

Assim, na atualidade jurídica brasileira, há a previsão de direitos referentes especificamente à relação de emprego, elencados na Consolidação das Leis do Trabalho, já que o vínculo empregatício, considerando sua forma histórica de desenvolvimento, recebe proteção especial, sob garantias que têm por fim resguardar o empregado frente ao desigual poder econômico do empregador.

Dessa forma, ao negar o vínculo empregatício, o PLP 12/24 visa a afastar a incidência dessas garantias, sob a alegação de que o serviço prestado pelos motoristas de aplicativo, tido como trabalho autônomo por plataforma, não se encontra preenchido por alguns dos requisitos básicos do emprego, como a habitualidade e a subordinação, já que o trabalhador não estaria submetido exclusivamente a uma só empresa e poderia estabelecer sua própria carga horária e sua própria periodicidade laboral, de modo autônomo.

Entretanto, apesar do que define tal projeto de lei, tal situação não se verifica na prática, ainda mais considerando a vulnerabilidade e precariedade inerentes ao trabalho

analisado. Afinal, o labor desenvolvido por motoristas de aplicativo pode, sim, ser considerado vínculo empregatício, já que é desempenhado por pessoa física, sob um contrato pessoal (pois, apesar da multiplicidade de motoristas, cada viagem realizada é sob o nome e os dados individuais de cada um, não podendo ser substituído por terceiros nesse processo) e de modo oneroso, já que o próprio PLP prevê uma remuneração mínima a ser aferida.

Ainda, tal atividade não é eventual, já que é desempenhada, na prática, de modo contínuo pelo trabalhador, pois a possibilidade de definir a própria periodicidade de trabalho implica em haver uma periodicidade de trabalho, sendo inegável que, considerando as condições de precariedade desse formato trabalhista e o condicionamento exercido pelo algoritmo da plataforma - favorecendo quem trabalha com maior continuidade -, o trabalhador será instado a adotar certa periodicidade contínua, permitindo afastar qualquer alegação sobre suposta eventualidade. Por fim, quanto à subordinação, é evidente como a autonomia pregada pelo PLP, baseada na relação de não exclusividade, é falaciosa, pois o próprio projeto demonstra como há um controle e monitoramento das atividades do motorista pelas empresas operadoras, conforme explicitamente estabelecido nos artigos 5º e 6º do dispositivo.

Ainda que o próprio texto alegue que isso não possibilita o reconhecimento da relação de emprego, por não caracterizar subordinação, é inegável que práticas como o acompanhamento em tempo real dos serviços prestados, a avaliação das atividades exercidas e a possibilidade de excluir, inclusive unilateralmente, o trabalhador da plataforma são medidas indicativas de uma evidente sujeição jurídica do motorista, que estará subordinado à supervisão, direção e imposição de comportamentos pela empresa operadora.

Portanto, apesar do que alega o PLP 12/24, o serviço de transporte remunerado privado individual, intermediado pelas empresas operadoras de aplicativo, caracteriza, sim, relação de emprego, já que preenche todos os requisitos contidos na CLT. Assim, fica notório como o não reconhecimento do vínculo empregatício, mesmo que ele exista na prática, serve para afastar as garantias essenciais previstas na legislação trabalhista.

Desse modo, ao formalmente alegar a não existência de relação empregatícia, o PLP permite a previsão de direitos de cunho menos protetivo e mais restritivo em relação aos existentes na CLT. Nesse sentido, algumas das principais áreas afetadas são a remuneração mínima, a extensão da jornada de trabalho e a regulamentação da possibilidade de descanso.

Quanto à remuneração, verifica-se, conforme se extrai do art. 9º do PLP 12/24, que ela deverá ser proporcional ao salário mínimo nacional, sendo estabelecida uma remuneração mínima sob um valor horário de R\$ 32,10, composto por R\$ 8,03 destinados à retribuição dos serviços prestados e R\$ 24,07 destinados ao ressarcimento dos custos havidos com a atividade. Assim, à primeira vista, o valor de retribuição estaria conforme ao valor horário do salário mínimo nacional, estipulado em R\$ 6,42, conforme o Decreto nº 11.684/2023. Porém, o valor-horário estipulado pelo PLP diz respeito apenas ao período compreendido entre a aceitação de uma corrida ou viagem e a chegada do passageiro ao destino, e não a todo o período em que o motorista está à disposição da plataforma.

Assim, na prática, o motorista não irá receber por todas as horas que efetivamente trabalhou, mas sim apenas pelo período em que estava realizando uma corrida, fazendo com que, ao final da jornada diária, tenha recebido um valor horário mínimo menor do que o componente do salário mínimo nacional, pois este leva em conta todas as horas efetivamente trabalhadas, enquanto o PLP restringe a remuneração ao período das corridas realizadas. Portanto, há uma violação do art. 76 da CLT, no qual se prevê a garantia do salário mínimo como contraprestação mínima devida, já que o valor horário mínimo previsto no PLP acaba contrariando o valor horário integrante do salário mínimo, garantia trabalhista fundamental.

Quanto à jornada de trabalho, o PLP estabelece explicitamente, em seu art. 3º, § 2º, uma conexão máxima de 12 horas diárias a uma mesma plataforma, em completa contrariedade ao previsto no art. 58 da CLT, que estabelece um limite de 8 horas diárias para a jornada de trabalho. Além do mais, a previsão do PLP é em relação a uma mesma plataforma, tornando possível que, na prática, o motorista trabalhe por mais do que 12 horas, desde que utilizando plataformas diferentes. Assim, há uma violação evidente ao direito de limitação da jornada de trabalho, infringindo o máximo de horas previstas legalmente, já que, mesmo que um motorista possa limitar a quantidade de horas trabalhadas por ele, isso se mostra muitas vezes inviável na prática, em que o trabalhador está subordinado à uma rotina precarizada, de poucos ganhos e ceifada de garantias, instando-o a aumentar sua carga horária, a fim de não ser prejudicado pelo algoritmo da plataforma (que acaba por privilegiar os motoristas de maior disponibilidade), completamente fora de seu controle.

A CLT prevê, em seu art. 59-A, que a jornada de trabalho poderá atingir o máximo de 12 horas diárias, desde que intercalada por descansos contínuos de 36 horas, o que não se encontra regulamentado no PLP, demonstrando como a carga horária prevista no referido projeto não encontra qualquer previsão legal, ainda mais considerando a possibilidade de cumulação entre mais de uma plataforma.

Já quanto à possibilidade de descanso, o PLP se cala completamente, não contendo qualquer previsão acerca do descanso diário ou semanal, em contrariedade ao que prevê a CLT no art. 66 - em que se prevê um descanso de 11 horas consecutivas entre 2 jornadas de trabalho -, no art. 67 - em que se prevê um descanso semanal de 24 horas consecutivas, preferencialmente no domingo - e no art. 71 - em que se prevê um descanso mínimo de 1 hora a cada 6 horas contínuas trabalhadas.

Entretanto, não há nenhuma previsão, no referido projeto, acerca dessas garantias, o que permite, na prática, que o transporte remunerado privado individual seja realizado sem a possibilidade de descansos evidentes. Ainda que o motorista possa, teoricamente, organizar seus próprios descansos, cabe ressaltar novamente a precariedade prática dessa relação trabalhista, em que, para tentar aumentar seus ganhos e não ser prejudicado pelo algoritmo concorrencial da plataforma, acaba evitando adotar os descansos mínimos previstos em lei, sob influência da vulnerabilidade trabalhista a que está submetido, ao passo que, se houvesse a previsão legal desses descansos no referido PLP, o motorista poderia exercê-los sem temer ser prejudicado por isso.

Além do mais, o PLP também se cala quanto a outras importantes garantias trabalhistas contidas na CLT, como a possibilidade de férias anuais remuneradas (prevista no art. 129), a regulamentação do trabalho noturno (prevista no art. 73, sob remuneração acrescida) e a proteção da licença-maternidade remunerada (prevista no art. 392). Desse modo, o PLP não traz qualquer possibilidade de concessão de férias remuneradas, já que, mesmo que o motorista opte por entrar de “férias” por determinado período, nunca será remunerado durante tal tempo, contrariando a previsão legal celetista. Ainda, caso opte por trabalhar durante o período noturno, no qual os serviços de transporte são bastante requisitados, também não aferirá o acréscimo remuneratório, previsto na lei trabalhista, quanto às horas trabalhadas durante a noite, violando a condição especial do labor realizado durante esse período. Ademais, o PLP também se cala quanto à proteção da maternidade e das trabalhadoras gestantes, não prevendo qualquer tipo de licença remunerada após a gestação.

Evidentemente, muitas trabalhadoras dificilmente trabalharão durante esse período, fazendo com que sejam efetivamente prejudicadas pelo exercício da maternidade, já que ficarão sem nenhuma forma de remuneração, o que está em completo descompasso com as garantias da CLT e com os direitos fundamentais sociais de proteção da maternidade. Afinal, há uma discriminação estruturalmente dirigida contra a mulher, a qual não é atenuada ou evitada pelo PLP, mas sim perpetuada por sua completa desconsideração da interseccionalidade e marginalização de gênero existente nas relações de trabalho.

Portanto, o PLP 12/24 viola expressamente inúmeras garantias trabalhistas e se cala quanto a muitas outras, que deixam de ser aplicadas pela previsão expressa de que o serviço de transporte remunerado privado individual não pode ser considerado emprego, impedindo a incidência das normas protetivas da CLT, ainda que o trabalho analisado preencha todos os requisitos necessários à existência prática do vínculo empregatício, o que deveria ser suficiente para tutelar e promover o respeito aos direitos mencionados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das contribuições expostas, é possível concluir que, apesar de garantir alguns direitos, o PLP 12/24 sinaliza uma grande derrota para os trabalhadores.

Em primeiro lugar, porque nega explicitamente o vínculo empregatício aos trabalhadores de plataforma e dispõe uma série de comportamentos, elencados nos incisos do art. 5º do referido dispositivo, que não configurariam subordinação, apesar de caracterizarem evidentemente meios de controle e direção das empresas operadoras. Mas, também, porque faz isso sem promover um amplo debate público sobre o tema e envia ao Congresso o projeto em regime de urgência.

Nesse contexto, reconhecidas as dificuldades trazidas pelas novas modalidades de trabalho — como o trabalho por plataforma — ao conceito de subordinação jurídica clássica, não há justificativa para a inserção do art. 5º do PLP 12/24, uma vez que o legislador recepcionou a multidimensionalidade do fenômeno da subordinação, incorporando a subordinação objetiva e estrutural na nova redação do *caput* do art. 6º da CLT.

Sob essa perspectiva, em voto a favor do reconhecimento do vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a Uber, se manifestou o ministro Maurício Delgado Godinho sobre a subordinação:

Desse quadro, percebe-se a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) a clássica, em face da existência de ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) a objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) a estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) e, por fim, a subordinação algorítmica, em vista de a empresa valer-se de um sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internauticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hiper-sensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da

existência e da lucratividade da empresa reclamada. (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

No mesmo acórdão, o eminente ministro discorreu acerca da função do direito trabalhista de regulação do sistema econômico e social capitalista, afirmando que “cabe a ele manter-se, mesmo em face da revolução tecnológica e da inovação das formas de gestão da força do trabalho, como um instrumento de civilização”. Assim, a inserção do projeto analisado no ordenamento jurídico ameaçaria a coerência do sistema, violando suas normas, objetivos e princípios.

Dessa maneira, as plataformas, valendo-se do desenvolvimento tecnológico, realizam seu objetivo empresarial e mascaram a subordinação de seus empregados, oferecendo modalidades de trabalho alijadas de proteção social mínima e, conseqüentemente, descumprindo as normas trabalhistas e constitucionais do Brasil.

REFERÊNCIAS

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

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

ARTUR, K.; CARDOSO, A. C. M. O controle das plataformas digitais: nomear a economia, gerenciar o trabalho e (des)regular os direitos. **Revista Tomo**, v. 37, p. 349–389, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufs.br/tomo/article/view/13043>. Acesso em: 4 maio 2024.

BRATTON, Benjamin H. **The stack**: On software and sovereignty. Cambridge: The MIT Press, 2015.

CALCINI; LOPES FILHO; FONSECA (org.). **CLT comentada artigo por artigo**. 3. ed. Leme-SP: Mizuno, 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

MENEZES, Luiz Fernando. Projeto para regular trabalho por aplicativo pode abalar o bolso de motoristas e passageiros. **Aos Fatos**, 2024. Disponível em: <https://www.aosfatos.org/noticias/projeto-de-lei-motoristas-por-aplicativo/>. Acesso em: 4 maio 2024.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, Gabriela Varella. **Entregadores via plataformas digitais no Brasil e a pandemia do Covid-19**: desafios do direito do trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de

Direito, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, p. 146, 2021. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/handle/1884/73651>. Acesso em: 4 maio 2024.

DESAFIOS E REFLEXÕES PARA A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO POR PLATAFORMA DIGITAL À LUZ DO PL Nº 12/2024

Beatrice Bueno Ramos¹¹⁷
Melissa Venturi da Silva¹¹⁸
Renan Dias Requião¹¹⁹
Rafael Junqueira de Andrade¹²⁰

1. INTRODUÇÃO

O presente ensaio pretende examinar o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, que, de acordo com sua própria redação, 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”.

A forma pela qual o PL 12/2024 será abordado neste estudo, ocorrerá a partir de uma comparação com os princípios norteadores do Direito do Trabalho, bem como com os requisitos da relação de emprego positivados pelo art. 3º da CLT, a fim de tecer breves considerações sobre os desafios inerentes a regulamentação jurídica dos trabalhadores por plataforma, demonstrando certa incompatibilidade da CLT com o trabalho realizado por meio das plataformas digitais.

Necessário registrar, desde logo, que por mais que o diploma celetista possua determinada insuficiência para regulamentar o tema, gerando alta litigiosidade e insegurança jurídica, o projeto de lei objeto de análise demonstra enormes fragilidades técnicas com os preceitos fundamentais da ciência juslaboral.

Nesta esteira, será abordado o contexto histórico em que o projeto se encontra, explorando, ainda que de forma sucinta, os conceitos de “capitalismo de plataforma” e “crowdwork”, com o fito de investigar em que momento o Direito do Trabalho se encontra e a pertinência do PL 12/2024 para o futuro dessa ciência fundamental.

¹¹⁷ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Membro da Rede de Estudos Interdisciplinares de Seguridade e Trabalho (RESIST-UFPR). Voluntária acadêmica da disciplina de Direito do Trabalho junto à UFPR. Atuou como membro do projeto de extensão: Prevenção Contra Ao Aliciamento de Crianças e Adolescentes (PROTECA). Teve participação em co-autoria no livro *Diálogo entre a Corte Interamericana de Direitos Humanos e o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem*, Editora Thoth, 2022. E-mail: Beatricebramos@gmail.com

¹¹⁸ Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Monitora da disciplina de Direito do Trabalho.

¹¹⁹ Graduando em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho Sitiado (GPTS-UFPR). Monitor de Direito do Trabalho e de Processo Civil..

¹²⁰ Graduando em Direito (UFPR). Pesquisador bolsista no programa de iniciação científica (PIBIC) da Universidade Federal do Paraná (2023-2024). Pesquisador do CDT-UFPR. Voluntário acadêmico da disciplina de Direito do Trabalho junto à UFPR. E-mail: rafajunqueirandrade@gmail.com.

2. CROWDWORK E CAPITALISMO DE PLATAFORMA

Sem apego as vaidades de construir um conceito rebuscado, a expressão “crowdwork”¹²¹ pode ser compreendida como a morfologia de trabalho desempenhada por meio de plataformas digitais, marcada por trabalhos esporádicos e pontuais, usualmente chamado de “terceirização online” que ocorrem remotamente por ocasião da internet.

Nesse contexto, uma análise à sociologia do trabalho evidencia que a gestão política neoliberal alterou-se significativamente após a crise de 1970. Desde então, a relação da tecnologia e do trabalho criam modalidades distintas das tradicionais, que se distanciam consideravelmente do labor realizado em um modelo taylorista-fordista, característico das Revoluções Industriais e dos trinta anos gloriosos (Supiot, 2017), momento em que era muito simples identificar as figuras e os papéis do empregador e do empregado, centralizando o Direito do Trabalho na tutela da relação empregatícia.

Dessa forma, o trabalho exercido por meio das plataformas digitais marca uma Nova Era, qual seja, a superação, ainda que parcial, do capitalismo industrial para o advento do que se denomina capitalismo de plataforma, isto é a utilização do meio tecnológico para construção de relações mercantis e de trabalho, criando uma triangulação entre consumidor, empresário e trabalhador.

É nesse momento em que surgem as plataformas digitais, como a *Uber*, a *99 Taxi*, dentre outras, que a partir de um *software* recrutam trabalhadores, unindo-os à necessidade de locomoção célere e barata dos consumidores que se deslocam nas cidades. Parece, em um primeiro olhar, que tais empresas são meras intermediadoras de mão de obra, o que excluiria, sobremaneira, a interferência do Direito do Trabalho nessa relação.

Porém, é perceptível que as empresas que operam nesse mercado, exercem controle no modo como esse serviço é entregue, punindo os motoristas que descumprirem os termos e condições unilateralmente construídos por elas, podendo desligá-los da plataforma, bem como escolhendo singularmente os critérios atinentes a precificação do serviço e o montante a ser recebido pelo trabalhador.

Dentro dessas constatações fáticas, é que se percebe que a dicotomia “empregado” e “autônomo” começa a entrar em crise, pois criam-se profissões que, aparentemente, não se encaixam em nenhuma delas. É balizado nessas premissas que o Governo Federal se viu obrigado a enviar uma proposta ao Congresso para regular esse tipo de trabalho.

¹²¹ Conceitos de *crowdwork* e capitalismo de plataforma inspirados na Tese de Doutorado: Kalil, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Renan Bernardi Kalil; orientador Otavio Pinto e Silva – São Paulo, 2019.

3. ZONA DE PENUMBRA. COMO PODEM SER CLASSIFICADOS OS TRABALHADORES POR PLATAFORMA?

Superado o contexto em que se insere o PL 12/2024, resta evidente que há uma “zona de penumbra” legislativa quanto ao tema dos trabalhadores por plataforma, desafiando a doutrina trabalhista a enfrentar que tipo de enquadramento e proteção ostentam esses trabalhadores.

Conforme já mencionado, a relação empregatícia sob um enfoque tradicional é facilmente percebida no cotidiano, basta constatar a união dos elementos positivados no art. 3º da CLT, quais sejam: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação e habitualidade. Reconhecendo a cumulação simultânea de todos esses institutos, é indubitável a existência de uma relação de emprego que será regida pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Em contrapartida, a verificação da conjugação desses elementos na relação entre motorista e plataforma nem sempre é evidente. Na realidade é objeto de grandes debates, dependendo da reinterpretação de alguns conceitos, como por exemplo o conceito tradicional de subordinação.

A subordinação clássica, que é marcada por traços expressivos de chefia e direção do trabalho, não fazem parte da realidade das plataformas digitais. Aliás, tendo em vista que a tendência global é de promoção do “espírito empreendedor”, a ideia de autonomia e liberdade de horários é um dos grandes motivos que levam muitos trabalhadores a migrarem para essa morfologia laboral.

Porém, seria repugnante fechar os olhos para todo o controle que as plataformas de transporte individual por quatro rodas possuem sobre seus “motoristas parceiros”, que de parceria tem muito pouco. Isso porque, o *feedback* e as “estrelinhas” atribuídas pelos consumidores desse serviço são fundamentais para a manutenção desses motoristas no cadastro ativo, bem como para o recebimento de mais e melhores corridas.

Isso pois, existe a possibilidade desses motoristas serem mal avaliados pelos usuários do transporte e, conseqüentemente, suportarem medidas coercitivas, como suspensões ou bloqueios temporários ou definitivos da plataforma. Tal situação pode ocorrer, inclusive, quando os trabalhadores rejeitam muitas corridas.

Tal forma de controle recebeu o nome de “subordinação algorítmica”, porquanto não se percebe a presença de um chefe, ou seja, de uma pessoa física exercendo controle sobre determinado serviço, mas se nota a presença de um algoritmo que influencia na organização, classificação e distribuição de trabalho aos motoristas.

Evidencia-se, nesse ponto, um afastamento considerável da ideia de liberdade e poder de decisão, isso pois, para que o motorista continue tendo acesso ao sistema da empresa *Uber*, são observados fatores unilaterais e subjetivos, que deixam pouco espaço, ou quase nenhum, para que o trabalhador apresente sua versão dos fatos e possa se defender. Assim, acentua-se a vulnerabilidade dos motoristas, minando ainda mais a promessa de autonomia que a plataforma inicialmente propõe.

Portanto, após nova roupagem aos elementos basilares para existência da relação de emprego, é possível inferir que está presente na relação laboral entre aplicativos e motoristas a pessoalidade, uma vez que só o trabalhador cadastrado é quem pode fazer a corrida, além de que o consumidor recebe o nome do motorista e a placa de seu carro, esperando que seja este quem desempenhe o serviço.

Há, também, sem muita discussão, a presença de onerosidade, na medida em que há remuneração pelo trabalho exercido. Está presente, como já mencionado, a subordinação algorítmica, restando tão somente a avaliação da habitualidade.

Ora, uma das características marcantes dessa modalidade é a liberdade do trabalhador em escolher a sua própria jornada, ou seja, arbitrar o início e o término da sua jornada diária, bem como os dias em que irá trabalhar, garantindo maior flexibilidade na organização de sua rotina.

Então, aparentemente, não há que se falar em relação empregatícia, sob o fundamento de que não basta a presença isolada dos elementos balizadores do artigo 3º do diploma celetista, uma vez que é necessária a concomitância da presença desses elementos, logo não havendo habitualidade, não há tutela empregatícia. Isso está correto?

Tal lógica, apesar de fazer sentido quando analisada no “mundo das ideias”, não merece prosperar, porquanto a realidade dos motoristas de aplicativo no Brasil não é – estatisticamente falando – de encarar o trabalho por plataformas como um “bico”, ou seja, de trabalhar esporadicamente e quando “der vontade”. Na realidade fática brasileira, o que se percebe é que os motoristas além de dependerem dessas plataformas para sobreviver e sustentar suas famílias, desempenham, ainda que por seu “livre-arbítrio” uma rotina de trabalho, existindo, na maioria dos casos, a configuração de não-eventualidade¹²².

Logo, depende da realidade concreta de cada motorista a avaliação do elemento habitualidade. Mas mesmo que não exista trabalho habitual, isso seria suficiente para deixar as pessoas que exercem esse tipo de profissão à margem da normatividade?

¹²² 63% dos motoristas de aplicativo utilizam os apps como única renda: <https://oglobo.globo.com/blogs/capital/post/2023/04/brasil-tem-12-milhao-de-motoristas-de-aplicativo-e-para-63percent-os-apps-sao-a-unica-renda.ghtml>. Acesso em: 21 jul. 2024.

Retornando ao que já fora exposto, são muitas dúvidas e desafios em construir uma lei que logre êxito em proteger esses trabalhadores, mormente porque o Direito do Trabalho brasileiro é e foi pensado sob o enfoque de uma relação empregatícia clássica, que como já abordado não se percebe, ao menos de forma clara, nas relações plataformizadas.

Nessa linha lógica, é que se destaca a importância da doutrina trabalhista em avaliar quais seriam as novas configurações mercantis, percebendo que muitas empresas operam em uma “zona de penumbra” legislativa, deixando milhares de trabalhadores sem proteção previdenciária e trabalhista.

Assim, pensando na ciência laboral como um instrumento de justiça social que permite a distribuição de renda e a promoção do bem-estar em um contexto em que a participação na vida econômica ocorre a partir do trabalho, sendo um mecanismo de inserção socioeconômico do ser humano no capitalismo (Delgado, 2017), é necessário refletir sobre a construção de um direito que abarque as mais variadas relações de trabalho, talvez começando pelo desapego a lógica cartesiana do art. 3º da CLT.

Ou seja, pensar que o Direito do Trabalho foi concebido para apresentar respostas à desigualdade econômica entre as partes do contrato de trabalho, estabelecendo disposições para corrigir essa assimetria e compensá-la por meio da proteção jurídica ao trabalhador (Plá Rodriguez, 2015).

Diante dessas premissas, vale pontuar a afirmação de Murilo Carvalho Sampaio de Oliveira, que defende a retomada da noção de dependência como forma de superar os debates sobre a extensão interpretativa a ser conferida à subordinação jurídica, fazendo com que o Direito do Trabalho incorpore em seu arcabouço jurídico o trabalho não subordinado e as novas formas de trabalho, passando a incluir na camada protecionista todo e qualquer trabalhador que possua um vínculo de dependência econômica com determinada empresa (Sampaio, 2013).

Ato contínuo, tal autor aduz que é necessário superar o “puritanismo conceitual positivista” e adotar esse conceito de dependência econômica como um novo parâmetro para inserção da proteção laboral na vida de pessoas que dependem exclusivamente de determinada empresa para sua sobrevivência.

Aliado à busca por uma adequada classificação jurídica da categoria de trabalhadores por plataforma digital, alguns países já tentaram criar uma terceira categoria, à exemplo da “parassubordinação” na Itália, entretanto não parece ser suficiente para solucionar o problema em questão (Sachs, 2015).

Isso porque, a criação de uma categoria intermediária para regular o trabalho no capitalismo de plataforma advém do pressuposto de que o Direito do Trabalho é um modelo

de “tudo ou nada”, ao passo em que a mixagem de autonomia e subordinação presentes nesse modelo, bem como a falta de elementos fático-jurídicos para classificar os motoristas como empregados culminaria em uma desproteção total.

Contudo, pelo que foi possível verificar, os trabalhadores plataformizados conjugam dos elementos típicos da relação de emprego, porém sob uma nova ótica interpretativa, de modo que não se pode afirmar que existe uma subordinação clássica, bem como não se faz presente uma jornada de trabalho estática, tal como ocorre com os empregados celetistas.

Tais fatores fazem com que se chegue à conclusão de que não há a figura do “empregado celetista”, porém será que não há a figura do “empregado” nessa relação?

Ora, em nosso ordenamento existem várias categorias de empregados, todos submetidos a sistemáticas trabalhistas próprias, como por exemplo os empregados domésticos, que não gozam das mesmas prerrogativas de um emprego clássico, porém são protegidos, ainda que com considerável precariedade, por uma legislação especial¹²³.

Pelo exposto, o que se verifica no caso dos trabalhadores denominados “uberizados”, é que eles merecem a proteção do Direito do Trabalho, porém sob a égide de uma legislação especial que classifique estes como “empregados plataformizados”, não sendo, aparentemente, necessária a criação de uma nova categoria de direito, mas somente uma adaptação legal as peculiaridades envolvidas no trabalho sobre demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork*.

Vale destacar que o presente ensaio não visa esgotar essa temática, mas apenas apresentar algumas reflexões sobre o futuro das relações trabalhistas, de modo que se olhe para o PL 12/2024 com bastante atenção, verificando se seu conteúdo seria suficiente, bem como um “primeiro passo” para a proeminência da ciência juslaboral nos “contratos especiais de trabalho”, ou seja, em contratos que não estejam abarcados pelo ordenamento celetista.

4. ERA DA "UBERIZAÇÃO" E INDÚSTRIA 4.0: DESAFIOS LEGISLATIVOS

Inicialmente, cabe destacar que o fenômeno “uberização” foi definido pela Academia Brasileira de Letras (ABL) como o *“Termo usado para indicar a transição para o modelo de negócio sob demanda caracterizado pela relação informal de trabalho, que funciona por meio de um aplicativo (plataforma de economia colaborativa), criado e gerenciado por uma empresa de tecnologia que conecta os fornecedores de serviços diretamente aos clientes, a custos baixos e alta eficiência;”* (Uberização, s/d).

¹²³ Os empregados domésticos são regidos pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.

Essa definição engloba a configuração introduzida pela empresa multinacional americana Uber Technologies Inc., que inaugurou um novo tipo de negócio. Assim, a transformação no mercado de trabalho proporcionada por esse modelo combina a utilização de tecnologia para facilitar a conexão direta entre prestadores de serviços e clientes, com a informalidade e flexibilidade nas relações de trabalho.

Não obstante, o atual cenário de revolução tecnológica, denominado por alguns de “indústria 4.0”, refere-se ao fenômeno de ampliação dos processos produtivos que são cada vez mais automatizados e que segundo os autores Ricardo Antunes (cap. 1) e Rafael Grohmann (cap. 6)¹²⁴, vem produzindo um vilipêndio em relação ao trabalho, destruindo a separação entre o tempo de vida dentro e fora dele, originando uma “escravidão digital” (Antunes 2018)¹²⁵.

Nesse contexto, movimentos organizados dos trabalhadores reivindicam melhores condições de trabalho, o que pode ser traduzido da afirmação da socióloga Ludmila Abílio – pesquisadora pioneira nos estudos sobre uberização em nosso país – em entrevista ao jornal Nexo em junho de 2020¹²⁶: *“Toda nova forma de dominação traz novas formas de resistência”*, destaca a socióloga ao jornalista Camilo Rocha (2020).

Nesse mesmo viés sintetiza Abílio: *“ser um trabalhador-perfil em um cadastro da multidão significa na prática ser um trabalhador por conta própria, que assume os riscos e custos de seu trabalho, que define sua própria jornada, que decide sobre sua dedicação ao trabalho e, também, que cria estratégias para lidar com uma concorrência de dimensões gigantescas que paira permanentemente sobre sua cabeça”*¹²⁷. Isso é, a uberização lança a tendência dos trabalhadores permanecerem longas horas do dia “on-line” para receberem uma renda que muitas vezes é insuficiente para arcar com as condições mínimas de manutenção dos meios utilizados para a realização do trabalho, bem como, para promover a própria subsistência.

Não obstante, a categoria “empreendedorismo” trata-se na realidade de uma forma oculta de trabalho assalariado, que se veste de autonomia e independência, dando ao

¹²⁴ ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo. 333. Disponível em: [SciELO - Brasil - ANTUNES, Ricardo \(org.\). 2020. <i>Uberização, trabalho digital e indústria 4.0</i>. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 333 pp. ANTUNES, Ricardo \(org.\). 2020. <i>Uberização, trabalho digital e indústria 4.0</i>. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 333 pp.](#). Acesso em: 15 jul. 2024.

¹²⁵ ANTUNES, Ricardo. 2018. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. Disponível em: https://www.bing.com/search?pqlt=41&q=Ricardo+antunes+O+privilégio+da+servidão%3A+o+novo+proletariado+de+serviços+na+era+digital&cvid=d5995873c59746d7b63e79fa5ad20c2e&gs_lcrp=EqZjaHJvbWUyBqgAEEUYO TIICAEO6QcY_FXSAQg0NDA1ajBqMagCALACAA&FORM=ANNAB1&PC=U531. Acesso em: 15 jul. 2024.

¹²⁶ ROCHA, Camilo. Toda nova forma de dominação traz novas formas de resistência. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/entrevista/2020/06/30/toda-nova-forma-de-dominacao-traz-novas-formas-de-resistencia>. Acesso em: 15 jul. 2024.

¹²⁷ ABÍLIO, LC. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 15 jul. 2024.

trabalhador a autoimagem de “patrão de si mesmo” e dotado de “liberdade de horários”, os quais são conceitos altamente valorizadas na sociedade contemporânea.

Tal modelo laboral vai ao encontro da expressão “capitalismo flexível”, em que impõe-se aos parceiros assumirem riscos e custos durante a execução do trabalho que fica a encargo de uma só das partes, os motoristas. Isso porque, como trabalhadores autônomos, eles devem responsabilizar-se exclusivamente pelos meios em que a atividade laboral é realizada, bem como, eventuais riscos como roubos, acidentes, entre outros.

Por conseguinte, esse cenário se agrava pela ausência de vínculo trabalhista, ou melhor, pela ausência de direitos, garantias ou segurança para o trabalhador, assim, ele é recrutado e remunerado sob demanda, da mesma forma que arca exclusivamente com os custos destes.

Desse modo, sendo eles responsáveis pelo sustento diário e conseqüentemente mensal, além de teoricamente não entrarem no rol de empregados, por não preencherem os requisitos listados no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), logo, não estão assegurados direitos básicos como Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), 13º salário, férias, seguro-desemprego, seguro maternidade, auxílio-acidente, aposentadoria, entre outros.

Em suma, a partir da análise é possível concluir que ao passo que ocorrem os fenômenos da “uberização” e da “indústria 4.0”, novas relações de trabalho emergem e são cada vez mais presentes na sociedade. Desse modo, surge a necessidade da legislação se atualizar especificamente no que tange à garantia aos trabalhadores acesso a princípios e direitos protetivos da execução do serviço que presta, assim, trazer segurança e proteção jurídica a essa nova modalidade de trabalho.

5. PL 12/2024 COMO PRIMEIRA INICIATIVA

Chegando, finalmente, na superação da ideia de que os trabalhadores de aplicativos são autônomos “clássicos”, verificou-se a necessidade de legislar e regular a relação entabulada com as plataformas digitais, momento em que adveio o PL 12/2024, que, em um primeiro momento, significa um avanço, uma vez que existe uma pressão das empresas que operam dentro da lógica inerente ao capitalismo de plataforma, advertindo que a regulação dessa atividade implicaria na “sobrevivência” dessas empresas.

Ora, de fato há de se ter cuidado na regulação dessa atividade, pois sob o ponto de vista socioeconômico, mormente em países subdesenvolvidos e com alta taxa de desemprego, muitas pessoas sobrevivem do trabalho realizado através desses aplicativos.

Dessa forma, a sobrevivência dessas empresas implica na sobrevivência de milhares de trabalhadores, não se mostrando factível o extermínio das plataformas pela precariedade que elas submetem milhares de trabalhadores, o que se deve buscar é a inserção de direitos trabalhistas compatíveis com essa modalidade de negócio.

Portanto, apesar desses cuidados necessários, o fato é que o discurso empresarial de que as empresas morreriam acaso existisse regulação trabalhista nessa atividade é demagogo e inverídico, uma vez que é totalmente viável a conjugação de atividades empresariais que respeitem regramentos laborais, à exemplo de inúmeras empresas bilionárias que possuem empregados celetistas.

É, nessa linha, um motivo de comemoração verificar que o Governo busca a regulamentação dessa modalidade laboral, pois coloca fim a discursos neoliberais de que a mão invisível do mercado é suficiente, e que o Estado não deve intervir.

Ora, sob o prisma constitucional, o modelo jurídico brasileiro é social liberal, uma vez que estimula a livre iniciativa (artigo 170 da CF/88), bem assim tutela uma série de direitos fundamentais (artigo 5º da CF/88) a serem observados, como é o caso do Direito do Trabalho (artigo 7º da CF/88), que pode ser compreendido como uma das dimensões dos Direitos Humanos (Gauthier, 2017), devendo tutelar relações em que se perceba exacerbada assimetria econômica e jurídica, como é o caso dos motoristas de aplicativo.

5.1 PRINCIPAIS PROBLEMAS DO PL 12/2024

Por mais que existam motivos para comemorar a chegada de um projeto de lei que objetive essa regulamentação, fato é que a redação do projeto analisado demonstra algumas fragilidades que merecem atenção.

O primeiro problema do PL 12/2024 seria a equivocada caracterização das plataformas digitais como sendo intermediadoras de mão de obra, uma vez que o intérprete da lei não pode julgar os dispositivos legais lá contidos, sob um plano de fundo de que as plataformas digitais apenas operam na intermediação entre a necessidade do consumidor de se locomover e a necessidade do motorista em encontrar corridas para auferir renda.

Para que isso fique claro, faz-se necessário exemplificar o que seria de fato uma empresa intermediadora de mão de obra. Para tanto, uma empresa que ilustra essa relação seria a *GetNinjas*¹²⁸ que funciona como uma plataforma que cataloga inúmeros trabalhadores

¹²⁸

Sítio eletrônico da empresa: https://www.getninjas.com.br/?utm_source=GoogleSearch&utm_medium=cpc&utm_campaign=67407313&adGroupUpId=28597440913&feedItemId=&targetId=kwd-31946221993&utm_term=e-getninjas&utm_content=116510321473&matchtype=e&device=c&device_model=&placement=&network=g&qad_source=1&gclid=CjwKCAjw4_K0BhBsEjwAfVZz_2rCYbRrHUiW_CDtuzpfDWZT0xWWmJBrlriXpg6yyD813LUU6HvrxBoCLnYQAvD_BwE. Acesso em: 15 jul. 2024.

que oferecem serviços esporádicos e pontuais, como por exemplo: eletricitas, encanadores, pintores, jardineiros etc.

Tais trabalhadores se cadastram na plataforma e oferecem seus serviços, possuindo autonomia para executá-los da forma que bem entenderem, além de atribuir o preço de forma unilateral, não se mostrando presente qualquer traço de subordinação. Assim, a empresa apenas une a necessidade consumerista de determinado serviço e a necessidade do trabalhador de angariar clientes e serviços, recebendo comissões apenas para o cadastro dos trabalhadores na plataforma e para divulgação de seus serviços.

Ou seja, isto é, de fato, uma empresa intermediadora de mão de obra ou uma espécie de *marketplace*, ao contrário do que é a *Uber*, a *99 Taxi*, dentre outras que operam no mercado de transporte de passageiros em veículos de quatro rodas, uma vez que são esses aplicativos que determinam o modo como deve ser prestado o serviço, bem como o preço e o valor que será repassado aos motoristas, podendo vir a aplicar sanções aos motoristas que não respeitarem as diretrizes pré-estabelecidas em verdadeiro contrato de adesão.

Tal modalidade também restringe o propósito desse método de trabalho, cujo cerne se encontra na sua flexibilidade, dado que a maior parcela dos trabalhadores da categoria não tem apenas esta como sua fonte de renda. Isso intrinsecamente é outro desafio para os motoristas, uma vez que o PL exige o trabalho por 8 horas diárias para o recebimento do piso nacional, excluindo a versatilidade desse modo de labor, impondo os motoristas a seguir ditames aos quais não eram inicialmente confortáveis com o fim de assegurar seus direitos trabalhistas.

Ainda, como o Projeto de Lei propõe o pagamento aos motoristas por hora e não por “corrida”, como é feito atualmente, diminui significativamente o benefício para ambas as partes usuárias, cuja variação na demanda do aplicativo pode levar a flutuações na renda dos motoristas, causando instabilidade financeira e certa insegurança.

Pelo exposto, verifica-se que as empresas reguladas pela PL 12/2024 devem ser tratadas como empresas de transporte, e não como intermediadoras de trabalho, demonstrando-se como uma das principais fragilidades do projeto estudado.

Ainda, cabe destacar que, na prática, aparenta que tal modalidade ocasionaria no aumento das tarifas dos aplicativos, inviabilizando justamente o propósito inicial de flexibilizar o transporte urbano, criando um equilíbrio entre o transporte público coletivo e as altas tarifas dos táxis.

O Professor de Direito e Processo do Trabalho, Carlos Eduardo Ambiel diz que ao criar uma contribuição aos empregadores, ou seja, mais um encargo, “corre-se o risco de o

consumidor ser onerado pelo aumento no preço da prestação do serviço ou o encerramento de atividades de empresas no Brasil”.

Outro problema que podemos apontar seria a classificação desses motoristas como autônomos, como faz o art. 3º do projeto, pois a autonomia desses trabalhadores é bastante reduzida, como já foi exaustivamente abordado nesse estudo.

É de se utilizar, aqui, o princípio da primazia da realidade sobre a forma, que é um dos principais fenômenos principiológicos do Direito do Trabalho, de modo a retomar o raciocínio da realidade dos motoristas no Brasil, em que são poucos os casos em que esse trabalhador utiliza a plataforma como um mero “bico”.

O que se verifica, na realidade, é que esses trabalhadores dependem da plataforma para sobreviver, além de que possuem uma rotina exaustiva de trabalho, chegando a desempenhar jornadas superiores àquelas dos empregados celetistas.

Nessa toada, seria contraditório e frágil considerar e tratar esses trabalhadores como sendo autônomos, pois não possuem poder de negociação com as plataformas ou seus clientes, não podem ser tratados como verdadeiros empresários e não detém autonomia para estabelecer o valor da remuneração ou o conteúdo dos termos de uso e serviço inicialmente aceitos.

Por fim, por mais que existam avanços, sobretudo a própria regulação dessa atividade, é preciso reavaliar os aspectos atinentes à classificação desses trabalhadores no texto legal, buscando aproximá-los mais da figura de um “empregado especial” e não de um autônomo.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todos o exposto, se percebe que o Direito do Trabalho é fruto de alterações econômicas, políticas e sociais, se encontrando desafiado por um momento histórico chamado de “capitalismo de plataforma”, em que a dinâmica laboral ocorre em torno de trabalhos sob demanda e do *crowdwork*, criando óbices atinentes a normatividade dessa ciência.

Nesse contexto, que começam a fervorar discussões a respeito de como deve ocorrer a classificação e a tutela dos trabalhadores por plataforma, de maneira que a doutrina enxerga novos paradigmas de como atribuir sentido ao artigo 3º da CLT, resignificando o conceito de empregado.

Diante de tudo isso, se nota que não há transformações fulcrais na lógica da exploração de mão de obra que coloquem em xeque a existência do Direito do Trabalho ou

que abra caminho para o questionamento de sua estrutura. Contudo, existem mudanças significativas das relações de trabalho que merecem especial atenção (Kalil, 2019).

Assim, é um grande passo o envio de proposta regulamentar para categoria dos motoristas de aplicativo, visto que figuram à margem de todo sistema jurídico, trabalhando sem direito e garantias mínimas. Porém, em que pese o PL 12/2024 represente a atenção do Congresso em regulamentar a matéria, se percebem fragilidades consideráveis no texto legal da proposta, à exemplo da classificação desses trabalhadores como autônomos “clássicos”, bem como das empresas que operam no capitalismo de plataforma, como sendo meras intermediadora de mão de obra. São os cuidados necessários e as reflexões que merecem atenção.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO LC. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 15 jul. 2024.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. AMORIM, Henrique. GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **SciELO**, Brasil. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxb/>. Acesso em: 10 jul. 2024.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2018. Disponível em: https://www.bing.com/search?pglt=41&q=Ricardo+antunes+O+privilégio+da+servidão%3A+o+novo+proletariado+de+serviços+na+era+digital&cvid=d5995873c59746d7b63e79fa5ad20c2e&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEUUYOTIICAEQ6QcY_FXSAQg0NDA1ajBqMagCALACAA&FORM=ANNAB1&PC=U531. Acesso em: 15 de jul. 2024.

ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo. 333 pp. Disponível em: [SciELO - Brasil - ANTUNES, Ricardo \(org.\). 2020. <i>Uberização, trabalho digital e indústria 4.0</i>. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 333 pp. ANTUNES, Ricardo \(org.\). 2020. <i>Uberização, trabalho digital e indústria 4.0</i>. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 333 pp.](https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxb/). Acesso em: 15 jul. 2024.

BARBAGELTA, Héctor-Hugo. **A evolução do pensamento do Direito do Trabalho**. Tradução de Sidnei Machado. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. *In*: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

GAUTHIER, Gustavo. Nuevas tecnologías, economía colaborativa y Trabajo. *In*: TEODORO, Maria Cecilia Máximo; VIANA, Márcio Túlio; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; NOGUEIRA, Sabrina Colares (Orgs.). **Direito material e processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Renan Bernardi Kalil; orientador Otavio Pinto e Silva – São Paulo, 2019.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

SACHS, Benjamin. Do we need an “independent worker” category? **OnLabor**, Cambridge, 08 dez. 2015. Disponível em: <https://onlabor.org/do-we-need-an-independent-worker-category>. Acesso em: 18 jul. 2024.

SAMPAIO, Murilo Carvalho. O retorno da dependência econômica no Direito do Trabalho. **Revista do TST**, v. 79, n. 3, p. 200-202, Jul./Set. 2013.

SUPIOT, Alain. Et si l'on refondait le droit du travail? **Le Monde Diplomatique**, Paris, oct. 2017. Disponível em: <https://www.monde-diplomatique.fr/2017/10/SUPIOT/58009>. Acesso em 18 jul. 2024.

PESQUISA de estatística: <https://oglobo.globo.com/blogs/capital/post/2023/04/brasil-tem-12-milhao-de-motoristas-d-e-aplicativo-e-para-63percent-os-apps-sao-a-unica-renda.ghtml>. Acesso em: 21 jul. 2024.

ROCHA, Camilo. Toda nova forma de dominação traz novas formas de resistência. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/entrevista/2020/06/30/toda-nova-forma-de-dominacao-traz-novas-formas-de-resistencia>. Acesso em: 15 de jul. 2024.

UBERIZAÇÃO. **Academia Brasileira de Letras**. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/uberizacao>. Acesso em: 12 de jul. 2024.

VALADARES, Davi. 20224 PL que regula trabalho com aplicativo pode aumentar o preço do meu Uber ou 99?. Disponível em: https://www.terra.com.br/economia/pl-que-regula-trabalho-com-aplicativo-pode-aumentar-o-preco-do-meu-uber-ou-99,78550de66d83bcfa192e1d6a227bb553yzq98tdn.html?utm_source=clipboard. Acesso em: 21 jul. 2024.

IMPLICAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DO PLP 12/24 NA REGULAMENTAÇÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS

João Paulo Horst¹²⁹

1. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento tecnológico introduziu significativas inovações no mercado de trabalho, especialmente no âmbito do trabalho informal. Aplicativos de serviços como Uber e iFood desempenharam um papel fundamental na expansão deste setor. Em 2022, uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelou que 1,5 milhão de pessoas estavam empregadas através de aplicativos de serviços no Brasil.

Este fenômeno destaca a crescente importância das plataformas digitais na geração de renda e na estruturação de novas formas de trabalho. No entanto, a proliferação do trabalho por meio de aplicativos também levanta questões relevantes sobre a proteção social e os direitos trabalhistas desses trabalhadores, exigindo uma análise cuidadosa e uma regulamentação adequada para assegurar a sua inclusão no sistema previdenciário e a garantia de seus direitos.

Em março de 2024, foi encaminhado ao Congresso Nacional o Projeto de Lei Complementar n. 12/24, que dispõe:

sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e **estabelece mecanismos de inclusão previdenciária** e outros direitos para melhoria das condições de trabalho (grifo nosso).

O Projeto de Lei Complementar n. 12/24, de autoria do Poder Executivo e atualmente em tramitação no Congresso Nacional, reflete a preocupação com a necessidade de legislações que regulamentem a atividade dos profissionais que trabalham de maneira informal, sem qualquer direito garantido.

Diante desse contexto, o objetivo deste artigo é realizar uma breve análise dos aspectos previdenciários do PLP 12/24 e avaliar como esta proposta legislativa pode servir como um ponto de partida para a garantia de direitos mínimos aos trabalhadores informais de outras áreas.

¹²⁹ Graduando de direito pela Universidade Federal do Paraná - UFPR.

2. PREVIDÊNCIA SOCIAL E O PLP 12/24

A Previdência Social, a partir da Constituição de 1988, deixou de ser basicamente um seguro e foi elevada ao status de direito social. Prevista no artigo 201 da Constituição Federal, dispõe-se que esta será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observando-se critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial.

De acordo com França (2011, p. 20), a Previdência Social é capaz de garantir não apenas a proteção social nas situações em que o trabalhador se encontra incapacitado de prover o próprio sustento e o de sua família, mas também o movimento econômico dos municípios, especialmente dos menores, sustentando o consumo, gerando renda e dinamismo.

É indiscutível que a Previdência Social ocupa um papel de extrema importância tanto para o segurado quanto para a economia como um todo, especialmente em um país como o Brasil, onde a desigualdade social é acentuada. Diante disso, o trabalho informal é um fator que necessita de atenção e regulamentação, considerando os números alarmantes em comparação com o trabalho formal.

O trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos começou a se popularizar no Brasil principalmente a partir de 2014, com a chegada da Uber. Atualmente, essa empresa está presente em mais de 500 cidades no país e, de acordo com seu próprio site, possui 7,1 milhões de motoristas e entregadores em todo o mundo.

Em maio de 2019, foi promulgado o Decreto 9.792/2019, estabelecendo a obrigatoriedade para motoristas de aplicativos de se inscreverem como contribuintes individuais ou Microempreendedores Individuais (MEI). Essa regulamentação visa formalizar a situação previdenciária desses profissionais, obrigando-os a contribuir para o sistema de Seguridade Social, conforme determinado pela legislação vigente.

Ao falarmos do PLP 12/24, é válido destacar que, conforme a própria ementa do projeto, ele trata exclusivamente da regulamentação dos trabalhadores de aplicativos que operam com veículos automotores de quatro rodas. Tomando como exemplo novamente a Uber, o PLP 12/24 deixa de fora todos os outros trabalhadores que utilizam a mesma plataforma, mas que trabalham com motocicletas ou até mesmo bicicletas, nas diversas modalidades de trabalho oferecidas pelo aplicativo.

Vejamos o que dispõe o caput do artigo 10 do PLP 12/24 em relação ao enquadramento previdenciário dos motoristas de aplicativo:

Art. 10. Para fins de enquadramento previdenciário, o trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, nos termos do disposto no art. 3º, será considerado contribuinte individual e sua contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social.

O artigo em questão traz uma importante diretriz para a inclusão dos motoristas de aplicativos no sistema previdenciário, classificando-os como contribuintes individuais. Essa medida reflete uma tentativa de formalizar o trabalho desses profissionais e assegurar-lhes acesso a benefícios previdenciários, apesar de mantê-los fora do regime tradicional de emprego. Ao estipular uma alíquota específica de 7,5% sobre o salário de contribuição, o legislador busca equilibrar a responsabilidade contributiva entre o trabalhador e o sistema previdenciário, respeitando os limites do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Contudo, é necessário considerar as implicações dessa classificação, como as diferenças nos direitos e benefícios comparados aos empregados formais, e a efetividade dessa medida em proporcionar uma proteção social adequada para esses trabalhadores.

3. PRINCIPAIS IMPLICAÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DO PLP 12/24

O primeiro ponto que merece destaque nas questões relativas ao enquadramento previdenciário previstas no PLP 12/24 é a classificação do motorista de aplicativo como contribuinte individual.

A Lei Orgânica de Previdência Social (LOPS) foi fundamental ao incluir os trabalhadores por conta própria no sistema previdenciário. O conceito atual de contribuinte individual foi estabelecido pela Lei nº 9.876/1999, abrangendo praticamente todas as categorias de trabalhadores não empregados.

Depois da Lei no 9.876/99, que o distinguiu do facultativo, em rigor pode-se conceituar globalmente (até porque é gênero e não espécie) o contribuinte individual como um segurado independente descontado (ou não), responsável fiscal e que aponta mediante guia de recolhimento pessoal (Martinez, 2010, p. 20).

Segundo Aguiar (2014, p. 88), o contribuinte individual é definido como a pessoa que contribui para o sistema de seguridade social, colaborando com o pacto de gerações e custeando os benefícios pagos. Esse conceito engloba todo trabalhador que, por conta própria, exerce sua atividade profissional, seja urbana ou rural.

Dessa forma, o artigo 10 do PLP 12/2024, ao classificar os motoristas de aplicativos como contribuintes individuais, lhes atribui a responsabilidade de contribuir para o sistema de seguridade social, garantindo-lhes acesso a benefícios sociais. No entanto, é crucial

considerar se essa medida é suficiente para assegurar uma proteção social adequada, dado que os direitos e benefícios de um contribuinte individual podem diferir significativamente daqueles oferecidos aos empregados formais.

Outro aspecto relevante é a definição da responsabilidade das empresas operadoras de aplicativos pelo recolhimento das contribuições previdenciárias. Observemos o que dispõem os parágrafos 1º, 2º e 3º do artigo 10 do PLP 12/2024:

§ 1º O salário-de-contribuição para a obrigação de que trata o caput corresponde a vinte e cinco por cento do valor bruto auferido no mês.

§ 2º A empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros de que trata o art. 2º contribuirá à alíquota de vinte por cento, incidente sobre o salário de contribuição do trabalhador que preste serviço por ela intermediado, no mês, calculado na forma prevista no § 1º.

§ 3º As empresas operadoras de aplicativo ficam obrigadas a:

I - prestar as informações relativas aos segurados e às contribuições realizadas à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda, ao Instituto Nacional do Seguro Social e ao Ministério do Trabalho e Emprego, na forma prevista em regulamento; e

II - arrecadar, até o dia vinte do mês seguinte ao da competência, os valores devidos pelos trabalhadores, conforme o disposto neste artigo.

A clara estipulação da responsabilidade das empresas operadoras de aplicativos no recolhimento das contribuições previdenciárias dos trabalhadores que utilizam seus serviços, como previsto no PLP 12/24, representa um avanço significativo. Este projeto de lei complementar não apenas obriga as empresas a contribuir com uma alíquota específica sobre os salários de contribuição, mas também estabelece que elas são responsáveis por arrecadar e repassar essas contribuições aos órgãos competentes, garantindo assim o cumprimento das obrigações previdenciárias dos trabalhadores.

Ao contrário do que estabelecia o Decreto 9.792/2019, que atribuía a responsabilidade de contribuição exclusivamente aos trabalhadores, o PLP 12/24 inova ao impor às empresas operadoras de aplicativos uma participação ativa no processo de recolhimento das contribuições previdenciárias. Essa mudança é crucial para assegurar uma maior proteção social aos trabalhadores informais que atuam nesse setor, promovendo uma distribuição mais equitativa das responsabilidades e fortalecendo o sistema previdenciário como um todo.

Por fim, um último ponto relevante a ser destacado é o disposto no parágrafo 4º do artigo 10 do PLP 12/24:

§ 4º O desconto da contribuição previdenciária, conforme estipulado no § 3º, é presumido como realizado de forma oportuna e regular pela empresa operadora de aplicativo. Esta fica diretamente responsável pela importância que deixou de arrecadar ou que arrecadou em discordância com o disposto na presente Lei Complementar.

Esse parágrafo define que as empresas operadoras de aplicativos são responsáveis pelo correto desconto e recolhimento das contribuições previdenciárias dos trabalhadores, garantindo o cumprimento das obrigações e responsabilizando-as por falhas ou irregularidades na arrecadação. Essa medida é essencial para a eficácia das normas previdenciárias, proporcionando segurança jurídica para empresas e trabalhadores.

4. CRÍTICAS

Serau Junior e Oliveira (2004) criticam o dispositivo referente ao "transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas", destacando sua exclusão dos demais trabalhadores que operam de maneira vinculada a empresas de aplicativos, mencionando especificamente os motociclistas ou entregadores. Esta crítica é fundamentada, pois o Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/24, embora seja uma medida importante para resolver um problema iminente, revela-se insuficiente ao contemplar apenas uma parcela limitada de profissionais informais, deixando de fora muitos outros que colaboram com as mesmas empresas, porém em condições distintas.

Em debate no plenário, a deputada Dandara (PT-MG) criticou a proposta de estabelecer uma contribuição previdenciária de 7,5% para os motoristas de aplicativos, observando que muitos desses profissionais estão atualmente cadastrados como Microempreendedores Individuais (MEI) e contribuem com uma alíquota de 5%. Ela destacou que a proposta prevê uma contribuição de 7,5% por parte dos trabalhadores e de 20% por parte das empresas operadoras de aplicativos, enfatizando a disparidade entre essas alíquotas e as condições atuais de contribuição previdenciária dos motoristas.

É válido ressaltar que o projeto em tela tem sido alvo de diversas críticas, especialmente no que diz respeito aos aspectos trabalhistas, os quais não serão abordados neste artigo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Projeto de Lei Complementar n. 12/24 apresenta importantes avanços na regulamentação dos motoristas de aplicativos no Brasil, especialmente no que tange às suas obrigações previdenciárias. Ao classificar esses trabalhadores como contribuintes individuais e estabelecer diretrizes claras para as empresas operadoras de aplicativos quanto ao recolhimento das contribuições previdenciárias, o PLP 12/24 visa proporcionar uma maior formalização e proteção social para uma categoria que cresce exponencialmente no mercado de trabalho. A responsabilização das empresas pelo desconto e repasse das

contribuições não apenas alinha-se às práticas internacionais de proteção social, mas também fortalece o sistema previdenciário nacional ao distribuir equitativamente as responsabilidades entre empregadores e trabalhadores.

No entanto, é imprescindível reconhecer que o PLP 12/24 não abrange todos os trabalhadores que atuam por meio de aplicativos, deixando de fora aqueles que operam com motocicletas, bicicletas ou em outras modalidades de serviços oferecidos pelas mesmas plataformas. Essa exclusão pode resultar em disparidades significativas na proteção social e nos direitos trabalhistas entre os diferentes tipos de trabalhadores informais vinculados a empresas de aplicativos.

Além disso, a proposta de estabelecer uma contribuição previdenciária de 7,5% para os motoristas de aplicativos, enquanto muitos estão cadastrados como Microempreendedores Individuais (MEI) contribuindo com 5%, levanta questões sobre a adequação e a equidade das alíquotas propostas. Essa divergência pode impactar negativamente a adesão dos trabalhadores ao sistema previdenciário e comprometer a eficácia das medidas propostas pelo PLP 12/24.

Portanto, é fundamental que o debate legislativo em torno do PLP 12/24 considere essas críticas e busque ajustar suas disposições para assegurar uma cobertura previdenciária ampla e equitativa para todos os trabalhadores informais vinculados a empresas de aplicativos. Somente assim será possível alcançar os objetivos de inclusão social e proteção efetiva dos trabalhadores no contexto atual do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Rodolfo Ramer da Silva. **O contribuinte individual no direito previdenciário brasileiro**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/6559>. Acesso em: 20 jun. 2024.

BELANDI, Caio (ed.). Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. **Agência IBGE**, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 20 jun. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar nº 12/2024**, de 04 de março de 2024. Brasília, 2024.

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. Brasília, 2019.

FATOS e Dados sobre a Uber. **Uber**, 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 26 jun. 2024.

FRANÇA, Álvaro Sólón de. **A Previdência Social e a Economia dos Municípios**. 6. ed. Brasília: Anfip, 2011.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Obrigações previdenciárias do contribuinte individual**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2010.

ASPECTOS PREVIDENCIÁRIOS DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR 12/2024

Marco Aurélio Serau Jr.¹³⁰
Gabriela Varella de Oliveira¹³¹

1. INTRODUÇÃO

Na segunda-feira, 04/03/2024, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva assinou e enviou ao congresso nacional o Projeto de Lei Complementar número 12/2024, que dispõe a respeito das relações de trabalho entre as empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e os trabalhadores que prestam serviços desta natureza.

Acreditamos que as discussões a respeito do texto, bem como do futuro texto do regulamento a ser editado ainda são incipientes e que, de fato, intensas discussões deverão ser travadas até que tais previsões entrem em vigência, com a finalidade de incorporação dos interesses das partes interessadas na normativa e da lapidação de seus dispositivos.

Nessa toada, o presente trabalho se dispõe a colaborar com tais discussões, além de trazer questionamentos e possíveis conclusões a respeito de pontos do texto que dizem respeito ao Direito Previdenciário e às consequências que determinadas disposições tendem a engendrar no âmbito da Previdência Social.

Dos diversos pontos que geram questionamentos e discussões, apresentaremos adiante alguns que, à primeira vista, nos parecem mais relevantes no tocante às relações e reflexos previdenciários.

2. A EXCLUSÃO DOS TRABALHADORES QUE NÃO TRANSPORTAM PASSAGEIROS SOB QUATRO RODAS

Certamente um dos pontos mais polêmicos e relevantes da PL encontra-se no fato de se destinar tão somente àqueles que realizam “transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas”, excluindo -se, portanto, os demais trabalhadores que laboram de maneira interligada a empresas operadoras de aplicativos.

¹³⁰ Professor da UFPR – Universidade Federal do Paraná. Doutor e Mestre em Direitos Humanos (USP). Diretor Científico do IEPREV – Instituto de Estudos Previdenciários. Advogado e Consultor.

¹³¹ Mestre em Direitos Humanos pela UFPR. Advogada e Consultora.

No tocante aos direitos previdenciários previstos no texto – os quais, embora devam ser examinados e discutidos em alguns aspectos – trazem algum nível de proteção social a trabalhadores que se encontram em situação absolutamente vulnerável enquanto classificados como responsáveis pelo recolhimento de sua contribuição previdenciária, não se vislumbra qualquer justificativa para a não inclusão dos demais prestadores de serviço via empresas operadoras de aplicativos.

Neste ponto, ressalte-se que a partir dos dados extraídos da PNAD/COVID, realizada pelo IBGE, constatou-se que, durante o período pandêmico compreendido entre maio e novembro de 2020, os números de entregadores de mercadorias sem carteira assinada que declararam efetuar o recolhimento previdenciário é extremamente baixo, variando entre 14,48% e 10,77% entre os meses de maio e novembro de 2020 (Oliveira, 2021). Ou seja, pode-se dizer que em torno de 90% dos trabalhadores (a depender do período), enfrentou a pandemia do COVID-19 sem inclusão previdenciária.

Nos parece, no entanto, que, quando se trata dos trabalhadores que transportam mercadorias e, até mesmo, daqueles que trabalham com veículos de duas rodas, tanto a natureza do trabalho desenvolvido, quanto a forma de remuneração, para fins, em especial, de responsabilidade pelo recolhimento previdenciário, não se diferencia daqueles que operam veículos de quatro rodas e transportam passageiros.

Sendo assim, não haveria qualquer razão jurídica para excluí-los das previsões contidas no PL 12/2024.

3. O TRABALHADOR COMO CONTRIBUINTE INDIVIDUAL

Outro ponto que merece ser comentado é a taxativa previsão dos trabalhadores contemplados pelo texto como contribuintes individuais:

Art. 10. Para fins de enquadramento previdenciário, o trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, nos termos do disposto no art. 3o, será considerado contribuinte individual e sua contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social.

Classificar, taxativamente, tais trabalhadores como contribuintes individuais reduz a margem para eventual reconhecimento de vínculo empregatício e, logo, da condição previdenciária de segurado empregado, que, para além de todas as discussões que permeiam o Direito do Trabalho, gera, também, implicações previdenciárias.

No que diz respeito ao trabalho sob demanda via plataformas digitais, este é classificado pelas plataformas como trabalho por conta própria, ou seja, não subordinado (empregado), posicionamento ainda não pacificado, atualmente, pelo Poder Judiciário.

O Superior Tribunal de Justiça, em 28 de agosto de 2019, ao resolver o conflito negativo de competência no 164.544/MG25, relativo ao julgamento de ação de obrigação de fazer cumulada com reparação de danos morais e materiais ajuizada por motorista do aplicativo Uber, determinou que a justiça comum seria competente para julgamentos que dizem respeito às relações entre trabalhadores e empresas detentoras de plataforma digital, em razão de seu caráter estritamente civil.

Por outro lado, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral da matéria em 02/03/2014, através da análise do Recurso Extraordinário (RE) 1446336 (Tema 1291), recurso interposto pela UBER em face de decisão do Tribunal Superior do Trabalho que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre uma motorista e a empresa. O recurso extraordinário ainda se encontra pendente de julgamento.

São estas duas decisões judiciais relevantes quando se trata da temática da classificação daqueles que trabalham via plataformas digitais em termos de classificação sob a ótica trabalhista, mesmo por se tratar de indicativos de posicionamentos adotados por tribunais superiores. Contudo, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho não se faz difícil encontrar decisões judiciais que reconheçam o vínculo de emprego¹³², e, muito menos, decisões que, por outro lado, reconhecem a condição de trabalhador autônomo¹³³.

¹³² É o caso do acórdão proferido no Recurso Ordinário no 0000699-64.2019.5.13.0025 (TRT-13. Recurso Ordinário: 0000699-64.2019.5.13.0025, 2a Turma, Data de Publicação: 25/09/2020), da 2a Turma do TRT da 13a Região, que reconheceu a relação de emprego em caso de motorista da Uber sustentando que “embora se reconheça que o motorista de UBER tem certa autonomia para se pautar no seu cotidiano e distribuição do trabalho, a empresa (...) tem total possibilidade de exercer controle telemático sobre sua jornada”, pois “a atividade é exercida mediante uso de plataforma digital, com equipamento em conexão online, o que, por óbvio, permite o monitoramento remoto do trabalho, e, por conseguinte, afasta a hipótese contida no art. 62, I, da CLT”. Também a 1a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região reconheceu vínculo de emprego em exame de relação de trabalho sob demanda de entregador de mercadorias da plataforma iFood.com Agência de Restaurantes Online S.A., no julgamento do Recurso Ordinário no 0010761-96.2019.5.03.0008, à luz da teoria dos indícios qualificadores visando permitir uma necessária releitura da dependência econômica. O juízo entendeu que a ausência de horário pré-determinado ou fiscalização da jornada não se equiparam a autonomia, mas tão somente evidenciam o trabalho sem sujeição a horário pré-determinado. Não foram tecidas maiores digressões, contudo, em relação às possibilidades de o entregador escolher os horários de labor e recusar corridas.

¹³³ A 9a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região, no Recurso Ordinário de no 0011359-34.2016.5.03.0112, entendeu não existir prova de pessoalidade na prestação de serviços, ainda, sustentou que o veículo do motorista era dirigido por ele e por outros, que seria possível cadastrar motorista auxiliar e que o interessado no uso do aplicativo poderia ser até mesmo pessoa jurídica ou detentores de frota de veículos.

Além disso, em outras decisões no mesmo sentido também se encontra o fundamento de que as atividades são desenvolvidas com autonomia pelos trabalhadores e quaisquer ingerências das plataformas não seriam no sentido de configurar subordinação, mas sim impostas por necessidade de conservação de confiabilidade, conforme decisão proferida pela 2a Turma do Tribunal Regional do Trabalho do estado do Paraná (TRT-PR-0000383-67.2020.5.09.0303 (RemNecRO), 2a Turma. Relator: Carlos Henrique de Oliveira Mendonça. Publicado no DEJT em 10/06/2021).

Também, fundamenta-se a inexistência de vínculo de emprego com base no argumento de que as plataformas digitais não seriam tomadoras de serviço que se beneficiam do trabalho, mas sim colaboradoras

É preciso refletir a respeito do fato de que as características estruturais do modelo do emprego, já historicamente não implementadas de maneira ampla no contexto brasileiro, foram ainda mais abaladas pelas novas configurações das relações de trabalho que se interligam à tecnologia, tendo em vista que os critérios de classificação clássicos dificilmente se aplicam aos vínculos laborais constituídos através das plataformas digitais.

Pensar, todavia, nos Direitos Sociais para além da figura do emprego não significa buscar pelo desaparecimento do modelo, mas sim entender e se apoderar das novas dinâmicas e espaços de regulação, o que exige construção e debate político e jurídico somado a formas de organização coletiva aptas a criar cenários favoráveis ao surgimento novas racionalidades de proteção social, que não dependam exclusivamente da caracterização dos trabalhadores como empregados.

Contudo, a classificação taxativa trazida pela PL 12/2024 nos parece obstaculizar o reconhecimento judicial do vínculo de emprego até mesmo em casos nos quais esta seria a solução mais adequada, o que, nestes casos, de fato afastaria tais trabalhadores do reconhecimento de direitos previdenciários inerentes à condição de empregado.

Veja-se que o salário de contribuição, de acordo com o texto da PL, é considerado como parte dos valores recebidos da plataforma, corresponde a vinte e cinco por cento do valor bruto auferido no mês e que a empresa também terá sua quota de contribuição:

Art. 10 (...)

§ 1o O salário-de-contribuição para a obrigação de que trata o caput corresponde a vinte e cinco por cento do valor bruto auferido no mês.

§ 2o A empresa operadora de aplicativo contribuirá à alíquota de vinte por cento sobre o valor total dos salários-de-contribuição, calculados na forma prevista no § 1o, que se refiram aos serviços de transporte intermediados por ela.

Isso porque a própria remuneração do trabalhador é entendida como esta parcela, sendo os outros 75% recebidos tendo natureza de reembolso:

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.

interdependentes, bem como os trabalhadores, na medida em que todos se beneficiariam reciprocamente do exercício da atividade, de acordo com decisão proferida pela 7a Turma também do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná no recurso ordinário de no 0000737-03.2018.5.09.0129, tratando de caso de entrega de mercadorias via plataforma digital.

§ 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.

Neste ponto, vale lembrar que ao contribuinte individual são destinadas algumas normas diferenciadas no Regime Geral de Previdência Social, quando comparado ao empregado. É o caso, por exemplo, do cálculo do salário-maternidade, que para os contribuintes individuais, equivale à média dos 12 últimos salários de contribuição, limitado a um período de 15 meses, enquanto para os empregados corresponde ao valor de sua remuneração integral, conforme previsão da Lei 8.213/1991:

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade. (Redação dada pela Lei no 10.710, de 2003)

(...)

§ 2º O benefício de que trata o caput será pago diretamente pela Previdência Social durante o período entre a data do óbito e o último dia do término do salário-maternidade originário e será calculado sobre: (Incluído pela Lei no 12.873, de 2013) (Vigência)

I - a remuneração integral, para o empregado e trabalhador avulso; (Incluído pela Lei no 12.873, de 2013) (Vigência)

II - o último salário-de-contribuição, para o empregado doméstico; (Incluído pela Lei no 12.873, de 2013) (Vigência)

III - 1/12 (um doze avos) da soma dos 12 (doze) últimos salários de contribuição, apurados em um período não superior a 15 (quinze) meses, para o contribuinte individual, facultativo e desempregado; e (Incluído pela Lei no 12.873, de 2013) (Vigência)

Ainda, aplicam-se regras diferenciadas no tocante ao requisito carência para concessão do benefício:

Art. 25. A concessão das prestações pecuniárias do Regime Geral de Previdência Social depende dos seguintes períodos de carência, ressalvado o disposto no art. 26:

(...)

III - salário-maternidade para as seguradas de que tratam os incisos V e VII do caput do art. 11 e o art. 13 desta Lei: 10 (dez) contribuições mensais, respeitado o disposto no parágrafo único do art. 39 desta Lei; e IV - auxílio-reclusão: vinte e quatro contribuições mensais.

Art. 26. Independe de carência a concessão das seguintes prestações:

(...)

VI - salário-maternidade para as seguradas empregada, trabalhadora avulsa e empregada doméstica. (Incluído pela Lei no 9.876, de 26.11.99)

Importante ressaltar, também, que, no caso do auxílio por incapacidade temporária, o direito ao recebimento do salário integral nos primeiros quinze dias de afastamento é mais benéfico do que o recebimento do auxílio-doença desde o início da incapacidade, tendo em vista que o cálculo deste não se baseia na remuneração integral, e sim em cálculo de média:

Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

(...)

§ 3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

(...)

Art. 61, da Lei 8.213/91: O auxílio-doença, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, consistirá numa renda mensal correspondente a 91% (noventa e um por cento) do salário-de-benefício, observado o disposto na Seção III, especialmente no art. 33 desta Lei.

Evidencia-se, vez mais, a diferença do acesso de tais trabalhadores aos direitos que se ligam à previdência considerando que não seriam empregados.

Por outro lado, nos parece que, enquanto a alíquota fixa de contribuição dos trabalhadores de transporte de passageiros sob quatro rodas restou fixada pela PL 12/2024 em 7,5% sobre a parcela do valor recebido classificada como remuneração, as alíquotas de contribuição do trabalhador empregado são progressivas, iniciando-se na alíquota de 7,5% e aumentando progressivamente¹³⁴.

Neste caso, a depender do valor compreendido como remuneração, os trabalhadores contemplados pelo texto da PL realizarão contribuições menos onerosas quando comparados aos empregados.

Por exemplo, um trabalhador empregado que receba R\$ 3.000,00 a título de remuneração mensal recolherá, mensalmente, considerando as faixas estipuladas para o ano de 2024, valor equivalente a R\$ 258,79 a título de contribuição previdenciária, aplicando-se alíquota efetiva de 8,62%. Considerando-se um trabalhador que presta serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas, o valor mensal recolhido, para a mesma remuneração de R\$ 3.000,00, seria de R\$ 225,00, considerando a alíquota efetiva fixa de 7,5%.

Portanto, a despeito de o enquadramento como contribuinte individual refletir de forma negativa quando se trata do acesso a determinados benefícios da previdência social, o custo pelo seu acesso também tende a ser mais baixo, ainda que se entenda pela necessidade de buscar sempre pelo maior nível de inclusão.

Neste ponto, importante ressaltar que a organização coletiva dos trabalhadores contemplados pelo texto da PL 12/2024, é fundamento basilar para que a eles seja oportunizado expressar sua voz no debate a respeito da regulação do trabalho no

¹³⁴Alíquotas de contribuição previdenciária dos empregados para o ano de 2024:

Para salários de contribuição de até R\$ 1.412,00, a alíquota é de 7,5%.

Para a faixa de R\$ 1.412,01 até R\$ 2.666,68, a alíquota é de 9%.

Para a faixa de R\$ 2.666,69 até R\$ 4.000,03, a alíquota é de 12%.

E para a faixa de R\$ 4.000,04 até o teto de R\$ 7.786,02, a alíquota é de 14%.

capitalismo de plataforma e para que seus anseios sejam levados em consideração (Kalil, 2020).

Renan Kalil (2020) pontua, a respeito da representação dos trabalhadores que laboram de forma interligada a plataformas digitais, que expressiva parcela do debate posto a respeito dos parâmetros de proteção que devem ser reconhecidos no capitalismo de plataforma está centrada na classificação desses trabalhadores enquanto empregados ou autônomos, considerando-se que os modelos de tutela laboral dependem da caracterização reconhecida ou não do vínculo empregatício.

Contudo, para Kalil (2020), é fundamental que os trabalhadores diretamente interessados nessa discussão sejam sujeitos ativos desse processo e que suas demandas sejam inseridas nos debates realizados e reconhecidas, seja por meio de negociação coletiva ou por meio de inovações legislativas.

Sendo assim, de extrema relevância se faz a participação dos trabalhadores em relação ao texto da PL 12/2024, até mesmo no sentido de compreender e delimitar suas escolhas, também no âmbito do Direito Previdenciário, a partir das consequências jurídicas decorrentes.

4. RESPONSABILIDADE PELO RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO

Ponto que nos parece merecer elogios no texto da PL é a estipulação da responsabilidade pelo recolhimento da contribuição previdenciária pelas empresas operadoras de aplicativo:

Art. 10 (...)

§ 2º A empresa operadora de aplicativo contribuirá à alíquota de vinte por cento sobre o valor total dos salários-de-contribuição, calculados na forma prevista no § 1º, que se refiram aos serviços de transporte intermediados por ela.

§ 3º As empresas operadoras de aplicativo ficam obrigadas a:

I - prestar as informações relativas aos segurados e às contribuições realizadas à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda, ao Instituto Nacional do Seguro Social e ao Ministério do Trabalho e Emprego, na forma prevista em regulamento; e

II - arrecadar, até o dia vinte do mês seguinte ao da competência, os valores devidos pelos trabalhadores, conforme o disposto neste artigo.

§ 4º O desconto da contribuição a que se refere o § 3º presume-se feito oportuna e regularmente pela empresa operadora de aplicativo, que ficará diretamente responsável pela importância que deixou de arrecadar ou que arrecadou em desacordo com o disposto nesta Lei Complementar.

Tal previsão, importa dizer, vai de encontro ao que havia sido previsto no Decreto nº 9.792, de 14 de maio de 2019, assinado por Jair Messias Bolsonaro, onde se previa que cabia aos trabalhadores motoristas de transporte remunerado individual de passageiros tanto a responsabilidade pela inscrição como segurados perante a Previdência Social quanto

o recolhimento de suas contribuições previdenciárias (previsão cujo resultado catastrófico de desproteção social pôde ser observado, inclusive, durante a pandemia do COVID-19, conforme dados já apresentados acima):

Art. 2º A inscrição como segurado contribuinte individual será feita diretamente pelo motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros, preferencialmente pelos canais eletrônicos de atendimento do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

Parágrafo único. O motorista poderá optar pela inscrição como microempreendedor individual, desde que atenda aos requisitos de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

(...)

Art. 4º O motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros recolherá sua contribuição ao Regime Geral de Previdência Social por iniciativa própria, nos termos do disposto no inciso II do caput do art. 30 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Ressalte-se que, do texto do referido Decreto já se depreendia que tais trabalhadores não eram classificados como empregados, além de restarem responsáveis por viabilizar sua inclusão no sistema de Previdência Social, o que já se demonstrou totalmente ineficaz. Ainda, as plataformas digitais formalizam-se como intermediadoras de negócios e, assim, deixam de recolher contribuição previdenciária em relação aos trabalhadores que lhe prestam serviço (Barbosa, 2023, p. 23)¹³⁵.

Assim, pode-se afirmar que, seguindo-se neste paradigma, a tendência é que tais trabalhadores, à margem do sistema previdenciário, no futuro, venham a recorrer à assistência social, tendo em vista que, na impossibilidade de obter aposentadoria em decorrência de ausência de contribuição previdenciária, apelarão aos benefícios assistencialistas, de forma que a informalidade, característica do trabalho plataformizado, impacta de forma negativa a sociedade, sobrecarregando a Seguridade Social¹³⁶ (BARBOSA, 2023, p. 22).

Ainda, importante registrar que muito se fala em enquadramento do ponto de vista trabalhista, aplicando-se a dualidade empregado X autônomo, contudo, muito pouco se discute/propõe a respeito de instrumentos de proteção social aptos a proteger aquele que trabalha superando-se tal dicotomia, de forma que, neste ponto, a PL 12/2024 pode ser considerada um avanço.

¹³⁵ As plataformas digitais classificam os trabalhadores como contratados independentes que se utilizam dos sistemas para obter referências e realizar transações com clientes, situação que efica, com frequência, explícita dos termos formalizados da relação trabalhador-empresa de plataforma (Donovan; Bradley; Shimabukuro, 2016, p. 2).

¹³⁶ Acrescenta-se o efeito danoso da prática de concorrência desleal com empresas do mesmo ramo (entrega e transporte) que atuam de forma tradicional, que são obrigadas a arcarem com todos os encargos previdenciários (Barbosa, 2023, p. 23).

A PL 12/2024, por outro lado, prevê, inclusive e expressamente a presunção de realização da contribuição previdenciária por parte das empresas, o que, na prática, gera efeitos extremamente positivos ao segurado, desonerando-o de arcar com o ônus previdenciário de eventual contribuição que possa deixar de ser realizada.

Neste ponto, ressalte-se que já existia, desde 2003, a Lei 10.666, que dispõe sobre a concessão da aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho ou de produção e dá outras providências, a qual já previa a responsabilidade das empresas quanto à arrecadação da contribuição previdenciária dos contribuintes individuais pessoa física a seu serviço:

Art. 4o Fica a empresa obrigada a arrecadar a contribuição do segurado contribuinte individual a seu serviço, descontando-a da respectiva remuneração, e a recolher o valor arrecadado juntamente com a contribuição a seu cargo até o dia 20 (vinte) do mês seguinte ao da competência, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia.

§ 1o As cooperativas de trabalho arrecadarão a contribuição social dos seus associados como contribuinte individual e recolherão o valor arrecadado até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao de competência a que se referir, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia.

§ 2o A cooperativa de trabalho e a pessoa jurídica são obrigadas a efetuar a inscrição no Instituto Nacional do Seguro Social - INSS dos seus cooperados e contratados, respectivamente, como contribuintes individuais, se ainda não inscritos.

§ 3o O disposto neste artigo não se aplica ao contribuinte individual, quando contratado por outro contribuinte individual equiparado a empresa ou por produtor rural pessoa física ou por missão diplomática e repartição consular de carreira estrangeiras, e nem ao brasileiro civil que trabalha no exterior para organismo oficial internacional do qual o Brasil é membro efetivo.

Ainda, já é previsto na Lei 8.212/91, no Art. 33, §5º, que:

§5º O desconto de contribuição e de consignação legalmente autorizadas sempre se presume feito oportuna e regularmente pela empresa a isso obrigada, não lhe sendo lícito alegar omissão para se eximir do recolhimento, ficando diretamente responsável pela importância que deixou de receber ou arrecadou em desacordo com o disposto nesta Lei.

Por outro lado, a necessidade de complementação das contribuições abaixo do salário-mínimo trazida pela Emenda Constitucional 103/2019¹³⁷, também no caso destes

¹³⁷ Art. 29. Até que entre em vigor lei que disponha sobre o §14 do art. 195 da Constituição Federal, o segurado que, no somatório de remunerações auferidas no período de 1 (um) mês, receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição poderá: I - complementar a sua contribuição, de forma a alcançar o limite mínimo exigido; II - utilizar o valor da contribuição que exceder o limite mínimo de contribuição de uma competência em outra; ou III - agrupar contribuições inferiores ao limite mínimo de diferentes competências, para aproveitamento em contribuições mínimas mensais. Parágrafo único. Os ajustes de complementação ou agrupamento de contribuições previstos nos incisos I, II e III do caput somente poderão ser feitos ao longo do mesmo ano civil.

Art. 195

(...)

§ 14. O segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições." (NR)

trabalhadores, nos parece se colocar como um grande óbice ao acesso à Previdência Social.

Neste ponto, ainda que a própria legislação previdenciária contenha previsões a respeito de mecanismos para a complementação da carga contributiva necessária, compreendemos que, na prática, os trabalhadores contemplados pela PL 12/2024 não possuirão recursos financeiros efetivos e suficientes para tal, dado seu arranjo contratual.

Tais mecanismos de ajuste são: a complementação da contribuição das competências em que a remuneração restar abaixo do salário-mínimo, a utilização do excedente do salário de contribuição superior ao limite mínimo de uma competência para completar o salário de contribuição de outra competência ou o agrupamento dos salários de contribuição inferiores ao limite mínimo de diferentes competências para unificação em uma ou mais competências até que estas atinjam o limite mínimo.

No que diz respeito à complementação, o Decreto nº 10.410/2020 estabeleceu que poderá ser recolhida até o dia quinze do mês subsequente ao da prestação do serviço e, caso não o seja, a partir dessa data, somente poderá ser quitada com multa e juros de mora, o que torna a complementação posterior ao prazo estipulado extremamente onerosa e, muitas vezes, o trabalhador não terá condições financeiras de efetuar-la dentro do prazo estipulado. Ademais, ainda que tenham a possibilidade de realizar o pagamento da complementação até o dia quinze do mês subsequente ao da prestação do serviço, em regra, os trabalhadores tendem a não ter acesso à informação de que precisam efetivar tal pagamento, sob pena de recair sobre os valores juros e multa.

Quando se trata dos agrupamentos dos salários de contribuição inferiores ao limite mínimo de diferentes competências e à utilização do excedente do salário de contribuição superior ao limite mínimo de uma competência para completar o salário de contribuição de outra competência, o Decreto nº 10.410/2020 estipulou, ainda, que, para estas finalidades, deverão ser aproveitadas as competências de um mesmo ano civil, impondo, deste modo, ainda mais limites à regularização das contribuições abaixo do salário-mínimo para quaisquer fins previdenciários.

Ainda, é preciso levar em conta que o agrupamento de contribuições tende a postergar a concessão de benefícios programáveis de aposentadoria, pois, uma vez agrupadas as contribuições de determinadas competências, estas passarão a corresponder a apenas uma competência com contribuição validada acima do limite mínimo para fins de carência e tempo de contribuição, de forma que será necessário muito mais tempo de contribuição para que se alcance o tempo mínimo/carência necessários à concessão de benefícios.

A respeito da responsabilidade pelo recolhimento, de todo modo, acreditamos que a PL avança no sentido de responsabilizar as empresas pelo devido recolhimento da contribuição previdenciária, e logo, neste aspecto, pela inclusão social dos trabalhadores que realizam transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas, restando, ainda à margem, contudo, aqueles que trabalham de forma interligada a aplicativos e não se enquadram especificamente nesta condição, conforme também já apontado como uma das grandes críticas ao texto no tocante à Previdência Social.

Entende-se, nesse sentido, que determinados benefícios a princípio relacionados à condição de empregado devem ser assegurados a qualquer trabalhador e desvinculados da natureza jurídica classificatória do trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme já exposto, pode-se dizer que o texto da PL 12/2024 ainda encontra-se em estágio embrionário, e depende de elevados níveis de discussão, também no âmbito do Direito Previdenciário, a fim de que possa ser lapidado como instrumento de proteção previdenciária aos trabalhadores que laboram com transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e, ainda, para que proteções mínimas ao trabalho prestado via plataformas digitais possa alcançar todos aqueles que dependem das plataformas tomadoras de seus serviços como meio de subsistência ou complementação de renda.

Para que tais discussões possam contemplar os interesses e anseios daqueles aos quais as normas previstas no texto objetivam proteger, imperiosa se faz sua participação nos debates e nas investigações a respeito das consequências práticas e jurídicas de cada previsão contida na Proposta de Lei Complementar.

Relevante, ainda, que tais trabalhadores possam integrar os espaços de debate apropriados de mínimo conhecimento a respeito de tais consequências práticas e jurídicas, apoderando-se de suas escolhas.

Por fim, ressalte-se, que a PL prevê a edição futura de regulamento para aplicação de suas disposições, cujo texto deverá ser cuidadosamente elaborado e discutido, sob pena de desvirtuamento do conteúdo das normas.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Raimundo Dantas de Figueiredo. **A contribuição previdenciária no trabalho mediado por plataformas digitais**: uma análise sobre o serviço de transporte. Dissertação

(Mestrado em Administração). Escola de Administração. Universidade Federal da Bahia. Salvador.

BRASIL. **Projeto de lei complementar 12/2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília/DF, março de 2024.

BRASIL. **Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília/DF, julho de 1991.

BRASIL. **Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências. Brasília/DF, julho de 1991.

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. Brasília/DF, maio de 2019.

BRASIL. **Lei no 10.666, de 08 de maio de 2003**. Dispõe sobre a concessão da aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho ou de produção e dá outras providências. Brasília/DF, maio de 2003.

BRASIL. **Decreto nº 10.410 de 30 de junho de 2020**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm. Acesso em: 02 fev. 2024.

BRASIL. **Emenda Constitucional 103/2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília/DF, novembro de 2019.

BRASIL. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Conflito de competência no 164.544 – MG**. Relator: Ministro Moura Ribeiro. Data do julgamento: 28 de agosto de 2019.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **PROCESSO Nº TST-RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067**. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Data de julgamento: 19 de fevereiro de 2022.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3a REGIÃO (1a Turma). **Recurso Ordinário no 0010761-96.2019.5.03.0008**. Relator: Maria Cecília Alves Pinto. Data do Julgamento: 08/10 de junho de 2020.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9a REGIÃO (2a Turma). **Recurso Ordinário no 0000383-67.2020.5.09.0303**. Relator: Carlos Henrique de Oliveira Mendonça. Data do Julgamento: 22 de junho de 2021.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9a REGIÃO (7a Turma). **Recurso Ordinário no 0000737-03.2018.5.09.0129**. Relator: Carlos Henrique de Oliveira Mendonça. Data do Julgamento: 11 de março de 2021.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO (2ª Turma). **Recurso Ordinário no 0000699-64.2019.5.13.0025**. Relator: Thiago de Oliveira Andrade. Data do julgamento: 05 de novembro de 2020.

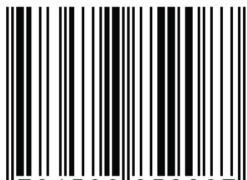
DONOVAN, Sarah A.; BRADLEY, David H.; SHIMABUKURO, Jon O. What Does the Gig Economy Mean for Workers? **Congressional Research Service**. fev. 2016. Disponível em: <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/79155>. Acesso em: 10 jun. 2024.

KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38570/pdf>. Acesso em: 02 abr. 2024.

OLIVEIRA, Gabriela Varella de. **Entregadores via plataformas digitais no Brasil e a pandemia do covid-19: desafios do direito do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2021.

ISBN: 978-65-88859-08-7

CDL



9 786588 859087

 **IEPREV**
EDITORA