

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
FACULDADE DE DIREITO  
GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**Daniela Padovani Silva Pires**

**Saúde dos trabalhadores em plataformas digitais:  
direitos fundamentais para além do vínculo de emprego**

Juiz de Fora  
2025

**Daniela Padovani Silva Pires**

**Saúde dos trabalhadores em plataformas digitais:**  
direitos fundamentais para além do vínculo de emprego

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Federal de Juiz de Fora  
como requisito parcial à obtenção do título  
de Bacharel em Direito.

Orientador: Profa. Dra. Karen Artur

Juiz de Fora

2025

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Pires, Daniela Padovani Silva.

Saúde dos trabalhadores em plataformas digitais : direitos fundamentais para além do vínculo de emprego / Daniela Padovani Silva Pires. -- 2025.

50 f.

Orientadora: Karen Artur

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Direito, 2025.

1. Dignidade da pessoa humana. 2. Saúde e segurança do trabalho. 3. Motoristas de aplicativo. 4. Subordinação algorítmica. 5. Projeto de lei complementar nº 12/2024. I. Artur, Karen, orient. II. Título.

**Daniela Padovani Silva Pires**

**Saúde dos trabalhadores em plataformas digitais:**  
direitos fundamentais para além do vínculo de emprego

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Federal de Juiz de Fora  
como requisito parcial à obtenção do título  
de Bacharel em Direito.

Aprovada em 22 de julho de 2025.

BANCA EXAMINADORA

---

Profa. Dra. Karen Artur - Orientadora  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Bárbara Alvim Sampaio  
Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUC- Minas

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar criticamente os limites e desafios da proteção à saúde dos trabalhadores de plataformas digitais, com foco nos motoristas de aplicativo, à luz do ordenamento jurídico brasileiro e de parâmetros internacionais. Para atingir tal finalidade, adota-se uma metodologia de natureza bibliográfica e documental, com base na análise de referenciais teóricos, normativos e institucionais nacionais e internacionais. Nossa hipótese sinaliza para a existência de estrutura constitucional que permite arranjos infraconstitucionais positivos, e de discussões internacionais que direcionam para o desenvolvimento da proteção contextual específica do trabalho nas plataformas digitais. Parte-se da dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, reconhecendo o direito ao trabalho digno como prerrogativa fundamental que transcende o vínculo empregatício formal. A pesquisa examina os espaços de normatização do risco, identificando como o modelo das plataformas digitais, amparado por uma lógica de subordinação algorítmica e flexibilidade contratual, tem favorecido a precarização e a invisibilidade dos riscos laborais. Com base na análise crítica do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, demonstra-se que a proposta legislativa ignora obrigações constitucionais e compromissos internacionais relacionados à saúde, segurança e meio ambiente do trabalho, revelando-se omissa quanto à efetivação de mecanismos de prevenção, fiscalização e reparação. Por fim, são confrontadas experiências normativas estrangeiras e diretrizes da Organização Internacional do Trabalho, evidenciando a necessidade de reestruturação normativa capaz de garantir proteção efetiva e compatível com os direitos fundamentais dos trabalhadores em contextos digitais.

Palavras-chave: dignidade da pessoa humana; saúde e segurança do trabalho; motoristas de aplicativo; subordinação algorítmica; projeto de lei complementar nº 12/2024.

## **ABSTRACT**

This paper aims to critically analyze the limits and challenges of protecting the health of digital platform workers, focusing on app-based drivers, in light of the Brazilian legal framework and international standards. To achieve this goal, the methodology adopted was bibliographic and documentary in nature, based on the analysis of theoretical, normative, and institutional references at both national and international levels. The central hypothesis suggests the existence of a constitutional structure that allows for positive infraconstitutional arrangements, as well as international debates that point toward the development of context-specific protection for platform-based work. The research is grounded in the principle of human dignity as a foundation of the Democratic Rule of Law, recognizing the right to decent work as a fundamental entitlement that transcends the existence of a formal employment relationship. The study examines the regulatory spaces of risk, identifying how the platform model—driven by algorithmic subordination and contractual flexibility—has contributed to the precarization and invisibility of occupational risks. Based on a critical analysis of Complementary Bill No. 12/2024, the paper demonstrates that the legislative proposal neglects constitutional obligations and international commitments related to occupational health, safety, and environmental protection, revealing its failure to ensure mechanisms for prevention, oversight, and redress. Lastly, foreign regulatory experiences and International Labour Organization guidelines are examined, highlighting the need for regulatory restructuring capable of ensuring effective protection aligned with the fundamental rights of workers in digital contexts.

**Keywords:** human dignity; occupational health and safety; app-based drivers; algorithmic subordination; complementary bill no. 12/2024.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>07</b>
<b>2</b>	<b>DIGNIDADE EM RISCO.....</b>	<b>09</b>
2.1	DIGNIDADE HUMANA NO TRABALHO: DESAFIOS E CONTRADIÇÕES NO RECONHECIMENTO DO TRABALHO DIGNO.....	09
2.2	A EXCLUSÃO DOS TRABALHADORES INFORMAIS: CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE E A PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	12
<b>3</b>	<b>ESPAÇOS DE NORMATIZAÇÃO DO RISCO.....</b>	<b>19</b>
3.1	A ILUSÃO DA AUTONOMIA: SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E PRECARIZAÇÃO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS.....	19
3.2	PRECARIZAÇÃO EM DISPUTA: RESPOSTA DO JUDICIÁRIO AO TRABALHO POR APLICATIVO.....	22
3.3	ENTRE ALGORITMOS E INVISIBILIDADE: A CRISE NORMATIVA DIANTE DA PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO .....	25
<b>4</b>	<b>SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: DA OMISSÃO INSTITUCIONALIZADA PARA A INSTITUCIONALIZAÇÃO DA PROTEÇÃO.....</b>	<b>32</b>
4.1	DO TEXTO CONSTITUCIONAL AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2024 — E ALÉM.....	32
4.2	DIGNIDADE EM EVIDÊNCIA: A DISCUSSÃO SOBRE A REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS NA OIT.....	36
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>42</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>45</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A ascensão da economia de plataformas tem imposto significativas transformações ao mundo do trabalho, desafiando os marcos normativos tradicionais e intensificando a fragmentação das relações laborais. Sob o discurso da flexibilidade e da inovação, consolida-se um modelo de intermediação digital que fragiliza direitos fundamentais, esvazia garantias constitucionais e transfere aos próprios trabalhadores os riscos inerentes à atividade econômica. No Brasil, esse fenômeno tem se desenvolvido à margem de uma regulação eficaz, contribuindo para a consolidação de um mercado informal de força de trabalho, marcado pela ausência de proteção previdenciária, jornadas exaustivas e condições precárias de saúde e segurança.

O trabalho mediado por plataformas digitais, especialmente no setor de transporte individual de passageiros, tornou-se expressão paradigmática da precarização contemporânea. Ainda que os motoristas de aplicativo estejam inseridos em uma cadeia produtiva altamente estruturada e submetidos a mecanismos intensos de controle algorítmico, persiste sua exclusão do sistema de garantias trabalhistas e previdenciárias. A suposta autonomia contratual que permeia essas relações encobre formas sofisticadas de subordinação e dependência econômica, configurando uma realidade que desafia as categorias jurídicas clássicas e exige respostas normativas compatíveis com a complexidade do contexto atual.

Nesse cenário, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 surge como tentativa de institucionalização desse novo modelo de trabalho. No entanto, a análise crítica da proposta evidencia graves insuficiências. Ao reconhecer os motoristas como “trabalhadores autônomos com direitos sociais”, o projeto perpetua a lógica de responsabilização individual, sem assegurar condições materiais efetivas de proteção. A proposta ignora, ainda, os riscos concretos do ambiente urbano em que se desenvolve a atividade, negligencia a saúde física e mental dos trabalhadores e admite jornadas excessivas, contrariando princípios constitucionais e normas internacionais.

A omissão do PLP 12/2024 é particularmente grave no tocante à saúde, à segurança e ao meio ambiente do trabalho. Ao deixar de reconhecer as vias públicas como espaço laboral, o projeto invisibiliza os riscos enfrentados diariamente

por esses trabalhadores e ignora a obrigação do Estado — expressa na Constituição Federal, nas Leis Orgânicas da Saúde e do Meio Ambiente e em convenções da OIT — de garantir ambientes laborais seguros. Ao mesmo tempo, desconsidera a centralidade da dignidade humana como fundamento da ordem jurídica, negando o caráter indisponível dos direitos sociais.

Frente a esse panorama, esta pesquisa propõe-se a examinar criticamente o PLP 12/2024 à luz dos princípios constitucionais, das normas internacionais e das experiências comparadas. Parte-se do reconhecimento de que a regulação do trabalho em plataformas não pode se afastar dos pilares do Direito do Trabalho, sob pena de legitimar formas institucionalizadas de exclusão e precariedade. O objetivo é demonstrar que a efetividade da proteção à saúde, à segurança e à seguridade social desses trabalhadores exige não apenas o reconhecimento de seus direitos, mas a superação da omissão normativa e a responsabilização ativa das plataformas digitais, com base em um modelo de regulação comprometido com a justiça social e a dignidade do trabalho humano. Para tanto, a metodologia adotada foi de natureza bibliográfica e documental, consistindo na análise de referências teóricas, normativas e institucionais pertinentes ao tema.

Além dessa introdução e das considerações finais, esta monografia conta com três partes. A primeira parte analisa o surgimento do trabalho em plataformas digitais dentro do contexto da financeirização e da flexibilização das relações laborais, mostrando como a ideia de autonomia esconde formas de controle e exclusão de direitos. A segunda parte examina os espaços onde os riscos do trabalho são normatizados, com foco na subordinação algorítmica e nas falhas do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, que reforça a informalidade ao não reconhecer a dependência entre trabalhadores e plataformas. Já a terceira parte discute a saúde, segurança e o meio ambiente do trabalho, apontando como o PLP 12/2024 ignora a proteção desses direitos e se distancia dos avanços normativos de países como Espanha, Chile e da União Europeia. A análise demonstra, ao final, a urgência de uma regulação mais justa e efetiva, que enfrente a precarização e garanta condições dignas aos trabalhadores digitais.

## 2 DIGNIDADE EM RISCO

Neste primeiro capítulo, abordam-se os fundamentos constitucionais e internacionais que sustentam o princípio da dignidade da pessoa humana como eixo estruturante das relações de trabalho. Parte-se da premissa de que o trabalho digno constitui direito fundamental de todo trabalhador, independentemente da existência de vínculo empregatício formal. A partir dessa base normativa, analisa-se como a informalidade estrutural — intensificada pelas dinâmicas do trabalho mediado por plataformas digitais — compromete o acesso a direitos sociais, especialmente no tocante à saúde, segurança e proteção previdenciária. O capítulo propõe, ainda, uma reflexão crítica sobre o esvaziamento da proteção jurídica no atual cenário laboral, evidenciando a urgência de respostas institucionais que enfrentem os desafios impostos pela reconfiguração das formas de subordinação e pela intensificação da precariedade.

### 2.1 DIGNIDADE HUMANA NO TRABALHO: DESAFIOS E CONTRADIÇÕES NO RECONHECIMENTO DO TRABALHO DIGNO

Através de uma arquitetura principiológica inovadora, o autoritarismo cedeu espaço à concepção de um Estado Democrático, humanista e social. Nessa nova estrutura, os princípios constitucionais adquiriram natureza de normas jurídicas plenamente eficazes, ampliando não apenas os direitos que protegem, mas também a própria compreensão sobre o que deve ser tutelado pelo Direito. Nesse cenário, a dignidade da pessoa humana foi alçada à condição de princípio fundamental, erigido ao centro da ordem jurídica, tornando-se o eixo a partir do qual não apenas o Estado, mas também a sociedade civil deve atuar para a promoção e garantia de direitos (Delgado; Delgado, 2020).

Não se trata aqui de um simples “dever ser”, mas de um princípio que se desdobra em múltiplas ramificações do Direito, especialmente no campo do Trabalho. A Constituição é explícita ao estabelecer um modelo de capitalismo domesticado e inclusivo, orientado à realização da democracia e à concretização de pilares sociais, ambientais e, sobretudo, humanos. Essa proposta se materializa na convivência — nem sempre pacífica, mas constitucionalmente garantida — entre princípios mercadológicos e valores sociais-humanistas. O constitucionalismo liberal,

nesse contexto, reinventa-se nos limites e exigências do constitucionalismo social. Não por acaso, o artigo 1º, inciso IV, da Constituição da República de 1988 consagra, lado a lado, os fundamentos do valor social do trabalho e da livre iniciativa. A busca por um ponto de equilíbrio entre os interesses do capital e a necessária proteção ao trabalhador orienta, desde então, as diretrizes legislativas brasileiras.

De acordo com Delgado e Delgado (2020) o alicerce do Estado Democrático de Direito talvez seja representado por um dos princípios mais desafiadores de se conceituar no campo da teoria constitucional e da filosofia jurídica contemporâneas. Apesar da ausência de um consenso definitivo sobre sua definição, destaca-se a posição amplamente acolhida — conforme elucidado por Ingo Wolfgang Sarlet (2004) — de que a dignidade humana expressa a própria essência do ser humano, manifestando-se como uma característica inerente à condição humana, independente de fronteiras ou limitações geográficas ou culturais.

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direito e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (Sarlet, 2004, p 59-60)

A dignidade é concebida como uma qualidade essencial e inerente à pessoa humana, marcada pelos atributos da irrenunciabilidade e da inalienabilidade. Conforme argumenta Ingo Wolfgang Sarlet, justamente por se tratar de uma característica comum a todos os seres humanos, não há espaço para qualquer pretensão de atribuí-la ou concedê-la. Parte-se, assim, da premissa de que a dignidade é intrínseca à própria existência humana, decorrente da sua condição ontológica enquanto ser.

Reconhece-se que o Estado e os atores coletivos têm papel essencial, por meio da norma, na proteção e promoção da dignidade humana, princípio estruturante do Estado Democrático de Direito segundo a Constituição de 1988. Sarlet destaca que o Estado existe em função da pessoa humana — fim em si mesma, e não meio —, sendo essa dignidade aplicável tanto ao indivíduo quanto às

relações coletivas. Esse entendimento, que coloca o ser humano no centro do fundamento ético e jurídico das normas, deve também orientar as relações de trabalho e o próprio Direito do Trabalho.

A relação essencial entre o direito ao trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana se consolida na medida em que a Constituição, ainda que de forma implícita, estabelece que é o trabalho digno que deve ser valorizado. Nessa perspectiva, Gabriela Neves Delgado (2020) argumenta que o trabalho não ofende a condição do ser humano como fim em si mesmo, desde que realizado em contextos que preservem sua dignidade. Assim, o Direito deve priorizar a proteção jurídica da pessoa do trabalhador, considerando suas vulnerabilidades estruturais, acima de uma lógica meramente produtivista ou de valorização econômica do trabalho.

Ocorre, entretanto, que, em evidente dissonância com os fundamentos da Constituição Federal, vem ganhando força no Brasil um movimento que coloca o Direito do Trabalho em posição de crescente vulnerabilidade, a ponto de se discutir, inclusive, sua possível descaracterização. Como nos ensina Porto (2020), influenciada pela ascensão do ideário liberal em escala global, essa tendência se materializou na Reforma Trabalhista de 2017, que incentivou modalidades contratuais atípicas — como o trabalho autônomo, intermitente e terceirizado — e passou a privilegiar a negociação coletiva, e em alguns casos individual, em detrimento da legislação. Tais alterações foram justificadas sob o argumento de que haveria um excesso de garantias aos trabalhadores, o que supostamente engessaria as relações laborais e dificultaria o desenvolvimento econômico. Nesse contexto, sustentou-se a necessidade de uma reforma capaz de trazer o texto da CLT de 1943 para 2017.

A Reforma Trabalhista e a promulgação da Lei nº 13.874/2019 (Brasil, 2019) representam esforços sistemáticos no sentido de esvaziar o Direito do Trabalho em suas múltiplas dimensões. Tais medidas promovem a retirada de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores, fragilizam a atuação sindical ao extinguir a obrigatoriedade da contribuição sindical — o que compromete sua sustentação político-econômica — e reduzem as competências da Justiça do Trabalho. Essas ações evidenciam uma tentativa de consolidação do modelo liberal extremo, visando transferir os conflitos trabalhistas para o âmbito do Direito Civil. Um exemplo atual dessa lógica pode ser observado nas tentativas de enquadrar a

relação entre motoristas de aplicativo e as plataformas digitais como meros contratos civis, desconsiderando a natureza laboral subjacente a essas relações.

Um dos principais fatores de desestabilização das garantias fundamentais — especialmente da dignidade da pessoa humana no contexto do direito ao trabalho digno — reside na interpretação restritiva do artigo 7º da Constituição (1988), baseada exclusivamente na noção de emprego formal. Essa leitura limitada ignora que a proteção constitucional tem como foco central a dignidade por meio do trabalho, independentemente da existência de vínculo empregatício formalizado. Ao se sustentar a distinção rígida entre trabalhador e empregado, compromete-se a efetividade dos direitos fundamentais, resultando, na prática, na exclusão de parcelas significativas da classe trabalhadora das garantias constitucionais. É necessário, portanto, retomar a premissa constitucional originária: a valorização se dirige ao trabalho digno em sentido amplo, e não apenas ao emprego formalmente reconhecido.

## 2.2 A EXCLUSÃO DOS TRABALHADORES INFORMAIS: CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE E A PREVIDÊNCIA SOCIAL

Reconhecido o caráter abrangente do princípio da dignidade da pessoa humana no que se refere ao trabalho — seja ele formal ou informal —, e considerando que tanto o Estado quanto a sociedade civil compartilham o dever de garantir sua efetivação, é possível avançar para a compreensão de sua dimensão multidisciplinar e interdependente.

Como princípio estruturante do Direito Constitucional contemporâneo, a dignidade da pessoa humana ocupa posição central na organização juspolítica e social, servindo de parâmetro para a interpretação e aplicação de demais princípios, regras e normas. É justamente nesse processo de hierarquização normativa que se insere o direito à saúde, concebido como direito fundamental pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei nº 8.080/1990 (Brasil, 1990). De acordo com essa legislação, cabe ao Estado assegurar as condições indispensáveis ao pleno exercício desse direito. No âmbito de atuação do Sistema Único de Saúde, destaca-se a proteção do meio ambiente, incluindo o ambiente de trabalho, como esfera de atuação prioritária. Importante ressaltar que tal responsabilidade não se

restringe ao Estado: a própria lei explicita que o dever de proteção é igualmente imputado às pessoas, famílias, empresas e à sociedade como um todo.

Retoma-se, assim, a tese central de que a proteção constitucional ao trabalho digno deve ser compreendida em sentido amplo, abrangendo tanto os trabalhadores formais quanto aqueles que se encontram à margem da formalização jurídica. Negar o acesso a direitos fundamentais, como o direito à saúde — especialmente ao se recusar a reconhecer as vias públicas como ambiente laboral desses trabalhadores, e, por consequência, falhar na adoção de medidas de proteção adequadas — com base unicamente na ausência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e as plataformas digitais que intermedeiam suas atividades, equivale a negar a própria dignidade humana que lhes é inerente. Impor barreiras a esse acesso constitui afronta direta à arquitetura principiológica do Estado Democrático de Direito e enfraquece os alicerces sobre os quais se sustenta a ordem constitucional brasileira.

A exclusão do acesso aos direitos fundamentais, como o direito à saúde, não se concretiza apenas no momento em que o trabalhador é formalmente impedido de usufruí-los<sup>1</sup>. Ela se inicia ainda na informalidade e nas múltiplas inseguranças que a caracterizam. Segundo dados do IBGE, no trimestre encerrado em fevereiro de 2025, a taxa de informalidade entre a população ocupada brasileira alcançou 38,1%, o que corresponde a aproximadamente 38,8 milhões de trabalhadores fora das estruturas formais de proteção.

Os motoristas de aplicativo, embora não sejam formalmente reconhecidos como empregados e tenham seu vínculo de emprego afastado pelas plataformas digitais, estão submetidos a condições laborais que os expõem a riscos semelhantes, ou até superiores, aos enfrentados por motoristas profissionais contratados pelo regime celetista. A jornada extenuante, aliada à ausência de direitos básicos e à constante pressão imposta pela lógica algorítmica, configura um ambiente de trabalho profundamente nocivo à saúde física desses trabalhadores.

---

<sup>1</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Correção Parcial n. 1000504-66.2020.5.00.0000**. Requerente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Requerido: Desembargadora Paula Oliveira Cantelli. Terceiro interessado: Sindicato dos Condutores de Veículos que Utilizam Aplicativos nos Municípios do Estado de Minas Gerais – SICOVAPP-MG. Decisão liminar proferida pelo Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga em 15 maio de 2020. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20051509250883700000001281072>. Acesso em: 27 jun. 2025.

A pesquisa realizada por Edgar de Souza (2021) revelou que 45% dos motoristas entrevistados trabalham entre 12 e 14 horas por dia, enquanto 32% atuam entre 8 e 11 horas diárias. Essa carga horária excessiva, somada à ausência de pausas regulares, longos períodos dentro do veículo e escassez de momentos para descanso, lazer ou atividades físicas, compromete diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores. Não por acaso, 36% dos entrevistados por Souza declararam estar em condição de obesidade, um indicador relevante das consequências do sedentarismo, da má alimentação e da falta de tempo para o autocuidado, elementos agravados pelo modelo de trabalho incentivado pelas plataformas digitais.

Nessa conjuntura de sobrecarga física e negligência em relação à saúde, observa-se uma prevalência significativa de doenças ocupacionais, sobretudo aquelas relacionadas ao sistema musculoesquelético. Destaca-se, entre elas, a Lesão por Esforço Repetitivo (LER), uma síndrome que abrange um conjunto de patologias como tendinite, tenossinovite, bursite, entre outras. Essas doenças, como explica Bruna (2020) que afetam principalmente os músculos, tendões e nervos dos membros superiores, são caracterizadas por sintomas como dor, formigamento, fadiga muscular, limitação funcional e inflamação crônica, o que compromete seriamente a capacidade laboral do indivíduo.

Segundo dados da Previdência Social (2024), a LER constitui a segunda maior causa de afastamento do trabalho no Brasil. No entanto, no caso dos motoristas de aplicativo, essa realidade é ainda mais preocupante, uma vez que a informalidade predominante impede o acesso a qualquer tipo de proteção institucional. Corrobora com o estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), no ano de 2023, em que apenas 23% dos entrevistados afirmaram contribuir para a Previdência Social, a ampla maioria se encontra desprovida de direitos fundamentais como o auxílio-doença, a aposentadoria por invalidez ou mesmo o afastamento remunerado por incapacidade temporária.

Nesse contexto, é possível identificar uma série de enfermidades físicas diretamente relacionadas às condições ergonômicas precárias às quais esses profissionais estão submetidos. A permanência prolongada em posição sentada, a execução repetitiva de movimentos, o uso de bancos automotivos desregulados e a condução diária de motocicletas — cujo projeto estrutural apresenta ergonomia extremamente deficiente — são fatores que contribuem decisivamente para o

desenvolvimento de doenças ocupacionais, especialmente aquelas que comprometem a estrutura da coluna vertebral. Essas patologias, além de provocarem dores persistentes e recorrentes limitações funcionais, podem, em médio e longo prazo, acarretar incapacidades laborais que ensejam afastamentos frequentes e, em casos mais graves, aposentadoria por invalidez.

A análise das condições laborais impostas pelas plataformas digitais revela, portanto, a existência de um modelo de organização do trabalho que impõe jornadas extenuantes, suprime direitos sociais básicos e transfere integralmente os riscos da atividade ao trabalhador. Os danos decorrentes dessa lógica ultrapassam as fronteiras da saúde física e alcançam também a esfera da saúde mental. Com efeito, os prejuízos psíquicos decorrentes da exposição contínua ao estresse crônico, agravado pela instabilidade financeira, pela ausência de descanso adequado e pela constante vigilância algorítmica, configuram um dos elementos centrais da precarização imposta por esse novo regime laboral.

As doenças de natureza psicológica — muitas vezes invisibilizadas em razão da ausência de sintomas clínicos imediatamente perceptíveis — emergem como manifestações típicas desse contexto, refletindo o adoecimento mental silencioso de uma categoria profissional submetida a pressões intensas e permanentes. A lógica de controle exercida pelas plataformas, somada à inexistência de suporte institucional e à ausência de uma rede de proteção jurídica efetiva, compromete severamente o equilíbrio emocional desses trabalhadores, culminando na deterioração do bem-estar subjetivo e da qualidade de vida.

A relação entre precarização do trabalho e o adoecimento físico e mental tem sido objeto de investigação por parte da comunidade acadêmica, especialmente em contextos laborais marcados por intensas exigências físicas e jornadas extensas. Nesse sentido, destaca-se a contribuição da pesquisadora Mariana Roberta Simões, da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), em notícia assinada por Guilherme Gurgel (2018), na qual expõe que, por meio de seus estudos sobre as condições de saúde dos servidores do transporte coletivo urbano em Minas Gerais, identificou uma associação direta entre a precarização das relações de trabalho e o adoecimento físico e mental dos trabalhadores.

Em sua análise, mesmo os profissionais vinculados formalmente a empregadores apresentavam índices significativos de comprometimento da saúde em virtude das exigências da atividade. No entanto, a pesquisadora destaca que os

trabalhadores autônomos, por não possuírem vínculo empregatício formal, encontram-se em condição de ainda maior vulnerabilidade.

Tal constatação se revela possível na medida em que, no âmbito das relações de emprego formal, há a incidência de um conjunto normativo e institucional destinado à mitigação dos riscos inerentes à atividade laboral. As Normas Regulamentadoras (NRs), editadas pelo Ministério do Trabalho, fixam diretrizes técnicas voltadas à proteção da saúde e da segurança no ambiente de trabalho, cuja efetividade é reforçada pela atuação fiscalizatória do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Tais instrumentos jurídicos e administrativos desempenham papel fundamental na organização das condições laborais, ao disciplinarem, entre outros aspectos, a limitação da jornada, a obrigatoriedade de intervalos para descanso, o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e a previsão de remuneração proporcional aos riscos da atividade desenvolvida. Exemplo emblemático é o adicional de periculosidade previsto no § 4º do art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) destinado aos trabalhadores que exercem suas funções com o uso de motocicletas.

Em contraste, os trabalhadores autônomos, como motoristas e entregadores vinculados a plataformas digitais, conforme abordado neste capítulo desta pesquisa, não se encontram amparados por tais salvaguardas. A ausência de um vínculo empregatício impede o acesso às garantias legais asseguradas aos empregados, bem como limita a atuação dos órgãos de fiscalização, cuja competência, em regra, está adstrita às relações formais de trabalho. Tal conjuntura evidencia os impactos negativos da desregulamentação das novas formas de trabalho, especialmente no que se refere à integridade física e mental dos trabalhadores.

Em outra frente, levantamento realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), identificou, no ano de 2023, cerca de 1,7 milhão de pessoas exercendo atividades laborais por meio de transporte de passageiros e entrega de mercadorias. Conforme dito anteriormente, dentre esse contingente, apenas 23% contribuíam para a Previdência Social, evidenciando o abismo entre a realidade do trabalho contemporâneo e o modelo de proteção social ainda predominantemente vinculado ao emprego formal. O dado revela não apenas a fragilidade desses vínculos laborais, mas também a urgência de uma revisão normativa que reconheça

novas formas de trabalho e assegure a essas pessoas uma inserção digna e protegida no tecido social.

Diante da expressiva ausência de motoristas de aplicativo no rol de contribuintes da Previdência Social, torna-se urgente repensar as implicações dessa realidade para a vida desses trabalhadores, bem como o flagrante desrespeito ao princípio do direito universal à saúde. De início, importa ressaltar que a Previdência Social constitui um seguro público que, nos casos em que o trabalhador perca a capacidade laboral — seja por doença, acidente, velhice, maternidade, morte ou reclusão —, tem a função de substituir a sua renda, garantindo-lhe um mínimo de proteção e dignidade.

Regulamentada pela Lei nº 8.213/1991, a Previdência estabelece não apenas as regras de contribuição e as respectivas alíquotas, mas, sobretudo, quem são considerados segurados obrigatórios: empregados com registro em carteira, trabalhadores domésticos, avulsos, contribuintes individuais (como empresários e autônomos) e segurados especiais (trabalhadores rurais em regime de economia familiar).

A problemática central que se impõe é que, enquanto a contribuição dos trabalhadores com vínculo formal se dá de maneira automática — sendo descontada diretamente do salário e complementada pelos empregadores —, os trabalhadores sem vínculo empregatício formal, como os autônomos ou contribuintes facultativos, devem arcar integralmente, e por conta própria, com as contribuições mensais. De acordo com dados da Agência Brasil (PNAD, 2025), muitos desses trabalhadores de aplicativo deixam de contribuir, sobretudo por dificuldades financeiras: ao final do mês, o orçamento já comprometido não comporta o recolhimento voluntário. Assim, ficam expostos a uma realidade de extrema vulnerabilidade, sem qualquer rede de proteção frente aos riscos eminentes de sua própria atividade — uma atividade que, não se pode esquecer, é marcada por alto grau de periculosidade.

Ao distinguir trabalhadores de empregados, evidencia-se a prevalência do constitucionalismo liberal em detrimento do modelo humanista-social, em clara dissonância com a Constituição Federal de 1988, que consagra, de forma conjunta, os fundamentos do valor social do trabalho e da livre iniciativa. O que a Constituição assegura não é apenas o direito ao trabalho, mas o direito ao trabalho digno, compreendido como aquele que garante a plenitude da proteção à saúde, à segurança e à seguridade social. A ausência de vínculo formal não pode servir de

justificativa para a exclusão do direito à saúde, direito fundamental inerente a todos os trabalhadores. Nesse sentido, Porto (2020) enfatiza que o conceito de trabalho digno se projeta como categoria jurídica autônoma, extrapolando a esfera estrita do emprego formal. A autora revela, ainda, que a distinção entre trabalhador e empregado tem sido utilizada como estratégia para restringir direitos trabalhistas, afrontando a lógica de proteção consagrada pela ordem constitucional vigente.

Ao deixar grande parte da força de trabalho brasileira fora da cobertura previdenciária e dos sistemas formais de proteção, perpetua-se um cenário de insegurança e exclusão, em contrariedade ao mandamento constitucional que garante o direito universal à saúde e a proteção social a todos, independentemente da existência de vínculo empregatício. A informalidade, nesse sentido, não é apenas uma condição econômica, mas uma violação contínua dos direitos fundamentais à dignidade, à saúde e à segurança.

É nesse contexto de exclusão e vulnerabilidade que se impõe a necessidade de um olhar mais atento sobre as variáveis e os problemas relacionados ao trabalho informal contemporâneo, em especial na modalidade intermediada por plataformas digitais. O mapeamento dos riscos e das dificuldades enfrentadas por esses trabalhadores se revela indispensável para a compreensão das novas formas de precarização e para a busca de respostas jurídicas que reafirmem os valores constitucionais que fundamentam a ordem democrática brasileira.

Diante desse cenário, torna-se imprescindível examinar de que maneira os órgãos competentes — como o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal (STF) — têm buscado responder aos desafios impostos por esse novo modelo laboral e aos riscos dele decorrentes. Trata-se de compreender, à luz do ordenamento jurídico vigente, em que medida tais instituições e instrumentos têm se adaptado para oferecer proteção efetiva aos trabalhadores inseridos nas dinâmicas do trabalho mediado por plataformas.

Nesse panorama, ganha relevo a análise do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (Brasil, 2024), que pretende disciplinar juridicamente essa nova forma de relação de trabalho, mas o faz sob uma perspectiva que tem gerado intensos debates quanto à sua suficiência para garantir os direitos fundamentais desses trabalhadores. A investigação crítica sobre esse projeto, especialmente à luz das manifestações institucionais e dos marcos constitucionais e internacionais, constitui o eixo central da próxima etapa deste estudo.

### 3 ESPAÇOS DE NORMATIZAÇÃO DO RISCO

Neste capítulo, abordaremos as respostas institucionais construídas até o momento frente aos desafios jurídicos impostos pela plataformização do trabalho. A partir da análise de decisões e manifestações do Ministério Público do Trabalho (MPT), da Justiça do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal (STF), examina-se de que forma esses órgãos vêm enfrentando a reconfiguração das relações laborais mediadas por plataformas digitais. O objetivo é compreender se, e em que medida, tais instituições têm contribuído para a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores diante da crescente informalidade, da subordinação algorítmica e da precarização estrutural. Trata-se, assim, de mapear os contornos normativos e jurisprudenciais em construção, com vistas a preparar o terreno para a análise crítica das tentativas legislativas voltadas à regulação do setor, que será realizada no capítulo seguinte.

#### 3.1 A ILUSÃO DA AUTONOMIA: SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E PRECARIZAÇÃO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Ao mapear as variáveis que compõem o trabalho mediado por plataformas digitais, constata-se que os motoristas de aplicativo estão expostos não apenas aos riscos tradicionalmente associados à condução veicular — como acidentes, lesões por esforço repetitivo (LER), tendinites, bursites e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) —, mas também a fatores agravantes decorrentes da lógica algorítmica que rege sua atividade (Souza, 2021).

Nesse contexto, a dependência econômica do trabalhador em relação à plataforma mostra-se como elemento central na dinâmica de subordinação algorítmica. Um estudo organizado por Sidnei Machado e Alexandre Pilan Zanoni (2022), pela UFPR, concluiu que, quando essa atividade constitui sua principal fonte de renda, o motorista tende a se submeter integralmente às condições impostas pelas plataformas: jornadas exaustivas, ausência de períodos adequados de descanso e constante incerteza quanto à remuneração. Tais elementos resultam em impactos significativos tanto sobre a saúde física quanto sobre o bem-estar psicossocial desses trabalhadores.

Para compreender a gênese desses efeitos, é necessário partir de uma análise do modelo de exploração laboral adotado pelas plataformas digitais. De modo geral, essas empresas estruturam suas relações de trabalho por meio de arranjos contratuais que classificam os trabalhadores como autônomos ou Micro empreendedores. Esse modelo apresenta três características principais: a gestão algorítmica da atividade laboral, a transferência dos riscos e custos operacionais ao trabalhador e o enquadramento jurídico como prestador de serviços autônomo. Soma-se a isso o fato de que tais plataformas se aproveitam de uma zona de ambiguidade jurídica existente no Direito do Trabalho, especialmente no que tange à situação dos motoristas de aplicativo.

Ademais, a ausência de regulamentação específica para esse tipo de prestação de serviço permite que as empresas consolidem um modelo de governança pautado na terceirização dos riscos, escudando-se no discurso da autonomia contratual. Sob a ótica da teoria da empresa, Negrão (2023) explica que é o empresário quem deve arcar com os riscos inerentes à atividade econômica. Contudo, ao impor unilateralmente os termos e condições de uso, as plataformas invertem essa lógica, transferindo tais riscos aos trabalhadores, ao mesmo tempo em que se apropriam da maior parte dos lucros gerados. Trata-se, portanto, de um modelo empresarial assimétrico, no qual se maximiza o bônus da atividade empreendedora, sem assumir o correspondente ônus decorrente da responsabilidade trabalhista e empresarial.

Essa recusa em assumir as devidas responsabilidades trabalhistas encontra respaldo ideológico no paradigma neoliberal, que reconfigura e dissimula as relações de trabalho ao apresentá-las como manifestações de empreendedorismo individual. Sob essa ótica, promove-se a ideia de que os celulares seriam meios de produção acessíveis às classes trabalhadoras, capazes de viabilizar a tão almejada autonomia financeira por meio da ascensão econômica (Silva; Deluchey, 2024).

Nesse cenário, as plataformas digitais se posicionam como meras intermediárias tecnológicas que oferecem oportunidades de geração de renda diante do desemprego estrutural, ao mesmo tempo em que negam qualquer vínculo empregatício formal. A subordinação, elemento característico da relação de emprego, é ocultada ou apresentada de forma negativa, reforçando a retórica da autonomia. Essa autonomia, no entanto, revela-se ilusória: os motoristas e entregadores são levados a acreditar que são microempreendedores, muitas vezes

incentivados pelas próprias plataformas a se registrarem como Microempreendedores Individuais (MEI), numa tentativa de driblar a legislação trabalhista vigente.

Cabe destacar que esse incentivo à formalização como MEI era amplamente promovido antes da Reforma Trabalhista de 2017, que ampliou a possibilidade legal de terceirização e reforçou o uso do trabalho autônomo como modelo de contratação. A partir da reforma, o registro como MEI deixou de ser necessário para justificar o contorno da legislação. Ainda assim, de acordo com Machado e Zanoni (2022), empresas como iFood, Rappi, Uber e 99 continuam recomendando, embora não exijam, que seus trabalhadores realizem tal registro, perpetuando a lógica da informalidade travestida de autonomia contratual.

A difusão da retórica neoliberal reflete-se diretamente no posicionamento dos próprios motoristas de aplicativo quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício. A entrevista foi realizada com esses trabalhadores, conforme apresentado no estudo organizado por Machado e Zanoni (2022), revelou uma significativa divisão de opiniões: 47,79% se declararam favoráveis à adoção do regime celetista, enquanto 52,21% se posicionaram contrariamente. Quando se observa outra pesquisa, desta vez conduzida pelo instituto Datafolha a pedido das empresas Uber e iFood, o número de motoristas que desejam a formalização do vínculo trabalhista cai para 14%, frente a 75% que afirmam preferir manter-se como "autônomos".

Esses dados evidenciam que a categoria não possui um entendimento homogêneo sobre a formalização das relações de trabalho. No entanto, a análise qualitativa das entrevistas permite observar que, apesar da controvérsia em torno do vínculo empregatício, há uma clara convergência quanto aos direitos desejados. Entre os mais mencionados destacam-se os relacionados à saúde e à proteção social, como seguro contra acidentes, assistência médica e previdência social, especialmente no que se refere à aposentadoria. Isso revela que, independentemente da forma contratual, existe uma demanda concreta pela efetivação de direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e o direito à saúde.

### 3.2 PRECARIZAÇÃO EM DISPUTA: RESPOSTA DO JUDICIÁRIO AO TRABALHO POR APLICATIVO

Diante do cenário de precarização das relações de trabalho impostas pelas plataformas digitais, é natural que a discussão sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e empresas como Uber, 99 e similares tenha sido levada ao Poder Judiciário. A judicialização dessa controvérsia tem ocorrido principalmente por meio de ações propostas pelos motoristas das plataformas, que buscam o reconhecimento de direitos trabalhistas que consideram legítimos. Como resultado, uma multiplicidade de decisões foi proferida tanto na Justiça Comum quanto, principalmente, na Justiça do Trabalho, sendo esta instituição o foco da presente análise.

Todavia, apesar da diversidade de entendimentos observada nas decisões de primeiro grau, a análise das decisões em segundo grau revela um movimento tendente à consolidação de uma jurisprudência desfavorável ao reconhecimento do vínculo empregatício, particularmente no que tange à relação entre os motoristas e a empresa Uber. Paralelamente a essa tendência, nota-se que a referida plataforma tem adotado uma prática processual estratégica: a celebração de acordos extrajudiciais em determinados processos, inclusive naqueles em que houvera decisão inicial favorável ao trabalhador.

Essa conduta não se apresenta como aleatória, mas sim orientada por instrumentos de jurimetria – técnica que consiste na análise estatística e preditiva das decisões judiciais, levando em consideração os posicionamentos anteriores dos órgãos colegiados e a composição das turmas julgadoras (Oviedo; Silva; Santos, 2023). Com base nesses dados, a empresa identifica processos cujo desfecho judicial possa vir a lhe ser desfavorável e, nesses casos, antecipa-se por meio de propostas de acordo. Ao fazê-lo, evita a formação de precedentes negativos e, com isso, contribui para a construção de uma jurisprudência artificialmente favorável à sua tese, o que, em última análise, compromete a autenticidade do processo de consolidação jurisprudencial no tema.

Atualmente, encontra-se em trâmite no Supremo Tribunal Federal, o Tema 1291 da repercussão geral, objeto do Recurso Extraordinário nº 1.446.336. Trata-se de uma controvérsia de grande relevância social e jurídica, que versa sobre o reconhecimento, ou não, de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e as

empresas administradoras de plataformas digitais. O julgamento encontra-se na fase de audiências públicas, momento em que representantes da sociedade civil, entidades acadêmicas, especialistas e instituições jurídicas apresentam argumentos e subsídios destinados à formação do convencimento da Corte.

Entre os pronunciamentos realizados, destaca-se a intervenção de Ricardo Colturato Festi, da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), que apontou a existência de uma lógica de individualização promovida pelas plataformas digitais, a qual tem como consequência o enfraquecimento dos vínculos de solidariedade entre os trabalhadores e a transferência integral dos custos operacionais a esses profissionais. Segundo Festi, tal dinâmica revela o desequilíbrio estrutural da relação entre trabalhadores e plataformas, que se beneficiam do trabalho alheio sem assumir as responsabilidades típicas de um empregador (Audiência [...], 2024).

A professora Gabriela Neves Delgado, da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB), também apresentou considerações relevantes. Em sua exposição, defendeu que as plataformas digitais exercem papel ativo na prestação do serviço de transporte, não podendo ser consideradas meras intermediadoras tecnológicas. Ao exercerem controle e gestão direta sobre os motoristas, tornam-se responsáveis pelo cumprimento de obrigações legais mínimas, como as de natureza previdenciária, trabalhista e tributária, além do dever de garantir transparência nas relações contratuais.

Na mesma direção, Adriana Marcolino, pesquisadora do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), chamou atenção para a elevada dependência econômica que os motoristas mantêm em relação às plataformas. Segundo ela, esse fator contribui para uma precarização ainda mais intensa do que aquela observada no mercado de trabalho em geral. Marcolino também observou que os algoritmos utilizados por essas empresas induzem os trabalhadores a permanecerem conectados por longos períodos, como estratégia para garantir uma renda mínima, o que reforça a lógica de subordinação econômica.

Paralelamente aos pronunciamentos da sociedade civil, o Ministério Público do Trabalho (MPT) — órgão responsável por zelar pela ordem jurídica, pelo regime democrático e pelos interesses sociais no âmbito das relações laborais — também tem atuado ativamente em defesa do reconhecimento do vínculo de emprego. Um exemplo emblemático dessa atuação é a Ação Civil Pública ajuizada contra a

empresa Uber, na 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, na qual o juízo reconheceu que a atividade principal da ré é o transporte de passageiros, conforme seu próprio objeto social<sup>2</sup>. A sentença determinou que a empresa observe a legislação trabalhista vigente, com a obrigação de registrar os motoristas em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) digital como empregados, além de impor indenização por dano moral coletivo, com valores destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador e a associações de motoristas.

Esse entendimento, no entanto, não é uniforme no Judiciário. Segundo levantamento realizado pela plataforma de jurimetria Data Lawyer, a pedido do Broadcast (2024), o número de ações judiciais ajuizadas por entregadores e motoristas contra empresas de aplicativo aumentou em 1.400% desde 2019, o que demonstra a crescente insatisfação desses trabalhadores. Apesar do aumento expressivo no número de demandas, estudo promovido pela Clínica de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná (2022) revelou que, do total de acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), apenas 5,98% reconheceram a existência de vínculo empregatício, ao passo que 78,14% afastaram essa possibilidade.

Essa discrepância entre os posicionamentos majoritários do Poder Judiciário e os entendimentos formulados por órgãos técnicos, entidades da sociedade civil e o próprio Ministério Público do Trabalho evidencia um descompasso preocupante entre a realidade concreta das relações laborais e a interpretação normativa vigente. Ainda que não haja consenso absoluto entre os trabalhadores sobre o reconhecimento formal do vínculo empregatício, o que se revela de forma recorrente é a reivindicação por condições dignas de trabalho, acesso à seguridade social, remuneração compatível e perspectivas de aposentadoria. Tais demandas, expressão direta do princípio da dignidade da pessoa humana, evidenciam as limitações do atual modelo regulatório frente às transformações impulsionadas pela intermediação algorítmica das relações de trabalho.

Diante desse cenário, em que o Poder Judiciário tem se mostrado limitado na efetivação de respostas concretas às mazelas enfrentadas por esses trabalhadores,

---

<sup>2</sup> BRASIL. Justiça do Trabalho (4ª Vara do Trabalho de São Paulo). **Sentença no processo nº 1001379-33.2021.5.02.0004**. Ação Civil Pública. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença proferida em 14 set. 2023. Disponível em: [www.prt2.mpt.mp.br/1108-uber-e-condenada-em-r-1-bi-e-devera-reconhecer-vinculo-empregaticio-de-motoristas](http://www.prt2.mpt.mp.br/1108-uber-e-condenada-em-r-1-bi-e-devera-reconhecer-vinculo-empregaticio-de-motoristas). Acesso em: 22 maio 2025.

observa-se o surgimento de propostas legislativas que visam suprir as lacunas normativas existentes. O Poder Legislativo, nesse contexto, passa a desempenhar um papel central na formulação de alternativas jurídicas à configuração clássica do vínculo de emprego, propondo marcos regulatórios que buscam conferir um mínimo de proteção social àqueles que atuam sob novas formas de subordinação econômica. Entre essas iniciativas, destaca-se o Projeto de Lei Complementar n.º 12/2024, cuja análise crítica permite avaliar a efetividade dessas propostas frente aos princípios constitucionais que regem a ordem trabalhista brasileira e aos direitos fundamentais que devem nortear o mundo do trabalho contemporâneo.

### 3.3 ENTRE ALGORITMOS E INVISIBILIDADE: A CRISE NORMATIVA DIANTE DA PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

O fenômeno da globalização impulsionou a deflagração da chamada “Quarta Revolução Industrial”, período caracterizado por avanços tecnológicos expressivos e pelo desenvolvimento acelerado da inteligência artificial. Estes elementos têm provocado transformações profundas nas relações sociais e, de modo ainda mais contundente, nas dinâmicas laborais. Tais modificações, por sua natureza, desafiam os paradigmas tradicionais do Direito do Trabalho, concebido originalmente para regular as formas de trabalho típicas das Primeira e Segunda Revoluções Industriais.

A partir desse novo cenário, a introdução de tecnologias digitais nos meios de produção — com destaque para a utilização de plataformas e aplicativos geridos por sistemas algorítmicos — tem remodelado significativamente as formas de organização e prestação de serviços. Embora, o progresso tecnológico deva ser reconhecido e, em certa medida, promovido, é imprescindível que sua incorporação à realidade laboral ocorra de maneira equilibrada e juridicamente responsável. Não se pode admitir que essas novas formas de trabalho se desenvolvam à margem do ordenamento jurídico, em regime de absoluta desregulação.

Com efeito, se essas novas relações de trabalho não se enquadram nos modelos clássicos previstos pelo Direito Constitucional e pelo Direito do Trabalho, seja por desafiarem os moldes tradicionais de subordinação, seja por instituírem formas inéditas de controle e gestão da força de trabalho, torna-se urgente repensar o arcabouço normativo vigente. Tal tarefa pode ser conduzida tanto por meio da

produção de novas normas jurídicas quanto pela reinterpretação extensiva das normas já existentes, sempre com o objetivo de assegurar a efetiva proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores inseridos nesse novo contexto produtivo.

É precisamente nesse vácuo normativo que se inserem os motoristas e entregadores vinculados às plataformas digitais, como Uber, 99, iFood, Rappi, entre outras. Diante da ausência de regulamentação específica que contemple suas demandas por direitos fundamentais — como o reconhecimento do vínculo empregatício, a garantia de condições dignas de trabalho, o acesso à saúde e a efetiva proteção previdenciária —, esses trabalhadores permanecem em uma situação de incerteza jurídica. Conforme os dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em 2023, esse contingente já alcançava aproximadamente 1,7 milhão de pessoas no Brasil.

A insegurança normativa se agrava diante da jurisprudência oscilante observada nas decisões do Poder Judiciário. Como se discutiu no capítulo anterior, ora os tribunais reconhecem a existência de vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais, ora afastam tal possibilidade, em desacordo com os posicionamentos firmados por instituições como o Ministério Público do Trabalho e diversos representantes da sociedade civil. Esse cenário revela não apenas a lacuna legal existente, mas também a urgência de uma normatização clara e efetiva, capaz de lidar com as especificidades do trabalho mediado por tecnologias digitais.

Nesse contexto, o Poder Executivo encaminhou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, cujo objetivo consiste em "dispor 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 estabelecer mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho". A proposta surge como tentativa de responder à crescente pressão por regulamentação do setor, motivada, sobretudo, pelo expressivo número de trabalhadores envolvidos, pelo aumento dos conflitos judiciais e pela atuação incisiva das próprias plataformas digitais.

A elaboração do projeto contou com a participação de diversos atores institucionais e sociais, incluindo representantes do governo federal, empresas de tecnologia, sindicatos e centrais sindicais, como determina os princípios da Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho (1976), o que denota um

esforço multilateral para construir uma proposta normativa minimamente representativa. No entanto, o texto final apresenta limitações substanciais.

Seus dispositivos, ao invés de assegurar proteção jurídica eficaz aos trabalhadores, parecem atender de forma mais incisiva aos interesses das empresas que operam essas plataformas, em detrimento dos direitos sociais que, além de serem conquistas históricas do ordenamento trabalhista infraconstitucional, encontram-se expressamente reconhecidos como direitos fundamentais no artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Como já mencionado, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 foi encaminhado ao Congresso Nacional por iniciativa do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva e, atualmente, tramita na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços (CICS). A justificativa que acompanha o projeto é assinada pelos ministros Luiz Marinho (Trabalho), Carlos Lupi (Previdência) e Fernando Haddad (Fazenda), e nela se destaca a tentativa de equilibrar o avanço tecnológico com a preservação de direitos sociais historicamente assegurados aos trabalhadores.

Segundo o documento, o objetivo central da proposta legislativa é compatibilizar a crescente digitalização das relações de trabalho — especialmente aquelas mediadas por aplicativos de transporte individual remunerado de passageiros — com a promoção de condições laborais dignas. Para tanto, o texto propõe o estabelecimento de diretrizes normativas que regulam de forma transparente e segura a relação entre trabalhadores e empresas operadoras de plataformas, sem comprometer a agilidade operacional e a competitividade desse setor econômico.

Todavia, apesar da intenção declarada de harmonizar inovação e proteção social, o projeto revela fragilidades significativas quando confrontado com os desafios concretos que marcam o cotidiano dos trabalhadores por aplicativo. Um dos principais pontos de omissão é o não reconhecimento explícito da chamada subordinação algorítmica, já consolidada na doutrina nacional e em legislações e decisões estrangeiras, como em Portugal, Holanda e Reino Unido (Kalil, 2024), como um elemento caracterizador da relação de emprego em contextos digitais.

À despeito, o jurista Paulo César Bario de Castilho define a subordinação algorítmica como aquela que se manifesta por meio de comandos, ordens e diretrizes operadas por sistemas informatizados, usualmente travestidos de sugestões ou orientações neutras (Sales, 2024). Ainda que essas instruções não

sejam veiculadas diretamente por uma figura humana, elas são eficazes no controle da atividade laboral, revelando uma nova forma de subordinação estrutural que desafia os moldes tradicionais do vínculo empregatício.

Além disso, é necessário reconhecer que a aplicação de algoritmos para gerenciar trabalhadores nas plataformas digitais representa uma nova modalidade de subordinação. Nesse ínterim, Rafael Henrique Dias Sales (2024) sustenta que essa forma de controle, mediada por tecnologia, deve ser compreendida como subordinação algorítmica, já que os sistemas computacionais, aliados a ferramentas telemáticas, analisam o desempenho, emitem comandos e influenciam diretamente a permanência ou desligamento do trabalhador.

De acordo com o autor, a posse exclusiva dos algoritmos e dos dados por parte das plataformas fortalece sua capacidade decisória, permitindo-lhes aplicar penalidades, como advertências e suspensões, ou até mesmo excluir trabalhadores que não atingem os padrões exigidos. Tal fenômeno, ainda que revestido por expressões como “sugestão” ou “recomendação”, possui caráter imperativo e caracteriza uma subordinação disfarçada. Ignorar essa realidade não apenas aprofunda uma lacuna normativa, mas compromete a efetividade da lógica protetiva que historicamente fundamenta o Direito do Trabalho.

Não bastasse essa omissão conceitual relevante, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 ainda revela uma fragilidade estrutural ao restringir sua aplicação aos motoristas de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos de quatro rodas. Com isso, deixa de fora categorias igualmente afetadas, como os motociclistas e os entregadores de aplicativos, cuja atuação também se dá sob a lógica algorítmica e em condições precárias de trabalho semelhantes.

Tal exclusão é especialmente preocupante se considerado que o grupo de trabalho instituído pelo Decreto nº 11.513/2023 previa, em sua proposta inicial, a elaboração de uma regulamentação abrangente, voltada não apenas ao transporte de pessoas, mas também à entrega de bens e a outras modalidades de serviços intermediados por plataformas digitais. Ao adotar uma abordagem limitada, o projeto enfraquece sua própria função regulatória e contribui para perpetuar desigualdades dentro da classe trabalhadora digital.

Ademais, a definição da figura do "trabalhador autônomo por plataforma", conforme disposta no artigo 3º do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024,

representa um verdadeiro retrocesso jurídico. A criação dessa categoria, que formaliza uma condição de intensa precariedade, intensifica ainda mais a vulnerabilidade dos trabalhadores envolvidos. Caso aprovado, o texto poderá consolidar um modelo de prestação de serviço que, embora desprovido de garantias trabalhistas mínimas, impõe exigências ainda mais severas do que aquelas direcionadas aos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Evidencia-se que um dos pontos mais problemáticos reside no inciso I do referido artigo, o qual afirma a inexistência de qualquer relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora de aplicativo como fundamento da autonomia. Ocorre que, a exclusividade, como bem se sabe, não é nem nunca foi requisito legal ou doutrinário para o reconhecimento do vínculo de emprego. Ao contrário, o vínculo pode existir mesmo na ausência de exclusividade, desde que estejam presentes os elementos da subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade. Portanto, a invocação da ausência de exclusividade como critério distintivo é não apenas juridicamente infundada, mas também revela uma tentativa de enfraquecer deliberadamente a proteção normativa.

A proposta legal, assim, falha em inovar nos pontos em que seria mais urgente — como o reconhecimento da subordinação algorítmica, que reflete com maior fidelidade as formas de controle exercidas pelas plataformas digitais — e, ao mesmo tempo, promove inovações inadequadas e contraproducentes. Exemplo disso é o parágrafo 2º do mesmo artigo 3º, o qual estabelece que o período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias.

Tal dispositivo, além de afrontar diretamente o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal — que estabelece a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais —, incorre em uma distorção significativa ao equiparar o tempo de “conexão” ao tempo efetivamente laborado. Essa concepção ignora que o simples fato de o trabalhador estar conectado à plataforma não implica, necessariamente, o desempenho contínuo de atividades remuneradas, tampouco assegura intervalos mínimos ou períodos adequados de descanso.

Além disso, embora o projeto adote o discurso das empresas de que os motoristas possuem liberdade para se conectar quando desejarem, essa narrativa

está dissociada da realidade vivida pela maioria desses trabalhadores. Na prática, conforme explicitado por Machado e Zanoni (2022), grande parte deles depende exclusivamente da plataforma como fonte de sustento, o que os obriga a se manterem conectados durante longas jornadas, inclusive nos finais de semana, para alcançar uma remuneração mínima que lhes permita sobreviver.

O caráter ilusório dessa suposta autonomia fica evidente quando se observa a ausência de garantias constitucionais básicas no texto do projeto. Não há qualquer previsão concreta sobre o repouso semanal remunerado, tampouco sobre a remuneração diferenciada para o trabalho noturno, a compensação por atividades exercidas em condições de risco ou a necessária redução dos riscos inerentes ao trabalho, tal como exige o próprio artigo 7º da Constituição.

Esse tipo de previsão normativa, ao invés de proteger, expõe ainda mais os trabalhadores à insegurança jurídica e à exploração, ao criar obrigações desproporcionais sem a devida contrapartida de garantias sociais. Em suma, o projeto inova onde não há demanda legítima por inovação e se omite onde a realidade concreta clama por respostas normativas urgentes.

Em que pese o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 reconhecer obrigações mínimas às plataformas digitais, Lima e Cunha (2024) observam que a proposta legislativa apresenta uma falha substancial ao não assegurar, de forma expressa, a possibilidade de atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho para requalificar a relação jurídica como vínculo empregatício, sempre que verificados os elementos característicos da subordinação. A fiscalização, segundo os autores, é relegada a um papel meramente formal, limitado à verificação negativa de critérios frágeis como a inexistência de exclusividade, habitualidade e tempo mínimo de conexão — elementos que, à luz da doutrina trabalhista, não bastam para afastar a configuração do vínculo de emprego.

Essa fragilidade legislativa torna-se ainda mais evidente quando o PLP 12/2024 é confrontado com diplomas normativos anteriores, como a Lei nº 12.690/2012, que trata das cooperativas de trabalho, e a Lei nº 11.788/2008, que regula o estágio. Ambas estabelecem consequências jurídicas concretas em caso de descumprimento dos requisitos legais, demonstrando maior rigor técnico. Em contraste, o PLP rompe com essa tradição ao omitir qualquer previsão normativa que permita à fiscalização aplicar diretamente o princípio da primazia da realidade,

previsto no artigo 9º da CLT — princípio esse que constitui um dos pilares da proteção trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro.

Outro ponto de convergência entre as críticas diz respeito à sanção prevista no artigo 15 do PLP, que estabelece multa administrativa com teto de até cem salários-mínimos em caso de descumprimento das obrigações legais. Tal valor, segundo Lima e Cunha (2024), revela-se desproporcional frente ao porte econômico das plataformas, que movimentam receitas bilionárias. Em resposta, os autores sugerem a adoção de critério proporcional ao faturamento, nos moldes do Projeto de Lei nº 3.748/2020, como mecanismo de efetividade na atuação fiscalizatória. O Ministério Público do Trabalho, por sua vez, adverte que a omissão do Estado na aplicação das normas básicas de saúde e segurança transfere os custos dos acidentes e doenças ocupacionais para o Sistema Único de Saúde e para a Previdência Social, legitimando, por inércia, a precarização das condições de trabalho.

Assim, observa-se que a atuação estatal não pode permanecer condicionada à existência formal de vínculo empregatício. A proteção jurídica dos trabalhadores mediada por plataformas demanda um modelo regulatório mais robusto, que reconheça as novas formas de controle no ambiente digital e imponha responsabilidades concretas às empresas, sob pena de se perpetuar um sistema assimétrico e excludente.

## **4 SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: DA OMISSÃO INSTITUCIONALIZADA PARA A INSTITUCIONALIZAÇÃO DA PROTEÇÃO**

Na sequência, será examinada a forma como o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 disciplina — ou negligencia — aspectos fundamentais relativos à saúde, segurança e meio ambiente de trabalho no contexto das plataformas digitais. A análise parte dos marcos constitucionais e legais que atribuem ao Estado o dever de garantir a proteção à saúde do trabalhador, articulando tais fundamentos com compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. Busca-se demonstrar como a proposta legislativa, ao ignorar os riscos concretos do ambiente urbano e os efeitos psicossociais da atividade plataformizada, falha em assegurar um patamar mínimo de proteção, contrariando os princípios da dignidade, da prevenção e da justiça social.

### **4.1 DO TEXTO CONSTITUCIONAL AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2024 — E ALÉM**

Conforme já analisado, o direito à saúde possui natureza de direito fundamental, estando expressamente previsto na Constituição Federal de 1988, bem como na Lei Orgânica da Saúde. Tal reconhecimento implica obrigações concretas por parte do Estado, especialmente no que se refere à atuação do Sistema Único de Saúde (SUS). De acordo com o artigo 200, incisos II e VIII, da Constituição, cabe ao SUS, entre outras funções, executar ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como colaborar na proteção do meio ambiente, incluindo, de forma indissociável, o meio ambiente do trabalho.

Essa diretriz constitucional é reforçada pelo artigo 6º da Lei Complementar nº 8.080/1990 (Brasil, 1990) , que define como atribuição do SUS o desenvolvimento de políticas públicas voltadas à saúde do trabalhador, com vistas à promoção, proteção e recuperação da saúde em seus diversos aspectos. Tal previsão implica o reconhecimento de que o ambiente laboral é parte integrante das condições que influenciam diretamente a saúde da população economicamente ativa.

Essa concepção é ampliada pelo artigo 3º da Lei nº 6.938/1981, ao definir o meio ambiente como o “conjunto de condições, leis, influências e interações” que sustentam a vida em todas as suas formas. Assim, o meio ambiente de trabalho

deve ser compreendido de forma integrada ao contexto natural e social, exigindo medidas articuladas de proteção.

Considerando que esta pesquisa foca a realidade dos motoristas vinculados a plataformas digitais, cuja atividade se desenvolve predominantemente nas vias urbanas, torna-se imprescindível estender a noção de meio ambiente de trabalho ao espaço urbano. Ruas, avenidas e áreas públicas compõem, nesse contexto, o ambiente laboral desses trabalhadores, e como tal, devem estar igualmente sujeitos à proteção jurídica no tocante à saúde e segurança ocupacional.

Tal entendimento encontra respaldo na Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 1.254/1994, posteriormente incorporado ao ordenamento jurídico pelo Decreto nº 10.088/2019. Em seu artigo 3º, a convenção estabelece que o conceito de saúde no trabalho abrange não apenas a ausência de doenças, mas também as condições físicas e mentais relacionadas à segurança e à higiene. Ademais, considera como “local de trabalho” todos os espaços frequentados pelos trabalhadores sob controle direto ou indireto do empregador.

Diante disso, qualquer proposta legislativa que pretenda regulamentar as novas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais deve incorporar uma concepção ampliada de meio ambiente de trabalho. A proteção à saúde e à integridade física e mental dos trabalhadores deve figurar como eixo estruturante de qualquer proposta normativa que busque responder aos desafios trazidos pela reorganização produtiva da era digital.

Entretanto, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 ignora esse imperativo. Um dos exemplos mais contundentes dessa falha está na ausência de dispositivos robustos voltados à prevenção de riscos no ambiente em que operam os motoristas de aplicativos. Dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) apontam que, em 2022, o Brasil registrou mais de um milhão de acidentes de trânsito, resultando em cerca de 33,8 mil mortes — uma média de 92 por dia (Acidentes [...], 2024). Esses números escancaram a periculosidade do espaço urbano para esses trabalhadores, cujo cotidiano envolve riscos elevados à integridade física e mental.

Mesmo diante desse cenário, o PLP 12/2024 não prevê mecanismos eficazes de prevenção de acidentes ou promoção de saúde no trabalho. Tal lacuna viola

frontalmente o artigo 7º, incisos XXII e XXVIII, da Constituição, que garantem a redução dos riscos no trabalho e o direito à proteção contra acidentes.

Além da omissão em relação à saúde e segurança, o projeto incorre em inconstitucionalidade ao autorizar, em seu artigo 3º, §2º, jornadas de até 12 horas de conexão diária, sem assegurar intervalos interjornada, descanso semanal remunerado ou consideração do tempo em que o trabalhador permanece à disposição da plataforma. Essa previsão contraria diretamente o artigo 7º, inciso XIII, que limita a jornada normal a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

Já discutido nesta pesquisa, o excesso de horas, a ausência de pausas, o confinamento prolongado nos veículos e a escassez de momentos de lazer impactam gravemente a saúde dos trabalhadores. Segundo levantamento do projeto *Caminhos do Trabalho*, publicado no portal UOL, em 2023, 58,9% dos trabalhadores por aplicativo já sofreram violência ou adoeceram em decorrência da atividade. Ainda assim, o projeto adota uma abordagem genérica, sem apresentar estratégias efetivas de prevenção de sinistros ou de enfrentamento da fadiga — reconhecidamente uma das principais causas de acidentes de trabalho.

A partir dessa análise, constata-se que o PLP 12/2024 não apenas negligencia aspectos essenciais da proteção à saúde no trabalho, como também institucionaliza práticas que colocam em risco a dignidade e a vida de milhares de trabalhadores, ao permitir jornadas abusivas, desconsiderar os riscos do ambiente urbano e esvaziar o papel fiscalizador do Estado.

Além disso, a análise crítica é reforçada pela Nota Técnica emitida pelo Ministério Público do Trabalho (Brasil, 2024), a qual destaca que as plataformas exercem formas modernas de controle e comando sobre os trabalhadores, por meio de sistemas algorítmicos que configuram uma nova dimensão de subordinação: a subordinação estrutural ou algorítmica. Para o MPT, ainda que as empresas se apresentem como meras intermediadoras, a relação jurídica estabelecida não é neutra. A existência de um contrato civil de prestação de serviços gera, por si só, deveres jurídicos mínimos, entre eles, a obrigação de assegurar um ambiente de trabalho seguro.

Sob essa ótica, o órgão defende que as plataformas digitais estão obrigadas a observar as Normas Regulamentadoras (NRs), especialmente a NR-01, NR-04, NR-05 e NR-07, mesmo na ausência formal de vínculo empregatício, tendo em vista a similitude das condições de trabalho com aquelas dos vínculos tradicionais.

Propõe-se, ainda, que essas empresas elaborem Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR), implementem o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e emita a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) sempre que necessário — obrigações que, lamentavelmente, não foram incorporadas de forma clara ou vinculativa pelo texto legislativo.

Ultrapassadas as críticas relativas à ausência de medidas efetivas de prevenção, fiscalização e garantia do direito à saúde, o PLP 12/2024 ainda se arrisca a apresentar, de forma paliativa, uma tentativa de reparação dos danos sofridos por esses trabalhadores. Isso se evidencia na proposta de inclusão dos motoristas de veículos de quatro rodas vinculados a plataformas digitais no sistema previdenciário oficial, permitindo-lhes o acesso a benefícios como auxílio-doença, auxílio-doença acidentário e aposentadoria por invalidez, entre outros.

Contudo, a proposta previdenciária contida no Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 tem sido duramente criticada pela doutrina especializada, sobretudo em relação à sua suposta equidade e efetividade. Conforme analisado por Castro, Sousa e Vasconcelos (2024), a alíquota de 7,5% imposta aos motoristas sobre uma base de cálculo correspondente a apenas 25% da renda bruta revela-se significativamente mais onerosa do que a alternativa atualmente disponível pelo regime do Microempreendedor Individual (MEI), cuja contribuição é de 5% sobre o salário-mínimo. A título de comparação, os autores demonstram que, ao longo de 20 anos de contribuição, o motorista recolherá mais ao INSS sob as regras do PLP do que sob o regime do MEI, embora ambos assegurem, ao final, apenas o direito à aposentadoria no valor de um salário-mínimo. Isso evidencia uma maior onerosidade sem a devida contrapartida em termos de proteção social efetiva.

Adicionalmente, o projeto determina que as empresas operadoras de aplicativos devem recolher 20% sobre a remuneração dos motoristas. À primeira vista, essa medida poderia representar um avanço no custeio da seguridade social. No entanto, segundo as autoras, esse encargo não configura uma verdadeira responsabilização das empresas, já que o modelo de precificação sugerido — R\$8,03 por hora — implicará, na prática, na redução da remuneração do trabalhador. Desse modo, o custo que deveria ser assumido pelas plataformas acaba sendo internalizado pelo próprio motorista, anulando qualquer pretensão equilíbrio entre as partes.

Diante de todas essas fragilidades, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 revela-se não apenas insuficiente para enfrentar os riscos reais e concretos vivenciados pelos trabalhadores de plataformas digitais, mas também contrário às garantias constitucionais e aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil em matéria de saúde, segurança e proteção social no trabalho. A proposta, ao relegar a segundo plano os princípios de prevenção, dignidade e equidade, consolida um modelo de responsabilização individual e omissão estatal, incompatível com a lógica de proteção que deveria reger as relações laborais contemporâneas.

Nesse contexto, mostra-se fundamental contrastar a abordagem adotada pelo PLP com experiências normativas mais avançadas, como as desenvolvidas na União Europeia e no Chile, bem como com os parâmetros estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a fim de compreender em que medida o ordenamento jurídico brasileiro caminha na contramão de uma tendência internacional de fortalecimento dos direitos dos trabalhadores em ambientes digitais.

#### 4.2 DIGNIDADE EM EVIDÊNCIA: A DISCUSSÃO SOBRE REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS NA OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2025), por meio de seus instrumentos normativos e das mais recentes deliberações, têm reiterado o compromisso com a promoção de condições dignas de trabalho na economia de plataformas. A proposta de convenção debatida durante a 113ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2025, representa um avanço significativo nesse sentido, ao consolidar um marco normativo robusto e abrangente, voltado à efetivação do trabalho decente, inclusive nas modalidades intermediadas por tecnologias digitais e sistemas algorítmicos.

Entre os principais dispositivos da proposta, destaca-se a obrigação imposta aos Estados-membros de assegurar que as plataformas digitais adotem medidas concretas de prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e danos à saúde física e mental dos trabalhadores. Tais medidas incluem avaliações periódicas de risco, limitação de jornadas exaustivas, regulamentação de pausas adequadas, além do enfrentamento de condições ambientais adversas. A norma também assegura o direito de recusa a atividades perigosas, a proteção contra retaliações e o acesso

pleno à informação e capacitação em segurança e saúde no trabalho, inclusive com fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), sempre que necessário.

No tocante ao uso intensivo de tecnologias automatizadas na gestão laboral, a proposta estabelece deveres de transparência quanto ao funcionamento dos algoritmos que afetam diretamente aspectos centrais da relação de trabalho, como remuneração, distribuição de tarefas e permanência na plataforma. Os trabalhadores, segundo a norma, devem ter direito a explicações claras sobre decisões automatizadas, com possibilidade de revisão humana em casos de bloqueios, suspensões ou perdas salariais. Além disso, é vedado o uso de práticas algorítmicas discriminatórias ou que exponham os trabalhadores a riscos psicossociais, atribuindo-se aos Estados o dever de vigilância e às empresas a responsabilização pelos impactos decorrentes de tais mecanismos.

No campo da seguridade social, o texto reforça que os trabalhadores de plataformas devem estar cobertos por regimes previdenciários em condições não inferiores às conferidas a outros trabalhadores em situação funcional semelhante. A proposta contempla, entre outros pontos, a cobertura por acidentes e doenças laborais, a coparticipação financeira das plataformas no custeio dos sistemas de proteção social e a portabilidade de direitos — inclusive em âmbito internacional — reconhecendo a natureza transnacional desse tipo de ocupação. Trata-se de um esforço normativo voltado a superar a histórica invisibilidade jurídica que permeia o trabalho plataformizado no tocante à proteção social.

Outro aspecto central diz respeito à estabilidade contratual. A proposta veda a suspensão, desativação ou desligamento arbitrário de trabalhadores, exigindo fundamentação válida para tais medidas. Essa salvaguarda busca limitar o poder unilateral das empresas e assegurar um mínimo de previsibilidade e continuidade de renda aos trabalhadores, num contexto marcado por profunda assimetria de poder e frágil institucionalização das relações laborais digitais.

As diretrizes consolidadas nessa convenção convergem com a posição reiterada da OIT de que o trabalho decente deve ser garantido a todas as formas de ocupação, inclusive aquelas classificadas como atípicas, com base nos princípios da dignidade humana, da justiça social e da responsabilização empresarial diante dos riscos assumidos. A proposta, nesse sentido, configura-se como um referencial

normativo relevante, apto a orientar tanto a produção legislativa nacional quanto a interpretação dos direitos fundamentais no novo cenário do trabalho digital.

Esse direcionamento tem encontrado eco em diversas legislações estrangeiras, a exemplo das experiências regulatórias da Espanha, do Chile e de países da União Europeia, como analisado por Kalil (2024). No caso espanhol, o Real Decreto-Ley nº 9/2021, aprovado em maio de 2021, reformulou o Estatuto dos Trabalhadores para abranger os trabalhadores de plataformas digitais. A reforma, resultado de uma concertação tripartite entre governo, sindicatos e empregadores, foi diretamente influenciada por decisão do Tribunal Supremo, que reconheceu o vínculo empregatício entre um entregador e a empresa Glovo<sup>3</sup>.

As principais inovações da norma espanhola concentram-se na obrigatoriedade de as plataformas informarem os representantes dos trabalhadores sobre os critérios e parâmetros algorítmicos que orientam decisões relativas à contratação, permanência e condições laborais, além da introdução de uma presunção legal de laboralidade nos casos em que as plataformas exercem controle direto ou indireto por meio de gestão algorítmica.

No Chile, o Código do Trabalho passou a incorporar, a partir de setembro de 2022, disposições específicas voltadas ao trabalho em plataformas digitais, instituindo em seu próprio corpo normativo a distinção entre trabalhadores dependentes e independentes. A norma chilena estabelece, entre outros direitos, limite de 10 horas diárias e 45 semanais, com base no tempo de disponibilidade na plataforma, bem como remuneração proporcional pelo tempo de espera — fixada em 20% do valor da hora trabalhada — reconhecendo a disponibilidade como tempo à disposição do empregador. Além disso, exige contratos escritos com cláusulas detalhadas e impõe o direito à informação sobre os critérios algorítmicos utilizados, proibindo decisões automatizadas discriminatórias. Também determina períodos mínimos de desconexão, reforçando a proteção à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores. Tais medidas evidenciam a possibilidade concreta de conciliar inovação tecnológica com tutela efetiva de direitos fundamentais.

---

<sup>3</sup> EL TRIBUNAL Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y un repartidor. **Poder judicial España**, 23 de septiembre de 2020. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Oficina-de-Comunicacion/Archivo-de-notas-de-prensa/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>. Acesso em: 30 de junho de 2025.

Na Itália, a atuação sindical no trabalho em plataformas digitais tem se mostrado fundamental para enfrentar os desafios da subordinação algorítmica e da falta de transparência por parte das empresas. A decisão do Tribunal do Trabalho de Palermo, em 2023, que reconheceu a violação do direito sindical ao impedir que plataformas compartilhassem informações sobre seus algoritmos, reforça a importância da transparência para a efetiva representação dos trabalhadores<sup>4</sup>. Contudo, a anulação de acordos coletivos por ausência de representatividade adequada evidencia as dificuldades institucionais na construção de uma representação sindical legítima em um setor altamente fragmentado.

Para superar tais obstáculos, as principais centrais sindicais italianas — CGIL, CISL e UIL — ampliaram seu campo de atuação para incluir trabalhadores de plataformas, buscando assegurar direitos e melhores condições laborais. Ademais, a Lei nº 128/2019 prevê a possibilidade de acordos coletivos nacionais que definam remuneração e outras condições, inclusive para trabalhadores autônomos. Essas iniciativas, somadas à adoção local de cartas de direitos digitais, como a de Bolonha, demonstram esforços para conciliar inovação tecnológica com proteção sindical e direitos fundamentais, indicando a necessidade de fortalecer a organização coletiva como resposta à precarização no trabalho digital.

No plano europeu, a Diretiva 2024/2831 da União Europeia representa outro marco relevante na regulação do trabalho platformizado. Seu artigo 13 impõe às plataformas a obrigação de realizar avaliações específicas sobre os riscos à saúde e segurança associados ao ambiente digital, reafirmando o compromisso com o Princípio 10 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e com o artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que garantem condições de trabalho compatíveis com a dignidade humana.

A diretiva evidencia preocupações específicas com os efeitos psicossociais da gestão algorítmica, como o aumento do ritmo de trabalho, a vigilância constante, a diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e vida pessoal e a perda de autonomia, fatores diretamente relacionados ao adoecimento mental dos trabalhadores. O texto normativo exige que as plataformas identifiquem e monitorem esses riscos, adotando medidas preventivas para preservar a integridade física e

---

<sup>4</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabajo decente en la economía de plataformas: proyecto de resolución y conclusiones propuestas**. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 113.ª reunión, 12 jun. 2025. (CNP/D.3)

psíquica dos trabalhadores — exigência que contrasta com a omissão do PLP 12/2024 brasileiro quanto a esse aspecto.

Além disso, a diretiva europeia alerta para os riscos decorrentes da classificação inadequada dos trabalhadores como autônomos, advertindo que essa prática compromete o acesso a direitos previdenciários essenciais, como aposentadoria, cobertura por acidentes e afastamentos médicos. A Recomendação do Conselho da União Europeia (2019) já havia sinalizado a necessidade de garantir proteção social efetiva a todos os trabalhadores, inclusive aos classificados como independentes, apontando para a urgência de revisão das categorias jurídicas que não correspondem à realidade das relações laborais mediadas por plataformas digitais.

A esse panorama soma-se o posicionamento do G20, grupo composto pelas 19 maiores economias do mundo e a União Europeia, do qual o Brasil é integrante. Conforme expõe Kalil (2024), em declaração conjunta publicada em junho de 2021, os Ministros do Trabalho do G20 reafirmaram o compromisso com a construção de um futuro do trabalho inclusivo, sustentável e centrado na dignidade humana. A declaração destacou a importância da formulação de políticas públicas voltadas à proteção social adequada, à promoção de condições laborais seguras e à efetivação dos direitos fundamentais, inclusive no contexto das plataformas digitais, alertando para os riscos decorrentes da classificação equivocada do vínculo empregatício.

Nesse cenário, os parâmetros internacionais oferecem diretrizes sólidas para a formulação de um regime jurídico mais protetivo e adaptado às transformações do mundo do trabalho. Em contrapartida, a proposta brasileira, representada pelo PLP 12/2024, apresenta lacunas relevantes ao desconsiderar fundamentos essenciais previstos na Recomendação nº 198 da OIT, especialmente no que tange à identificação de vínculos empregatícios disfarçados e à contenção da informalidade estrutural. Tal como dispõe o art. 4-B da referida recomendação:

as políticas nacionais devem incluir, ao menos, medidas para: [...] combater as relações de trabalho disfarçadas, no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordo contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um empregado como se assim não o fosse, de forma a esconder o seu verdadeiro status legal, e estas situações podem fazer com que acordos contratuais tenham o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção (Brasil, 2024) .

Diante disso, impõe-se a necessidade de reestruturação do modelo normativo nacional, orientada pelas melhores práticas internacionais e pelos princípios fundamentais do Direito do Trabalho contemporâneo — campo que exige soluções jurídicas sofisticadas, sensíveis à complexidade e às especificidades das novas formas de subordinação e organização laboral no contexto digital.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas reflexões inaugurais deste trabalho, destacou-se o princípio da dignidade da pessoa humana como eixo estruturante do Estado Democrático de Direito e fundamento essencial das relações laborais. A partir de uma leitura constitucional de matriz humanista, argumentou-se que o direito ao trabalho digno transcende o vínculo empregatício formal, exigindo do Estado e da sociedade a proteção a todos os trabalhadores, inclusive aqueles inseridos em contextos de informalidade. A precarização do trabalho — intensificada por reformas legislativas recentes e pela consolidação do modelo de intermediação por plataformas digitais — foi apresentada como fator de violação sistemática de direitos fundamentais, especialmente no tocante à saúde e à segurança laboral. Verificou-se que, ao negar proteção jurídica efetiva aos motoristas de aplicativo, perpetua-se uma lógica excludente e incompatível com os valores constitucionais, comprometendo não apenas a integridade física e psíquica desses profissionais, mas também a efetividade material do pacto constitucional vigente.

Diante disso, a proposta legislativa representada pelo Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 surge em um contexto de intensas transformações no mundo do trabalho, marcado pela ascensão de formas laborais atípicas, mediadas por tecnologias digitais e caracterizadas por opacidade contratual, fragilidade institucional e desigualdade estrutural. À luz desse cenário, a presente pesquisa propôs-se a realizar uma análise crítica da referida proposta, com ênfase na sua insuficiência para assegurar condições adequadas de saúde, segurança e proteção no meio ambiente laboral dos motoristas vinculados a plataformas digitais.

Constatou-se que a reconfiguração das relações de trabalho promovida pelas plataformas digitais não eliminou a subordinação, mas a ressignificou, ocultando-a sob novas formas de controle algorítmico e gestão por desempenho. A responsabilidade pelo gerenciamento dos riscos foi transferida ao próprio trabalhador, ao mesmo tempo em que se enfraqueceu o papel regulador e fiscalizador do Estado. Tal arranjo, além de comprometer a prevenção de danos

laborais, reforça a precarização das condições de trabalho e viola os fundamentos do Direito do Trabalho contemporâneo.

A análise do texto legislativo revelou lacunas substanciais. O PLP 12/2024 não contempla de modo adequado os riscos a que estão submetidos os motoristas no espaço urbano — principal ambiente de trabalho dessa categoria —, tampouco impõe limites razoáveis à jornada de trabalho ou mecanismos efetivos de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Observou-se também a ausência de instrumentos de vigilância sanitária, políticas de promoção da saúde mental e física, bem como a negligência em relação aos efeitos da exaustão, do isolamento e da exposição constante à violência no trânsito.

Do ponto de vista previdenciário, embora a proposta preveja a inclusão dos trabalhadores em regime de proteção social, a forma como tal inclusão é estruturada se revela economicamente onerosa e insuficiente em termos de garantias concretas. A alíquota proposta, bem como a base de cálculo reduzida, impõem sacrifícios desproporcionais aos motoristas, enquanto a contribuição das plataformas tende a ser internalizada pelo próprio trabalhador, por meio da compressão indireta da remuneração. Tal lógica subverte os princípios da solidariedade e da responsabilidade empresarial, essenciais ao custeio e à universalização da seguridade social.

Verificou-se, ainda, que a proposta legislativa desconsidera diretrizes fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, como a Recomendação nº 198 e a Convenção nº 155, além de ignorar as deliberações mais recentes sobre o trabalho decente em plataformas digitais, expressas, por exemplo, na 113ª Conferência Internacional do Trabalho. A ausência de previsões sobre transparência algorítmica, gestão de riscos psicossociais e mecanismos de escuta e participação dos trabalhadores evidencia a distância entre o texto proposto e as tendências internacionais mais avançadas.

Diversas experiências normativas estrangeiras, como as da Espanha, do Chile e da União Europeia, demonstram que é possível aliar inovação tecnológica à garantia de direitos fundamentais, por meio de regulamentações que asseguram limites objetivos à jornada, reconhecimento da disponibilidade como tempo à disposição, transparência nas decisões automatizadas e corresponsabilidade das plataformas pela integridade dos trabalhadores. Esses modelos normativos reforçam

a viabilidade jurídica e política de respostas legislativas mais equilibradas, orientadas pela dignidade humana e pela justiça social.

Em suma, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, ao não enfrentar adequadamente os riscos concretos do trabalho plataformizado, tampouco assegurar condições mínimas de saúde e segurança, revela-se insuficiente e, em alguns aspectos, inconstitucional. Ao naturalizar a precarização e perpetuar a invisibilidade jurídica desses trabalhadores, a proposta acaba por institucionalizar a exclusão social, contrariando os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil.

Diante de tais constatações, impõe-se a urgente reestruturação do modelo normativo nacional, com base nos princípios constitucionais, nas normas internacionais de proteção ao trabalho e nas boas práticas legislativas comparadas. A efetividade da proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores de aplicativo exige uma atuação estatal firme, pautada na promoção da dignidade do trabalho humano e na superação das desigualdades estruturais que marcam o mundo do trabalho contemporâneo. Essa é, afinal, a única via compatível com a construção de uma ordem jurídica justa, solidária e comprometida com os direitos fundamentais de todos os que vivem do próprio labor.

## REFERÊNCIAS

ACIDENTES de trânsito no Brasil registram mais de 92 mortes por dia, estima Abramet. **Portal ANAMT**, São Paulo, 15 out. 2024. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2024/10/15/acidentes-de-transito-no-brasil-registram-mais-de-92-mortes-por-dia-estima-abramet/>. Acesso em: 14 jun. 2025.

AÇÕES trabalhistas que pedem vínculo com apps aumentaram 14 vezes desde 2019. **UOL Economia**, 13 jul. 2024. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2024/07/13/acoes-trabalhistas-que-pedem-vinculo-com-apps-aumentaram-14-vezes-desde-2019.htm>. Acesso em: 22 maio 2025.

AUDIÊNCIA pública sobre o vínculo entre motoristas e plataformas digitais – Manhã – 10/12/2024. Brasília: STF, 2024. 1 vídeo (3 h 06 min. 40 s). Publicado pelo canal do Supremo Tribunal Federal. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=VY\\_WscIPas8](https://www.youtube.com/watch?v=VY_WscIPas8). Acesso em: 14 mar. 2025.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 maio 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 14 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 11.513, de 1º de maio de 2023**. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, para dispor sobre a obrigatoriedade de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função. Brasília, DF: Presidência da República, 2 maio de 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/d11513.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11513.htm). Acesso em: 9 jul. 2025.

BRASIL. Justiça do Trabalho (4ª Vara do Trabalho de São Paulo). **Sentença no processo nº 1001379-33.2021.5.02.0004**. Ação Civil Pública. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença proferida em 14 set. 2023. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/1108-uber-e-condenada-em-r-1-bi-e-devera-reconhecer-vinculo-empregaticio-de-motoristas>. Acesso em: 22 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras

providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1981. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6938.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm). Acesso em: 14 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 20 set. 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8080.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm). Acesso em: 10 maio 2025.

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: Presidência da República, 24 jul. 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 20 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm). Acesso em: 14 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012**. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm). Acesso em: 14 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera disposições no Código Civil [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 20 set. 2019. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm). Acesso em: 20 jun. 2025.

BRASIL. Ministério da Previdência Social; Secretaria Executiva do Programa de Educação Previdenciária; Secretaria de Previdência Social; Editora Senac Nacional. **O que você precisa saber sobre a Previdência Social**. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2004. 40 p. Disponível em: [https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/previdencia\\_social.pdf](https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/previdencia_social.pdf). Acesso em: 10 maio 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Geral do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. **Nota Técnica CODEMAT n. 01/2023**. Sobre a aplicação de normas de segurança e saúde no trabalho aos trabalhadores que laboram interagindo com meios telemáticos e informatizados. Brasília, 2023. Disponível em: [https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida\\_assinatura.php?m=2&id=10508813&ca=NVSAMYTZFKK9ETS9](https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=10508813&ca=NVSAMYTZFKK9ETS9). Acesso em: 14 jun. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte

remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 22 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF encerra audiência pública sobre vínculo empregatício em plataformas digitais**. Brasília: STF, 10 dez. 2024. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-encerra-audiencia-publica-sobre-vinculo-em-pregaticio-em-plataformas-digitais/>. Acesso em: 22 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Correição Parcial n. 1000504-66.2020.5.00.0000**. Requerente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Requerido: Desembargadora Paula Oliveira Cantelli. Terceiro interessado: Sindicato dos Condutores de Veículos que Utilizam Aplicativos nos Municípios do Estado de Minas Gerais – SICOVAPP-MG. Decisão liminar proferida pelo Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga em 15 maio de 2020. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20051509250883700000001281072>. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRUNA, Maria Helena Varella. Lesão por esforço repetitivo (LER/DORT). *In*: DRAUZIO VARELLA. **Portal Drauzio Varella**, 27 abr. 2011; revisado em 11 ago. 2020. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/lesao-por-esforco-repetitivo-ler-dort/>. Acesso em: 22 maio 2025.

CASTRO, Lorena Cris Ferreira de; SOUSA, Patrícia Lima de; VASCONCELOS, Vivânia Sampaio da Silva Fidanza. A Previdência Social no PLP 12/2024: benefícios aos trabalhadores ou às operadoras de aplicativos? *In*: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas em empresas de aplicativo**: estudos da proposta de regulamentação do Governo. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 111–121.

CHILE. **Dirección Del Trabajo**. Código del Trabajo (2020). Disponível em: <https://app.vlex.com/vid/238911418>. Acesso em: 30 de junho de 2025.

DATAFOLHA. **Futuro do trabalho**: relatório executivo. São Paulo: Datafolha, mar. 2023. Pesquisa encomendada por Uber e iFood. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2023/05/Datafolha-ifood-uber-22-mai-2023.pdf>. Acesso em: 22 maio 2025.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Estado Democrático de Direito e a Centralidade e Dignidade da Pessoa Humana: Reflexões a partir da Multidimensionalidade do Direito Fundamental ao Trabalho Digno. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI**: Principiologia, Dimensões e Interfaces no Estado Democrático de Direito. São Paulo: LTr, 2020. v. 1, p. 31–40.

GURGEL, Guilherme. **Novas formas de trabalho com apps pode ser prejudicial à saúde**. Belo Horizonte: Faculdade de Medicina da UFMG, 2018. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/novas-formas-de-trabalho-com-apps-pode-ser-prejudicial-a-saude/>. Acesso em: 22 maio 2025.

FILGUEIRAS, Vitor. Quase 60% dos trabalhadores de apps já sofreram violência ou adoeceram. **UOL**, 7 ago. 2023. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardosakamoto/2023/08/07/quase-60-dos-trabalhadores-de-apps-ja-sofreram-violenciaou-adoeceram.htm>. Acesso em: 15 jun. 2025.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS). **Como motoristas de aplicativo e mototaxistas podem contribuir para o INSS**. INSS, Brasília, 16 fev. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/como-motoristas-de-aplicativo-e-mototaxistas-podem-contribuir-para-o-inss>. Acesso em: 22 maio 2025.

KALIL, Renan Bernardi. Trabalho via plataformas digitais: para onde o mundo está indo? In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas em empresas de aplicativo**: estudos da proposta de regulamentação do Governo. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 169–186.

LIMA, Francisco Pérciles Rodrigues Marques de; CUNHA, Felipe Caetano da. Atuação da fiscalização do trabalho no PLP 12/2024: as possibilidades de uma atuação eficaz da inspeção do trabalho no combate a uma maior precarização do trabalho de motoristas por aplicativos. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas em empresas de aplicativo**: estudos da proposta de regulamentação do Governo. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 61–69.

MACHADO, Ralph. Pesquisa do IBGE e da Unicamp identificou 704 mil motoristas por aplicativo e 589 mil entregadores. **Câmara dos Deputados**, Brasília, 24 abr. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1055739-pesquisa-do-ibge-e-da-unicamp-identificou-704-mil-motoristas-por-aplicativo-e-589-mil-entregadores/>. Acesso em: 10 maio 2025.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais**: dimensões, perfis e direitos. Curitiba: UFPR – Clínica Direito do Trabalho, [2022].

MAIORIA dos trabalhadores de aplicativo está sem proteção do INSS, diz estudo. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 25 fev. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/02/maioria-dos-trabalhadores-de-aplicativo-estao-sem-protacao-do-inss-diz-estudo.shtml>. Acesso em: 9 jul. 2025.

MUNIZ, Valdélcio de Sousa. Na contramão da prevenção a acidente de trabalho. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas em empresas de aplicativo**: estudos da proposta de regulamentação do Governo. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 223–237.

PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 6,8% e taxa de subutilização é de 15,7% no trimestre encerrado em fevereiro. **Agência de Notícias**, Brasília, 28 mar. 2025. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/42964-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-6-8-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-15-7-no-trimestre-encerrado-em-fevereiro>. Acesso em: 10 maio 2025.

NEGRÃO, Ricardo. **Curso de direito comercial e de empresa: teoria geral da empresa e direito societário**. v. 1. 19. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. pág. 27. ISBN 9786553628120. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553628120/>. Acesso em: 22 mai. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 144, de 21 de junho de 1976**. Sobre consultas tripartites relativas às normas internacionais do trabalho. Adotada em Genebra, em 21 jun. 1976. Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d2518.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2518.htm). Acesso em: 14 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155, de 22 de junho de 1981**. Sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. Adotada em Genebra, em 22 jun. 1981; entrou em vigor em 11 ago. 1983. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100_ILO_CODE:C155). Acesso em: 14 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente na economia de plataformas: projeto de resolução e conclusões propostas**. Comissão Normativa sobre o Trabalho Decente na Economia de Plataformas. 113ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 2025. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Realizar-trabalho-digno-economia-plataformas-2024-PT.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2025.

OVIEDO, Francisco José Itarruspe; SILVA, Wanise Cabral; SANTOS, Maria Luisa Cunha. Jurimetria: impacto da litigância estratégica da Uber na formação de jurisprudência sobre vínculo empregatício com motoristas no Brasil. **Revista Direito Público – RDP**, Brasília, v. 20, n. 107, p. 185–211, jul./out. 2023. DOI 10.11117/rdp.v20i107.7270. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/7270/3160>. Acesso em: 7 jun. 2025.

PAIVA, Levi Noleto. PL 12/2024: retrocesso e abusos à jornada dos motoristas de aplicativo. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas em empresas de aplicativo: estudos da proposta de regulamentação do Governo**. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 99–110.

PODER JUDICIAL ESPAÑA. **El Tribunal Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y un repartidor**. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Oficina-de-Comunicacion/Archivo-de-notas-de-prensa/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>. Acesso em: 30 de junho de 2025.

PORTO, Noemia Aparecida Garcia. A dissociação entre direitos trabalhistas e direitos do empregado: desafios para repensar o trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI: Princiologia, Dimensões e Interfaces no Estado Democrático de Direito**. São

Paulo: LTr, 2020. v. 1, p. 110–119.

SALES, Rafael Henrique Dias. Controle das plataformas digitais sobre os trabalhadores: autonomia defendida no PLP 12/2024 versus subordinação algorítmica prática. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas em empresas de aplicativo**: estudos da proposta de regulamentação do Governo. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 155–168.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SILVA, Paula Pamplona Beltrão da; DELUCHEY, Jean-François Yves. Uberização: o mito neoliberal. **Entropia**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 15, p. 290–309, jan./jul. 2024.

SOUZA, Edgar de. **Análise das doenças ocupacionais envolvido na atividade de motorista de aplicativos**. 2021. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) - Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://bdta.abcd.usp.br/directbitstream/08c36b00-8d88-44c0-a4fb-b1d86fe3a0a1/EDGAR%20DE%20SOUZA.pdf>. Acesso em: 22 maio 2025.