

Regulação das Plataformas Digitais : Uma análise acerca da necessidade de regulamentação para proteger os direitos dos trabalhadores

João Pedro Lira Neri¹
Everton da Silva Rocha²

RESUMO:

A expansão das plataformas digitais teve um impacto imensurável no mercado de trabalho ao oferecer oportunidades de trabalho mais flexíveis do que os tradicionais, permitindo que trabalhadores escolham seus horários de trabalho e obtenham uma renda extra. Contudo, essa flexibilidade tem um custo: a precarização das condições de trabalho, caracterizada pela ausência de garantias sociais e trabalhistas que estão previstas em nossa CLT, como por exemplo: seguro saúde, aposentadoria e licença remunerada. Este artigo busca indagar a necessidade urgente de regulamentação dessas plataformas, com ênfase na proposta de lei que está sendo discutida atualmente, a PL 12/2024, onde ela visa garantir direitos mínimos para os trabalhadores ao mesmo tempo em que preserva a flexibilidade oferecida pelo modelo. A análise crítica aborda o debate entre os que acreditam que a regulamentação pode impedir a inovação e o avanço tecnológico e aqueles que argumentam que a ausência dos direitos mínimos resulta em exploração e vulnerabilidade social e econômica. O presente estudo também examina os desafios na classificação dos trabalhadores de aplicativo, onde irá se discutir a chamada "subordinação algorítmica" e mostra exemplos internacionais de regulamentação. Por fim, o artigo propõe políticas públicas que buscam promover um ambiente de trabalho justo e digno, onde concilie a inovação e o avanço tecnológico, juntamente com a proteção trabalhista.

Palavras-chave: plataformas digitais, uberização, regulamentação, direitos trabalhistas, PL 12/2024

¹João Pedro Lira Neri, discente em Direito no Centro Universitário do Rio Grande do Norte -UNI-RN. Email: 2021a037128@a.unirn.edu.br

² Everton da Silva Rocha docente do curso de Direito no Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI-RN. Email: evertonrocha@unirn.edu.br

ABSTRACT:

The expansion of digital platforms has had a huge impact on the job market by offering more flexible employment opportunities than traditional ones, allowing workers to choose their working hours and earn extra income. However, this flexibility comes at a cost: precarious working conditions, characterized by the absence of social and labor guarantees that are provided for in our CLT, such as: health insurance, retirement and paid leave. This article seeks to investigate the urgent need to regulate these platforms, with emphasis on the proposed law that is currently being discussed, PL 12/2024, which aims to guarantee minimum rights for workers while preserving the flexibility offered by the model. The critical analysis addresses the debate between those who believe that regulation can impede innovation and technological advancement and those who argue that the absence of minimum rights results in social and economic exploitation and vulnerability. The present study also examines the challenges in classifying app workers, discussing the so-called "algorithmic subordination" and showing international examples of regulation. Finally, the article proposes public policies that seek to promote a fair and dignified work environment, which combines innovation and technological advancement, together with labor protection.

Keywords: digital platforms, uberization, regulation, labor rights, PL 12/2024

¹João Pedro Lira Neri, discente em Direito no Centro Universitário do Rio Grande do Norte -UNI-RN. Email: 2021a037128@a.unirn.edu.br

² Everton da Silva Rocha docente do curso de Direito no Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI-RN. Email: evertonrocha@unirn.edu.br

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o avanço das tecnologias digitais transformou de forma inimaginável o mercado de trabalho, introduzindo novas dinâmicas nas relações entre trabalhadores e empresas. As plataformas digitais, como Uber, iFood, Rappi, entre outras, são exemplos marcantes dessa transformação, oferecendo uma alternativa mais flexível e aparentemente mais acessível ao emprego tradicional. Nesse ínterim, o fenômeno, denominado "uberização", termo este que surgiu há alguns anos no Brasil por pesquisadores da Sociologia do Trabalho, sobretudo pelo professor Ricardo Antunes, e discute a informalidade presente no mercado contemporâneo, o termo tomou forças após a entrada da empresa Uber no mercado, em realidade o termo uberização se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, ou seja, não há o vínculo da empresa com o profissional que trabalha nela, e concomitante a isso, culmina-se em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho permitindo que as pessoas, em sua grande maioria profissionais autônomos, prestem serviços sem a necessidade de um contrato formal de trabalho. A ideia de flexibilidade, autonomia na escolha dos horários e a possibilidade no aumento da renda atraiu milhões de trabalhadores em todo o mundo. No entanto, a natureza

dessas relações de trabalho levanta questões críticas sobre a precarização das relações de trabalho.

A uberização, apesar de proporcionar uma flexibilidade nunca antes vista, também carrega desafios substanciais. Trabalhadores de plataformas digitais, muitas vezes classificados como autônomos, ficam fora das proteções oferecidas pela legislação trabalhista. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garante aos empregados formais direitos como salário mínimo, jornada de trabalho regulada, seguro de saúde, férias remuneradas, entre outros benefícios. No entanto, ao classificar os trabalhadores de plataformas apenas como "prestadores de serviços", as empresas evitam as obrigações trabalhistas, deixando-os expostos a jornadas extenuantes, ausência de segurança no trabalho e instabilidade financeira. A falta de acesso a benefícios como aposentadoria e licenças médicas também contribui para uma realidade de vulnerabilidade.

A regulamentação desse modelo de trabalho é, portanto, uma questão urgente e complexa. A proposta de lei PL 12/2024 surge nesse contexto, com o objetivo de estabelecer normas mínimas que garantam condições de trabalho mais justas para os trabalhadores de plataformas digitais, em uma breve síntese, o Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024 é resultado de um diálogo realizado através da Mesa do Grupo de Trabalho dos Aplicativos (GT) onde este é formado por representantes dos trabalhadores, das empresas e do governo, com intuito de criar uma proposta de regulamentação das atividades executadas por intermédio de plataformas, cumpre-se destacar, também, que a proposta foi aprovada por todos os integrantes do GT e a mesma respeita a autonomia desejada pelos trabalhadores de aplicativo, todavia, com a garantia de direitos mínimos, como por exemplo a

transparência dos dados, aposentadoria digna, auxílio em caso de acidente ou doença profissional, pensão por morte para as famílias dos trabalhadores, licença maternidade, entre outros direitos. Ademais, essa proposta tem como ponto principal conciliar a flexibilidade que caracteriza o trabalho via aplicativos com a necessidade de assegurar direitos básicos, como remuneração digna e acesso aos direitos trabalhistas. Todavia, a discussão sobre a regulamentação das plataformas digitais é cercada de controvérsias. De um lado, estão aqueles que argumentam que a regulamentação pode sufocar a inovação e reduzir as oportunidades de emprego, uma vez que a flexibilidade e a ausência de custos trabalhistas são parte integral do modelo de negócios das plataformas. Doutra ponta, estão os defensores da proteção trabalhista, que afirmam que a falta de regulação gera exploração, desigualdade e perpetua um sistema que beneficia de forma desproporcional as empresas em detrimento dos trabalhadores.

Ademais, tem-se uma nova dimensão de subordinação, a subordinação algorítmica, a qual corresponde àquela utilizada pelas plataformas digitais para gerenciar o serviço dos trabalhadores vinculados à ela, portanto, conceito de "subordinação algorítmica" emerge como uma nova forma de controle laboral nas plataformas digitais. Embora os trabalhadores tenham a liberdade de escolher quando e quanto trabalhar, os algoritmos das plataformas podem penalizar aqueles que não se conformam com certos padrões de uso, reduzindo o acesso a melhores oportunidades de serviço ou até desativando suas contas. Isso cria uma forma de subordinação indireta, que se assemelha ao controle que ocorre nas relações de trabalho "tradicionais", contudo, sem o reconhecimento formal de um vínculo empregatício. Esse fenômeno é de grande importância para o debate

sobre a necessidade de regulação, pois expõe a controvérsia de que a noção de que o trabalho via plataformas é completamente autônomo.

Nesse aspecto, vê-se que são as plataformas quem ditam as condições em que os serviços devem ser prestados, bem como o preço do serviço ofertado, além de manter rígido e eficiente controle eletrônico da atividade laboral do autor, A partir de aplicativo gerenciado pela empresa é feito o controle por programação ou algoritmo, tendo por objetivo um padrão de qualidade para a realização do trabalho e, por sua vez, a lucratividade da empresa.

Posto isso, os principais desafios que devem ser enfrentados pelo Direito do Trabalho diante da subordinação algorítmica é reconsiderar o conceito de subordinação jurídica e adaptá-lo às novas formas de controle do trabalho. Sendo necessário, ainda, garantir a proteção dos direitos trabalhistas em um contexto em que as relações de trabalho são cada vez mais fluidas e complexas, e em que a automação e a inteligência artificial podem controlar e estimular o trabalho humano

Outrossim, as experiências internacionais podem fornecer ideias importantes para o Brasil. Em países como Espanha, Reino Unido e Estados Unidos, diferentes abordagens regulatórias têm sido implementadas para tentar equilibrar a proteção dos trabalhadores com a inovação tecnológica. Na Espanha, por exemplo, a chamada "Lei dos Riders" classificou os trabalhadores de plataformas de entrega como empregados, garantindo-lhes os direitos que lhe são devidos. Doutra parte, a Califórnia, nos Estados Unidos, após algumas tentativas de regulamentação mais rígida com a Prop 22, onde permitiu que as plataformas mantivessem os trabalhadores como prestadores de

serviços, ainda que com algumas garantias mínimas, como por exemplo seguro contra acidentes e remuneração mínima por tempo trabalhado.

Nesse ínterim, o presente artigo propõe uma análise crítica do debate em torno da regulamentação das plataformas digitais no Brasil, com foco na PL 12/2024 e seus possíveis impactos para os trabalhadores e empresas. A regulação das plataformas não é apenas uma questão econômica, mas também envolve aspectos sociais e éticos, incluindo a dignidade do trabalhador, a justiça social e a redução da desigualdade. Para tanto, é necessário um entendimento aprofundado dos desafios que cercam a "uberização" e a construção de políticas públicas que possam garantir um ambiente de trabalho mais equitativo, sem sacrificar o potencial de inovação e crescimento das plataformas digitais.

Este estudo visa, assim, contribuir para a formulação de soluções que promovam tanto a proteção dos trabalhadores quanto também a continuidade da evolução tecnológica, considerando os diversos interesses envolvidos das plataformas, dos trabalhadores e da sociedade em um geral.

2. DESENVOLVIMENTO

O repentino crescimento das plataformas digitais evidencia uma das maiores inovações no mercado de trabalho nos últimos anos, Os trabalhadores por aplicativo, onde esses aplicativos utilizam tecnologia para intermediar a relação entre os prestadores de serviços "autônomos" e os consumidores, oferecendo conveniência e conforto

nos mais diversos setores, como por exemplo o transporte e alimentação através dos aplicativos da Uber e do Ifood. No entanto, o modelo de negócios dessas empresas, descentraliza a relação de trabalho tradicional, esse tema vem sendo amplamente discutido uma vez que há a falta de regulamentação que assegure os direitos básicos, garantindo o mínimo dos trabalhadores.

Conforme Maurício Godinho Delgado, renomado jurista do Direito do Trabalho, o trabalho mediado por plataformas configura um "retrocesso nas conquistas sociais", uma vez que esse trabalho promove a desregulamentação de proteções historicamente garantidas, Delgado defende que o Direito do Trabalho deve se adaptar para englobar as novas formas de subordinação, como a subordinação algorítmica, enquanto mantém a proteção ao trabalhador como figura central. (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2022).

O fenômeno conhecido popularmente como "uberização", é caracterizado pela flexibilização das relações de trabalho, permitindo aos próprios trabalhadores definirem seus horários de trabalho, bem como a quantidade de serviço que irão prestar. Todavia, apesar dessa autonomia, a precariedade nessas relações de trabalho através das plataformas gera discussões acerca da segurança e os direitos desses empregados, onde eles frequentemente se encontram fora do escopo das proteções trabalhistas garantidas em nossa legislação, conforme ensina Alice Monteiro de Barros, a precarização gerada por essa aparente autonomia revela uma exploração disfarçada, na qual a flexibilidade se converte em instrumento de maximização de lucros à custa dos direitos do trabalhador. (BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2021).

Ao serem classificados como profissionais autônomos, esses trabalhadores são privados de direitos fundamentais garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como férias, 13º salário, seguro de saúde, e proteção contra demissões arbitrárias, e conforme o pontua o jurista Amauri Mascaro Nascimento, a relação de trabalho, para ser justa, deve levar em consideração a realidade fática e não apenas a forma jurídica atribuída. Assim, negar direitos com base na formalidade do vínculo é contraditório com o princípio da primazia da realidade. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2018).

O principal desafio enfrentado pelos trabalhadores das plataformas digitais é a ausência de um vínculo formal de emprego, o que leva, conseqüentemente, à precarização das condições de trabalho. Onde, sem uma regulamentação da relação empregado - empregador, esses trabalhadores enfrentam jornadas de trabalho extenuantes onde trabalham as vezes até mais de 12 horas por dia, instabilidade financeira uma vez que se machucarem no serviço não tem nenhum auxílio que o assegure, e a falta de garantias sociais. A ausência de um salário fixo, por exemplo, faz com que muitos dependam de longas horas de trabalho para alcançar uma remuneração mínima, o que os coloca em situações de vulnerabilidade econômica e social.

Nessa esteira, corroborando com o que foi mencionado supra, segundo os dados trazidos no estudo *Plataformização e Precarização do Trabalho de Motoristas e Entregadores no Brasil*, o qual compõe a 77ª edição do Boletim Mercado de Trabalho, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), O índice de adesão de motoristas de automóveis no setor de passageiros ao trabalho mediado por aplicativos

resultou em jornadas de trabalho mais longas, menor contribuição previdenciária e forte queda da renda média destes trabalhadores.

Os dados da pesquisa mostram que entre 2012 e 2015, enquanto o total de motoristas autônomos no setor de transporte de passageiros (não incluídos os mototaxistas) era cerca de 400 mil, o rendimento médio flutuava em torno de R\$ 3.100,00, já em 2022, quando o total de ocupados se aproximava de 1 milhão, o rendimento médio era inferior a R\$ 2.400,00.

Nessa mesma categoria, a proporção de trabalhadores com jornadas entre 49 e 60 horas semanais passou de 21,8% em 2012 para 27,3% em 2022. Esse aumento não se repetiu entre os trabalhadores autônomos de modo geral, no mesmo período.

Outro aspecto que evidencia a precarização desse tipo de forma de trabalho é a cobertura previdenciária, uma vez que, em 2015, pouco menos da metade dos motoristas de passageiros (47,8%) contribuíram, percentual esse que despencou para somente 24,8% em 2022.

Ademais, a nova forma de subordinação chamada “subordinação algorítmica” a qual representa uma nova forma de controle laboral nas plataformas digitais. Apesar de a relação ser formalmente autônoma, os algoritmos que são utilizados pelas empresas para distribuir tarefas e avaliar o desempenho dos trabalhadores criam uma dependência e uma forma de controle indireto sobre o comportamento dos prestadores de serviços, onde aqueles trabalhadores que não atendem aos critérios ou se recusem de realizar certas demandas podem ser penalizados, seja com a redução das oportunidades dentro dos aplicativos ou com a

própria desativação de suas contas, o que se configura claramente como subordinação do trabalhador com o aplicativo.

Uma das repercussões jurídicas de âmbito nacional foi a decisão proferida pelo TST no ano de 2022, onde a 8ª turma do TST reconheceu a existência de vínculo empregatício entre um motorista e a empresa Uber, onde dois argumentos destacaram-se nesta decisão.

O primeiro é que a Uber deve ser considerada uma empresa de transporte e não uma plataforma digital.

O segundo, é o mais impactante, é que a 8ª turma do TST decidiu que haveria inegável subordinação entre a empresa e os motoristas.

Analisando tecnicamente a questão, a existência de uma subordinação, ainda que em diferentes graus, fica difícil de ser refutada, uma vez que os motoristas não possuem nenhum tipo de controle em relação ao preço das corridas, dinâmica das tabelas de remuneração, tampouco sobre o percentual a ser descontado sobre o valor e até mesmo a classificação do veículo utilizado é definida de forma unilateral pela empresa, que pode baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou até mesmo não repassar o valor dos deslocamentos.

A decisão do TST pontuou que a autonomia dos motoristas, na prática, fica restrita apenas à escolha de horários e das corridas que pretendem realizar, referenciando o conceito de "subordinação algorítmica" provocando uma maior reflexão acerca disso.

Outrossim, a decisão levou em conta que a correta interpretação das leis trabalhistas, acompanhando a evolução tecnológica, expande o conceito de subordinação clássica nas relações de trabalho, onde as

empresas que desenvolvem plataformas por aplicativos, a fim de alcançar os meios informatizados de comando, controle e supervisão, codificam o comportamento dos motoristas ou colaboradores e esta codificação se dá por meio da programação dos seus algoritmos, nos quais inserem suas estratégias de gestão, por meio de uma programação cujas diretrizes ficam armazenadas em seu código-fonte, de caráter sigiloso e, portanto, não compartilhado, evidenciando cada vez mais a subordinação algorítmica nos trabalhos realizados por aplicativo.

2.1 A necessidade de Regulamentação das plataformas

A ausência de regulamentação eficaz gera impactos econômicos e sociais graves, conforme apontado pelo sociólogo Leonardo da Silva de Lima em seu estudo “Metamorfoses no mundo do trabalho: a uberização em questão” onde fala acerca trabalho digital, Lima defende que uma legislação específica é indispensável para equilibrar os benefícios da inovação com a proteção dos direitos sociais. (LIMA, Leonardo S. *Plataformização do Trabalho: desafios e perspectivas*. Brasília: IPEA, 2023).

Portanto, diante dessa realidade, cresce cada vez mais o debate sobre a necessidade de regulamentação das plataformas digitais visando proteger os direitos dos trabalhadores. No Brasil, a proposta de lei PL 12/2024 a qual dispõe acerca das relações de trabalho intermediadas 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, equiparando-o à um trabalho formal regido pela CLT.

A proposta de lei 12/2024 foi apresentada pelo Governo Federal em março de 2024, como resultado de cerca de 10 meses de reuniões de um Grupo de Trabalho entre governo, empresas de app (Uber, ifood) e motoristas indicados por centrais sindicais, a PL, em seu texto, foram discutidos e colocados para pauta os seguintes pontos:

- (I) Carga horária de trabalho máxima de 12h diárias em cada app,
- (II) Contribuição ao INSS (por parte dos trabalhadores e das empresas)
- (III) Remuneração mínima de R\$32,10 por hora.

Destaca-se que só é contabilizado como tempo de trabalho, o momento em que o motorista aceita uma viagem até aquele em que o passageiro chega ao destino. O tempo em que o trabalhador está logado à disposição da plataforma não é contabilizado.

Ademais, a PL 12/2024, busca respeitar a autonomia desejada pelos motoristas, todavia, com a garantia de direitos trabalhistas mínimos, bem como os Direitos Humanos mínimos, preservando a dignidade do trabalhador, tais como, transparência dos dados, aposentadoria digna, auxílio em caso de acidente ou doença profissional, pensão por morte para sua família, licença maternidade, entre outros direitos.

Portanto, a PL 12/2024, surge como uma tentativa de equilibrar a inovação trazida por essas plataformas através da proteção dos direitos trabalhistas. A PL busca garantir condições mínimas de trabalho, como um piso salarial para a categoria, seguro contra acidentes e direitos previdenciários, sem que seja eliminada a flexibilidade que caracteriza o trabalho via aplicativos.

Dessa forma, a PL 12/2024 é a definição de um novo tipo de, algo nunca antes visto, o trabalhador autônomo por plataforma, que seria regido por uma lei complementar, mas teria acesso a alguns direitos trabalhistas, como piso salarial e condições de segurança. Além disso, a proposta mostra ferramentas que garantam que esses trabalhadores possam ter acesso aos benefícios sociais sem que se perca a autonomia sobre seus horários e condições de trabalho.

2.2 Exemplos de regulamentação que ocorreram internacionalmente

É importante ressaltar que em diversos países já foram implementadas diferentes políticas para tentar equilibrar a proteção dos trabalhadores e regularizar o vínculo trabalhista juntamente com a inovação tecnológica. A Espanha, por exemplo, foi um dos primeiros países a criar uma legislação específica para os trabalhadores de plataformas. A chamada "Lei dos Riders" ou "Ley Rider", aprovada em 2021, onde essa legislação reconhece os entregadores como empregados das plataformas, garantindo-lhes direitos como salário mínimo, férias remuneradas e benefícios previdenciários.

Após decisão do Tribunal Supremo que reconheceu o vínculo empregatício entre um entregador e a empresa Glovo (Glovo é uma plataforma de serviços de entrega com sede em Barcelona, na Espanha), e por conseguinte, houve a instauração de um processo de diálogo social entre o Governo da Espanha, sindicatos de trabalhadores e entidades patronais, o Real Decreto-ley 9/2021, popularmente conhecido como Ley Rider, foi aprovado pelo Conselho de Ministros em maio de 2021 e convalidado pela Câmara dos Deputados somente em junho de 2021.

A Ley Rider apresenta duas disposições principais:

(I) a presunção do vínculo empregatício para entregadores de plataformas digitais; e

(II) o direito à informação sobre o sistema algorítmico utilizado no gerenciamento do trabalho.

Destaca-se que, conforme exposto na pesquisa de Bruno Bicego enquanto, a presunção do vínculo empregatício se aplica somente à categoria dos entregadores, garantindo a eles direitos básicos, tais como descanso e férias remuneradas, a disposição sobre transparência algorítmica se estende a todas as empresas que gerenciam trabalho por meio de algoritmos.

Doutra ponta, tem-se os Estados Unidos, no estado da Califórnia, onde também tentou-se regular o trabalho nas plataformas com a aprovação da Assembly Bill 5 (AB5), que estabelecia critérios mais rigorosos para classificação de trabalhadores como autônomos. Todavia, após intensa pressão das empresas de tecnologia, a Proposition 22 foi aprovada, fazendo com que os trabalhadores de

aplicativos mantivessem suas condições de autônomos, mas com algumas garantias mínimas, como seguro contra acidentes e um piso salarial durante o tempo efetivo de trabalho.

Ademais, é importante ressaltar que, a Proposition 22 criou um regime especial de trabalho para os motoristas de aplicativo, que perdem o direito aos benefícios gerais, porém, ganham benefícios específicos.

Além disso, a Proposition 22, como vêm sendo popularmente chamada nos Estados Unidos, também promete “rendimentos mínimos garantidos” de 120% do salário mínimo da Califórnia, aplicados em relação ao tempo do motorista engajado no aplicativo, nesse aspecto, vê-se similaridade com o texto mencionado supra acerca da PL 12/2024 apresentada no Brasil, onde um dos pontos colocados em pauta foi acerca dos rendimentos mínimos garantidos os trabalhadores por aplicativo, onde a proposta garante uma remuneração mínima de R\$32,10 por hora trabalhada.

2.3 Embate entre Inovação tecnológica e a Proteção dos Trabalhadores

Um dos principais pontos acerca da regulamentação das plataformas digitais é sobre conciliar a necessidade de proteger os trabalhadores com o desejo de não impedir ou atrasar a inovação tecnológica juntamente com o crescimento das empresas. De um lado, tem-se a flexibilidade proporcionada por essas plataformas onde criam-se oportunidades de emprego para milhões de pessoas,

principalmente em tempos de crise econômica, sendo utilizado como um trabalho subsidiário. Todavia, como já foi mostrado, se não houver a devida regulamentação, essa flexibilidade pode resultar em exploração e agravamento da desigualdade social, uma vez que os trabalhadores são deixados à margem dos seus direitos trabalhistas e sociais.

O embate entre inovação tecnológica e proteção trabalhista é um tema muito recorrente no Direito do Trabalho contemporâneo, Conforme afirma o jurista e advogado brasileiro, Fábio Konder Comparato, o Direito não pode ser um obstáculo ao progresso, mas tampouco pode ignorar a necessidade de garantir a dignidade dos trabalhadores, portanto, a solução, segundo Comparato, reside em um equilíbrio que privilegie a função social do trabalho sem que seja inibido o desenvolvimento econômico.

Conforme dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o Brasil tem hoje 1,7 milhão de pessoas trabalhando na informalidade como motoristas de aplicativo, taxistas e entregadores, este número é o dobro de seis anos atrás.

O crescimento que mais se destacou na pesquisa foi o dos entregadores de moto, de 33 mil em 2016, passaram a ser 383 mil em 2022, dentre estes, são em sua maioria, homens jovens e negros, que trabalham sem vínculo empregatício e, portanto, com nenhuma garantia trabalhistas, tampouco com o amparo estatal que deveria garanti-los condições mínimas de dignidade humana, sendo violados também os Direitos Humanos destes indivíduos, uma vez que, os dados do Ipea mostram que esses informais fazem jornadas mais longas que a média brasileira, mas recebem menos, a pesquisa mostra que no final de

2021, o rendimento médio de motoristas de aplicativo e taxistas foi de R\$ 1,9 mil, valor 30% menor que em 2016.

Além disso, os trabalhadores de aplicativo, estão expostos constantemente aos perigos do trânsito, nos últimos anos, enquanto cresceu o número de entregadores de moto, assim como cresceu também os acidentes. Em 2013, 88 mil motociclistas foram internados depois de sofrerem acidentes, já em 2022, foram 122 mil.

Portanto, conforme os dados mostrados supra, a falta de regulamentação adequada tem impactos negativos sobre a sociedade como um todo. Considerando que ao empregar trabalhadores em condições precárias, sem as condições adequadas e dignas de trabalho e sem os direitos trabalhistas previstos em nossa CLT, as plataformas digitais perpetuam um sistema de desigualdade econômica, ao passo que os trabalhadores ficam sem acesso aos seus direitos trabalhistas, como saúde e aposentadoria e também se encontram à margem da sociedade, uma vez que nem o estado nem as empresas oferecem condições dignas e humanas para que o trabalhador exerça sua atividade. Dessa forma, faz-se mister que o Estado desempenhe um papel proativo na criação de políticas que protejam esses profissionais, garantindo um equilíbrio entre a liberdade empresarial e a dignidade dos trabalhadores.

2.4 - Como anda a discussão acerca da PL 12/2024 nos dias atuais

Hoje, a discussão sobre o Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024, que regulamenta as atividades de motoristas e entregadores de plataformas digitais no Brasil, encontra-se em um momento de ajustes e debates recorrentes, recentemente, foi retirada a urgência

constitucional do projeto, o que permite que o texto seja analisado por comissões específicas na Câmara antes de ser votado, essa mudança foi vista como uma vitória parcial para motoristas e entregadores, que criticam diversos pontos do projeto.

Entre as principais críticas estão o piso salarial proposto de R\$ 32 por hora trabalhada, que poderia se transformar em teto, limitando os ganhos atuais, outros pontos controversos incluem a contribuição previdenciária obrigatória e a jornada de trabalho máxima de 12 horas por dia, as empresas de aplicativos também expressaram preocupação, destacando os impactos financeiros e operacionais do projeto, especialmente para plataformas menores

Ainda não há uma data definida para a votação final do projeto e a expectativa é que novas emendas e ajustes sejam feitos no texto. Enquanto isso, manifestações e articulações continuam, tanto por parte dos motoristas quanto de empresas do setor.

3. CONCLUSÃO

Em uma breve síntese do que foi discorrido, vê-se que o debate que ocorre em torno da regulação das plataformas digitais na era da uberização revela uma série de desafios complexos e urgentes que precisam ser abordados para proteger e garantir os direitos dos trabalhadores. O rápido crescimento dessas plataformas trouxe juntamente diversas mudanças significativas no mercado de trabalho, oferecendo flexibilidade e oportunidades de emprego, Contudo, também

levantando preocupações sobre segurança, remuneração e garantias de Direitos trabalhistas, assim como os Direitos Humanos mínimos dos indivíduos, estes previstos em nossa constituição, todavia, na prática, os trabalhadores por aplicativo, não possuem sequer condições mínimas de conforto e saúde para o exercício de suas atividades laborais.

A necessidade de regulamentação se torna cada vez mais urgente à medida que as lacunas deixadas na legislação trabalhista tradicional em relação ao trabalho digital se tornam aparentes diante das novas formas de emprego e organização do trabalho. A definição do status dos trabalhadores, a garantia de benefícios e direitos mínimos, e a responsabilidade das plataformas digitais são apenas algumas das questões importantes que precisam ser enfrentadas por meio de políticas públicas que regularizem as relações de trabalho dos empregados digitais.

Contudo, é importante reconhecer que a regulação das plataformas digitais não é uma questão simples e requer uma abordagem de forma equilibrada levando em consideração não apenas os interesses dos trabalhadores, mas também a dinâmica do mercado e a necessidade de promover a inovação e o crescimento econômico. Portanto o Projeto de Lei apresentado, PL 12/2024 deve ser pautada em garantir um ambiente de trabalho equitativo, com condições favoráveis ao trabalhador e a garantia dos direitos previstos na CLT, bem como suas garantias.

4. REFERÊNCIAS

OLIVEIRA, Ana Vanessa Lima de. A uberização como aprofundamento da informalidade: os desafios para a concretização do direito fundamental ao trabalho digno. 2022. 61 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2022

FERREIRA, Mariana Maciel Viana. Trabalhadoras domésticas uberizadas : uma análise dos desafios do direito do trabalho a partir da Plataforma Parafuzo. 2022. 67 f., il. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) — Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? Estudos Avançados, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111–126, maio. 2020. Quadrimestral. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv>.

BEZERRA, Mirthyani. “Uber” sem motorista? Empresa do Google lança serviço de carros autônomos. 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/10/14/uber-sem-motorista-waymo-one-lanca-servico-de-corridasautonomas.htm>.

Dados utilizados : <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/15073-estudo-revela-precarizacao-das-condicoes-de-trabalho-de-motoristas-e-entregadores-por-aplicativos>

Schenk Duque, Marcelo. Trabalho por aplicativos e subordinação algorítmica: Um embate entre o STF e o TST. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/coluna/dinamica-constitucional/403482/trabalho-por-aplicativos-e-subordinacao-algoritmica-embate-stf-e-tst>

Uberização do trabalho: entenda o que é e como surgiu <https://labnoticias.jor.br/2023/01/20/uberizacao-do-trabalho-entenda-o-que-e-e-como-ela-te-afeta/>

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 6. Ed. São Paulo, LTR, 2010.

Maurício Godinho Delgado: pensando o Brasil a partir do Direito do Trabalho - SITRAEMG <https://sitraemg.org.br/mauricio-godinho-delgado-pensando-o-brasil-a-partir-do-direito-do-trabalho/>

LIMA, Wesley Leonardo da Silva. Metamorfoses no mundo do trabalho: a uberização em questão. 2023. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Serviço Social) - Faculdade de Serviço Social, Curso de Serviço Social, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2023.

1. Comparato FK. A nova cidadania. Lua Nova [Internet]. 1993Apr;(28-29):85–106. Available from: <https://doi.org/10.1590/S0102-64451993000100005>

BÍCEGO, Bruno Ett. Volatilidade das plataformas digitais e vínculo empregatício: observações sobre a gig economy na Espanha após a entrada em vigor da Ley Rider. CEPI FGV Direito SP, 2021. Disponível em: <<https://medium.com/@fgvcepi/volatilidade-das-plataformas-digitais-e-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-222e2f10038>>.