PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2024: FISSURAS NO DIÁLOGO SOCIAL E DESAFIOS PARA A PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

BILL OF SUPPLEMENTARY LAW N. 12/2024: CRACKS IN SOCIAL DIALOGUE AND CHALLENGES FOR PROMOTING DECENT WORK ON DIGITAL PLATFORMS

André Nóbrega Porto[1]
Jailton Macena de Araújo[2]

RESUMO: A regulação do trabalho por meio de plataformas digitais é um tema que está globalmente em disputa. No cenário nacional, a questão ganhou destaque no debate público em março deste ano, quando o Presidente da República propôs o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024), que pretende regulamentar o trabalho dos motoristas por aplicativo. No entanto, o projeto foi amplamente rejeitado por diversos setores da sociedade, o que resultou em 95% de desaprovação em uma enquete no *site* da Câmara dos Deputados e em uma manifestação nacional, organizada pelos motoristas, contra a proposta. Assim, este artigo busca compreender a reação dos trabalhadores e analisar criticamente os principais pontos do PLP 12/2024 sob o prisma do trabalho decente, com o objetivo de identificar quais aspectos do projeto estão alinhados a esse paradigma e quais dele divergem.

PALAVRAS-CHAVE: regulação do trabalho por meio de plataformas digitais; Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024); trabalho decente.

ABSTRACT: The regulation of work through digital platforms is an issue that is under dispute globally. On the national scene, the issue gained prominence in the public debate in March of this year, when the President of the Republic proposed the Bill of Supplementary Law n. 12/2024 (PLP 12/2024), which aims to regulate the work of app-based drivers. However, the bill was widely rejected by various sectors of society, resulting in 95% disapproval in a poll on the Chamber of Deputies website and a national demonstration organized by drivers against the proposal. Thus, this paper seeks to understand the reaction of workers and critically analyze the main points of PLP 12/2024 from the perspective of decent work, with the aim of identifying which aspects of the bill are aligned with this paradigm and which diverge from it.

KEYWORDS: regulating work through digital platforms; Bill of Supplementary Law n. 12/2024 (PLP 12/2024); decent work.

---

1 *Mestre em Ciências Jurídicas pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba; pós-graduado lato sensu em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Lattes: http://lattes.cnpq.br/8395831859481020. Orcid: https://orcid.org/0009-0009-9931-3800. E-mail: andre.porto@tst.jus.br.*

2 *Doutor em Ciências Jurídicas; professor permanente do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da UFPB. Lattes: http://lattes.cnpq.br/7244831858426121. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-0488-0880. E-mail: jailtonma@gmail.com.*

Recebido em: 39/8/2024
Aprovado em: 16/9/2024

SUMÁRIO: 1 Considerações iniciais: a propositura do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024) e sua centralidade no debate público nacional; 2 O trabalho decente como um paradigma para a humanidade no século XXI; 3 A reação dos trabalhadores ao PLP 12/2024 e o déficit de diálogo social; 4 A cizânia sobre a questão remuneratória; 5 O pilar da proteção social: um acerto do projeto; 6 Motoristas contra a CLT e os sindicatos: a colheita do neoliberalismo; 7 Três armadilhas do PLP 12/2024: plataformas como meras intermediárias, trabalhadores como falsos autônomos e permissão de jornadas de 12 horas por plataforma; 8 Considerações finais: a livre-iniciativa sobrepondo o valor social do trabalho; Referências.

1 Considerações iniciais: a propositura do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024) e sua centralidade no debate público nacional

No Brasil, de acordo com a última PNAD Contínua (IBGE, 2023, p. 2), 1,49 milhão de pessoas estavam trabalhando com aplicativos de serviços no 4º trimestre de 2022, o que corresponde a cerca 1,5% da população ocupada no setor privado. Acredita-se que esse número tenha aumentado consideravelmente desde então, destacando a necessidade premente de estabelecer um arcabouço regulatório decente que reconheça e proteja os direitos desses trabalhadores. Tal iniciativa é essencial para garantir uma cidadania plena, efetiva e igualitária dentro do contexto do capitalismo de plataforma.

Nesse caminho, em 1/5/2023, o Governo Federal, através do Decreto nº 11.513/2023, instituiu um Grupo de Trabalho (GT) com o objetivo de desenvolver uma proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. O referido GT foi constituído por 45 membros em uma composição tripartite, sendo integrado por 15 representantes indicados pelo governo, outros 15 representando os empregadores e mais 15 supostamente representando os trabalhadores.

Após dez meses de trabalho, o Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, assinou o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP 12/2024), que trata apenas da relação de trabalho intermediada por empresas que operam aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas. Em 4/3/2024, durante uma cerimônia festiva no Palácio do Planalto, na presença de membros do governo, representantes das plataformas e líderes sindicais, Lula destacou que o texto marca um avanço significativo, ao instituir uma nova modalidade no mundo do trabalho. Seguindo a mesma linha, o Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, ressaltou a importância da criação de uma categoria diferenciada, qual seja, a dos autônomos com direitos.

Percebe-se, entretanto, que o PLP 12/2024 foca apenas nos motoristas, deixando os entregadores de fora, mesmo sendo estes os trabalhadores mais vulneráveis no capitalismo de plataforma. Rydlewski (2023) relata divergências na

negociação da remuneração dos entregadores, com proposta das empresas de um piso de R$ 12,00 por hora e reivindicação dos entregadores de R$ 35,76. Também há discordância sobre o método de pagamento, com as plataformas preferindo remunerar com base nas horas efetivamente trabalhadas ou nas rotas cumpridas, enquanto os entregadores querem ser pagos pelo tempo em que estão disponíveis.

Por ser um projeto de iniciativa do Presidente da República, o PLP teve seu início de tramitação na Câmara dos Deputados. Além disso, solicitou-se urgência constitucional, conforme previsto no art. 64, § 1º, da CRFB/1988. De acordo com o § 2º desse dispositivo, cada uma das Casas do Congresso Nacional tem um prazo de 45 dias para deliberar sobre a matéria, sob pena de trancamento da pauta, com exceção das matérias que possuem prazo constitucional determinado.

Observa-se, pois, que a atual discussão no Brasil sobre a regulação do trabalho através de plataformas digitais está centralizada no PLP 12/2024, dado o significativo peso social e político de um projeto de autoria do Chefe do Poder Executivo que tramita inicialmente com urgência constitucional. Além disso, a falta de definição do Poder Judiciário[3] sobre a existência de vínculo de emprego entre as plataformas e os trabalhadores reforça ainda mais a importância do debate sobre a regulamentação legislativa do tema.

Destarte, o objetivo do presente estudo é examinar se o PLP 12/2024 está alinhado com o paradigma do trabalho decente, bem como avaliar a reação dos trabalhadores em relação a essa proposta regulatória. Para tanto, inicialmente serão examinados os elementos que compõem o conceito de trabalho decente. Em seguida, será avaliada a reação dos motoristas ao PLP 12/2024 e, ao mesmo tempo, serão analisados criticamente os principais pontos do projeto à luz das reivindicações dos trabalhadores e do paradigma do trabalho decente.

2 O trabalho decente como um novo paradigma para a humanidade no século XXI

O paradigma do trabalho decente foi oficialmente concebido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, quando da 87ª Conferência

3 No âmbito do TST, há forte divergência jurisprudencial entre as Turmas, de modo que a questão está pendente de análise na SBDI-1 através de dois processos: Ag-E-ED-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 e E-RR-100353-02.2017.5.01.0066. No STF, em março deste ano, o Plenário Virtual reconheceu a repercussão geral da questão constitucional suscitada no Tema 1291 da Tabela de Repercussão Geral. Assim, o STF estabelecerá uma tese com efeito vinculante sobre a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e a empresa proprietária da plataforma. Ocorre que a expectativa é que a tese seja favorável às plataformas, visto que quatro ministros (Alexandre de Moraes, Cármen Lúcia, Luiz Fux e Cristiano Zanin) já votaram contra o reconhecimento do vínculo empregatício no julgamento da Rcl 60.347. Além disso, os Ministros Luís Roberto Barroso, Gilmar Mendes e Dias Toffoli já manifestaram posição a favor das empresas no julgamento da ADC 48. Portanto, há uma expectativa legítima de que pelo menos sete dos 11 ministros sejam favoráveis ao afastamento do vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas.

Internacional do Trabalho, oportunidade em que a Memória do Diretor Geral da instituição, Juan Somavia, expressou claramente que a busca pelo trabalho decente para todos os cidadãos de todos os países passou a ser a finalidade primordial da OIT:

> Atualmente, o objetivo principal da OIT é promover oportunidades para homens e mulheres obterem trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.
>
> Esse é o principal propósito da Organização hoje. O trabalho decente é o ponto de convergência dos seus quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; o emprego; a proteção social e o diálogo social. Isto deverá orientar as decisões da Organização e definir a sua missão internacional nos próximos anos.
>
> [...]
>
> A OIT milita por um trabalho decente. Não se trata simplesmente de criar postos de trabalho, mas que tenham uma qualidade aceitável. Não cabe distinguir a quantidade de emprego de sua qualidade (OIT, 1999, p. 6).

Percebe-se que a concepção de trabalho decente é uma tentativa de concentrar em uma única expressão os quatro objetivos estratégicos da agenda da Organização Internacional do Trabalho: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, a geração de empregos produtivos e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

O primeiro desses objetivos deságua inevitavelmente na realização do patamar mínimo previsto na Constituição da OIT e na Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, esta que, por sua vez, se desdobra em cinco direitos e princípios diretamente relacionados a dez Convenções: respeito à liberdade sindical (Convenções ns. 87 e 98); eliminação do trabalho forçado (Convenções ns. 29 e 105); abolição do trabalho infantil (Convenções ns. 138 e 182); eliminação da discriminação no trabalho (Convenções ns. 100 e 111); direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável (Convenções ns. 155 e 187).

Quanto ao objetivo estratégico de gerar empregos produtivos e de qualidade, é preciso esclarecer que a OIT se dedica à melhoria das condições de vida e labor de todos os trabalhadores, inclusive daqueles "que trabalham fora do mercado de trabalho formal: trabalhadores assalariados não regulamentados, trabalhadores por conta própria, trabalhadores no domicílio" (OIT, 1999, p. 6). Ademais, a geração de vagas de trabalho é uma preocupação central no conceito de trabalho decente, pois a promoção dos direitos fundamentais do

trabalho pressupõe, por óbvio, a existência do trabalho. Fala-se, pois, no direito ao trabalho como um direito social.

No que tange à extensão da proteção social, trata-se da seguridade social contra as vulnerabilidades humanas e os eventos imprevisíveis que afastam as pessoas do trabalho, seja por desemprego involuntário, doença, velhice, nascimento de filho ou outro motivo semelhante, sobretudo em épocas de crises econômicas. Ghai (2003, p. 122) observa que a seguridade social serve para satisfazer as necessidades urgentes de subsistência das pessoas e para fornecer proteção contra contingências e, como tal, é um aspecto importante do trabalho decente. Assim, muito embora o nível de proteção oferecida pela seguridade social dependa da capacidade financeira de cada Estado-membro, Cecato (2012, p. 35) defende que o piso mínimo de proteção social deve ser "composto de quatro garantias essenciais: o acesso universal aos cuidados básicos de saúde; a garantia de meios de existência para a infância; a assistência ao desemprego e à pobreza e a garantia de meios de existência à velhice e à invalidez".

Por fim, o fortalecimento do diálogo social está na gênese da OIT, porquanto desde 1919 esta foi concebida como uma organização tripartite, que procura fomentar o diálogo entre governos, entidades empresariais e representantes dos trabalhadores, garantindo voz ativa a esses atores na formação de normas e políticas trabalhistas. O diálogo social está intimamente ligado à liberdade sindical e de associação profissional. A participação ativa dos trabalhadores nas decisões que lhes dizem respeito é considerada um instrumento eficaz na resolução de conflitos, na busca pela justiça social e na aplicação efetiva de políticas públicas. Nesse sentido, Ghai (2003, p. 132) entende que o diálogo social entre diferentes grupos sociais e econômicos e entre eles e as autoridades públicas é um atributo essencial de uma sociedade democrática e um meio de resolver conflitos de interesse de forma cooperativa, promovendo a equidade e o desenvolvimento socioeconômico.

A noção de trabalho decente é associada pela maior parte dos estudiosos aos documentos oficiais emitidos pela OIT, principalmente pela Memória do Diretor da Organização Internacional do Trabalho de 1999, publicada pela ocasião da 87ª Conferência Internacional do Trabalho. Nesse caminho, abarcando os quatro eixos estratégicos (a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; o emprego; a proteção social e o diálogo social), Abramo (2015, p. 28) cunha a definição de trabalho decente da seguinte forma:

> A noção de Trabalho Decente integra, portanto, a dimensão quantitativa e qualitativa do emprego. Ela propõe não apenas medidas de geração de postos de trabalho e de enfrentamento do desemprego, mas também de superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de

> pobreza ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes. Afirma a necessidade de que o emprego esteja também associado à proteção social e aos direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva.

Afinados no mesmo diapasão teórico dos quatro objetivos estratégicos estabelecidos pela OIT, Proni e Rocha (2010, p. 14) sustentam que:

> Um trabalho decente implica, conforme a proposição da OIT, não apenas ter um emprego de qualidade, mas também a existência de um marco regulatório da atividade laboral e da relação de trabalho. Implica, ademais, gozar de adequados níveis de proteção frente às adversidades (acidentes e enfermidades) e durante a velhice. Implica, ainda, o direito e a possibilidade de representar ou se sentir representado e, desse modo, participar em processos de diálogo social não só em nível microeconômico (a empresa) como também em âmbito municipal, estadual e nacional.

Diferentemente, Brito Filho (2023, p. 56-62) extrapola o conceito de trabalho decente pensado pela OIT, propondo, a partir de um estudo sobre a normatização internacional do trabalho, um conceito de trabalho decente atrelado a direitos mínimos do homem-trabalhador: a) no plano individual (direito ao trabalho; liberdade de escolha do trabalho; igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho; direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador; direito a uma justa remuneração; direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso; proibição do trabalho infantil); b) no plano coletivo (liberdade sindical); c) no plano da seguridade (proteção contra o desemprego e outros riscos sociais). Para o jurista (2023, p. 62-63):

> Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano.
>
> Trabalho decente é, então, um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito ao trabalho, à liberdade de trabalho, à igualdade no trabalho, ao trabalho com condições justas (incluindo a remuneração e

preservando sua saúde e sua segurança), à proibição do trabalho infantil, à liberdade sindical e à proteção contra os riscos sociais.

A definição atual de trabalho decente é, portanto, suficientemente genérica para se adequar às realidades locais em regiões geográficas diversas. Beltramelli Neto e Voltani (2019, p. 170) destacam que, em 2001, na 89ª Conferência Internacional do Trabalho, surgiu uma disputa em torno do conceito de trabalho decente. Representantes dos trabalhadores argumentaram que o trabalho decente é uma abordagem integrada para o desenvolvimento humano, o que lhe confere um significado universal com padrões mínimos aplicáveis a todos os países. Enquanto isso, os representantes dos empregadores concentraram seus esforços em qualificar a concepção como flexível e adaptável, evitando, assim, uma definição de natureza universal.

Nesse caminho, Beltramelli Neto e Voltani (2019, p. 173) destacam que o desenvolvimento histórico da concepção de trabalho decente dentro da OIT foi caracterizado por nuances e pela intencional falta de ênfase na criação de uma definição precisa, prevalecendo a percepção de que o trabalho decente é um termo cujo conteúdo é influenciado por diferenças nacionais e deve ser compreendido à luz dos objetivos estratégicos estabelecidos como instrumentos para alcançá-lo. Atualmente, o trabalho decente é percebido dentro da OIT como uma meta em constante evolução, uma aspiração flexível que se adapta de acordo com as capacidades, situações e prioridades específicas de cada sociedade.

Destarte, o conceito de trabalho decente é flexível, desde que contemple os quatro objetivos estratégicos expressos pela OIT em 1999. Portanto, a busca pelo trabalho decente reflete uma mudança de paradigma em relação à forma como a sociedade encara o trabalho e os direitos dos trabalhadores no século XXI. Para Gunther (2015, p. 11), "sobressai a ideia do trabalho decente como um novo paradigma da humanidade para o século XXI". O trabalho decente coloca a dignidade humana, a equidade, a sustentabilidade e a justiça social no cerne das discussões sobre o trabalho, representando, pois, um novo caminho para a humanidade neste século.

3 A reação dos trabalhadores ao PLP 12/2024 e o déficit de diálogo social

Logo de início, o PLP 12/2024 foi amplamente rejeitado pelos trabalhadores afetados pela regulamentação, assim como por especialistas que estudam a dinâmica do trabalho nas plataformas digitais. A recepção foi tão negativa que o projeto conta com 95% de "discordo totalmente" em enquete realizada no *site* da Câmara dos Deputados. Assim, os motoristas de aplicativos organizaram uma grande manifestação nacional em 26/3/2024, expressando descontentamento e preocupação com o projeto do governo. Após a forte demonstração de

insatisfação por parte dos trabalhadores, o Ministro do Trabalho e os líderes da Câmara concordaram em retirar a urgência constitucional do PLP 12/2024 para permitir uma discussão mais profunda e participativa no Parlamento.

Apesar de se tratar de um movimento bastante fragmentado quanto às reivindicações, é possível aferir certa unanimidade no que se refere aos seguintes pontos: a) alegação de que a categoria não foi ouvida no Grupo de Trabalho; b) rejeição ao piso de R$ 32,10 por hora trabalhada; c) reivindicação de um piso que combine quilômetro rodado e tempo; d) anseio de contribuir para Previdência social na condição de Microempreendedores Individuais (MEI) com alíquota de 5% sobre o salário mínimo; e) rejeição à representação por sindicatos.

A primeira crítica dos motoristas por aplicativos foi dirigida à falta de representação efetiva no Grupo de Trabalho. Conforme divulgado pela Secretaria de Comunicação Social (Brasil, 2024), várias centrais sindicais foram incluídas no GT, tais como a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Força Sindical (FS), a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT). No entanto, os trabalhadores expressaram queixa pelo fato de que as associações de motoristas por aplicativos não foram incluídas na discussão do projeto.

Reclama-se que a categoria não foi verdadeiramente representada no GT, pois não foram consultados aqueles que passam horas dirigindo pelas ruas do país e experimentam na pele as vantagens e os desafios dessa profissão. Paulo Xavier Junior, presidente da Federação dos Motoristas por Aplicativos do Brasil – FEMBRAPP, durante debate na Comissão Geral no Plenário da Câmara dos Deputados em 17/04/2024, relatou que participou de apenas uma reunião do GT, sem direito a voz nem a voto, e, posteriormente, foi excluído, tendo sua participação vetada. Na percepção de grande parte da categoria, a influência das plataformas foi predominante no GT, resultando em um projeto governamental que beneficia principalmente as empresas.

Portanto, o projeto apresenta uma lacuna significativa em termos de trabalho decente, especialmente no que diz respeito a um notório déficit de diálogo social. Como mencionado anteriormente, o trabalho decente representa um ponto de convergência para os quatro objetivos estratégicos da agenda da Organização Internacional do Trabalho: promoção dos direitos fundamentais no trabalho, geração de empregos produtivos e de qualidade, ampliação da proteção social e fortalecimento do diálogo social. Nesse último aspecto, houve uma séria falha do governo ao não garantir a participação das associações profissionais dos motoristas por aplicativos na elaboração da proposta regulatória, abrindo espaço para que o interesse das plataformas prevalecesse no GT. Em sentido análogo, Ricardo Antunes (2024, p. 4) argumenta que:

> Não houve uma construção coletiva. Houve um início de uma discussão, que não aceitou uma participação livre do conjunto heterogêneo e polimorfo que caracteriza a categoria dos/as trabalhadores/as de aplicativos. E, além de não reconhecer essa heterogeneidade em sua plenitude, o governo já tinha uma proposta na mão, a das plataformas, que não aceitavam negociar o ponto crucial: o reconhecimento da subordinação, do assalariamento real, contemplados os direitos do trabalho. Esse é o ponto crucial: as plataformas não abrem mão do embuste, não aceitam e não reconhecem a condição de assalariados.
>
> Eu soube que setores do Ministério Público do Trabalho saíram das negociações do PL, de representantes dos entregadores que também saíram ou não foram mais chamados para a negociação, pois se recusaram a legitimar o embuste. O resultado é que o PL está fazendo água por todos os lados, como estamos vendo, porque a recusa a esse projeto é muito grande, em vários setores, por motivos antagônicos, mas é uma recusa grande. Na balança, então, o governo, no essencial, ficou do lado das grandes plataformas.

Destaque-se, contudo, que o diálogo social será ampliado no Parlamento, com a participação das lideranças reconhecidas pelos motoristas de aplicativos nos diversos órgãos das duas Casas Legislativas pelos quais o projeto tramitará antes de se tornar lei. Com efeito, já houve ocasiões em que presidentes de associações de motoristas por aplicativos tiveram a oportunidade de se expressar em debates realizados em órgãos da Câmara dos Deputados, como a Comissão do Trabalho, Comissão Geral, Comissão de Viação e Transportes e Comissão de Indústria, Comércio e Serviços.

Por exemplo, uma audiência pública ocorreu em 25/4/2024 (data de corte temporal final deste trabalho[4]) na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços, onde o Ministro do Trabalho falou diretamente aos trabalhadores e ouviu seus posicionamentos em uma sessão que durou aproximadamente cinco horas. Assim, apesar do claro déficit de diálogo social durante a concepção do PLP 12/2024, essa falha certamente não terá impacto no resultado da futura legislação.

4 Toma-se como limite final para a análise do PLP 12/2024 o dia 24/04/2024, quando ocorreu uma audiência pública na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços da Câmara dos Deputados. Nesse evento, as críticas dos trabalhadores ao projeto foram ouvidas diretamente pelo Ministro do Trabalho. Tal interação é considerada relevante para avaliar a existência de diálogo social como um eixo integrante do conceito de trabalho decente.

4 A cizânia sobre a questão remuneratória

A introdução do piso remuneratório de R$ 32,10 por hora trabalhada tem sido o principal ponto de descontentamento entre os trabalhadores. Em um primeiro momento, argumenta-se que essa iniciativa poderia proporcionar uma certa segurança aos profissionais, garantindo-lhes pelo menos esse valor por hora de trabalho. Ademais, cogita-se que esse piso não deveria impactar negativamente os ganhos dos motoristas que conseguem obter rendimentos mais elevados em suas atividades laborais.

No entanto, se o referido piso for confirmado, é provável que as plataformas aumentem suas margens de lucro reduzindo os valores atualmente pagos aos motoristas. Nesse cenário, as empresas estariam respaldadas pelo marco regulatório, transformando o piso em uma espécie de ímã para atrair o teto. Esse fenômeno seria particularmente evidente em momentos de elevado desemprego, nos quais a demanda por oportunidades de trabalho imediato por meio de aplicativos tende a crescer, tornando o piso uma referência para os ganhos dos motoristas em detrimento de uma remuneração mais justa. É preciso, pois, que o piso do projeto se aproxime o máximo possível dos valores praticados atualmente no mercado, o que corresponde a uma média de R$ 1,05 por km rodado mais R$ 0,19 por minuto (Gav, 2024). Contudo, esse piso precisa observar também a realidade de cada região do país, já que os custos dos motoristas variam de acordo com o local de atuação.

Ainda, o art. 9º do PLP 12/2024 estabelece que a remuneração mínima do trabalhador deve ser proporcional ao salário mínimo nacional, mais o reembolso dos custos incorridos na prestação do serviço de transporte remunerado de passageiros. Tais custos incluem pelo menos os relacionados ao uso do celular, combustível, manutenção do veículo, seguro, impostos e depreciação. Por sua vez, o valor mínimo de R$ 32,10 por hora de trabalho abrange apenas o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino. Desse montante, R$ 8,03 (25%) corresponde à retribuição pelos serviços prestados e R$ 24,07 (75%) ao ressarcimento dos custos do trabalhador na prestação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros.

A intenção do legislador claramente foi utilizar o salário mínimo nacional como piso para a retribuição efetiva recebida pelos motoristas, fazendo com que as plataformas arquem com os custos da atividade da prestação do serviço de transporte remunerado de passageiros. Ocorre que o intuito protetivo não se concretiza plenamente da forma como estabelecida no projeto, mas ao revés, vulnerabiliza o salário mínimo. Deccache (2024) argumenta que o piso salarial do PLP 12/2024 representa, na prática, o fim do salário mínimo, pois permite

que a nova categoria receba remuneração real inferior à estabelecida para os demais trabalhadores.

Primeiramente, note-se que o projeto não considera o tempo à disposição da plataforma, portanto "Supondo que 30% da jornada de trabalho do motorista seja esperando por corridas, cuidando do carro e afins, factualmente, o 'salário-mínimo' da subcategoria criada pelo governo é 30% mais baixo do que o salário-mínimo dos demais trabalhadores" (Deccache, 2024). Outrossim, considerando uma corrida de Brasília/DF a Luziânia/GO, com duração de aproximadamente uma hora e distância de 60 km, e levando em conta um rendimento do veículo de 12 km por litro de gasolina, com o custo de R$ 5,75 por litro, tem-se um custo de combustível de R$ 28,75.

Dessa forma, ao adotar o piso salarial estabelecido pelo PLP 12/2024, verifica-se que restariam apenas R$ 3,34 para o motorista, o que equivale a menos de 30% do valor do salário mínimo por hora, conforme ressaltado por Deccache (2024). Incluindo-se também os demais custos envolvidos na prestação do serviço, chega-se à conclusão de que o motorista estaria, na prática, arcando com os custos de sua própria atividade laboral caso recebesse o piso estipulado pelo projeto. De forma mais direta, fica evidente que, na situação mencionada, o motorista estaria efetivamente pagando para trabalhar caso recebesse o piso estipulado pelo projeto.

De outro lado, o art. 9º, § 4º, do PLP 12/2024 determina que os valores pagos pelas plataformas serão reajustados de acordo com a sistemática de valorização do salário mínimo. Em períodos de estabilidade nos preços dos combustíveis, essa disposição pode beneficiar os trabalhadores, pois o valor decorrerá da soma do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do ano anterior com o índice correspondente ao crescimento real do PIB de dois anos anteriores, conforme previsto no art. 3º da Lei nº 14.663/2023.

Todavia, em caso de choques no preço do petróleo, como sói acontecer em períodos de instabilidade no Oriente Médio, os trabalhadores ficariam com os valores defasados até a próxima atualização do salário mínimo. Nesse sentido, o reajuste anual estipulado pelo PLP 12/2024 apresenta um significativo risco de defasagem na remuneração dos motoristas e concede às plataformas uma vantagem assimétrica para controlar os valores pagos aos trabalhadores.

Os trabalhadores também alegam que a remuneração não pode ser calculada apenas com base na hora trabalhada, porquanto a maioria dos custos ocorre de acordo com a distância percorrida pelo veículo, tais como depreciação, combustível, limpeza, substituição de peças, troca de óleo e pneus. Destarte, na visão dos motoristas por aplicativo, é preciso que se adote uma metodologia que leve em consideração tanto o quilômetro rodado quanto o valor por minuto trabalhado.

Vários presidentes de associações que discursaram na Comissão Geral no Plenário da Câmara dos Deputados em 17/4/2024 defenderam a aplicação do método proposto no Projeto de Lei nº 536/2024 (PL 536/2024) de autoria do deputado federal Daniel Agrobom do Partido Liberal de Goiás. De acordo com o referido projeto, a remuneração do motorista deve ser composta, no mínimo, pelo valor por quilômetro rodado e pelo valor por minuto trabalhado, levando em consideração a precificação específica da localidade e o tipo de veículo utilizado.

O PL 536/2024 propõe uma abordagem mais detalhada para a precificação dos serviços, através de uma metodologia conhecida como *markup*. Esta considera uma série de elementos, incluindo custos operacionais e uma margem mínima de lucro de 20%, ajustada de acordo com as particularidades de cada localidade e tipo de veículo. A fórmula básica[5] do *markup* envolve a soma dos custos fixos, custos variáveis e tributos, resultando no custo operacional, ao qual é adicionada a porcentagem de lucro para determinar o preço final do serviço. Essa abordagem visa a garantir uma remuneração justa e sustentável para os motoristas, levando em consideração os diferentes aspectos que influenciam os custos e a operação dos veículos nas diversas regiões.

O aludido PL ainda prevê que os dados para o cálculo do *markup* serão fornecidos por cada motorista, conforme autorizado pela legislação local. Com base nessas informações, o *markup* será elaborado pelo Poder Executivo. As centrais sindicais, sindicatos, associações locais ou estaduais da categoria e a federação de associações terão o direito de fiscalizar o uso dos valores referenciais em suas regiões pelas plataformas. Os entes citados poderão denunciar ao Ministério Público Federal as violações comprovadas ou ingressar com ação civil pública direta contra a operadora, no caso dos sindicatos. O projeto em exame estipula que as plataformas terão 48 horas para atualizar sua base de dados para remuneração dos motoristas em caso de atualizações emergenciais de disparidade de insumos.

Finalmente, o art. 27 do PL 536/2024 preconiza que a remuneração mínima do motorista será de R$ 1,80 (um real e oitenta centavos) para cada quilômetro rodado e R$ 0,40 (quarenta centavos) para cada minuto, a partir do aceite, enquanto não houver a implantação do *markup* da categoria. Esses valores serão reajustados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – IPCA. Utilizando-se o exemplo da corrida de Brasília a Luziânia, com duração de 60 minutos e distância percorrida de 60 km, o motorista receberia uma remuneração mínima de R$ 132,00 até que seja implantado o *markup*.

5 Consta no Anexo I do PL 536/2024 que a fórmula básica de *markup* é a seguinte: Custo Fixo + Custo Variável + Tributos = Custo Operacional + Porcentagem de Lucro = Preço do Serviço.

O modelo de precificação dos serviços pelo *markup*, embora seja desafiador quanto à implementação, é mais justo e transparente do que simplesmente estabelecer um valor mínimo de R$ 32,10, deixando os cálculos dos valores superiores ao piso a cargo dos opacos algoritmos das plataformas, como proposto pelo PLP 12/2024. Da mesma forma, o piso temporário de R$ 1,80 para cada quilômetro rodado e R$ 0,40 para cada minuto, a partir do aceite, até a implantação do *markup*, é significativamente mais vantajoso para os trabalhadores. Tomando como exemplo a viagem de Brasília a Luziânia anteriormente citada, a diferença seria de R$ 99,90 (132 – 32,10). Portanto, é plenamente compreensível o apoio dos trabalhadores ao PL 536/2024 em detrimento do PLP 12/2024.

É relevante ressaltar que tanto as plataformas quanto o governo, representado pelo Ministro do Trabalho, se mostraram abertos a negociar a fórmula de cálculo da remuneração dos trabalhadores, o que pode ser ajustado por meio de emendas ao PLP 12/2024, como foi evidenciado na audiência pública da Comissão de Indústria, Comércio e Serviços da Câmara dos Deputados realizada em 25/4/2024. Na ocasião, ficou claro que o texto-base a ser trabalhado será o projeto de lei enviado pelo Poder Executivo, permitindo-se as devidas adequações a partir das emendas apresentadas pelos parlamentares de todos os matizes ideológicas e políticas.

5 O pilar da proteção social: um acerto do projeto

Quanto à inclusão previdenciária, os motoristas por aplicativos reivindicam contribuir para a Previdência Social na condição de Microempreendedores Individuais (MEI), especialmente devido ao baixo custo que esse regime oferece. O MEI é classificado como contribuinte individual e tanto ele quanto o contribuinte facultativo de baixa renda recebem um tratamento especial em relação à maneira como contribuem. Sob o regime do MEI, os contribuintes podem pagar uma alíquota de 5% sobre o salário mínimo, o que representa uma oportunidade acessível para garantir benefícios previdenciários, como aposentadoria por idade, auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e salário-maternidade.

Assim, os motoristas argumentam que já são contemplados pela previdência social na qualidade de MEI. Contudo, de acordo com a PNAD Contínua (IBGE, 2023, p. 7), apenas 23,6% dos condutores de automóveis atuando em serviços de transporte rodoviário de passageiros através de plataformas contribuem para algum órgão previdenciário. Além disso, entre os que efetuam contribuições, a taxa de inadimplência é elevada, o que gera um grande contingente de trabalhadores sem cobertura previdenciária após o esgotamento do período de graça.

O art. 201 da Constituição da República determina que, no contexto da Previdência Social, devem ser seguidos critérios que garantam o equilíbrio financeiro e atuarial, especialmente em relação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Nesse caminho, Costanzi (2018) indica que o regime do MEI viola tal preceito constitucional, pois a contribuição de apenas 5% do salário mínimo é insuficiente para financiar os benefícios previdenciários futuros, gerando forte desequilíbrio atuarial e financeiro para o RGPS.

Costanzi (2018) argumenta também que, embora o regime do MEI seja idealmente destinado aos mais necessitados, na prática, seus beneficiários estão entre os 50% mais ricos do Brasil. Isso torna o custo fiscal socialmente injustificável, pois implica conceder benefícios quase gratuitos a trabalhadores que poderiam contribuir para planos previdenciários mais sustentáveis. Por exemplo, um trabalhador enquadrado como MEI com uma receita anual de R$ 81 mil certamente tem capacidade para contribuir com um valor superior a 5% do salário mínimo.

Ademais, os motoristas por aplicativo compõem uma categoria bastante suscetível a acidentes de trabalho, o que representa um alto custo para lhes garantir benefícios pelo RGPS. Uma pesquisa realizada pelo Projeto Caminhos do Trabalho (Fundacentro; UFBA, 2023, p. 4) revelou que 58,9% dos motoristas e entregadores de aplicativos entrevistados relataram ter sofrido acidentes de trabalho. A incidência desses acidentes foi de 63,6% entre os motociclistas, 50% entre os ciclistas e 45,5% entre os motoristas de carro.

Destarte, o PLP 12/2024 não permite o enquadramento previdenciário do trabalhador como MEI. Validamente, o art. 10 do projeto enquadra o motorista por aplicativo como contribuinte individual e institui contribuição com alíquota de 7,5% sobre o salário-de-contribuição, equivalente a 25% do valor bruto auferido no mês. Por sua vez, a empresa de aplicativo contribuirá à alíquota de 20% sobre a mesma base de cálculo e ficará obrigada a arrecadar os valores devidos pelos trabalhadores.

Observe-se, ainda, que a proposta do governo insere os motoristas por aplicativos em um plano previdenciário completo com todos os benefícios oferecidos aos demais contribuintes individuais. Diferentemente, as contribuições realizadas na condição de MEI não são consideradas para a obtenção da Aposentadoria por Tempo de Contribuição. Além disso, o MEI não tem direito de obter a Certidão de Tempo de Contribuição (CTC). Se houver necessidade de contar o tempo de contribuição como MEI para o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), será indispensável fazer a complementação da contribuição mensal a uma alíquota adicional de 15% sobre o valor do salário mínimo, acrescido de juros moratórios.

As alíquotas estabelecidas no projeto para os trabalhadores (7,5% sobre 25% do valor bruto recebido) e para as empresas (20% sobre 25% do valor bruto recebido) correspondem, respectivamente, a 1,875% e 5% do valor bruto recebido pelo trabalhador. Para que um motorista de aplicativo contribua mensalmente com o mesmo valor que o MEI atualmente contribui (R$ 70,60), ele precisaria ter um faturamento bruto de R$ 3.675,33. Isso está consideravelmente acima do rendimento médio mensal real das pessoas que trabalham por meio de plataformas, que é de R$ 2.645,00, conforme indicado na PNAD Contínua (IBGE, 2023, p. 5). Ainda em comparação com o regime do MEI, um trabalhador com receita bruta anual no máximo permitida de R$ 81 mil, o que corresponde a R$ 6.750,00 por mês, contribuiria apenas com R$ 126,56.

Assim sendo, a demanda dos motoristas para serem enquadrados como MEI não se sustenta diante das consequências que isso acarretaria para o equilíbrio financeiro e atuarial do RGPS, em desacordo com o disposto no art. 201 da Constituição da República. Permitir a contribuição de apenas 5% do salário mínimo para os motoristas sem nenhuma contribuição por parte das plataformas traria desafios insuperáveis para o financiamento dos benefícios futuros, o que comprometeria a sustentabilidade do sistema previdenciário como um todo. Em relação à inclusão previdenciária, o PLP 12/2024, além de trazer a obrigatoriedade da contribuição patronal, oferece para os trabalhadores uma solução justa com alíquotas razoáveis, dadas as garantias proporcionadas pelo sistema de previdência brasileiro.

Nesse passo, concorda-se com a posição do secretário do Regime Geral de Previdência Social do Ministério da Previdência Social, Adroaldo da Cunha, ao apresentar a perspectiva previdenciária do PLP na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços da Câmara dos Deputados: "O plano oferecido aqui na proposta do projeto garante cobertura completa, não é uma meia cobertura. É o Estado brasileiro reconhecendo a importância dos trabalhadores de aplicativo e o quanto eles têm um alto grau de vulnerabilidade" (Agência Câmara de Notícias, 2024).

6 Motoristas contra a CLT e os sindicatos: a colheita do neoliberalismo

Outra queixa dos trabalhadores que merece críticas se trata da rejeição à representação por sindicatos. A Constituição da República, notadamente em seu art. 8º, reconhece e fortalece o papel dos sindicatos como importantes agentes na representatividade dos obreiros, proteção dos direitos trabalhistas, promoção da justiça social e construção de relações laborais equilibradas e democráticas. O sindicato desempenha um papel essencial na defesa dos direitos e interesses tanto coletivos quanto individuais da categoria que representa, incluindo a atuação em questões judiciais ou administrativas. Além do mais, é obrigatória

a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, garantindo que as demandas e necessidades dos trabalhadores sejam representadas e consideradas durante esse processo.

Portanto, andou muito bem o PLP 12/2024 ao estabelecer, nos seus arts. 3º e 4º, que a nova categoria dos motoristas de aplicativos de veículos de quatro rodas será representada tanto judicialmente quanto extrajudicialmente por sindicatos com competências específicas. Estes sindicatos terão o papel de negociar coletivamente com as empresas e outras entidades sindicais da categoria econômica. Além disso, poderão celebrar acordos ou convenções coletivas e, se necessário, ajuizar dissídios coletivos.

Todavia, em uma categoria tão fragmentada e dispersa, a organização da luta coletiva dos trabalhadores não ocorrerá apenas pela criação de sindicatos por meio de legislação. É essencial que haja um despertar da consciência de classe entre os motoristas por aplicativos. Embora a filiação sindical não seja obrigatória, é importante que os trabalhadores insatisfeitos com os líderes de seus sindicatos se filiem e formem chapas para assumir o controle de suas entidades. Apenas reclamar dos sindicatos não é suficiente, é necessário reconhecer o poder que essas entidades coletivas possuem na luta por melhores condições de vida e trabalho da categoria profissional que representam.

O forte sentimento antissindical[6] que impera entre os motoristas por aplicativos é fruto da semente neoliberal que germinou após anos de reiteração do discurso empreendedor e individualista nos corações e mentes dos obreiros. No entanto, espera-se que, à medida que a dinâmica exploratória das plataformas se intensifique, os trabalhadores percebam que individualmente não têm condições de defender seus interesses perante essas poderosas empresas multimilionárias. Corroborando com esse entendimento, Ricardo Antunes (2024, p. 5) destaca que:

> Existe uma recusa muito forte aos sindicatos por parte de amplos setores da categoria, porque o ideário neoliberal ensina, desde meados do século passado, que o sindicato é inimigo da classe trabalhadora e que, portanto, o sindicato só atrapalha. Muitos dos trabalhadores mais jovens hoje estão imbuídos dessa concepção antissindical, mas eles percebem na luta que individualmente não são nada; coletivamente eles têm força. Para ter uma estrutura coletiva – e o Breque dos APPs mostrou isso – é preciso ter formas de organização.

6 "Nada menos que 76% dos entregadores ou motoristas não são sindicalizados e nem pretendem se sindicalizar. E mais: num *ranking* de 12 instituições confiáveis/inconfiáveis os sindicatos ocupam a 10ª posição" (Guedes, 2024).

Observe-se que a análise até agora se concentrou nas críticas dos trabalhadores quanto ao conteúdo do PLP 12/2024. Logo, é notável o silêncio eloquente por parte dessa categoria no que tange à não aplicação da CLT à relação de trabalho com as plataformas. Em geral, os motoristas por aplicativos têm uma forte aversão à CLT. Para eles, a consolidação restringe a liberdade, impedindo-os de ter flexibilidade para definir seus próprios horários e interromper sua jornada durante o dia para realizar atividades domésticas, como levar o cônjuge a uma consulta médica ou buscar o filho na escola.

Leão (2023), com fulcro nos estudos de Bauman sobre modernidade líquida, argumenta que esses trabalhadores experimentam, na verdade, uma falsa sensação de liberdade na ausência de normas, acreditando que são livres para tomar decisões e controlar suas vidas conforme desejarem. No contexto do trabalho, essa ideia se reflete na suposta liberdade de estabelecer relações laborais de forma privada, sem interferência regulatória do Estado. Trata-se, pois, de "uma ilusão de emancipação na anomia nessas formas livres de trabalho, o que provoca, ao mesmo tempo, uma corrosão da ideia de cidadania" (Leão, 2023, p. 38).

Outro aspecto a ser analisado é que a rejeição à CLT e a supervalorização da liberdade e do empreendedorismo têm aproximado os trabalhadores por aplicativos da ideologia política da extrema-direita. Guedes (2024) assevera que uma recente pesquisa do Datafolha, encomendada pela Uber e iFood e realizada com motoristas e entregadores, revelou que cerca de 40% dos entrevistados se identificam com ideologias políticas de direita ou extrema-direita. Igualmente, cerca de 40% se identificam como de centro, enquanto apenas 20% se consideram de esquerda.

A constatação de que a maioria dos trabalhadores se identifica com ideias políticas de direita pode parecer paradoxal, já que, à primeira vista, seria de se esperar que os explorados encontrassem sua representação política na esquerda, que historicamente é associada à crítica do sistema capitalista que os oprime. Ocorre que as plataformas digitais têm assumido o papel que seria do Estado ao criar oportunidades de trabalho para os cidadãos. Pinheiro-Machado (2023, p. 51) lembra que a Uber começou suas operações no Brasil em 2014, durante um período de grave crise econômica no país. Isso a transformou rapidamente em uma significativa fonte de renda para muitos trabalhadores que haviam sido demitidos. A mudança de *status*, de desempregado para "empreendedor", elevou a autoestima desses trabalhadores, a maioria homens com idade entre 25 e 39 anos e ensino superior incompleto[7].

7 Segundo a PNAD contínua (IBGE, 2023, p. 4), dentre os trabalhadores plataformizados, 81,3% eram homens, 48,4% entre 25 a 39 anos e 61,3% possuíam ensino médio completo e superior incompleto.

A proposta da Uber de ganhar dinheiro rapidamente prestando serviços através de aplicativos de transporte de passageiros surgiu como uma oportunidade para adquirir ou alugar um carro e trabalhar de forma flexível, mesmo que isso signifique se submeter a um labor sem direitos e com jornadas extenuantes. Durante uma pesquisa etnográfica, Souza (2023, p. 223) constatou que muitos motoristas veem a Uber como uma figura materna, uma espécie de provedora poderosa. Isso gera um sentimento de gratidão nos trabalhadores, mas também frustração quando as expectativas não são atendidas. Nessa conjuntura, é desvantajoso entrar em conflito com a Uber, já que isso seria como uma disputa familiar pública.

Tentando explicar o fenômeno da grande adesão dos motoristas por aplicativos à ideologia neoliberal e à extrema-direita, Pinheiro-Machado (2023, p. 57, tradução nossa[8]) conclui que em "contextos laborais predispostos para os princípios neoliberais, o trabalho através de plataformas pode aumentar a adesão à política de extrema-direita". Ao invés de se revoltarem contra a exploração das plataformas, esse grupo de falsos autônomos enaltece seu regime de trabalho intenso por meio de uma glorificação do esforço árduo. Isso se manifesta na vilanização de grupos tidos como "vagabundos", ou seja, indivíduos que, supostamente, obtêm renda fácil por meio da dependência de programas assistenciais do governo ou de atividades criminosas como a associação ao narcotráfico nas comunidades periféricas.

Pinheiro-Machado (2023) argumenta que muitos motoristas por aplicativo adotam discursos populistas que desprezam a figura do "trabalhador preguiçoso" e exaltam aqueles que alcançam sucesso por méritos individuais próprios, sem depender do Estado. Essa mentalidade foi captada pela extrema-direita, que fundamenta seu discurso econômico em uma lógica simplista de que o trabalho árduo, empreendedor e hiperindividualizado é o caminho para o sucesso e de que o Estado não deve intervir em nenhum aspecto da vida econômica. Em contraste, o pensamento progressista, que valoriza o papel do Estado na promoção do bem-estar social e na garantia de direitos, não parece seduzir os trabalhadores.

A violência enfrentada pelos motoristas por aplicativos, frequentemente vítimas de latrocínio durante o exercício de suas atividades, também contribui para os aproximar do discurso da extrema-direita. Segundo destacado por Guedes (2024), ao avaliarem a credibilidade das instituições, 54% dos motoristas de aplicativo e 46% dos entregadores consideram a polícia como a mais confiável. Some-se a isso o papel de Estado de bem-estar social informal desempenhado pelas igrejas neopentecostais na vida dos trabalhadores precarizados, bem como

8 Do original: "within labour contexts that are predisposed to neoliberal principles, working through platforms can boost the adhesion to far-right politics".

o alinhamento dessas instituições religiosas com o projeto político ideológico da extrema-direita bolsonarista.

Todo esse conjunto de fatores analisados revela um caldo de ideais liberais e conservadores que ajuda a explicar por que 75% dos motoristas e entregadores por aplicativos desejam manter o modelo atual de contratação, ou seja, sem acesso aos benefícios trabalhistas previstos na CLT para empregados (Datafolha, 2023). Embora esses números sejam provenientes de uma pesquisa tendenciosa realizada pelo instituto Datafolha para Uber e iFood, não se pode ignorar que as associações representativas dos motoristas por aplicativos não se manifestaram contra a exclusão da aplicação da CLT preconizada pelo PLP 12/2024.

7 Três armadilhas do PLP 12/2024: plataformas como meras intermediárias, trabalhadores como falsos autônomos e permissão de jornadas de 12 horas por plataforma

O PLP 12/2024 representa uma ameaça aos direitos da classe trabalhadora em três pontos cruciais que não são contestados pela categoria dos motoristas por aplicativo: a) a classificação das empresas proprietárias das plataformas como meras intermediárias operadoras de aplicativos de transporte; b) a classificação dos trabalhadores como autônomos, admitindo, porém, controle algorítmico e imposição de punições pelas plataformas; c) a autorização para jornadas de trabalho de até 12 horas por plataforma. Além de não se oporem aos dois primeiros pontos, algumas lideranças dos trabalhadores manifestaram insatisfação em relação ao terceiro, argumentando que a limitação da jornada representa uma perda de autonomia e reduz a margem de manobra daqueles que precisam trabalhar mais horas.

O art. 2º do PLP 12/2024 define as empresas proprietárias das plataformas digitais como simples operadoras de aplicativo de transporte que oferecem apenas "serviços de intermediação de viagens a usuários e a trabalhadores previamente cadastrados". Esta definição contradiz totalmente a realidade fática evidenciada nesta dinâmica de trabalho. Tomando a Uber como exemplo, quando o usuário acessa o aplicativo, ele busca um serviço de transporte fornecido diretamente pela empresa através de motoristas registrados. A Uber determina a que preço e de que forma o serviço de transporte será prestado e utiliza um sistema de avaliação por meio de notas ao término da corrida para garantir que os motoristas sigam as diretrizes corporativas.

Seguindo linha argumentativa semelhante, Kalil (2024, p. 3) chega à conclusão de que os serviços prestados pela Uber são de transporte, conforme a própria empresa admite ao registrar sua marca no Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) na classe 39, que abrange serviços de "transporte;

embalagem e armazenagem de produtos; organização de viagens". Dessa forma, ao contrário do que o PLP sugere, os serviços oferecidos pelas empresas proprietárias das plataformas de transporte não se restringem apenas à mediação de viagens, mas abrangem também a prestação direta de serviços de deslocamento de pessoas ou mercadorias.

Quanto à classificação dos motoristas para fins trabalhistas, o art. 3º do PLP 12/2024 os define como trabalhadores autônomos por plataforma, desde que: a) tenham total liberdade para escolher os dias, horários e períodos em que se conectarão ao aplicativo; b) inexista relação de exclusividade com a empresa, permitindo-se a prestação de serviços a mais de uma plataforma simultaneamente; c) não haja exigências de tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço. Entretanto, os três requisitos mencionados não são adequados para estabelecer a autonomia do trabalhador e, por conseguinte, não são suficientes para eliminar a subordinação deste em relação à empresa.

Severo e Souto Maior (2024) aduzem que não há nenhuma exigência na legislação trabalhista para que um vínculo de emprego seja formado com base na relação de exclusividade com a empresa. Outrossim, a liberdade para decidir quando se conectar ao aplicativo e a ausência de exigência de tempo mínimo à disposição são características já presentes no vínculo empregatício do teletrabalhador subordinado que labora por produção. Logo, não são atributos específicos do trabalho autônomo. Ademais, essas liberdades não se materializam na prática, pois os trabalhadores dependentes das plataformas estabelecem metas diárias de remuneração que estão sujeitas às tarifas definidas pela empresa, ao número de motoristas operando na mesma área e às condições do local onde o trabalho é realizado.

Além disso, como destaca Slee (2017), empresas como a Uber utilizam os dados coletados e processados por suas plataformas digitais para identificar e expandir as metas individuais dos trabalhadores, prolongando o tempo em que eles permanecem disponíveis para o trabalho. Nesse contexto, Filgueiras e Antunes (2020, p. 69) asseveram que só há flexibilidade para as empresas. Para os trabalhadores, essa suposta flexibilidade é apenas uma questão retórica, já que os motoristas são compelidos a cumprir jornadas extensas para garantir sua subsistência e a manutenção de seus veículos e *smartphones*.

O art. 5º evidencia de forma contundente que o PLP 12/2024 edifica uma retumbante vitória regulatória do capital em detrimento dos interesses da classe trabalhadora. Esse dispositivo concede às empresas o poder de monitorar detalhadamente os trabalhadores por meio de algoritmos e de impor punições sem que isso configure uma relação de emprego. Criticamente, Kalil (2024) sintetiza a contestável opção legislativa ao afirmar que "impedir o reconheci-

mento da relação de emprego mesmo diante do exercício do controle sobre os trabalhadores é legalizar a fraude trabalhista".

O aludido artigo do PLP 12/2024 concede poderes totalmente desproporcionais a empresas que supostamente apenas intermedeiam a prestação do transporte de passageiros. O art. 5º permite a implementação de normas para garantir a segurança e qualidade dos serviços, autorizando a suspensão, bloqueio e exclusão dos trabalhadores com base unicamente nos termos de uso e contratos de adesão à plataforma. Outrossim, estabelece a utilização de sistemas de monitoramento em tempo real dos serviços e trajetos realizados, juntamente com sistemas de avaliação dos trabalhadores. Adicionalmente, as empresas podem oferecer cursos, treinamentos e outros benefícios aos trabalhadores, sejam eles de natureza monetária ou não. Isso evidencia que o dispositivo confere às empresas poderes característicos de direção, regulação, fiscalização e disciplina, típicos do empregador.

Evidencia-se, dessa forma, o embuste presente no PLP 12/2024. Enquanto os arts. 1º e 2º ressaltam a natureza onerosa e pessoal da relação ao especificarem que se trata de um transporte remunerado por meio de realização de cadastro pessoal e intransferível na plataforma, o art. 5º descreve elementos que sugerem subordinação. No entanto, o projeto veda a caracterização do vínculo de emprego nos moldes da CLT. A proposta tinha como objetivo estabelecer uma categoria de trabalhadores autônomos com direitos, mas acabou gerando uma aberração jurídica que pode ser denominada "subordinados sem direitos". Feliciano (2024) entende que, uma vez preenchidos todos os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT no caso concreto, a lei não pode simplesmente ignorar o vínculo de emprego, sob risco de violar o regime constitucional de proteção do trabalho subordinado, a igualdade formal entre os cidadãos e a dignidade da pessoa do trabalhador.

Quanto à jornada de trabalho, o § 2º do art. 3º do PLP 12/2024 preconiza que o trabalhador não poderá exceder um período máximo de 12 horas diárias de conexão à mesma plataforma. Em outros termos, o projeto permite teoricamente que o motorista trabalhe por 24 horas ininterruptas, sendo, por exemplo, 12 horas pela Uber e mais 12 pela 99. Trata-se de dispositivo que afronta flagrantemente a Convenção nº 01 da OIT de 1919, ratificada pelo Brasil, bem como o art. 7º, XIII, da Constituição da República, que estipulam o limite humanitário de oito horas diárias de trabalho.

Feliciano (2024) argumenta que a ausência de períodos de descanso remunerado previstos no projeto levará os motoristas a prolongarem suas jornadas para além das 12 horas diárias. Ressalta também que o art. 235-C da CLT estipula a jornada diária do motorista empregado em oito horas, com regimes excepcionais como o 12x36, sujeitos a negociação coletiva com o sindicato.

Além disso, para motoristas profissionais que transportam passageiros, o art. 67-C do Código de Trânsito Brasileiro estabelece um limite máximo de condução ininterrupta de cinco horas, de modo que não se justifica uma regulação diferenciada para motoristas considerados "autônomos".

8 Considerações finais: a livre-iniciativa sobrepondo o valor social do trabalho

O art. 7º do PLP 12/2024 estabelece uma série de princípios que devem guiar os serviços das empresas que operam por meio de aplicativos e o trabalho intermediado por suas plataformas. Esses princípios incluem a necessidade de transparência em suas operações, a redução dos riscos associados ao trabalho, a erradicação de qualquer forma de discriminação, violência ou assédio no ambiente de trabalho, além de assegurar o direito dos trabalhadores à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva. Também enfatiza a proibição do trabalho infantil e a eliminação do trabalho análogo à escravidão.

Ocorre que o mencionado dispositivo traz uma série de princípios vazios com o claro intuito de passar um verniz de trabalho decente em um texto legislativo que permite o tratamento do trabalho como mercadoria. Ademais, o art. 8º do PLP relega a um futuro regulamento a normatização da transparência e, em nenhum momento, enfrenta a opacidade da programação algorítmica das plataformas. Outrossim, o projeto permite a manutenção do sistema de avaliação por notas dos clientes, que carece de critérios justos de qualidade e pode resultar em uma seleção discriminatória dos trabalhadores com base nos preconceitos dos clientes, conforme sustentam Laan e Roncato (2023, p. 226).

Portanto, o PLP 12/2024 surge em contradição com o paradigma do trabalho decente devido ao déficit de diálogo social no grupo de trabalho responsável por sua elaboração, que excluiu as associações profissionais das discussões. Entretanto, essa deficiência está sendo gradualmente superada por meio das discussões no Parlamento. Ainda, é mister esclarecer que o art. 10 do projeto também se coaduna com o paradigma do trabalho decente em seu eixo de proteção social, porquanto inclui os motoristas por aplicativo em um sistema previdenciário amplo, com alíquotas justas e contribuição patronal das plataformas, colocando-os em pé de igualdade com os demais trabalhadores sob a perspectiva previdenciária.

Todavia, o projeto permite a manutenção de sistemas de avaliação dos trabalhadores por meio de notas atribuídas pelos clientes, o que pode resultar em discriminação no ambiente de trabalho com base nos preconceitos dos avaliadores. Isso vai de encontro às Convenções ns. 100 e 111 da OIT e representa um poder ao empregador maior do que o permitido pela própria CLT, que proíbe anotações desabonadoras na Carteira de Trabalho, consoante o art. 29,

§ 4º. Trata-se de um ponto que vulnerabiliza o trabalho decente em seu eixo de direitos fundamentais no trabalho.

Além disso, o PLP 12/2024 vai de encontro a um princípio fundamental sobre o qual repousa a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que é a ideia de que o trabalho não deve ser tratado como uma mercadoria. Essa premissa enfatiza que o valor social do trabalho deve prevalecer sobre a liberdade de iniciativa puramente econômica. No entanto, o projeto de lei em análise ignora completamente essa diretriz ao permitir jornadas de trabalho extenuantes de até 12 horas, sem garantir remuneração justa, períodos adequados de descanso remunerado e direito a férias. Isso coloca em risco não apenas a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, mas também desvaloriza o próprio valor social do trabalho ao tratá-lo de forma mercantilizada.

Outrossim, a tendência pró-capital do projeto de lei se manifesta na sua negativa em reconhecer a relação de emprego, mesmo permitindo um controle algorítmico severo sobre os trabalhadores, consoante se observa no art. 5º do PLP. Permitir o exercício de controle sobre os trabalhadores sem garantir os direitos básicos estabelecidos pela legislação trabalhista é uma afronta aos princípios essenciais que regem as relações laborais em uma sociedade democrática e justa. Essa postura, de fato, legitima a fraude trabalhista e estabelece um grupo de subcidadãos que são privados dos direitos fundamentais no trabalho e ignorados pela Constituição.

O Estado deve adotar uma abordagem mais protetiva na regulamentação do trabalho através de plataformas digitais. Permitir a mercantilização do trabalho humano e a criação de uma classe de subcidadãos dependentes das plataformas digitais, sem direitos laborais mínimos garantidos, pode minar os princípios fundamentais de democracia, solidariedade, justiça social e igualdade de oportunidades. Não é razoável que os trabalhadores por aplicativo enfrentem jornadas exaustivas de mais de 12 horas sem direito a descanso remunerado. Essa situação os afasta da integração socioeconômica no sistema capitalista e os torna mais propensos a adotar ideologias extremistas, gerando instabilidade democrática.

Desse modo, conclui-se que a atual realidade brasileira é desafiadora para a classe trabalhadora no que se refere à regulação do labor através de plataformas digitais. O Estado brasileiro, através de sua representação no Executivo, cedeu às pressões das poderosas empresas de tecnologia, agindo como um mero intermediário neutro entre essas corporações multimilionárias e uma categoria profissional ainda desorganizada. Essa circunstância de ausência de proteção adequada intensifica a barbárie econômica ao colocar a livre-iniciativa acima do valor social do trabalho.

Referências

ABRAMO, L. *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil*: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015.

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. *Relatório da regulamentação do trabalho de motoristas de aplicativo deve ser apresentado antes do recesso*. Disponível em: https://www.camara.leg.br/noticias/1056586-relatorio-da-regulamentacao-do-trabalho-de-motoristas-de-aplicativo-deve-ser-apresentado-antes-do-recess. Acesso em: 1 maio 2024.

ANTUNES, R. *PL dos aplicativos*. 2024. Disponível em: https://aterraeredonda.com.br/pl-dos-aplicativos. Acesso em: 1 maio 2024.

BELTRAMELLI NETO, S.; VOLTANI, J. de C. Investigação histórica do conteúdo da concepção de trabalho decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 16, n. 1, p. 166-185, 2019.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. *Empresas e trabalhadores debateram proposta de regulação do trabalho autônomo por plataforma*. Brasília: Secretaria de Comunicação Social, 06 mar. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/secom/pt-br/fatos/brasil-contra-fake/noticias/2023/3/empresas-e-trabalhadores-debateram-proposta-de-regulacao-do-trabalho-autonomo-por-plataforma. Acesso em: 25 abr. 2024.

BRITO FILHO, J. C. M. *Trabalho decente*: análise jurídica da exploração do trabalho, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 6. ed. São Paulo: LTr, 2023.

CECATO, M. Á. B. Interfaces do trabalho com o desenvolvimento: inclusão do trabalhador segundo os preceitos da declaração de 1986 da ONU. *Prima Facie*, João Pessoa, v. 11, p. 23-42, 2012.

COSTANZI, R. N. *Desequilíbrios financeiros do microempreendedor individual (MEI)*. Brasília: IPEA, 2018.

DATAFOLHA. *Futuro do trabalho por aplicativo*. São Paulo: Datafolha, 2023. Disponível em: https://content.news.ifood.com.br/uploads/2023/05/Datafolha_PM5597-final.pdf. Acesso em: 2 maio 2024.

DECCACHE, D. PLP 12/2024 e o fim do salário-mínimo: o que não lhe contaram. *Instituto Humanitas Unisinos*, 2024. Disponível em: https://www.ihu.unisinos.br/categorias/638138-o-plp-12-2024-e-o-fim-do-salario-minimo-no-brasil-o-que-nao-lhe-contaram-sobre-o-pl-da-uber-artigo-de-david-deccache. Acesso em: 29 abr. 2024.

FELICIANO, G. G. *Mais um pouco de caos*. Academia Brasileira de Direito do Trabalho, 2024. Disponível em: https://andt.org.br/mais-um-pouco-de-caos. Acesso em: 4 maio de 2024.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *In*: ANTUNES, R. (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

FUNDACENTRO; UFBA. Levantamento sobre o trabalho de entregadores e motoristas das autointituladas "plataformas digitais". *Relatório de Pesquisa*, n. 2, v. I. FUNDACENTRO e UFBA, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2023/agosto/fundacentro-e-ufba-celebram-acordo-para-mapear-adoecimento-ocupacional/relatorio-caminhos-do-trabalho-2023-entregadores-e-motoristas-final.pdf. Acesso em: 16 dez. 2023.

GAV. Uber muda forma de cobrança a motoristas e extingue taxa fixa. *GAV News*, 2024. Disponível em: https://blog.gavclub.com.br/uber-muda-cobranca-motoristas. Acesso em: 2 maio 2024.

GHAI, D. Decent work: concept and indicators. *International Labour Review*, v. 142, n. 2, p. 113-145, 2003.

GUEDES, O. PT tenta aproximação, mas motoristas e entregadores de aplicativos se alinham à direita. *G1 política*, 2024. Disponível em: https://g1.globo.com/politica/blog/octavio-guedes/post/2024/03/08/pt-tenta-aproximacao-mas-motoristas-e-entregadores-de-aplicativos-se-alinham-a-direita.ghtml. Acesso em: 2 maio 2024.

GUNTHER, L. E. O trabalho decente como paradigma da humanidade no século XXI. *Revista Síntese: Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, v. 25, n. 310, abr. 2015.

IBGE. *Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua*: teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

KALIL, R. B. Os problemas do PL que regula o trabalho dos motoristas via aplicativo. *Carta Capital*, 2024. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/opiniao/os-problemas-do-pl-que-regula-o-trabalho-dos-motoristas-via-aplicativo. Acesso em: 3 maio 2024.

LAAN, M. V. D.; RONCATO, M. S. Uberização do trabalho e produção de diferenças. *In*: ANTUNES, R. (org.). *Icebergs à deriva*: o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023.

LEÃO, D. A. *Trabalho através das plataformas digitais*: da liquefação da modernidade à hermenêutica constitucional da solidariedade e do valor social do trabalho. 2023. Tese (Doutorado) – Curso de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2023.

OIT. *Trabajo decente*. Memoria del Director General a la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 1999.

PINHEIRO-MACHADO, R. Why and how precarious workers support neo-illiberalism. *In*: MILBERG, W.; LIESS, T. (org.). *Beyond neoliberalism and neo-illiberalism*: economic policies and performance for sustainable democracy. New York: The New School for Social Research, 2023.

PRONI, M. W.; ROCHA, T. T. da. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. *Revista ABET*, João Pessoa, vol. IX, n. 1, p. 11-33, 2010.

RYDLEWSKI, C. Acordo sobre regras de trabalho por aplicativo emperra em Brasília. *Metrópoles*, 13 set. 2023. Disponível em: https://www.metropoles.com/negocios/acordo-sobre-regras-de-trabalho-por-aplicativo-emperra-em-brasilia. Acesso em: 20 jan. 2024.

SEVERO, V. S.; SOUTO MAIOR, J. L. O PL do assassinato dos direitos trabalhistas. *Brasil de Fato*, 2024. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2024/03/14/o-pl-do-assassinato-dos-direitos-trabalhistas. Acesso em: 4 maio 2024.

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

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

Como citar este texto:
PORTO, André Nóbrega; ARAÚJO, Jailton Macena de. Projeto de Lei Complementar nº 12/2024: fissuras no diálogo social e desafios para a promoção do trabalho decente nas plataformas digitais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 158-182, jul./set. 2024.