

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
FACULDADE DE LINGUAGEM, CIÊNCIAS AGRÁRIAS E SOCIAIS
APLICADAS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

LUCIANO FERNANDES FERREIRA JUNIOR

DIREITOS TRABALHISTAS DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS:
Vínculo empregatício e proteção social

Pontes e Lacerda - MT
2025

LUCIANO FERNANDES FERREIRA JUNIOR

**DIREITOS TRABALHISTAS DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS:
Vínculo empregatício e proteção social**

Monografia submetida à Faculdade de linguagem,
ciências agrárias e sociais aplicadas – FALCAS,
Universidade Estadual do Mato Grosso, para
obtenção do título acadêmico de Bacharel em
Direito.

Orientador: Prof. Ms. FELIPE MICHELIN FORTES

Pontes e Lacerda - MT
2025

J95d Junior, Luciano Fernandes Ferreira.

DIREITOS TRABALHISTAS DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS: Vínculo empregatício e proteção social / Luciano Fernandes Ferreira Junior. - Pontes e Lacerda, 2025.
66f.: il.

Universidade do Estado de Mato Grosso "Carlos Alberto Reyes Maldonado", Direito/PLC - Pontes e Lacerda - Bacharelado -
Continua, Campus Universitário De Pontes E Lacerda.
Orientador: Prof. Me. Felipe Michelin Fortes.

1. Plataformas digitais. 2. vínculo empregatício. 3. regulação.
I. Fortes, Prof. Me. Felipe Michelin. II. Título.

UNEMAT / MTSCB

CDU 349.2

LUCIANO FERNANDES FERREIRA JUNIOR

**DIREITOS TRABALHISTAS DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS:
Vínculo empregatício e proteção social**

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Felipe Michelin Fortes
Curso de Direito/UNEMAT
Orientador

Prof. Fabio Ribas Terra
Curso de Direito/UNEMAT
Convidado

Prof. Joacir Mauro da Silva Junior
Curso de Direito/UNEMAT
Convidado

Aprovado em: 25/11/2025

RESUMO

Este trabalho analisa a (im)possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício de entregadores em plataformas digitais de entrega no Brasil à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, da evolução do conceito de subordinação e de evidências fático-digitais (logs, prints, ranqueamentos, bloqueios, metas e tarifação). Partindo do art. 6º da CLT (Lei 12.551/2011), que equipara a subordinação telemática à presencial, examina-se a organização do trabalho pelas plataformas e os efeitos da assimetria informacional. No plano jurisprudencial, identifica-se quadro não uniforme no TST: decisões que reconhecem o vínculo quando presentes direção e sanção por algoritmo, e decisões que o afastam diante de pessoalidade/habitualidade frágeis e maior autonomia. No comparado, a *Ley Rider* espanhola estabelece presunção relativa de laboralidade no *reparto* mediado por plataformas e direito de informação algorítmica; o precedente *Uber BV v Aslam* (UKSC, 2021) qualifica motoristas como *workers* e privilegia a realidade sobre rótulos contratuais. À luz da Constituição (arts. 1º, III e IV; 7º; 170), recomenda-se um desenho regulatório que combine transparência e explicabilidade algorítmica, devido processo em bloqueios, salvaguardas de SST/seguro, mecanismos previdenciários compatíveis com a intermitência e critérios objetivos/presunções relativas para reduzir litigiosidade, preservar a inovação e evitar competição por rebaixamento de proteção.

Palavras-chave: plataformas digitais; entregadores; vínculo empregatício; prova digital; regulação.

ABSTRACT

This dissertation examines the (im)possibility of recognizing an employment relationship between couriers and food-delivery platforms in Brazil under Articles 2 and 3 of the CLT (Brazilian Labor Code), considering the evolution of “subordination” and the role of digital evidence (logs, screenshots, rankings, blocks, targets, and pricing). Building on CLT Article 6 (Law 12,551/2011), which equates telematic and face-to-face subordination, it analyzes platform-based work organization and information asymmetries. Jurisprudence from the Superior Labor Court (TST) remains non-uniform: some rulings recognize employment where algorithmic direction and sanctions are proven; others deny it when personal service/habituality appear weak and autonomy prevails. In comparative perspective, Spain’s *Ley Rider* creates a rebuttable presumption of employee status in platform-mediated delivery and strengthens algorithmic transparency to worker representatives; the UK Supreme Court’s **Uber BV v Aslam** (2021) classifies drivers as *workers* and privileges factual reality over contractual labels. In line with Brazil’s Constitution (arts. 1, III and IV; 7; 170), the paper recommends a regulatory design that combines algorithmic transparency and explainability, due process in deactivations, OSH/insurance safeguards, social security mechanisms tailored to intermittent earnings, and objective criteria/rebuttable presumptions to reduce litigation, preserve innovation, and prevent a race to the bottom in labor protection.

Keywords: digital platforms; couriers; employment status; digital evidence; regulation.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ADPF — Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
- Ag-AIRR — Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
- CF — Constituição da República Federativa do Brasil
- CF/88 — Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
- CLT — Consolidação das Leis do Trabalho
- CPF — Cadastro de Pessoas Físicas
- Covid-19 — Doença do Coronavírus 2019
- EPI — Equipamento de Proteção Individual (pl.: EPIs)
- ERA — *Employment Rights Act* (Reino Unido)
- ET — *Estatuto de los Trabajadores* (Espanha)
- FGTS — Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
- GPS — *Global Positioning System* (Sistema de Posicionamento Global)
- IA — Inteligência Artificial
- IPEA — Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
- LGPD — Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
- MTE — Ministério do Trabalho e Emprego
- PL — Projeto de Lei
- PLP — Projeto de Lei Complementar
- PNAD — Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Contínua)
- RR — Recurso de Revista
- RRAg — Recurso de Revista com Agravo
- STF — Supremo Tribunal Federal
- SST — Saúde e Segurança do Trabalho
- TRT — Tribunal Regional do Trabalho
- TST — Tribunal Superior do Trabalho
- UKSC — *Supreme Court of the United Kingdom* (Suprema Corte do Reino Unido)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
CAPÍTULO 1. A RELAÇÃO DE EMPREGO NO DIREITO DO TRABALHO	10
1.1. Conceito e elementos caracterizadores da relação empregatícia	10
1.1.1 Pessoa física	11
1.1.2 Pessoaalidade.....	12
1.1.3. Onerosidade.....	13
1.1.4. Não eventualidade.....	14
1.1.5. Subordinação.....	15
1.1.6. Aplicação dos requisitos ao trabalho mediado por plataformas	16
1.2. Evolução histórica do conceito de subordinação	19
1.3. Dignidade humana, valor social do trabalho e livre iniciativa.....	19
CAPÍTULO 2. A REALIDADE DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS NO BRASIL	21
2.1. Surgimento e crescimento das plataformas digitais	21
2.2. Condições de trabalho e ausência de vínculo formal.....	23
2.3. Debate doutrinário sobre a subordinação algorítmica.....	26
CAPÍTULO 3. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL E COMPARADA.....	29
3.1. Jurisprudências sobre o vínculo empregatício dos entregadores.....	29
3.1.1. Primeiro caso analisado	29
3.1.2. Segundo caso analisado	31
3.1.3. Terceiro caso analisado	32
3.1.4. Quarto caso analisado	33
3.1.5. Quinto caso analisado.....	34
3.1.6. Parâmetros constitucionais do STF	35
3.2. A “Ley Rider” na Espanha	36
3.3. O caso Uber BV v Aslam no Reino Unido	37
3.3.1. O que é <i>worker</i> no direito inglês	38
3.4. Considerações sobre a viabilidade de regulamentação no Brasil.....	40
CONCLUSÃO.....	44
REFERÊNCIAS.....	47
ANEXO A – PLP 12/2024 – Transporte de passageiros	51
ANEXO B – PL 2.479/2025 - Entregadores, delivery	57

INTRODUÇÃO

As plataformas digitais de intermediação de entregas, como iFood, Rappi, 99Food, Loggi, remodelaram a organização do trabalho, convertendo a distribuição de tarefas em operações feitas por aplicativos e algoritmos de gerenciamento com sistemas de reputação.

O gerenciamento por algoritmos distribui pedidos, monitora desempenho e aplica incentivos e sanções, muitas vezes com baixa transparência quanto aos critérios utilizados. Dados oficiais recentes indicam crescimento expressivo do contingente ocupado em atividades mediadas por plataformas entre 2022 e 2024, fenômeno que se intensificou com os efeitos socioeconômicos da pandemia de Covid-19 e a elevação do desemprego, levando muitos trabalhadores a buscarem nos aplicativos uma fonte de renda. Esse aumento rápido e contínuo exige atenção regulatória, de modo a definir com clareza direitos e deveres das empresas e dos trabalhadores no âmbito dessa relação.

No plano jurídico, desde a Lei 12.551/2011 o ordenamento passou a equiparar a subordinação exercida por meios telemáticos à exercida por meios pessoais e diretos, o que projeta efeitos relevantes na aferição do vínculo empregatício no trabalho por plataformas:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único: Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 1943, CLT, art. 6º, parágrafo único, com redação dada pela Lei nº 12.551/2011)

Durante a pandemia, medidas específicas de proteção aos entregadores foram instituídas pela Lei 14.297/2022, voltadas sobretudo a saúde e segurança como EPIs, seguro contra acidentes e acesso a instalações sanitárias, limitadas ao período de emergência sanitária. Findo o período excepcional, persistem lacunas quanto à proteção social mínima e quanto aos critérios jurídicos para qualificar ou afastar o vínculo de emprego em atividades de entrega mediadas por plataformas.

Sob a aparência de maior autonomia, o arranjo das plataformas tende a transferir custos e riscos ao trabalhador e a intensificar o controle por métricas de aceitação e cancelamento, ranking e bloqueios, mascarando o assalariamento e recrudescendo a sujeição (ANTUNES; Filgueiras). Do ponto de vista jurídico, identificada a subordinação, afasta-se a classificação

como trabalho autônomo, pois subordinação e autonomia são antagônicas (KALIL, 2020, p. 179-180). Nesse contexto, é frequente a inexistência de vínculo formal e, por consequência, a ausência de garantias típicas do regime celetista como férias, 13º, FGTS e de um modelo previdenciário ajustado à intermitência de ganhos. A solução, contudo, permanece casuística, a depender das provas sobre pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

O presente trabalho apresenta como objetivo geral analisar a (im)possibilidade de reconhecimento do vínculo dos entregadores sob a ótica dos artigos 2º e 3º da CLT, bem como avaliar mecanismos de proteção social quando o vínculo não se configura.

Como objetivos específicos, busca-se sistematizar os elementos caracterizadores da relação de emprego e a evolução da subordinação, descrever a organização do trabalho e as condições laborais nas plataformas de entrega, inventariar e contrastar decisões do TST e parâmetros do STF relevantes aos entregadores, comparar experiências estrangeiras como a Ley Rider da Espanha e o caso Uber BV v Aslam e propor diretrizes normativas para o contexto brasileiro.

O tema é socialmente relevante, com um contingente expressivo de trabalhadores que aumenta a cada dia, expostos a riscos de acidentes, doenças e bloqueios unilaterais, além de arcarem com todos os custos de seu trabalho e dos equipamentos necessários. Também é juridicamente sensível, por causar tensão entre livre iniciativa, concorrência e proteção do trabalho. A uniformização e regulamentação desse tipo de relação de emprego diminuiria a insegurança jurídica quanto a titularidade de direitos laborais e previdenciários.

A metodologia empregada foi qualitativa, bibliográfica e documental, com análise de artigos científicos, Constituição Federal, leis, decisões do TST e STF e comparações com leis e decisões estrangeiras.

Portanto, esta pesquisa abordará o trabalho por plataformas de entrega como fenômeno que provoca alterações profundas na estrutura negocial e na morfologia do trabalho no Brasil, com foco nos elementos caracterizadores da relação de emprego, já que a problemática central está no fato de esses trabalhadores frequentemente não possuírem vínculo, ficando sem a tutela celetista, e no conflito doutrinário e jurisprudencial sobre a subordinação algorítmica e a proteção social dos entregadores. Para tanto, o presente trabalho está dividido em três capítulos: o primeiro reconstitui a relação de emprego no Direito do Trabalho, conceito, elementos do art. 3º da CLT, evolução da subordinação e princípios constitucionais. O segundo trata da realidade

dos entregadores de aplicativos no Brasil como surgimento e crescimento das plataformas, condições de trabalho e debate sobre subordinação algorítmica. Já o terceiro reúne jurisprudência do TST e STF aplicável a entregadores e realiza análise apenas para fins comparativos com a *Ley Rider* da Espanha e o caso *Uber BV v Aslam* do Reino Unido, encerrando com conclusões e recomendações legislativas.

CAPÍTULO 1. A RELAÇÃO DE EMPREGO NO DIREITO DO TRABALHO

Este capítulo apresenta o marco dogmático da relação de emprego no Brasil, a partir dos arts. 2º e 3º da CLT e do método da primazia da realidade. Parte-se da definição legal de empregado e empregador, com a consequente assunção dos riscos da atividade econômica pelo tomador e do conjunto de requisitos clássicos da pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação como critérios de qualificação do vínculo. Considera-se, ainda, a atualização interpretativa do art. 6º da CLT, que equipara os meios telemáticos e informatizados de comando e controle aos meios presenciais e diretos, ponto decisivo para analisar arranjos mediatos por aplicativos e algoritmos. O capítulo também situa esses elementos à luz dos fundamentos constitucionais da dignidade humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e dos direitos sociais, indicando que a livre iniciativa convive com deveres mínimos de proteção. A partir dessa base, os tópicos seguintes detalham os requisitos da pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, incluindo sua evolução objetiva, estrutural e a dimensão telemática, além do papel do empregador na assunção de riscos e das consequências práticas para o trabalho mediado por plataformas de entrega.

1.1. Conceito e elementos caracterizadores da relação empregatícia

A relação de emprego, conforme a CLT, exige a presença de alguns elementos como pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. A aferição é fático-jurídica e orientada pela primazia da realidade. Na síntese de Maurício Godinho Delgado, “Os elementos fáticos jurídicos componentes da relação de emprego são cinco” (DELGADO, 2019). O artigo 3º da CLT define empregado como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual ao empregador, sob sua dependência e mediante salário, enquanto o artigo 2º conceitua o empregador como quem assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços. Tais conceitos permanecem como matriz para o exame de vínculos em atividades laborais.

À luz dessas definições legais e do método da primazia da realidade, a caracterização do vínculo empregatício requer a verificação cumulativa dos cinco requisitos já apresentados. Para conferir rigor analítico à pesquisa e evitar confusões vamos, a seguir, ao exame individualizado de cada requisito, destacando seu conteúdo jurídico, seus critérios de prova e suas implicações práticas.

1.1.1 Pessoa física

O primeiro requisito da relação de emprego é a pessoa física do trabalhador. De acordo com o art. 3º da CLT, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, CLT, 1943, art. 3º). Trata-se de marcador subjetivo do campo de incidência do Direito do Trabalho: a tutela recai sobre a energia de trabalho humana, não sobre a atividade de uma pessoa jurídica prestadora de serviços (DELGADO, 2019).

É importante distinguir trabalho por pessoa física de pessoalidade. O primeiro identifica quem ocupa o polo do empregado, uma pessoa natural, já a pessoalidade, tratada no item seguinte, diz respeito ao modo de execução e a infungibilidade do prestador. Assim, é possível haver prestação por pessoa física sem pessoalidade robusta, hipótese que, ausentes os demais elementos, não perfaz o vínculo. Por isso a análise é sequencial, confirma-se, primeiro se há pessoa natural no polo prestador, depois, os demais requisitos.

Esse requisito também explica por que a interposição de pessoa jurídica, por exemplo a “pejotização” ou MEI padronizado, não altera por si só, a natureza do vínculo. Prevalece a primazia da realidade, se os fatos revelam prestação por pessoa natural, com dependência e remuneração, formas societárias não têm o condão de afastar a proteção trabalhista mínima (DELGADO, 2019). A própria CLT reforça esse antídoto anti-fraude: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos desta Consolidação” (BRASIL, CLT, art. 9º).

Em termos probatórios, a presença da pessoa física costuma emergir de elementos como, documentos pessoais exigidos para o cadastro (CPF, RG, CNH), registros funcionais, recibos de pagamento em nome do trabalhador, controles de frequência em sua matrícula, comunicações dirigidas ao próprio trabalhador e responsabilização direta por condutas como advertências e suspensões. Esses indícios demonstram que a contratação recaiu sobre a pessoa natural, e não sobre uma organização empresarial autônoma.

Se a prestação de serviços é realizada por verdadeira pessoa jurídica que organiza meios próprios, assume riscos, possui clientela e autonomia gerencial, o requisito deixa de se verificar, abrindo espaço para figuras do direito civil e empresarial. A mesma cautela vale para cooperativas autênticas, quando há efetiva autogestão, rateio e inexistência de direção externa, a contratação não se enquadra na moldura empregatícia. Em qualquer hipótese, contudo, vigora o controle de realidade fático-jurídica, rótulos formais não prevalecem contra fatos (DELGADO, 2019).

A identificação da pessoa física cumpre função delimitadora e garantística, delimita o âmbito da proteção trabalhista e impede que estratégias formais, a exemplo da pejotização padronizada, esvaziem a incidência de normas de ordem pública.

1.1.2 Pessoaalidade

A pessoaalidade é o requisito que confere caráter *intuitu personae* à relação de emprego, o trabalho deve ser prestado pela própria pessoa do trabalhador, não sendo admitida sua substituição intermitente por terceiros ao longo do pacto, salvo hipóteses pontuais, ocasionais e com anuência do empregador. Nas palavras da doutrina:

A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente — circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado —, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico. (DELGADO, 2019, p. 339).

Distingue-se do requisito anterior, é possível haver pessoa natural contratada sem pessoaalidade por exemplo o prestador que pode se fazer substituir amplamente, caso em que não se forma o vínculo. Também se diferencia da subordinação, pode existir prestação pessoal sem sujeição ao poder diretivo ao exemplo de um artista contratado para apresentação única, o que afasta o liame empregatício.

Indicam pessoaalidade, no cotidiano contratual a exigência de execução diretamente pelo trabalhador identificado no ajuste, a recusa do tomador em aceitar substituto não autorizado, a responsabilização direta do mesmo indivíduo por desempenho, qualidade e disciplina e rotinas de controle vinculadas ao próprio prestador como pontos, metas e advertências. Por outro lado, ampla liberdade de substituição, típica do trabalho autônomo e empreitada, aponta contra a pessoaalidade.

A participação episódica de auxiliares, aprendizes ou ajudantes não elimina, por si, a pessoaalidade, desde que o núcleo essencial da prestação permaneça infungível e sob execução do trabalhador. O que desnatura o requisito é a fungibilidade estrutural com rodízio e substituição habitual sem controle do tomador, e não a colaboração eventual.

A pessoaalidade protege o núcleo humano da prestação e evita que arranjos formais, como a intermediação por pessoa jurídica ou a terceirização sem causa, esvaziem o âmbito de incidência da CLT. Em linha com o art. 9º da CLT, atos destinados a desvirtuar ou fraudar a aplicação protetiva são nulos, devendo prevalecer a primazia da realidade.

1.1.3. Onerosidade

A onerosidade é o requisito objetivo que qualifica a prestação de trabalho como troca econômica, há trabalho prestado pelo empregado e contraprestação pecuniária pelo empregador. A CLT parte dessa lógica ao conceituar empregado como “pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e **mediante salário**” (BRASIL, CLT, 1943, art. 3º, grifo nosso). Do ponto de vista dogmático, a onerosidade se expressa pelo salário, contraprestação principal paga diretamente pelo empregador e, em sentido amplo, pela remuneração, que pode abranger outras parcelas vinculadas ao contrato e ao trabalho, nos termos do caput do art. 457 da CLT:

Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.” (BRASIL, CLT, 1943, art. 457).

Delgado caracteriza a onerosidade como traço econômico estrutural do vínculo, deixando claro que à força de trabalho colocada à disposição deve corresponder contrapartida econômica traduzida no conjunto salarial.

A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. (...) Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada. (DELGADO, 2019)

A distinção entre parcela remuneratória (retributiva) e indenizatória importa para o reconhecimento (ou não) do caráter salarial. Delgado sintetiza o critério de forma precisa:

É preciso que a utilidade seja fornecida preponderantemente com intuito retributivo, como um acréscimo de vantagens contraprestativas ofertadas ao empregado. Se as causas e objetivos contemplados com o fornecimento forem diferentes da ideia de retribuição pelo contrato (contraprestação, portanto), desaparece o caráter salarial da utilidade ofertada. (DELGADO, 2019)

O Salário é a contraprestação principal paga diretamente pelo empregador, seja fixo, por hora, por peça e tarefa, por produção, comissões, e a remuneração pode abranger, além do salário, outras parcelas decorrentes do contrato e do trabalho, observadas as regras legais. A forma de cálculo, seja por mês, hora, peça, corrida ou entrega não descaracteriza a onerosidade, pagamento por tarefa é típico em diversos setores e, sendo habitual e devido, preenche o requisito. Em contraste, reembolsos como combustível, pedágio, manutenção, quando configurados como indenização de custos, não constituem salário, e sua existência não afasta o dever de contraprestação remuneratória pelo serviço.

A onerosidade se demonstra por recibos, extratos de repasse, contracheques, históricos de pagamentos no aplicativo, políticas de preços e relatórios periódicos que evidenciam o nexo entre trabalho executado e valores devidos. O caráter habitual do pagamento reforça o requisito. O rótulo não prevalece contra a realidade, valores nomeados como ajuda de custo ou prêmios que, na prática, remuneram desempenho e tempo tendem a integrar a remuneração.

Não há onerosidade quando a prestação é gratuita, como em trabalho benévolo autêntico, ou quando a quantia recebida é estritamente indenizatória, assim como ressarcimento puro de despesas, sem qualquer parcela retributiva.

A onerosidade funciona como o centro do contrato de trabalho, confirma o caráter sinalagmático da relação entre trabalho e salário, e serve de base para direitos como férias, 13º, FGTS e adicional de horas, entre outros. Sua presença, ao lado dos demais requisitos compõe o quadro cumulativo necessário à qualificação empregatícia.

1.1.4. Não eventualidade

A não eventualidade ou habitualidade qualifica a prestação como parte normal da dinâmica do tomador, não exige trabalho diário ou jornada fixa, mas reiterada inserção da atividade do trabalhador nos fins do empreendimento. A CLT positiva o requisito no conceito legal de empregado: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, CLT, 1943, art. 3º, grifo nosso).

No plano dogmático, a eventualidade foi historicamente explicada por correntes teóricas que ajudam o intérprete a distinguir o que é episódico do que se integra ao ciclo produtivo. Como sistematiza Delgado:

As principais teorias informadoras da noção de eventualidade (e, consequentemente, da noção de não eventualidade) são: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica. (DELGADO, 2019)

A opção legislativa da CLT não adota a teoria da descontinuidade como critério, e, na prática, recomenda-se combinar as demais perspectivas conforme o caso concreto. Sobre a teoria rejeitada, o autor esclarece:

A teoria da descontinuidade considera que eventual será o trabalhador que se vincula, do ponto de vista temporal, de modo fracionado ao tomador, em períodos entrecortados, de curta duração. (DELGADO, 2019)

Dito isso, temos o efeito prático: trabalho periódico em dias certos como apenas aos fins de semana, mas reiterado ao longo de meses, não se torna eventual só porque é intermitente. Nas palavras de Delgado:

Desse modo, à luz da Consolidação, um trabalhador que preste serviços ao tomador, por diversos meses seguidos, mas apenas em domingos ou fins de semana, não poderia se configurar como trabalhador eventual, em face da não absorção, pela CLT, da teoria da descontinuidade. (DELGADO, 2019)

Em síntese, o intérprete deve aferir habitualidade pela integração do serviço aos fins do empreendimento, não por meros recortes de calendário, e pela fixação jurídica do trabalhador ao tomador, reservando a noção de eventualidade aos serviços estranhos à atividade normal ou ligados a eventos específicos. Isso se alcança por uma avaliação combinada das teorias, aplicadas ao conjunto probatório do caso concreto em análise.

1.1.5. Subordinação

A subordinação é o elemento que separa, na prática, o trabalho empregado do autônomo, ela indica quem dirige a maneira de executar a prestação. Quando o poder de direção sobre o modo de executar o serviço está com o tomador, tende-se ao vínculo, quando permanece com o próprio profissional, afasta-se a relação empregatícia. Delgado resume a função distintiva do critério e conclui que a desconstituição de contratos civis supõe a evidência da subordinação jurídica.

O marco distintivo firmado pela subordinação, no contexto das inúmeras fórmulas jurídicas existentes para a contratação da prestação de trabalho, permite ao operador jurídico cotejar e discriminar, com êxito, inúmeras situações fático-jurídicas próximas. O cotejo de hipóteses excludentes (trabalho subordinado versus trabalho autônomo) abrange inúmeras situações recorrentes na prática material e judicial trabalhista: trabalhadores autônomos prestando serviços habituais a empresas (como profissionais de consultoria, auditoria, contabilidade, advocacia, etc.); trabalhadores autônomos pactuando a confecção de obra certa para determinado tomador (empreitada); representantes comerciais ou agentes e distribuidores regidos por legislação própria; contratos de parcerias rurais, etc. Em todos esses casos (inclusive nos contratos autônomos mencionados no novo art. 442-B da CLT, que foi inserido pela Lei de Reforma Trabalhista de 2017), a desconstituição do contrato civil formalmente existente entre as partes supõe a evidência da subordinação jurídica, em detrimento do caráter autônomo aparente de que estaria se revestindo o vínculo. (DELGADO, 2019)

A doutrina contemporânea trabalha com três dimensões complementares do fenômeno, a clássica com ordens diretas e fiscalização cotidiana, a objetiva com integração do trabalho aos fins do empreendimento e a estrutural com inserção do trabalhador na organização e *modus operandi* da empresa. Delgado descreve que, na essência, é trabalhador subordinado tanto o que

se submete à intensa pletora de ordens como o que realiza objetivos empresariais sem incessantes ordens diretas e aquele que se acopla estruturalmente à organização, incorporando sua cultura.

Essa leitura foi normativamente assimilada quando a CLT passou a equiparar os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos:

o novo preceito incorporou, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e estrutural [...] permitindo considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. (DELGADO, 2019)

Ao traçar a linha com o trabalho autônomo, Delgado adverte que um “mínimo de diretrizes e avaliações básica[...] não descaracteriza a autonomia” (DELGADO, 2019) o que é incompatível com a autonomia é a “intensidade e repetição de ordens” no cotidiano da prestação do. Sendo assim, executar um serviço ao qual se recebe ordens cotidianas faz desaparecer a noção de autonomia e nos mostra subordinação.

A identificação da subordinação pode decorrer tanto de comandos diretos quanto de gestão mediada por tecnologias, pois o teletrabalho e o trabalho a distância “podem se caracterizar [...] pela presença da subordinação — esta especialmente em suas dimensões objetiva e estrutural” (DELGADO, 2019)

A contratação como autônomo só afasta o vínculo quando o trabalhador conserva de fato a direção de sua prestação, define modo, tempo, meios e assunção de riscos sem que se verifiquem as dimensões de subordinação. É a lógica da primazia da realidade, sendo assim, rótulos contratuais não prevalecem se, no cotidiano, emergem os elementos típicos da relação de emprego. O art. 442-B da CLT aponta para o autônomo real e efetivo, mas se a prática revela convergência dos cinco elementos, a forma não impede o reconhecimento do vínculo (DELGADO, 2019; CLT, art. 9º e art. 442-B).

A subordinação amplia a capacidade do Direito do Trabalho de separar o que é emprego do que é autonomia, sem reduzir a autonomia onde ela realmente exista. Assim, contratos verdadeiramente autônomos permanecem fora da CLT, já situações em que a empresa detém o poder diretivo, ainda que mediado por tecnologia, tendem a ser atraídas para a proteção empregatícia.

1.1.6. Aplicação dos requisitos ao trabalho mediado por plataformas

Expostos os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego, passa-se a aplicá-los ao arranjo organizacional típico das plataformas de entrega. Em geral, no trabalho por aplicativos, a personalidade costuma emergir do cadastro individual e da reputação vinculada ao CPF do trabalhador, a não eventualidade decorre da inserção reiterada na atividade-fim da plataforma, a onerosidade está presente na remuneração por tarefa concluída, com retenção pela plataforma, e a subordinação pode manifestar-se por meios telemáticos

Conforme dispõe o art. 6º da CLT, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

A exigência de prestação por pessoa física cumpre função delimitadora da tutela trabalhista, ou seja, se protege a energia de trabalho humana e não serviços prestados por organizações empresariais. A personalidade, por sua vez, traduz a infungibilidade do trabalhador contratado, quer dizer que a execução deve ser pessoal, não delegável, salvo hipóteses pontuais e consentidas. Conforme já exposto, para Maurício Godinho Delgado, a relação de emprego é *intuitu personae* justamente porque a substituição intermitente por terceiros descaracteriza o segundo elemento fático-jurídico da relação (DELGADO, 2019).

Esse raciocínio aplica-se com pertinência ao trabalho mediado pelo ambiente das plataformas, o cadastro individual do entregador como nome, foto, placa, veículo e o sistema de reputação atrelados ao CPF e ao perfil são indícios relevantes da personalidade, pois a nota e as sanções são ligadas diretamente ao indivíduo, revelam infungibilidade prática do prestador, com sanções e notas atreladas à sua pessoa.

A onerosidade é inerente ao contrato de trabalho, a relação de emprego supõe contrapartida econômica, o salário. Em formulação objetiva e precisa, “a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado.” (DELGADO, 2019, p. 346) Nas plataformas, embora a remuneração assuma forma tarifada por tarefa e a empresa retenha percentual, subsiste o núcleo remuneratório, e, portanto, a onerosidade.

Além disso, os custos relevantes como combustível, manutenção, depreciação de veículos e demais ferramentas de trabalho, EPIs, dados móveis e todos os outros custos relacionados a execução do serviço são arcados pelo trabalhador. O ponto jurídico sensível nesse modelo é a alocação de riscos da atividade econômica, que pela CLT, cabem ao empregador e nas plataformas, busca-se transferi-los ao prestador. A análise do caso concreto deve identificar se há autêntica parceria comercial entre iguais ou se a dependência econômica impõe redistribuição dos riscos a quem dirige a operação.

A não eventualidade ou habitualidade, não exige trabalho diário ou horário fixo, bastando que o serviço integre, com reiterada prestação, a atividade normal do tomador. A doutrina sistematiza o tema por teorias como descontinuidade, evento, fins do empreendimento e fixação jurídica, prevalecendo no Brasil uma leitura combinada que privilegia a continuidade material da prestação, como expõe Delgado ao revisitar essas construções (DELGADO, 2019). Em plataformas de entrega, a prestação frequente e integrada ao núcleo do negócio costuma evidenciar a não eventualidade. A prova digital como registros de corridas, horas logado, mapas, rotas e entregas realizadas é particularmente útil à demonstração desse elemento.

A subordinação, elemento central de distinção entre emprego e autonomia, aqui nos serviços por plataforma se difere da subordinação direta que se está habituado, mas basicamente se traduz como o acolhimento do poder diretivo do empregador em organizar, dirigir, fiscalizar e disciplinar. Na formulação de Renan Kalil:

A subordinação é reflexo do poder de direção do empregador, sendo analisada sob o viés objetivo, dado que não recai na pessoa do trabalhador, mas na forma pela qual o trabalho é realizado. É possível a caracterização do trabalho autônomo com alguns dos elementos presentes na relação de emprego, como a onerosidade e a pessoalidade. Contudo, a identificação da subordinação afasta qualquer possibilidade de a atividade realizada pelo trabalhador ser classificada como trabalho autônomo. Nesse sentido, pode-se afirmar que um é a antítese do outro. (KALIL, 2020, p. 179 180).

No trabalho em plataformas, esse poder tende a se objetivar por controles e meios telemáticos e parametrizações algorítmicas como distribuição de chamadas, incentivos econômicos, bloqueios, ranqueamento, metas de aceitação ou cancelamento e mensagens padronizadas. A recusa sistemática de chamados pode reduzir prioridade ou implicar desativação e a baixa nota do cliente desencadeia advertências. Esse fenômeno é descrito pela doutrina contemporânea como subordinação algorítmica, expressão que, embora recente, harmoniza se com a equiparação normativa entre subordinação presencial e telemática já positivada no art. 6º da CLT.

A literatura empírica reforça que a governança por aplicativo e algoritmo intensifica disponibilidade e dependência econômica. Como sintetiza Viviane Vidigal ao estudar entregadores e motoristas: “A conformação do(a) trabalhador(a) por demanda produz um(a) trabalhador(a) ideal, aquele(a) disponível ininterruptamente para o trabalho.” (VIDIGAL, 2021). Essa dinâmica indica que a subordinação pode se expressar menos por ordens diretas e mais por mecanismos de gestão digital sem a perda de sua natureza jurídica.

Em suma, a verificação concreta desses elementos, pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, continua sendo a matriz para aferição do vínculo

empregatício em contextos tradicionais e plataformizados, sempre sob o método da primazia da realidade.

1.2. Evolução histórica do conceito de subordinação

O conceito de subordinação, originalmente centrado no comando presencial e direto, vem sendo reinterpretado para abarcar modalidades objetivas e estruturais de inserção do trabalhador na dinâmica da empresa. No ordenamento brasileiro, a Lei 12.551/2011 positivou a subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados como equivalente a pessoal e direta, o que tem especial relevância nas plataformas digitais, nas quais o controle é mediado por aplicativos, métricas e reputação. Em termos analíticos, a doutrina distingue subordinação clássica (ordens e fiscalização), objetiva (integração aos fins empresariais) e estrutural (inserção na organização).

Conforme alteração na CLT, “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” (BRASIL, CLT, 1943, art. 6º, parágrafo único, redação dada pela Lei nº 12.551/2011)

Na literatura sobre plataformas, Kalil destaca o papel diretivo dos sistemas digitais e completa a necessidade de leitura protetiva nesses arranjos:

Os algoritmos ocupam papel de gerenciar a mão de obra, sendo que a intensidade na coordenação e controle dos trabalhadores varia em cada empresa[...] uma acentuada desigualdade econômica entre os trabalhadores e as empresas proprietárias de plataformas indica a importância da aplicação do Direito do Trabalho nessas relações. (KALIL, 2020, p. 20).

Esses trechos dão o elo normativo-doutrinário para a noção de subordinação algorítmica, a direção empresarial pode se manifestar por roteirização, metas, ranqueamentos e bloqueios. Instrumentos telemáticos que não perdem a natureza de comando e controle.

A interpretação dos casos envolvendo entregadores deve resguardar os fundamentos da República como os artigo 1º, III e IV, a dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e os direitos sociais do artigo 7º da CF, que guiam o desenho de proteção mínima, mesmo quando não há vínculo.

1.3. Dignidade humana, valor social do trabalho e livre iniciativa

O art. 1º, III e IV, da Constituição consagra a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República. “A República Federativa do Brasil [...] tem como fundamentos: III – a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.” (BRASIL, 1988)

A jurisprudência constitucional tem afirmado que a livre iniciativa não é uma liberdade negativa absoluta, ela coexiste com deveres de proteção social mínima e com a vedação de restrições desproporcionais à atividade econômica. No contexto das plataformas, isso implica calibrar deveres de segurança, transparência e previdência sem abolir a inovação e a concorrência. A orientação constitucional à luz do art. 6º da CLT, legitima que mecanismos telemáticos de comando sejam tratados como expressão do poder diretivo, impondo contrapesos de proteção.

Mesmo quando não se reconhece vínculo celetista, os direitos sociais do art. 7º oferecem parâmetros interpretativos para o desenho de salvaguardas legais e contratuais como remuneração digna, saúde e segurança, repouso, proteção em face da automação e seguro contra acidentes. “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, **além de outros que visem à melhoria de sua condição social** [...]” (BRASIL, 1988, grifo nosso)

A experiência da Lei 14.297/2022, ainda que limitada apenas ao período de pandemia, evidencia um caminho de tutela setorial em situações de risco elevado ou emergência sanitária. Conforme a norma, “As empresas de aplicativo de entrega deverão contratar seguro contra acidentes, sem franquia, em benefício do entregador [...]” (BRASIL, 2022, art. 2º). A legislação também assegurava medidas de proteção social, pois exigia que as empresas “Deverão assegurar aos entregadores acesso a instalações sanitárias e água potável [...]” (BRASIL, Lei 2022, art. 3º).

CAPÍTULO 2. A REALIDADE DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS NO BRASIL

Este capítulo trata do surgimento e crescimento das plataformas de entrega, examina as condições de trabalho e a ausência de vínculo formal, jornadas, custos, riscos, renda e a experiência pontual da Lei 14.297/2022. E aborda o debate sobre subordinação algorítmica, com foco no gerenciamento por aplicativo com distribuição, métricas, bloqueios e na assimetria informacional, prova digital para a qualificação jurídica nos casos concretos.

2.1. Surgimento e crescimento das plataformas digitais

No Brasil, os serviços de entrega mediados por aplicativos emergem ao longo da década de 2010. Entre os pioneiros, o aifome foi criado em Maringá em 2007, a primeira onda nacional consolida-se com o iFood em 2011, o Uber Eats iniciou operações em 2016 em São Paulo e encerrou o delivery de restaurantes no país em março/2022, a Rappi entrou no mercado brasileiro em 2017 e a 99Food operou entre 2019 e 2023, com relançamento anunciado em 2025.

Plataformas de entrega constituem mercados de múltiplos lados, nos quais a utilidade do serviço cresce com os efeitos de rede e com estratégias de subsídio cruzado, quanto mais restaurantes e consumidores aderem, maior o fluxo de pedidos e a atratividade para trabalhadores, o que amplia o poder de coordenação da plataforma sobre as regras de acesso e de precificação.

Essa dinâmica é reforçada por elevada concentração e por uma dominância setorial que reduz alternativas de intermediação, criando dependências econômicas e informacionais no ecossistema. No plano da organização do trabalho, prevalece o gerenciamento algorítmico, o aplicativo distribui chamadas, monitora desempenho, aplica preços dinâmicos e opera sistemas de reputação, combinando incentivos e punições com baixa transparência sobre critérios.

Estudos de avaliação institucional do setor no Brasil registram assimetrias informacionais e dificuldade de recurso frente a decisões automatizadas, o que evidencia lacunas de gestão justa e devido processo.

Nesse arranjo, promoções, metas e bônus funcionam como mecanismos de mobilização contínua da força de trabalho, induzindo disponibilidade prolongada e competição permanente por chamadas, exatamente a lógica sinteticamente captada por Kalil ao apontar que “os algoritmos ocupam papel de gerenciar a mão de obra; a intensidade do controle varia em cada empresa”. (KALIL, 2020).

Entre 2012 e 2022, os motociclistas ocupados em malote e entregas passaram de 54,8 mil, cerca de 11% dos motociclistas, para 353,5 mil, cerca de 36%, em um contexto em que o total de motociclistas quase dobrou, indo de 501,8 mil para 981,1 mil e o peso dos mototaxistas caiu de 53% para 24,5%, sinal de reconfiguração do segmento rumo ao delivery mediado por plataformas.

Distribuição de motociclistas por setor de atividade – Brasil

2A – Painel A: motociclistas

Ano	Total de motociclistas	Transporte de passageiros		Malote e entregas		Comércio		Alimentação	
		Quantidade	%	Quantidade	%	Quantidade	%	Quantidade	%
2012	501.801	265.737	53,0	54.823	10,9	99.086	19,7	32.332	6,4
2015	495.091	259.047	52,3	45.369	9,2	89.011	18,0	52.995	10,7
2018	666.970	265.780	39,8	95.555	14,3	143.469	21,5	103.050	15,5
2020	737.744	221.298	30,0	234.202	31,7	141.375	19,2	100.959	13,7
2022	981.149	240.059	24,5	353.546	36,0	201.041	20,5	138.981	14,2

IPEA (2024) com base na PNAD Contínua/IBGE.

Essa expansão veio acompanhada de forte informalização dentro de malote e entregas, a proporção de formais recuou de 40,2% em 2012 para 6,3% em 2022, enquanto os autônomos saltaram de 43,4% para 82,6%, indicando plataformização rápida e difusa do nicho.

2B – Painel B: proporção de formais e autônomos por tipo de atividade (%)

Ano	Transporte de passageiros		Malote e entregas		Comércio		Alimentação	
	Formal	Autônomo	Formal	Autônomo	Formal	Autônomo	Formal	Autônomo
2012	0,92	90,79	40,2	43,4	66,8	0,0	31,9	0,0
2015	1,28	93,51	35,9	45,7	66,4	0,0	37,0	0,0
2018	1,05	94,01	20,1	65,8	61,0	0,0	27,2	0,0
2020	0,65	96,48	9,5	80,7	54,0	0,0	17,4	0,0
2022	0,34	95,56	6,3	82,6	55,0	0,0	19,1	0,0

IPEA (2024) com base na PNAD Contínua/IBGE.

O avanço do trabalho mediado por aplicativos ganha escala sobretudo a partir de 2018 e atinge, no 4º trimestre de 2022, cerca de 1,49 milhão de pessoas declarando prestação de serviços via aplicativos, com predomínio dos segmentos localizados de transporte de passageiros e entregas.

O módulo do IBGE distingue quatro tipos de aplicativos, táxi, transporte particular, entrega de comida e produtos e serviços gerais, sendo os dois primeiros a maior parte do universo captado, que representa mais de 90% dos trabalhadores plataformizados identificados.

No grupo sobre duas rodas, observa-se realocação ocupacional, a participação dos mototaxistas cede espaço aos serviços de malote e entregas, movimento que se intensifica após 2018 e é acelerado durante a pandemia, quando se ampliam cadastros e ativações.

Ao final de 2022, mais da metade (53,5%) dos chamados “entregadores plataformizados” declarou trabalhar por aplicativo, indicando que a expansão do delivery ocorreu majoritariamente por intermediação digital.

2.2. Condições de trabalho e ausência de vínculo formal

Entre os entregadores por aplicativo, a PNAD Contínua capta jornadas mais extensas e baixa proteção social, cerca de 47,3 horas semanais em média contra 41,3 horas dos entregadores sem aplicativo, renda próxima de R\$ 1.650 e contribuição previdenciária de 25,6% contra 47,0% entre os não mediatos por plataforma.

Renda média, jornada de trabalho, contribuição previdenciária e cadastro CNPJ de entregadores e fornecedores de produtos por aplicativo – Brasil (4º trim. 2022)

	Total de ocupados	Renda média (R\$ nov. 2022)	Jornada semanal (h)	Contribuição previdenciária (%)	CNPJ autônomos (%)
Entregadores por aplicativo	217.404	1649,7	47,3	25,6	28,2
Entregadores sem aplicativo	601.257	1627,6	41,3	47,0	33,4
Fornecedores de produtos por aplicativo	371.224	3096,3	43,9	55,8	62,6
Média nacional	-	2726,7	39,3	64,6	34,8

IPEA (2024) com base na PNAD Contínua/IBGE.

Além disso, cerca de 15% dos plataformizados trabalhavam acima de 60 horas semanais, ante 3,7% dos sem aplicativo. Essa intensificação de horas é coerente com a mudança na distribuição das jornadas após 2018, marcada por redução do grupo em 40–44 horas e aumento na faixa acima de 49 horas entre entregadores “plataformizáveis”.

Em paralelo, o setor de malote e entregas passou por forte desformalização: a proporção de formais caiu de 42,6% em 2014 para 6% em 2022, enquanto os autônomos subiram de 45% para 83%, dinâmica que ajuda a explicar a queda da cobertura previdenciária do grupo ao longo da década.

Além dos indicadores agregados, relatos de trabalhadores ajudam a captar a experiência concreta da gestão por aplicativo, especialmente bloqueios, dificuldade de recurso e custos repassados ao trabalhador. Em pesquisa de campo do Fairwork no Brasil, alguns entregadores deram seus depoimentos, entre eles:

Antonio, 39 anos, educador cultural, casado e pai de um bebê. Perdeu seu trabalho por conta da pandemia de Covid-19 e a alternativa encontrada foi o trabalho de entrega por aplicativo na uber eats por falta de oportunidades relata

A princípio a gente se sente o nosso próprio patrão, mas quando você vê uma série de coisas acontecendo...acidentes..., você trabalhou até três, quatro horas da manhã e no outro dia a plataforma te bloqueou, porque diz lá que você infringiu algo. Você vê que, na realidade, você é só mais um empregado, sem direito algum[...] tenho trabalhado porque, eu assim como as pessoas desse Planeta, não temos perspectiva relacionada a trabalho, ainda mais nesta pandemia. [...] Mas não é algo que eu considero um emprego, é um bico, voltando ao normal, quero voltar a trabalhar na minha área, não só eu, mas a maioria que trabalha com isso hoje. Antônio, 39, entregador — UberEats. (FAIRWORK, 2022, p. 18).

Carlos é casado e tem um sonho, abrir seu próprio negócio. Era cozinheiro em um restaurante na grande São Paulo, saiu desse trabalho para poder estudar e ter um horário mais flexível. Desde o início de 2020 é entregador da iFood. Já passou pela UberEats e pela Rappi. Para ele, a única vantagem é a flexibilidade de horário, embora afirme:

não planejo continuar a trabalhar com entregas, isso só me ajuda a chegar onde planejo. [...] o trânsito, o risco de cair, sofrer um acidente e ficar parado, não poder trabalhar, não tem auxílio. Você não tem carteira assinada, não tem seguro. Não tem para quem reclamar. [...] não ter lugar para fazer as necessidades, banheiro, almoçar, tem de ficar pedindo para os outros. [...] aceitei o termo da plataforma, mas não li tudo e não tenho uma cópia. (FAIRWORK, 2022, p. 19)

Além das jornadas, o arranjo tarifado por tarefa transfere os custos operacionais ao trabalhador, como combustível, reparo e manutenção do veículo, pedágios e seguros, dados de celular e deslocamentos entre tarefas, somam-se ainda tempos não pagos de espera em restaurantes e de trânsito até a próxima chamada, componentes que integram as chamadas horas ativas e precisam ser descontados dos ganhos brutos para aferir renda efetiva.

Em paralelo, multiplicam-se riscos de saúde e segurança no trânsito, violência e no auge da pandemia, o contágio, com relatos de insuficiência de EPIs e suporte, e de medidas empresariais ainda incompletas como pontos de apoio e políticas de proteção.

Durante a pandemia, a Lei nº 14.297/2022 instituiu um piso de proteção setorial aos entregadores por aplicativo, obrigou as empresas a contratarem seguro contra acidentes, sem franquia, cobrindo acidentes pessoais, invalidez temporária ou permanente e morte no período de retirada e entrega. Também previu assistência financeira ao entregador afastado por Covid-19 por 15 dias, prorrogável por mais dois períodos, calculada pela média dos 3 últimos pagamentos. Determinou o fornecimento de informações sobre riscos, bem como máscaras e

álcool em gel, com possibilidade de repasse e reembolso. Impôs aos estabelecimentos parceiros acesso a instalações sanitárias e água potável para o entregador e recomendou pagamento prioritariamente on-line. Exigiu ainda transparência contratual sobre hipóteses de bloqueio, suspensão e exclusão, com comunicação prévia de 3 dias úteis e fundamentação. Por fim, o próprio texto legal ressalva que esses benefícios e conceituações não servem de base para caracterização da natureza jurídica da relação e que sua vigência estava limitada à ESPIN (Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional), reforçando o caráter pontual e setorial da intervenção.

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência, no território nacional, da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19.

Parágrafo único. As medidas previstas nesta Lei devem ser asseguradas até que seja declarado o término da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) em decorrência da infecção humana pelo coronavírus Sars-CoV-2. (BRASIL, 2022, art. 1º, par. único).

Art. 3º A empresa de aplicativo de entrega deve contratar seguro contra acidentes, sem franquia, em benefício do entregador nela cadastrado, exclusivamente para acidentes ocorridos durante o período de retirada e entrega de produtos e serviços, devendo cobrir, obrigatoriamente, acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte.

Parágrafo único. Na hipótese de o entregador prestar serviços para mais de uma empresa de aplicativo de entrega, a indenização, no caso de acidente, será paga pelo seguro contratado pela empresa para a qual o entregador prestava o serviço no momento do acidente. (BRASIL, 2022, art. 3º e par. único).

Art. 4º A empresa de aplicativo de entrega deve assegurar ao entregador afastado em razão de infecção pelo coronavírus responsável pela covid-19 assistência financeira pelo período de 15 (quinze) dias, o qual pode ser prorrogado por mais 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias, mediante apresentação do comprovante ou do laudo médico a que se refere o § 2º deste artigo.

§ 1º A assistência financeira prevista no *caput* deste artigo deve ser calculada de acordo com a média dos 3 (três) últimos pagamentos mensais recebidos pelo entregador.

§ 2º A concessão da assistência financeira prevista no *caput* deste artigo está condicionada à apresentação de comprovante de resultado positivo para covid-19 - obtido por meio de exame RT-PCR - ou de laudo médico que ateste condição decorrente da covid-19 que justifique o afastamento. (BRASIL, 2022, art. 4º, *caput* e §§ 1º-2º).

Art. 5º A empresa de aplicativo de entrega deve fornecer ao entregador informações sobre os riscos do coronavírus responsável pela covid-19 e os cuidados necessários para se prevenir do contágio e evitar a disseminação da doença.

§ 1º Caberá à empresa de aplicativo de entrega disponibilizar máscaras e álcool em gel ou outro material higienizante aos entregadores, para proteção pessoal durante as entregas.

§ 2º O cumprimento do disposto no § 1º deste artigo pela empresa de aplicativo de

entrega poderá ser feito por meio de repasse ou reembolso das despesas efetuadas pelo entregador. (BRASIL, 2022, art. 5º, caput e §§ 1º–2º).

Art. 6º A empresa fornecedora do produto ou do serviço deverá:
II — permitir que o entregador utilize as instalações sanitárias de seu estabelecimento;
e
III — garantir o acesso do entregador a água potável.

Art. 7º A empresa de aplicativo de entrega e a empresa fornecedora do produto ou do serviço deverão adotar prioritariamente forma de pagamento por meio da internet. (BRASIL, 2022, art. 7º).

Art. 8º Do contrato ou do termo de registro celebrado entre a empresa de aplicativo de entrega e o entregador deverão constar expressamente as hipóteses de bloqueio, de suspensão ou de exclusão da conta do entregador da plataforma eletrônica.

§ 1º A aplicação da exclusão de conta prevista no *caput* deste artigo será precedida de comunicação prévia, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, e será acompanhada das razões que a motivaram, que deverão ser devidamente fundamentadas, preservadas a segurança e a privacidade do usuário da plataforma eletrônica.

§ 2º O prazo previsto no § 1º deste artigo não se aplica aos casos de ameaça à segurança e à integridade da plataforma eletrônica, dos fornecedores e dos consumidores, em razão de suspeita de prática de infração penal prevista na legislação vigente. (BRASIL, 2022, art. 8º, caput e §§ 1º–2º).

Art. 10. Os benefícios e as conceituações previstos nesta Lei não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega. (BRASIL, 2022, art. 10).

A atividade de entrega expõe o trabalhador a riscos de trânsito, intempéries, assaltos e adoecimento. A proteção jurídica deve combinar equipamentos adequados, canais de denúncia e suporte em situações de violência, seguros contra acidentes e invalidez, e políticas de pausa e desconexão segura. A Lei 14.297/2022, ao prever EPIs e medidas de saúde durante a Covid-19, é precedente legislativo de abordagem setorial.

2.3. Debate doutrinário sobre a subordinação algorítmica

A doutrina descreve o gerenciamento algorítmico como forma contemporânea de direção do trabalho: distribuição de tarefas, monitoração, incentivos e penalidades. O art. 6º, parágrafo único da CLT, oferece fundamento normativo para equiparar esse controle ao presencial, a análise, entretanto, é casuística e depende das provas de cada caso.

Devido a assimetria informacional, o trabalhador desconhece os parâmetros e pesos do algoritmo, o que dificulta a prova da subordinação no processo. A ampliação hermenêutica do art. 6º da CLT, com suporte em princípios constitucionais e na prova digital como registros de

viagens, mapas e telas, tem sido invocada em casos concretos para demonstrar comandos e sanções embutidos no sistema, tal como reconhecido em decisões de Turmas do TST favoráveis ao vínculo em hipóteses envolvendo entregadores.

O algoritmo é frequentemente opaco para o trabalhador, sendo incertas as suas regras de ranqueamento, a lógica de preço e os gatilhos de sanção. Sob a ótica probatória, prints, relatórios de corridas, e-mails automáticos, registros de GPS e mensagens do suporte são meios idôneos para reconstruir o encadeamento de ordens, metas e punições. A tutela da prova digital e a obrigação de guarda de logs por período razoável são essenciais para reduzir a assimetria em litígios.

Em pesquisas recentes com trabalhadores de plataformas no Brasil, pode-se observar que quanto maior a interferência do aplicativo na definição de preços, clientela, prazos e na organização, maior tende a ser a declaração subjetiva de autonomia nas respostas dos próprios trabalhadores, a ideia de “um construto discursivo que se consolida como mito no cotidiano do trabalho sob demanda” (IPEA, 2024).

Essa configuração radicaliza uma tendência mais antiga associada às TICs, que desloca o controle do modelo hierárquico-presencial para formas horizontais e telemáticas de gestão por metas, indicadores e disponibilidade. Na formulação de Supiot (2007), trata-se da emergência do empregado autônomo, em suas palavras:

Desde os meios de 1970, o Direito do Trabalho está às voltas com a individualização dos estatutos. O emprego assalariado diversificou-se com a erosão do emprego típico que associava dependência e segurança; o contrato individual ganhou uma importância nova; as fronteiras entre assalariado e independência, vida privada e vida profissional, embaralham-se, ao passo que o poder econômico imerge no entrelaçamento das redes de empresas... a autonomia na subordinação não poderia progredir no mundo assalariado sem o auxílio do microcomputador ou do telefone celular, que permitem trabalhar e ser controlado em qualquer lugar e em qualquer hora (Supiot, 2007, p. 153).

No Brasil, Antunes e Filgueiras (2020) descrevem as formas organizacionais associadas às TICs, incluindo o trabalho “plataformizado”, como estratégias de contratação e gestão que mascaram o assalariamento e transferem riscos ao trabalhador, sob a aparência de liberdade contratual:

As supostas novas formas de organização do trabalho associadas ao uso das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) e às empresas que se apresentam como plataformas ou aplicativos são, de fato, estratégias de contratação e gestão do trabalho que mascaram o assalariamento presente nas relações que estabelecem. A negação do assalariamento é elemento central da estratégia empresarial, pois, sob a aparência de maior autonomia (eufemismo para burlar o assalariamento e efetivar a transferência dos riscos), o capital busca, de fato, ampliar o controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e sua sujeição; 2) A recusa da condição de empregador como estratégia de gestão e controle do trabalho é um fenômeno praticado há décadas;

porém, a utilização das TIC por plataformas e aplicativos vem potencializando e aprofundando exponencialmente esse processo. Isso ocorre tanto quando o discurso empresarial propaga a narrativa de que os trabalhadores/as seriam seus clientes (e, portanto, desprovidos de relações de trabalho efetivas), quando se utiliza destas novas ferramentas de processamento e transmissão de dados para subordinar, sujeitar e ampliar os níveis de exploração da força de trabalho; 3) Vivemos um momento de contradição quase irônica no capitalismo contemporâneo. Do ponto de vista técnico, a utilização das TIC na gestão do trabalho torna a identificação e a efetivação de direitos aos trabalhadores/as mais fácil do que em qualquer outro período da história. Contudo, o discurso de Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo³⁰ que estamos diante de novas formas de trabalho que não estão sujeitas à regulação protetiva (ou de que não é possível tal regulação) tem desempenhado papel fundamental para legitimar, incentivar, cristalizar e acentuar a falta de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições. (Antunes e Filgueiras, 2020, p. 29).

Esse controle por objetivos e incentivos convive com desresponsabilização do tomador nos períodos de inatividade, remunerando apenas o tempo em operação, e dialoga com movimentos estruturantes do mercado de trabalho, como a reforma trabalhista e a pejotização, que externalizam custos e fragilizam a proteção social.

Nas plataformas de entrega, o efeito prático é a disponibilidade contínua, mediada por ranqueamentos, bônus, metas e bloqueios, o que objetiva a subordinação por meios algorítmicos, ainda que o discurso contratual proclame a independência.

CAPÍTULO 3. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL E COMPARADA

Este capítulo reúne jurisprudências do TST e do STF sobre o vínculo empregatício em plataformas, com casos reconhecendo e afastando o vínculo e destaque para a prova fático-digital, a discussão sobre subordinação algorítmica. Também apresenta a *Ley Rider* espanhola com presunção relativa de laboralidade no *reparto* e direito de informação algorítmica e se analisa o precedente *Uber BV v Aslam* do Reino Unido, que enquadra motoristas como *Workers* e privilegia a realidade fática sobre os rótulos contratuais. E por fim, extraem-se diretrizes regulatórias para o Brasil como transparência, devido processo em bloqueios, seguro, previdência e critérios objetivos de presunções relativas, à luz da CF/88 e de experiências setoriais nacionais.

3.1. Jurisprudências sobre o vínculo empregatício dos entregadores

A jurisprudência do TST ainda não é uniforme para plataformas, havendo decisões favoráveis e contrárias ao vínculo. Em comum, os julgados valorizam a prova fático-digital como registros do app, bloqueios, ranqueamento, bônus, punições e a discussão sobre subordinação algorítmica.

Como já explicado, o reconhecimento do vínculo exige a convergência dos elementos dos arts. 2º e 3º da CLT (a pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação). Desde a Lei 12.551/2011, o art. 6º, parágrafo único, equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos, de modo que a direção do trabalho exercida por aplicativo e algoritmo pode configurar subordinação jurídica, sempre mediante análise casuística do conjunto probatório.

Com essas premissas, passamos à análise de casos concretos do TST envolvendo trabalho por plataformas. Em cada decisão, destacaremos o resultado, reconhecimento ou afastamento do vínculo, os fundamentos e a lição que o precedente oferece. Começamos pelos julgados que reconhecem o vínculo e, na sequência, pelos que o afastam.

3.1.1. Primeiro caso analisado

2ª Turma do TST (RR-536-45.2021.5.09.0892, Uber Eats e entregador ciclista).

Em síntese, a Turma reconheceu o vínculo empregatício e determinou o retorno dos autos à origem para julgamento dos pedidos, afirmando que o modelo de gestão por gamificação

e a subordinação exercida por algoritmo traduzem exercício do poder diretivo em ambiente digital, com centralidade da prova fático-digital como prints, geolocalização, taxas de aceitação e cancelamento, avaliações e bloqueios. O acórdão registra, desde a ementa, a expressão “modelo de gestão por gamificação – subordinação pelo algoritmo” e fundamenta o provimento no reenquadramento jurídico dos fatos delineados na instância regional.

No corpo do julgado, a seguinte passagem evidencia o nexo entre condutas captadas pelo aplicativo e impacto econômico em redução de chamadas e ganhos, reforçando o caráter diretivo do sistema:

Efetivamente, o reclamante mencionou em seu depoimento, transcrito no acórdão, que, quando desligava o aplicativo ou quando recusava entregas, o volume de demandas de trabalho a ele dirigidas diminuía em sequência, o que significa dizer que, em uma relação de trabalho na qual a remuneração se dá por tarefa, a adoção de conduta indesejável ao tomador de serviços quanto à frequência/cadência da prestação de serviços, importava a redução da oferta de trabalho e, por corolário lógico, a redução do rendimento do trabalho. Tais elementos seriam indicativos, não apenas de um dirigismo patronal compatível com a figura da subordinação jurídica, que analisaremos a seguir, como também da indução da habitualidade da prestação de serviços pela própria dinâmica de controle do trabalho pelas plataformas digitais.

A alegação do reclamante de que havia indução à continuidade/habitualidade da prestação de serviços foi contestada pelo depoimento dos representantes da reclamada, transcrito no acórdão, sob o argumento de que não havia punição pela recusa ou desligamento do aparelho.

Mas a própria Corte *a quo* revela essa ausência de uma punição disciplinar típica e o manejo da gestão unilateral da oferta de serviços como forma de causar prejuízos ou vantagens no rendimento, denotando que a liberdade em relação à jornada, na prática, se esvazia em face do poder diretivo do empregador: (BRASIL, TST, 2023)

O precedente afirma a leitura material da subordinação (art. 6º, par. ún., CLT) para além do controle presencial, e indica que métricas e incentivos de aceitação e cancelamento, ratings, bloqueios, redução da oferta após recusas e desconexão, são prova idônea de direção e disciplina por aplicativo, o que legitima, nos processos, a busca de logs, geolocalização, históricos de corrida e comunicações automatizadas. Ao final, a Turma conhece do recurso de revista e dá-lhe provimento para reconhecer o vínculo e remeter ao primeiro grau para julgamento dos pedidos, registrando ainda a remessa de ofício ao MPT.

Com esse marco, passa-se ao segundo caso, em que a 8ª Turma do TST também reconhece o vínculo, agora em demanda envolvendo motorista da Uber.

3.1.2. Segundo caso analisado

8ª Turma do TST (RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, Uber e motorista).

Neste precedente, a 8ª Turma manteve o reconhecimento do vínculo empregatício entre motorista e a Uber, assentando que, embora o controle seja mediado por aplicativo, a subordinação verificada é a “clássica”, manifestada por meios telemáticos, ou seja, a empresa define preço, percentual de repasse, padrões de prestação e classificação do veículo, além de operar métricas e consequências sobre recusas e desconexões que penalizam o trabalhador, quadro apto a caracterizar poder diretivo e a esvaziar a alegada autonomia.

No próprio acórdão, a Turma explicita que falar em subordinação algorítmica é apenas rótulo, pois o que se constata é subordinação jurídica tradicional:

Como dito antes, subordinação algorítmica é, ao nosso ver, licença poética. Trabalhador, quando subordinado, é a pessoa física ou jurídica, ainda que ela se sirva do controle por meio do algoritmo, do GPS e de outros meios tecnológicos, como a internet e o smartphone. **Como o mundo dá voltas e a história se repete com outros contornos, verifica-se que estamos aqui diante de situação que remete ao nascedouro do Direito do Trabalho, ou seja, da razão de ser da proteção trabalhista: a impossibilidade do trabalhador de acesso ou controle por meios produtivos.** Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da subordinação clássica ou subjetiva, também chamada de dependência. O trabalhador é empregado porque não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talante, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao motorista pela corrida. Numa situação como essa, pouco importa se o trabalhador pode recusar corrida ou se deslogar. A recusa ou o deslogamento se refletem na pontuação e na preferência, pelo que penalizam o motorista. (BRASIL, TST, 2023, grifo nosso)

Em reforço, o voto sublinha que o motorista não controla os meios de produção, não interfere na dinâmica da atividade, formação de clientela, preço, percentual de repasse, classificação do veículo, credenciamento, descadastramento e sofre efeitos econômicos dos critérios do sistema sobre recusas e tempo logado, elementos que, em conjunto, evidenciam direção empresarial por aplicativo.

A decisão, portanto, afirma o vínculo com base na primazia da realidade e na leitura do art. 6º, parágrafo único, da CLT em chave tecnológica, mostrando que a mediação algorítmica não descaracteriza a subordinação, apenas a instrumentaliza. Com esse parâmetro consolidado para transporte individual por aplicativo, passamos ao terceiro caso, agora envolvendo entregador e plataforma de delivery (Rappi) perante a 6ª Turma do TST.

3.1.3. Terceiro caso analisado

6ª Turma do TST (TST-RR-1000488-92.2022.5.02.0063, Rappi e entregador)

Neste caso, a 6ª Turma do TST deu provimento ao Recurso de Revista de um motofretista que prestava entregas via Rappi, reconhecendo a presença dos elementos do vínculo e afirmando, de modo explícito, que a direção do trabalho por meios telemáticos e algoritmos se equipara ao controle presencial previsto na CLT. O acórdão sistematiza os cinco requisitos (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação), explica que a flexibilidade de horários não afasta, por si, a habitualidade e a subordinação, e destaca que a plataforma organiza, dirige e disciplina a prestação por meio de regras procedimentais e sanções, isto é, subordinação clássica exercida por via algorítmica. gerenciado e precificado por comando algorítmico, com sanções premiais/disciplinadoras.

Como fundamento central, a Turma afirma que a chamada “subordinação algorítmica” não é uma categoria autônoma que substitua a jurídica, mas a forma contemporânea de exercício do poder diretivo, logo, juridicamente, subordinação clássica. O colegiado também assinala que a possibilidade de recusar entregas ou de não exclusividade entre plataformas não descaracteriza a subordinação e por analogia, cita o art. 452-A, §3º, da CLT).

Não afasta a subordinação jurídica a possibilidade de o empregado recusar determinadas entregas, ou cancelar entregas inicialmente aceitar por ele por meio da plataforma digital. Afinal, o ordenamento jurídico vigente contém previsão expressa, direcionada ao trabalho intermitente (que é formalizado mediante relação de emprego), no art. 452-A, § 3º, da CLT, de que **a recusa de determinado serviço não descaracteriza, por si só, a subordinação**. Logo, se a recusa de uma oferta diretamente oriunda do empregador não é suficiente a descaracterizar o requisito da subordinação, de acordo com a lei, no caso da recusa se direcionar à plataforma digital tampouco afasta a subordinação, especialmente quando os algoritmos programados pelo próprio empregador já admitem e preveem a possibilidade de recusa ou cancelamento de um serviço pelo entregador. [...] 14 - No Tribunal Superior do Trabalho, já há julgados reconhecendo o vínculo de emprego no serviço prestado por meio de plataformas digitais da 3ª, 6ª e 8ª Turmas. 15 - Diante desse contexto – e considerando ser incontroversa a prestação de serviços – cabia à reclamada o ônus de demonstrar que o trabalho tenha sido prestado de maneira não subordinada, ou de forma desacompanhada de algum dos demais elementos fático-jurídicos da relação de emprego, por se tratar de fato impeditivo do direito do reclamante (art. 818, II, CLT). 16 - **No caso dos autos, ficou consignado pelo Regional que o reclamante prestou serviços de forma pessoal. Além disso, não há qualquer registro fático de que o reclamante poderia se fazer substituir por outra pessoa no exercício de seu labor. Logo, é presente o requisito da pessoalidade.** (BRASIL, TST 2023) (Grifo nosso)

Com isso, a 6ª Turma conclui pela presença dos requisitos fático-jurídicos e dá provimento ao Recurso de Revista do entregador. Para fins desta monografia, o caso é

importante porque, consolida a leitura do art. 6º, par. ún., da CLT no contexto de aplicativos, neutraliza teses defensivas recorrentes com flexibilidade, recusa, exclusividade e reforça que regras e sanções procedimentais documentadas pelo app evidenciam poder diretivo. Na sequência, passamos ao próximo precedente, de sentido oposto, para mostrar os limites dessa orientação quando o conjunto probatório aponta baixa habitualidade e fraca direção por parte da plataforma.

3.1.4. Quarto caso analisado

4ª Turma do TST (Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014, Uber e motorista)

A 4ª Turma negou provimento ao agravo e manteve a decisão que não conheceu do recurso de revista do motorista, preservando o não reconhecimento do vínculo. O colegiado reafirma a matriz dos arts. 2º e 3º da CLT, mas conclui que, no caso concreto, faltou subordinação, o motorista ligava e desligava o app quando quisesse, sem metas mínimas, sem exigência de viagens ou faturamento, e atuava nas horas vagas, elementos que, para a Turma, não atendem aos critérios celetistas. Por isso, aplica-se a moldura constitucional de livre iniciativa e precedentes do STF, o voto desacolhe a tese de “subordinação algorítmica” como chave automática.

O acórdão enfatiza a autonomia de conexão e de aceitação de chamadas, a inexistência de exigência de trabalho mínimo e registra que o pagamento vinha dos usuários e não da plataforma, além de qualificar a plataforma como intermediadora tecnológica, o que, no entender da Turma, afasta a subordinação subjetiva, objetiva e estrutural no caso concreto:

O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo. No presente caso, o próprio motorista reconheceu que exercia outra atividade e ativava o aplicativo apenas nas horas vagas e quando assim desejasse

Vale dizer, o autor era remunerado pelos usuários da plataforma, e não pela ré, o que consta do termo de uso do id. 6964d7b e ss. Ainda, não havia exigência quanto aos horários a serem realizados pelo reclamante, sequer em relação à disponibilidade para prestação dos serviços. As corridas eram realizadas de acordo com o seu próprio interesse, bastando que ficasse on line. Da mesma forma, para a interrupção dos serviços bastava que o autor ficasse off line. Neste sentido o depoimento pessoal do reclamante (id. 96dfe70), que esclareceu ainda que se não quisesse, não trabalhava como Uber, sem necessidade de comunicar qualquer pessoa. Tais aspectos, ainda que não afastem eventual vínculo empregatício, certamente relativizam a sua configuração no plano dos fatos. No entanto, e de maior relevância no contexto, não houve subordinação do autor à reclamada, seja sob o aspecto subjetivo, seja pela ótica objetiva. Isso porque a reclamada tem por objeto principal a intermediação de serviços sob demanda por meio de plataforma tecnológica digital (contrato social, Cláusula 4ª, id. 5f8156a - Pág. 9). E dentro desta atividade preponderante, a oferta de serviços de motorista é apenas uma das várias modalidades intermediadas por meio de aplicativos

móveis. Vale dizer, enquanto motorista, as atividades do autor não eram exercidas para o atingimento da finalidade empresarial em sentido estrito, razão pela qual não se cogita de subordinação objetiva ou estrutural. Noutro giro, a liberdade no desempenho das atividades é o traço característico da relação ora analisada. [...]

Nessa circunstância, os argumentos da parte Agravante não logram desconstituir a decisão agravada, razão pela qual nego provimento ao agravo. (BRASIL, TST, 2023)

A Turma conhece do agravo e nega-lhe provimento, preservando o entendimento regional de que não se configurou relação de emprego. Podemos tirar como entendimento que, quando o conjunto probatório evidencia alta autonomia de conexão, baixa habitualidade e ausência de direção por métricas com efeitos disciplinares, o TST tende a manter o afastamento do vínculo, invocando inclusive a moldura constitucional traçada pelo STF e a impossibilidade de reexame fático em sede extraordinária. Na sequência passamos ao quinto caso, em que o vínculo também foi afastado.

3.1.5. Quinto caso analisado

4ª Turma do TST (Ag-AIRR-82-84.2022.5.13.0030, iFood e entregador)

A 4ª Turma manteve o afastamento do vínculo decidido no Regional e negou o conhecimento do recurso de revista em agravo. O colegiado destacou que, no caso concreto, o conjunto fático delineado pelo TRT apontou pessoalidade e habitualidade frágeis, o trabalhador teria atuado por curto período como motoboy de operador logístico, depois ficou mais de dois meses sem acessar a conta e, por fim, passou a atuar como motoboy em nuvem (autônomo), além de haver trocas de turnos e dias com pouca ou nenhuma intervenção da intermediadora. Diante desse quadro, a Turma aplicou a Súmula 126 do TST para preservar as premissas fáticas fixadas na origem e manteve a conclusão de que não se configuraram os requisitos celetistas.

Dessa forma, tendo iniciado a prestação de serviços em maio de 2021, o reclamante parou de fazer as entregas, como “motoboy de operador logístico”, pouco tempo depois, em julho de 2021. Na sequência, ficou mais de dois meses sem fazer login na plataforma. Por fim, passou a atuar como “motoboy em nuvem”. Destaco que, nas palavras do reclamante, o motoboy em nuvem “não possui qualquer ingerência de empresas terceirizadas, mas [sim] atua como autônomo” (Fls.: 1163).

Mesmo em relação ao curto período de trabalho como “motoboy de operador logístico” – isto é, de maio a julho de 2021 –, percebo que os motociclistas faziam constantes trocas de turnos e dias de trabalho, com pouca ou nenhuma intervenção da primeira reclamada, vulnerando a pessoalidade (Fls.: 780/783).

Ante esse contexto fático específico – e sem me comprometer, por ora, quanto à distinção jurídica entre “motoboy em nuvem” e “motoboy de operador logístico” –, entendo que a parte reclamada se desincumbiu do seu ônus probatório, afastando a pessoalidade e a habitualidade na prestação do serviço autoral e, uma vez ausentes esses requisitos, não há como ser reconhecido o liame empregatício, por não estarem presentes, in casu, todos os seus elementos essenciais (art. 3º da CLT).[...]

A conclusão do Regional foi no sentido de que “as partes não entabularam um liame empregatício, por não estarem presentes todos os requisitos da relação de emprego”.

Nessa circunstância, os argumentos da parte Agravante não logram viabilizar o trâmite do recurso de revista, uma vez que partem de premissas diversas daquelas emolduradas pelo acórdão Regional, mantendo o óbice da Súmula 126 do TST, erigido pelo despacho de admissibilidade.

Dessa forma, verifica-se que não logrou o Autor demonstrar o desacerto da decisão na parte em que se negou seguimento ao seu agravo de instrumento.

Agravo interno **conhecido e parcialmente provido**, apenas para reconhecer a transcendência jurídica do tema. (BRASIL, TST, 2023, grifo nosso)

A decisão reconhece transcendência jurídica, mas não conhece do recurso de revista por óbice da Súmula 126, preservando o acórdão regional que afastou a pessoalidade e a habitualidade e, por consequência, o vínculo em razão da intermitência e do curto lapso de prestação, além da posterior atuação como autônomo em nuvem. Esse precedente ilustra o limite probatório da tese de subordinação em plataformas quando predominam sinais de autonomia e intermitência.

Em síntese, o panorama do TST revela uma análise casuística fortemente probatória, quando a instrução comprova que a plataforma realmente organiza, dirige e disciplina o trabalho por meios telemáticos de distribuição de chamadas, preços, bonificações, métricas de aceitação, cancelamento e bloqueios com impacto econômico, tende-se ao reconhecimento do vínculo, quando prevalecem intermitência, pessoalidade e habitualidade frágeis e ampla autonomia de conexão e de aceitação, o Tribunal costuma afastar o vínculo, muitas vezes preservando o quadro fático regional por força da Súmula 126. Passa-se agora, apenas para fins de experiência comparada, iniciando pela Ley Rider espanhola, que enfrentou esses pontos por meio de presunção relativa de laboralidade no reperto e direito de informação algorítmica.

3.1.6. Parâmetros constitucionais do STF

Para além dos precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, a discussão sobre o vínculo em plataformas chegou ao Supremo Tribunal Federal, que passou a oferecer parâmetros constitucionais relevantes. No Recurso Extraordinário n. 1.446.336/RJ (Tema 1.291), discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo de transporte e a empresa criadora e administradora da plataforma digital intermediadora, à luz dos arts. 1º, IV, 5º, II e XIII, e 170, IV, da Constituição da República.

Na manifestação de repercussão geral, o Plenário do STF afirmou tratar-se de “questão relevante do ponto de vista social, jurídico e econômico. Repercussão geral reconhecida”

(BRASIL, STF, 2024), reconhecendo a dimensão estrutural do tema e a necessidade de uniformizar a interpretação constitucional em todo o país. A Corte destaca que a controvérsia envolve milhares de processos em tramitação na Justiça do Trabalho e que a tese a ser fixada no mérito será aplicada a todos os casos semelhantes, conferindo efeito vinculante em relação às instâncias ordinárias.

Embora o julgamento de mérito ainda esteja pendente, a fixação da repercussão geral no Tema 1.291 evidencia que o Supremo reconhece a centralidade constitucional da discussão sobre o enquadramento jurídico do trabalho mediado por aplicativos. Isso reforça que, antes mesmo da aplicação dos critérios infraconstitucionais previstos na CLT, é necessário interpretar a realidade desses trabalhadores à luz dos princípios e valores constitucionais, em especial a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a construção de uma ordem econômica fundada na justiça social. Em outras palavras, a Constituição funciona como parâmetro de proteção de todas as pessoas que vivem do trabalho, inclusive aquelas inseridas em novas formas de prestação laboral mediadas por plataformas digitais.

3.2. A “Ley Rider” na Espanha

O chamado pacote *Ley Rider* nasceu no *Real Decreto-ley* 9/2021 e foi incorporado pela *Ley* 12/2021 como resposta à litigiosidade envolvendo o trabalho de entregadores mediado por plataformas. A opção regulatória combinou dois eixos, criar uma presunção relativa de laboralidade especificamente nas entregas quando houver gestão algorítmica com organização, direção e controle do trabalho e positivar um direito de informação algorítmica à representação dos trabalhadores, para enfrentar a assimetria informacional e a dificuldade probatória típicas do trabalho plataformizado.

O seu núcleo material é a presunção de laboralidade setorial (entregas), de natureza relativa, admitindo prova em contrário, e dever legal de transparência algorítmica perante o comitê de empresa/sindicato, não uma faculdade voluntária, mas um ônus informativo que viabiliza escrutínio e prova em litígios.

A *Disposición Adicional Vigésima Tercera do Estatuto dos Trabalhadores* estabelece presunção de laboralidade para quem realiza entrega por plataformas quando a empresa exerce organização, direção e controle de forma direta, indireta ou implícita, mediante gestão algorítmica do serviço ou condições de trabalho. A presunção é relativa, admite prova em contrário, mas desloca o ônus argumentativo às plataformas.

b) Presunção de laboralidade no “reparto” (*Disposición Adicional Vigésima Tercera – DA 23ª, ET*)

Presunção de laboralidade no âmbito das plataformas digitais de entrega. Presume-se abrangida por esta lei a atividade de quem presta serviços remunerados consistentes na entrega ou distribuição de qualquer produto ou mercadoria, quando a empregadora exerce as faculdades empresariais de organização, direção e controle de forma direta, indireta ou implícita, mediante gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho, por meio de plataforma digital. Esta presunção não afeta o previsto no art. 1.3 do ET. (ESPANHA, 2021, tradução nossa)

Em paralelo, o art. 64.4 d) ET passou a assegurar o direito de informação, é um dever legal de transparência perante a representação dos trabalhadores, o comitê de empresa ou sindicato. A empresa deve informar a lógica decisória dos algoritmos de IA quando influenciam condições de trabalho, como contratação, desligamento, priorização ou metas. Não é uma mera transparência voluntária, é dever legal de informação que facilita a prova em litígios.

Direito de informação algorítmica (art. 64.4, d, ET)

“d) Ser informado pela empresa sobre os parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetem decisões capazes de incidir nas condições de trabalho, no acesso e manutenção do emprego, incluindo a elaboração de perfis.” (ESPANHA, 2021, tradução nossa)

Em termos de análise comparativa, a Ley Rider não cria um regime geral para todas as plataformas, ela é setorial para as entregas e aposta numa presunção relativa, combinada com transparência algorítmica obrigatória. Para o debate brasileiro, a experiência espanhola da ideia de dois caminhos: Presunções circunstanciadas, quando há gestão algorítmica que organize, dirija e controle o trabalho e direitos de informação que mitiguem a assimetria e estructurem a prova, temas que dialogam com o nosso marco constitucional e com iniciativas setoriais já em discussão. Na sequência, vamos examinar precedentes do Reino Unido, seus fundamentos e o que ele oferece de parâmetros comparativos para o debate brasileiro.

3.3. O caso Uber BV v Aslam no Reino Unido

A Suprema Corte britânica, por unanimidade, decidiu que motoristas da Uber são *Workers*, categoria intermediária do direito inglês, com salário-mínimo e férias pagas e que o tempo de trabalho contempla o período em que o motorista está logado e disponível para aceitar viagens na sua área licenciada. O Tribunal privilegiou a realidade fática de organização, direção e controle exercidos pela plataforma como tarifa definida pela Uber, monitoramento de aceitação e cancelamentos, penalidades e ratings, sobre a redação dos contratos, afirmando que cláusulas contratuais não podem excluir as proteções legais

É equivocado, em princípio, tomar o contrato escrito como ponto de partida para decidir se uma pessoa é ‘worker’. A finalidade da legislação é proteger indivíduos vulneráveis em posição de subordinação e dependência; por isso, qualquer cláusula

que busque definir a relação para excluir ou limitar proteções não tem efeito e deve ser desconsiderada. (REINO UNIDO. UKSC, 2021, tradução nossa)

A Corte aplica leitura finalística e de primazia da realidade, o que vale é como o trabalho acontece, de acordo com o controle e a dependência, não a forma redacional do contrato. No caso *Uber BV v Aslam*, a Suprema Corte britânica enfatizou fatores de controle como definição unilateral de tarifas, monitoramento do desempenho, penalidades por rejeição de viagens e assimetria contratual.

A tarifa é estabelecida pela Uber e os motoristas não podem cobrar acima do valor calculado pelo aplicativo; a empresa monitora as taxas de aceitação e cancelamento e impõe penalidades, como desconexão automática por 10 minutos quando há recusas sucessivas; o sistema de avaliações (ratings) gera advertências e pode levar ao encerramento da relação na plataforma. (REINO UNIDO. UKSC, 2021, tradução nossa)

Esses elementos evidenciam organização, direção e controle compatíveis com subordinação, o que quer dizer que a plataforma define preço, distribui tarefas, sanciona e hierarquiza por desempenho. A Suprema Corte do Reino Unido (2021) considerou que “os motoristas estão trabalhando sempre que permanecem logados no aplicativo da Uber, dentro da área em que estão autorizados e prontos e dispostos a aceitar viagens.” (tradução nossa)

O Tribunal valida que o tempo trabalhado não se limita ao período com passageiro, alcançando a disponibilidade ativa, ponto útil para debates sobre tempo à disposição em plataformas.

3.3.1. O que é *worker* no direito inglês

No Reino Unido, *worker* é um status intermediário entre o *employee*, o empregado, com o pacote completo de direitos trabalhistas, e o *self-employed*, o autônomo puro. O *worker* tem direito a salário-mínimo, férias pagas, proteção contra discriminação e contra descontos salariais ilícitos, descansos e limites de jornada, entre outros, mas não todas as garantias de um *employee*, por exemplo, não há proteção geral contra *unfair dismissal*. Essa classificação é para fins de direitos trabalhistas e não de imposto, e a definição legal está no *Employment Rights Act 1996 (ERA)*, s. 230(3)(b)

(3) Neste Ato, ‘*worker*’ (exceto nas expressões ‘*shop worker*’ e ‘*betting worker*’) significa o indivíduo que celebrou ou trabalha sob (ou, quando o vínculo já cessou, trabalhou sob): (a) um contrato de emprego (*contract of employment*); ou (b) qualquer outro contrato, seja expresso ou implícito e, se expresso, oral ou escrito, pelo qual o indivíduo se compromete a executar pessoalmente qualquer trabalho ou serviço para outra parte do contrato, cujo status não seja, em virtude do contrato, o de cliente ou consumidor de qualquer profissão ou empreendimento comercial explorado

pelo próprio indivíduo.”Comentário. A chave está em duas ideias: (i) pessoalidade (o trabalho é feito pela própria pessoa, sem ampla liberdade de substituição), e (ii) a outra parte não ser cliente do “negócio” do trabalhador — isto é, há dependência econômica/organizativa suficiente para acionar direitos mínimos. (REINO UNIDO, 1996, tradução nossa)

A chave está nas ideias de pessoalidade, o trabalho é feito pela própria pessoa, sem ampla liberdade de substituição, e a outra parte não ser cliente do negócio do trabalhador, isto é, há dependência econômica ou organizativa suficiente para acionar direitos mínimos.

Entre os direitos assegurados ao *worker* no Reino Unido, estão o salário-mínimo, férias anuais e descanso diário e intervalos. A lei do Salário-mínimo Nacional (*National Minimum Wage Act*), de 1998, estabelece que:

“(1) A pessoa que qualifica para o salário-mínimo nacional deve ser remunerada ... a uma taxa não inferior ao salário-mínimo nacional.
(2) Uma pessoa qualifica para o salário-mínimo nacional se for um *worker* (...) trabalhando no Reino Unido ...” (REINO UNIDO, 1998, tradução nossa)

As regulações de Tempo de Trabalho (*Working Time Regulations*), de 1998, preveem que “um *worker* tem direito a quatro semanas de férias anuais em cada ano.” (REINO UNIDO, 1998, tradução nossa)

Em relação aos períodos de descanso diário e intervalos as mesmas regulações de tempo de trabalho estabelecem o seguinte: “Um *worker* tem direito a um período de descanso de pelo menos 11 horas consecutivas em cada período de 24 horas durante o qual trabalhe ...” (REINO UNIDO, 1998, tradução nossa)

Em termos práticos, o *worker* recebe um piso de proteção como salário-mínimo, férias, descansos, proteção contra descontos ilícitos, entre outros, mas não o conjunto total do *employee*, como aviso prévio legal e licença maternidade ou adoção.

A Suprema Corte, em *Uber BV v Aslam*, deixou claro que a classificação depende da realidade fática, não do rótulo contratual, o que dialoga com a primazia da realidade no Brasil. É equivocado tomar o contrato escrito como ponto de partida para decidir se alguém é ‘worker’. A finalidade da legislação é proteger indivíduos vulneráveis em posição de subordinação e dependência; cláusulas que tentem excluir ou limitar essas proteções não têm efeito e devem ser desconsideradas. (REINO UNIDO. UKSC, 2021, tradução nossa)

Em síntese, o caso britânico consolida dois vetores de alta relevância comparada, a primazia da realidade sobre rótulos contratuais e o entendimento de que a disponibilidade ativa, ou seja, o período logado, apto e dentro da área licenciada, integra o tempo de trabalho para fins de direitos mínimos do *worker*. Esses parâmetros dialogam com os dilemas nacionais

sobre subordinação algorítmica, tempo à disposição e assimetria informacional nas plataformas, e se somam à experiência espanhola com presunção relativa no *reparto* e direito de informação algorítmica para inspirar soluções normativas que combinem transparência, devido processo em bloqueios, descadastramentos, padrões mínimos de proteção e critérios objetivos de qualificação jurídica. Com esse quadro comparado, o Capítulo 3.4 examina a viabilidade de regulamentação no Brasil, analisando diretrizes possíveis à luz da CF/88, da legislação setorial emergente e da prova fático-digital discutida nos itens anteriores.

3.4. Considerações sobre a viabilidade de regulamentação no Brasil

À luz da experiência comparada e da produção técnico-jurídica nacional, a viabilidade regulatória para plataformas aponta para um desenho regulatório que combine presunções e critérios objetivos para aferição de subordinação, sem afastar a casuística, transparência algorítmica e explicabilidade mínima, devido processo em bloqueios e descadastramentos, salvaguardas de segurança e saúde do trabalho e cobertura securitária, arquitetura previdenciária que evite buracos contributivos e respeito à livre iniciativa/concorrência sem corrida por rebaixamento de proteção. A diretriz combina-se com os fundamentos constitucionais e os direitos sociais, e dialoga com a legislação emergencial Lei 14.297/2022, marco setorial, embora circunscrito à pandemia.

Art. 3º A empresa de aplicativo de entrega deve contratar seguro contra acidentes, sem franquia, em benefício do entregador [...]"

Art. 8º § 1º Do contrato [...] deverão constar [...] as hipóteses de bloqueio, suspensão ou exclusão [...], com comunicação prévia [...]" (BRASIL, 2022)

Transparência e devido processo nas decisões automatizadas formam um eixo transversal do arranjo regulatório. A LGPD assegura direitos de acesso e de revisão de decisões baseadas exclusivamente em tratamento automatizado em seus arts. 18 e 20, fundamento para exigir explicabilidade mínima, canais de contestação e revisão humana quando houver bloqueios, ranqueamentos, priorizações ou sanções por aplicativo. Na prática, isso implica garantir ao trabalhador conhecimento prévio dos critérios relevantes de pontuação, taxas de aceitação/cancelamento, geolocalização, histórico e meios efetivos de impugnação quando tais decisões afetarem renda e acesso à plataforma.

Art. 18. O titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição:
I – confirmação da existência de tratamento;

II – acesso aos dados;
 III – correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados;
 IV – anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto nesta Lei;
 V – portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial;
 VI – eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, exceto nas hipóteses previstas no art. 16 desta Lei;
 VII – informação das entidades públicas e privadas com as quais o controlador realizou uso compartilhado de dados;
 VIII – informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências da negativa;
 IX – revogação do consentimento, nos termos do § 5º do art. 8º desta Lei

Art. 20. O titular dos dados tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade.
 § 1º O controlador deverá fornecer, sempre que solicitadas, informações claras e adequadas a respeito dos critérios e dos procedimentos utilizados para a decisão automatizada, observados os segredos comercial e industrial.
 § 2º Em caso de não oferecimento de informações de que trata o § 1º deste artigo baseado na observância de segredo comercial e industrial, a autoridade nacional poderá realizar auditoria para verificação de aspectos discriminatórios em tratamento automatizado de dados pessoais (BRASIL. Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018, (LGPD) Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais)

Como fundamentação valorativa, a literatura especializada destaca o trabalho decente como parâmetro mínimo para plataformas:

A garantia de trabalho decente é a exigência mínima para a preservação da dignidade dos trabalhadores em plataformas digitais e a redução das desigualdades sociais no mundo e deve ser vista como um imperativo ético, tanto para empresas proprietárias das tecnologias de informação quanto para todos os governos, com enfoque particular para aqueles países nos quais esse tipo de trabalho tem se mostrado como um dos principais modos de inserção no mercado de trabalho. (ORSINI; COSTA, 2021)

A política pública brasileira recente reconhece a escala do setor e a centralidade do gerenciamento por dados, de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em uma nota técnica de 2024, "[...] estima-se que existam cerca de 4,3 milhões de trabalhadores envolvidos nesse setor." e descreve como as empresas organizam a execução, definem remuneração e aplicam sanções por meio de dados e algoritmos.

No plano legislativo, há alguns movimentos em curso para motoristas de aplicativos. O PLP nº 12/2024 estrutura a figura do trabalhador autônomo por plataforma, com piso horário, transparência e inclusão previdenciária. Para entregadores, o PL nº 2.479/2025 define piso por entrega, amplia regras de transparência prévia, relatórios e cria seguro obrigatório de acidentes e pontos de apoio, dialogando com diretrizes de proteção de dados com inspiração em experiências estrangeiras como a *Ley Rider*. A própria proposta aponta essa influência,

declarando que se "harmoniza-se com a Lei 14.663/2023 (transparência em plataformas) e a LGPD (Art. 11, §2º), além de seguir exemplos como a Lei Rider espanhola (2021), que obrigou plataformas a revelar algoritmos" (BRASIL, 2025).

Mesmo que setoriais, tais iniciativas sinalizam caminhos regulatórios possíveis e trazem garantias mínimas para os trabalhadores, como veremos a seguir:

PLP 12/2024 – Transporte de passageiros (Anexo A)

1. Status jurídico: enquadra o motorista como trabalhador autônomo por plataforma, com liberdade de conexão e sem exclusividade/habitualidade exigida. (Art. 3º).
2. Transparência e relatórios: direito a informações claras sobre oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão, exclusão e aos critérios de remuneração, com relatório mensal de horas, total remunerado e valor médio/hora. (Art. 7º–8º).
3. Remuneração mínima e previdência: piso horário de R\$ 32,10 e contribuição previdenciária de 7,5% do trabalhador sobre 25% da receita bruta e 20% da plataforma. (Art. 9º–10).

PL 2.479/2025 - Entregadores, delivery (Anexo B)

1. Piso por entrega: R\$ 10,00 até 4 km para motocicletas e automóveis ou 3 km para bicicletas + R\$ 2,50 por km excedente + R\$ 0,60 por minuto de espera a partir do 11º minuto não imputável ao entregador, sem rateio em pedidos agrupados. (Art. 1º).
2. Transparência prévia: antes da aceitação, a plataforma deve mostrar valor total, km previsto, tempo estimado, origem/destino, percentual de taxa retida e valores por km/minuto/item e relatórios semanais de tarifas, taxas e descontos. (Arts. 5º–6º).
3. Proteção e segurança: seguro obrigatório custeado pela plataforma para acidentes pessoais, danos ao veículo, assistência, invalidez, morte e terceiros, com coberturas mínimas de R\$ 150 mil para acidentes pessoais e R\$ 50 mil para danos materiais, além de pontos de apoio com água, banheiros, descanso, recarga e unidade física de atendimento por município. (Arts. 7º–11).

Por fim, para amarrar o fundamento protetivo do desenho regulatório de assunção de riscos por quem organiza a atividade e limites ao poder diretivo, destaca-se:

Desse modo, mantendo-se o modelo do trabalho como mercadoria a ser negociada no mercado, acresceu-se à técnica do chamado trabalho livre a criação – inclusive jurídica - do trabalho subordinado, mediante a qual houve o reconhecimento da sujeição do trabalhador à atividade produtiva e, conseqüentemente, a necessidade de regular o cerceamento de liberdade de exploração e de venda da mercadoria fictícia, desenhando limites ao poder do dador de trabalho (CARELLI, 2013). Assim, o sistema reconhece a limitação da liberdade do trabalhador que vende a sua força de trabalho, que só existe ficticiamente (POLANYI, 2000); em contrapartida, o trabalhador terá a garantia de que a exploração de seu trabalho observará certos limites reconhecidos aos trabalhadores concorrentes, bem como lhe será garantido padrões mínimos de remuneração, assumindo o empregador o risco da atividade econômica, tanto em relação aos ônus, quanto em se tratando de bônus. Logo, o Direito do Trabalho pode ser visto como instrumento de restrição ou abrandamento da sujeição, por meio da limitação de poder e regulação da concorrência entre empresas e entre trabalhadores. Por outro lado, pode ser entendido também como instrumento de permissão da reificação regulada e limitada do ser humano que trabalha.”. (CARELLI; CARELLI, 2020).

Em conjunto, as diretrizes aqui mapeadas, transparência algorítmica acionável, relatórios, justificativas e logs, devido processo em bloqueios/descadastramentos, padrões remuneratórios verificáveis, cobertura securitária e prevenção em saúde e segurança, e inclusão previdenciária, oferecem um núcleo mínimo capaz de reduzir assimetrias informacionais, dar previsibilidade jurídica e facilitar a prova fático-digital, sem afastar a casuística na qualificação do vínculo, nem os fundamentos constitucionais de proteção ao trabalho e à livre iniciativa.

CONCLUSÃO

A pesquisa demonstrou que o trabalho por plataformas de entrega remodela a organização do labor por meio de gestão telemática, se utilizando de aplicativos, métricas e reputação, com alocação assimétrica de riscos e opacidade decisória. No plano dogmático, os elementos do art. 3º da CLT permanecem sendo o eixo para qualificação do vínculo, sendo a pessoalidade ligada ao perfil e nota atrelados ao CPF, a não eventualidade atrelada a inserção reiterada na atividade-fim, a onerosidade sendo feita por meio da remuneração tarifada com retenção de taxa e a subordinação, hoje frequentemente revelada por roteirização, metas, ranqueamentos, bloqueios e incentivos. A Lei 12.551/2011 já positivou a equiparação entre subordinação telemática e a pessoal/direta, fornecendo base normativa à leitura contemporânea de subordinação algorítmica como forma de manifestação do poder diretivo.

O exame jurisprudencial evidenciou quadro ainda não uniforme no TST. Há reconhecimentos de vínculo quando os autos revelam controle sancionatório e direção por algoritmo, com retorno à origem para pedidos, e indeferimentos quando prevalecem provas de intermitência, ausência de pessoalidade, habitualidade e autonomia substancial. Esse cenário confirma que a primazia da realidade e a prova fático-digital com logs, prints e relatórios são decisivas. No plano comparado, a *Ley Rider* espanhola ofertou uma presunção relativa de laboralidade para o *reparto* mediado por plataformas e introduziu direito de informação algorítmica aos representantes, o Reino Unido, por sua vez, reconheceu motoristas da Uber como *Workers*, um status intermediário com piso de direitos, reafirmando que rótulos contratuais não afastam o escrutínio sobre controle e dependência.

No plano regulatório interno, a experiência setorial da Lei 14.297/2022 com proteções emergenciais na pandemia, mostrou que é possível modular seguros, saúde e segurança do trabalho (SST) e devido processo em bloqueios. Entretanto, superada a excepcionalidade sanitária, persistem lacunas como transparência algorítmica em seus critérios de distribuição, tarifação e sanções, procedimentalização de bloqueios com aviso, motivação, contraditório e revisão humana, prova digital e guarda de logs, cobertura securitária e previdenciária contínuas em atividades de alta rotatividade e parâmetros objetivos para presunções relativas de vínculo quando presentes certos indicadores estruturais.

Do ponto de vista constitucional, conciliar livre iniciativa e concorrência com proteção do trabalho e dignidade humana não significa proibir modelos de negócio, mas sim evitar

competição por rebaixamento de proteção. A agenda legislativa recente, com a PLP 12/2024 para motoristas e a PL 2.479/2025 para entregadores, sinaliza caminhos complementares: um piso mínimo de proteção com remuneração mínima, seguro, SST, transparência, pontos de apoio, mecanismos de previdência ajustados à intermitência e direitos de informação sobre decisões automatizadas, em diálogo com a LGPD. Em síntese, o núcleo conclusivo é que o Direito do Trabalho dispõe de ferramentas conceituais e pistas normativas para reconhecer vínculos quando presentes os requisitos e, quando ausentes, instituir salvaguardas setoriais proporcionais aos riscos da atividade.

Após toda a análise e comparação o caminho que se mostra mais favorável a se seguir seria a busca de transparência e explicabilidade algorítmica, prevendo dever legal de informar, aos trabalhadores e à representação coletiva, os parâmetros de distribuição de pedidos, priorização, tarifação, composição de preço, métricas de desempenho e gatilhos de sanção como bloqueios e rebaixamento. Estabelecer relatórios periódicos individuais e guarda de logs por prazo razoável, com acesso em auditorias e litígios. Alinhar com a LGPD e garantir explicabilidade mínima sem violar segredos industriais além do necessário.

Positivar aviso prévio com motivação clara, canal de contestação e revisão humana, com prazos e efeitos, como suspensão cautelar com remuneração mínima quando a imputação decorrer de falha sistêmica.

Consolidar EPIs, pausas e desconexão segura, canais de emergência e pontos de apoio com água, sanitários, descanso, recarga. Tornar obrigatório o seguro de acidentes no trajeto e atividade, com coberturas mínimas e procedimento célere de indenização, além de cobertura para terceiros e danos materiais do veículo/equipamentos, algo já feito anteriormente em período de pandemia.

Definir mecanismo contributivo simplificado com rateio entre plataforma e trabalhador, evitando buracos contributivos e garantindo contagem de tempo. Avaliar piso por entrega para entregadores ou piso horário para motoristas com indexador transparente com política de valorização do salário-mínimo e revisão periódica.

Estabelecer indicadores estruturais como metas, tarifação unilateral, roteirização, ranqueamentos, poder disciplinar que acionem presunção relativa de vínculo, reversível por prova robusta de autonomia real como clientela própria, liberdade de preços, risco empresarial próprio. Esses critérios reduzem a litigiosidade e favorecem previsibilidade.

Criar observatório setorial público com dados padronizados e auditáveis contando com remuneração efetiva, horas logado/ativo, bloqueios e acidentes, alimentado por obrigações de reporte das plataformas e integrado a órgãos de inspeção e Ministério Público do Trabalho.

O desafio regulatório não é forçar uma única moldura para todas as situações, mas oferecer critérios claros que viabilizem o reconhecimento do vínculo quando configurados os requisitos celetistas, e, na ausência deles, um piso de proteção social compatível com os riscos do setor e a governança algorítmica. Com isso, seria possível preservar a inovação e a concorrência, ao mesmo tempo em que se evita a competição por precarização, promovendo dignidade do trabalho, segurança jurídica e previsibilidade regulatória para todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS

- ADYEN. Aiqfome: do interior do Paraná para mais de 240 cidades brasileiras. Adyen – Centro de Conhecimento, 25 maio 2020. Disponível em: https://www.adyen.com/pt_BR/centro-de-conhecimento/aiqfome--do-interior-do-parana-para-mais-de-240-cidades-brasileiras. Acesso em: 05 nov. 2025.
- ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataforma e uberização: capitalismo digital e o mundo do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27–43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em: 28 out. 2025.
- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. Parecer CCOM — PRL 4 ao PL 2.479/2025 (Substitutivo e voto do relator). Brasília, 2025. Disponível em: Portal da Câmara dos Deputados. Acesso em: 28 out. 2025.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 out. 2025.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 28 out. 2025.
- BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da CLT (subordinação telemática). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 28 out. 2025.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (reforma trabalhista). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 28 out. 2025.
- BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (LGPD). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 28 out. 2025.
- BRASIL. Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022. Medidas de proteção aos entregadores durante a Covid-19. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14297.htm. Acesso em: 28 out. 2025.
- BRASIL. Lei nº 14.663, de 28 de agosto de 2023. Institui a política de valorização do salário-mínimo. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14663.htm. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Observatório Nacional do Mercado de Trabalho. Nota técnica sobre regulação do trabalho em plataformas. Brasília, 23 fev. 2024 (atual. 16 jul. 2024). Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/>. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024. Dispõe sobre a relação de trabalho em plataformas de transporte individual e mecanismos de inclusão previdenciária. Brasília, 2024. Disponível em: Planalto. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Projeto de Lei nº 2.479, de 2025. Dispõe sobre valor mínimo por entrega, transparência e seguro obrigatório. Brasília, 2025. Disponível em: Portal da Câmara dos Deputados (inteiro teor, PDF). Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Repercussão geral no Recurso Extraordinário n. 1.446.336/RJ (Tema 1.291). Rel. Min. Edson Fachin. Plenário. Brasília, 1º mar. 2024. Disponível em: portal do STF – Jurisprudência, Repercussão Geral, Tema 1.291 (RE 1.446.336). Acesso em: 26 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral. RE 1.054.110 (Tema 967). Notícias STF, 8 maio 2019. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br>. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. RR-536-45.2021.5.09.0892 (Uber Eats). Acórdão. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. Ag-AIRR-82-84.2022.5.13.0030 (iFood). Acórdão. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014. Acórdão. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. RR-1000488-92.2022.5.02.0063 (Rappi). Acórdão. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 28 out. 2025.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. As plataformas digitais e o Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CARELLI, Bianca Neves Bomfim. A zona cinzenta de trabalho e emprego, trabalhadores sob demanda em plataformas digitais e trabalhadores portuários avulsos: direitos trabalhistas além da relação de emprego. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 2, p. 28–41, ago./nov. 2020. DOI: 10.22409/contracampo.v39i2.38553. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/download/38553/pdf/150541>. Acesso em: 28 out. 2025.

CNN BRASIL. 99Food relança serviço no Brasil com foco em restaurantes e entregadores. CNN Brasil, 17 jun. 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/negocios/99food-relanca-servico-no-brasil-com-e-foco-em-restaurantes-e-entregadores/>. Acesso em: 05 nov. 2025.

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

ESPAÑA. Ley 12/2021, de 28 de septiembre. Modifica o Texto Refundido da Ley del Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015) para garantir os direitos das pessoas dedicadas ao reparto em plataformas digitais. BOE-A-2021-15767, 29 set. 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/>. Acesso em: 28 out. 2025.

ESPAÑA. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo. Garante a proteção dos direitos das pessoas dedicadas ao reparto no âmbito de plataformas digitais. BOE-A-2021-7840, 12 maio 2021. (Disposição derogada e incorporada pela Ley 12/2021). Disponível em: <https://www.boe.es/>. Acesso em: 28 out. 2025.

FAIRWORK. Fairwork Brazil Ratings 2021: Towards Decent Work in the Platform Economy. Porto Alegre; Oxford; Berlin: Fairwork, 2022. 40 p.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica? Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 86, n. 3, p. 15–40, 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/>. Acesso em: 28 out. 2025.

IFOOD. Quem somos – Conheça nossa história. iFood Institucional, [s.d.]. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/sobre/quem-somos/>. Acesso em: 05 nov. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (Ipea). Boletim Mercado de Trabalho – BMT 77: plataformização e precarização do trabalho de motoristas e entregadores no Brasil. Brasília: Ipea, 2024. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/>. Acesso em: 28 out. 2025.

KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher, 2020.

KINA, Lucas. 99Food oficializa reinício da trajetória no Brasil. E-Commerce Brasil, 18 jun. 2025. Disponível em: <https://www.ecommercebrasil.com.br/noticias/99food-oficializa-reinicio-da-trajetoria-no-brasil>. Acesso em: 05 nov. 2025.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; COSTA, Anna Jéssica Araújo. Tensões regulatórias no trabalho em plataformas no Brasil: reimaginar a promoção do trabalho decente no mundo digital. Teoria Jurídica Contemporânea, Belo Horizonte, v. 6, p. 1–6, 2021. Disponível em: <https://revistatjc.emnuvens.com.br/tjc>. Acesso em: 28 out. 2025.

PACETE, Luiz Gustavo. Rappi inicia nova fase no Brasil com reposicionamento. Forbes Brasil, 21 out. 2022. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-tech/2022/10/rappi-inicia-nova-fase-no-brasil-com-reposicionamento/>. Acesso em: 05 nov. 2025.

PIGNATI, Giovana. 99Food comunica o encerramento da operação no Brasil. Canaltech, 21 mar. 2023. Disponível em: <https://canaltech.com.br/mercado/99food-comunica-o-encerramento-da-operacao-no-brasil-243886/>. Acesso em: 05 nov. 2025.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense/GEN, 2020.

SUPIOT, Alain. Crítica do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

UBER. Encerramento do Uber Eats no Brasil. Ajuda da Uber, [s.d.]. Disponível em: <https://help.uber.com/pt-BR/merchants-and-restaurants/article/eats-brazil-closure-?nodeId=0b5ed200-ad09-4127-8469-4186555495d6>. Acesso em: 05 nov. 2025.

UBER. São Paulo, seu Uber Eats chegou! Uber Newsroom Brasil, 12 dez. 2016. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/sao-paulo-seu-ubereats-chegou/>. Acesso em: 05 nov. 2025.

UNITED KINGDOM. Employment Rights Act 1996. s. 230 e correlatas. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230>. Acesso em: 28 out. 2025.

UNITED KINGDOM. National Minimum Wage Act 1998. s. 1. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/section/1>. Acesso em: 28 out. 2025.

UNITED KINGDOM. Supreme Court. Uber BV and others v Aslam and others. [2021] UKSC 5. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>. Acesso em: 28 out. 2025.

UNITED KINGDOM. The Working Time Regulations 1998. regs. 10, 13, 13A. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made>. Acesso em: 28 out. 2025.

VIDIGAL, Viviane. Ininterrupto e infinito: o trabalho no capitalismo de plataforma. *Revista Brasileira de Direito Social*, Belo Horizonte, v. 4, n. 1, p. 71–84, 2021.

ANEXO A – PLP 12/2024 – Transporte de passageiros

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

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

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

Parágrafo único. A prestação de serviços intermediada por empresa operadora de aplicativo de que trata o **caput** pressupõe a realização de cadastro pessoal e intransferível dos trabalhadores e dos usuários, observado o disposto na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, e na Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012.

Art. 3º O trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, será considerado, para fins trabalhistas, trabalhador autônomo por plataforma e será regido por esta Lei Complementar sempre que prestar o serviço, desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo.

§ 1º O enquadramento do trabalhador de que trata o **caput** pressupõe as seguintes condições, que serão objeto de fiscalização na forma do disposto no art. 14:

I - inexistência de qualquer relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora de aplicativo, assegurado o direito de prestar serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de mais de uma empresa operadora de aplicativo no mesmo período; e

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

§ 2º O período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias, na forma do regulamento.

§ 3º Para fins do disposto nesta Lei Complementar, o trabalhador de que trata o **caput** integra a categoria profissional “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas” e será representado por sindicato que abranja a respectiva categoria profissional, e as empresas operadoras de aplicativos serão representadas por entidade sindical da categoria econômica específica, com as seguintes atribuições:

I - negociação coletiva;

II - celebração de acordo ou convenção coletiva; e

III - representação coletiva dos trabalhadores ou das empresas nas demandas judiciais e extrajudiciais de interesse da categoria.

Art. 4º Sem prejuízo do disposto no art. 3º, outros direitos não previstos nesta Lei Complementar serão objeto de negociação coletiva entre o sindicato da categoria profissional que representa os trabalhadores que prestam o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e as empresas operadoras de aplicativo, observados os limites estabelecidos na Constituição.

§ 1º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo.

§ 2º Durante o processo de negociação coletiva entre os sindicatos representativos dos trabalhadores que prestam o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e as empresas operadoras de aplicativos, as partes envolvidas serão incentivadas a buscar soluções consensuais antes de demandarem o Poder Judiciário, de modo a promover a resolução amigável de disputas e fortalecer a autonomia na negociação coletiva, o diálogo e a autocomposição na relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativo.

§ 3º As condições estipuladas em negociação coletiva entre as partes não poderão ser derogadas por pactuação de caráter individual.

Art. 5º As empresas operadoras de aplicativos ficam autorizadas a implementar as seguintes práticas, sem que isso configure relação de emprego nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I - adoção de normas e medidas para garantir a segurança da plataforma, dos trabalhadores e dos usuários, para coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;

II - adoção de normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados por intermédio da plataforma, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;

III - utilização de sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados;

IV - utilização de sistemas de avaliação de trabalhadores e de usuários; e

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

Art. 6º A exclusão do trabalhador do aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros somente poderá ocorrer de forma unilateral pela empresa operadora de aplicativo nas hipóteses de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, garantido o direito de defesa, conforme regras estabelecidas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma.

Art. 7º Os serviços das empresas operadoras de aplicativos e o trabalho intermediado por suas plataformas devem pautar-se pelos princípios de:

I - transparência;

- II - redução dos riscos inerentes ao trabalho;
- III - eliminação de todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho;
- IV - direito à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva;
- V - abolição do trabalho infantil; e
- VI - eliminação do trabalho análogo ao escravo.

Art. 8º O princípio da transparência a que se refere o inciso I do **caput** do art. 7º deve permitir que o trabalhador tenha acesso às informações sobre os critérios de oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da plataforma em linguagem clara e de simples entendimento, e também aos critérios que compõem o valor de sua remuneração, por meio de relatório mensal que detalhe a soma do tempo trabalhado, a remuneração total, a remuneração específica dos serviços realizados em horários de alta demanda, o valor médio da hora trabalhada e sua comparação com a remuneração mínima estabelecida nesta Lei Complementar, nos termos do disposto em regulamento.

Art. 9º A remuneração mínima do trabalhador de que trata o **caput** do art. 3º será proporcionalmente equivalente ao salário-mínimo nacional, acrescido do ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, nos termos do disposto em regulamento.

§ 1º Os custos a que se refere o **caput** contemplam, no mínimo, os custos e as tarifas relativos ao uso do aparelho celular, ao combustível, à manutenção do veículo, ao seguro automotivo, aos impostos e à depreciação do veículo automotor.

§ 2º Fica estabelecido, como remuneração mínima, o valor horário de R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos), devendo ser contabilizado, para fins desse cálculo, somente o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino.

§ 3º O valor da remuneração a que se refere o § 2º é composto de R\$ 8,03 (oito reais e três centavos), a título de retribuição pelos serviços prestados, e de R\$ 24,07 (vinte e quatro reais e sete centavos), a título de ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros.

§ 4º Os valores a que se referem os § 2º e § 3º deste artigo serão reajustados mediante a aplicação da sistemática de valorização do salário-mínimo prevista no **caput** e no § 1º do art. 3º da Lei nº 14.663, de 28 de agosto de 2023.

§ 5º A remuneração mínima estabelecida neste artigo será verificada de forma agregada, a cada mês, pela empresa operadora de aplicativo.

§ 6º Caso o valor recebido pelas horas trabalhadas, calculado na forma prevista neste artigo, seja inferior ao valor horário estabelecido, a empresa deverá apurar e realizar o repasse complementar da diferença, observado o prazo previsto no inciso II do § 3º do art.10.

§ 7º É vedado às empresas operadoras de aplicativo limitar a distribuição de viagens quando o trabalhador atingir a remuneração horária mínima de que trata este artigo.

Art. 10. Para fins de enquadramento previdenciário, o trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro

rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, nos termos do disposto no art. 3º, será considerado contribuinte individual e sua contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social.

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

§ 2º A empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros de que trata o art. 2º contribuirá à alíquota de vinte por cento, incidente sobre o salário de contribuição do trabalhador que preste serviço por ela intermediado, no mês, calculado na forma prevista no § 1º.

§ 3º As empresas operadoras de aplicativo ficam obrigadas a:

I - prestar as informações relativas aos segurados e às contribuições realizadas à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda, ao Instituto Nacional do Seguro Social e ao Ministério do Trabalho e Emprego, na forma prevista em regulamento; e

II - arrecadar, até o dia vinte do mês seguinte ao da competência, os valores devidos pelos trabalhadores, conforme o disposto neste artigo.

§ 4º O desconto da contribuição a que se refere o § 3º presume-se feito oportuna e regularmente pela empresa operadora de aplicativo, que ficará diretamente responsável pela importância que deixou de arrecadar ou que arrecadou em desacordo com o disposto nesta Lei Complementar.

§ 5º Não se aplica à contribuição social da empresa de que trata o § 2º o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social.

§ 6º A contribuição de que trata o § 2º será administrada pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e estará sujeita às mesmas condições, prazos, sanções e privilégios constantes das normas gerais ou especiais pertinentes às demais contribuições administradas por esse órgão.

§ 7º O produto da arrecadação da contribuição de que trata o § 2º e dos acréscimos legais incidentes será destinado, em caráter exclusivo, ao pagamento de benefícios do Regime Geral de Previdência Social e creditado diretamente ao Fundo do Regime Geral de Previdência Social, de que trata o art. 68 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 11. A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 21.

.....

§ 2º

.....

III - 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento), no caso de trabalhador que preste serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de

quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede.

.....” (NR)

“Art. 26-A. Constitui receita da Seguridade Social a contribuição da empresa que opere aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede para oferecer serviços de intermediação a trabalhadores que prestem o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros e a usuários previamente cadastrados, incidente, à alíquota de 20% (vinte por cento), sobre o valor total dos salários-de-contribuição daqueles trabalhadores, na forma prevista no § 13 do art. 28 desta Lei, desde que se refiram aos serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros de que trata o art. 3º da Lei Complementar nº , de de de .” (NR)

“Art. 28.

.....

§ 13. Considera-se remuneração auferida pelo contribuinte individual de que trata o art. 3º da Lei Complementar nº, de, o montante correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor bruto pago, observado o limite máximo a que se refere o § 5º deste artigo.” (NR)

“Art. 30.

.....

§ 10. A empresa que opere aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros, de que trata o art. 2º da Lei Complementar nº, de, fica responsável por arrecadar as contribuições do segurado, observado o disposto no inciso II do § 3º do art. 10 da referida Lei Complementar.” (NR)

Art. 12. As empresas operadoras de aplicativos têm o dever de diligência na adoção de medidas para prevenir abusos aos direitos dos trabalhadores, inclusive nos casos em que o cadastro de trabalhadores na plataforma for efetuado por terceiros.

Art. 13. A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, em cumprimento ao disposto no art. 20-A da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, poderão firmar convênio ou instrumento congênere para compartilhar, por meio digital, registros de informações disponíveis sobre pagamentos, notas fiscais e recibos relacionados à prestação de serviços de que trata esta Lei Complementar.

Art. 14. A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, observadas as respectivas competências, fiscalizarão a regularidade e a veracidade das informações prestadas pelas empresas operadoras de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros no Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial, que deverá ser adequado para os fins desta Lei Complementar.

Parágrafo único. O fornecimento de dados e informações à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego não viola as disposições da Lei nº 13.709, de 2018, por seu

enquadramento no disposto no inciso III do **caput** do art. 7º da referida Lei, e soma-se ao dever de transparência e de colaboração das empresas perante o Estado.

Art. 15. O descumprimento do disposto nesta Lei Complementar, no que se refere às disposições trabalhistas, sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa cujo valor corresponderá a até cem salários-mínimos, sem prejuízo das demais sanções cabíveis.

Art. 16. Ao trabalhador de que trata esta Lei Complementar não se aplica a opção de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

Art. 17. Fica revogado o inciso III do **caput** do art. 11-A da Lei nº 12.587, de 2012.

Art. 18. Esta Lei Complementar entra em vigor no primeiro dia do quarto mês subsequente ao de sua publicação.

Brasília,

ANEXO B – PL 2.479/2025 - Entregadores, delivery

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica instituído o valor mínimo por entrega para motociclistas, ciclistas e mototaxistas que realizem serviços de entrega ou distribuição de qualquer produto ou mercadoria de consumo, a ser observado por plataformas digitais de trabalho, independentemente da natureza do vínculo jurídico de trabalho praticado, ressalvados os casos dos trabalhadores em que remuneração é calculada principalmente por unidade ou volume de produtos entregues, conforme os seguintes parâmetros.

I - R\$ 10,00 (dez reais) por entrega de até 4 km para motocicletas e automóveis;

II- R\$ 10,00 (dez reais) por entrega de até 3 km para bicicletas;

III - Pagamento adicional obrigatório de R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos) por quilômetro excedente, calculado a partir do limite fixado para cada modal.

IV – Pagamento adicional de R\$ 0,60 (sessenta centavos) por minuto de esperada, calculado a partir do décimo primeiro minuto de atraso não imputável ao entregador.

§1º Em casos de pedidos agrupados, o valor mínimo por entrega será devido integralmente, sem rateio, garantindo que cada trabalhador receba o valor mínimo estabelecido por serviço prestado

§2º Em caso de cancelamento da corrida ou alteração da rota por decisão do cliente, da plataforma ou por motivo alheio à vontade do entregador, após a aceitação do serviço, será obrigatório o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do valor fixado para a corrida, correspondente ao deslocamento já realizado.

§3º As regras de tarifas mínimas se aplica também aos serviços de mototáxis.

§4º A obrigatoriedade do valor mínimo por entrega aplica-se, além das plataformas digitais, a todas as empresas subcontratadas, franquias, redes de cooperação ou quaisquer outras formas de intermediação que atuem em conjunto ou em nome das plataformas, sendo estas solidariamente responsáveis pelo cumprimento da garantia.

Art. 2º É permitida a negociação coletiva de valores superiores à taxa mínima, realizada por entidades representativas dos trabalhadores.

Art. 3º Fica proibida a imposição pelas plataformas de:

I - Metas, bonificações ou sistemas de incentivos financeiros e de avaliação interna que direta ou indiretamente induzam à aceleração de trabalho em aumento em

desacordo com as normas de segurança de trânsito e ocupacional, ou mesmo pressionem o trabalhador a exceder sua jornada regular que ou aumentem riscos de acidentes pela adoção de condutas perigosas para cumprimento de prazos;

II - Penalizações por recusa de pedidos mal remunerados ou por exercício do direito de greve.

Art. 4º A taxa mínima será reajustada anualmente, no mês de janeiro de cada exercício, com base na variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) nos últimos 12 (doze) meses, conforme dados oficiais publicados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

I - Com o objetivo de preservação do valor real da tarifa mínima, frente a inflação e outros custos operacionais específicos do setor, os valores poderão ser reajustados acima da inflação para contemplar custos compostos por variação no preço dos combustíveis, serviços de manutenção de veículos, incluindo custos de óleo, peças e pneus, seguros e equipamentos de proteção.

II - A revisão da tarifa a que se refere o parágrafo precedente será calculada por um comitê tripartite, composto por membros do governo, trabalhadores e empresas de plataformas, com divulgação pública dos critérios técnicos adotados.

III - As plataformas deverão informar mensalmente aos entregadores a variação dos custos regionais que impactam sua remuneração.

Art. 5º As plataformas digitais de entrega ficam obrigadas a garantir, antes da aceitação de qualquer demanda, o acesso do trabalhador às seguintes informações em linguagem clara e de fácil compreensão:

I - Valor total da corrida;

II - Quilometragem prevista;

III - Tempo estimado de percurso;

IV - Local exato de retirada e entrega (com endereço completo);

V - Percentual da taxa de serviço retido pela plataforma;

VI - Valor recebido por quilômetro, por minuto de espera e por item adicional, informação do peso da entrega e quantidade de produtos.

§1º As informações deverão ser disponibilizadas destacadamente e não manipulável, sem uso de algoritmos que ocultem ou distorçam dados essenciais.

§2º O trabalhador responsável pela entrega de produtos ficará obrigado a realizar a entrega exclusivamente na portaria da residência, edifício ou condomínio, não sendo exigível o adentramento às dependências do local para conclusão do serviço. A portaria, para fins deste

artigo, compreende o limite físico de acesso ao endereço de entrega, incluindo guaritas, halls de entrada ou áreas comuns imediatamente adjacentes.

Art. 6º As empresas de plataformas digitais devem adotar regras de transparência dos critérios, fixação da tarifa e de remuneração do trabalhador, ficando obrigadas a:

I - Exibir detalhadamente o valor mínimo, a distância e o pagamento adicional por km excedente antes da aceitação da corrida;

II - Fornecer semanalmente relatório detalhado aos trabalhadores com a discriminação dos valores tarifas, taxas e descontos aplicados;

Art. 7º As plataformas digitais de entrega ficam obrigadas a:

I – Contratar e custear integralmente seguro de acidentes pessoais e materiais que cubra:

a) Acidentes durante o exercício da atividade, incluindo os de trajeto;

b) Danos ao veículo/equipamento do trabalhador;

c) Assistência médica e odontológica emergencial;

d) Invalidez permanente ou temporária;

e) Morte acidental;

f) Cobertura extensível a danos pessoais e materiais de terceiros.

II - Garantir cobertura mínima, incluindo terceiros, de:

a) R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) para acidentes pessoais;

b) R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) para danos materiais.

III - Os valores dos prêmios de seguro serão reajustados anualmente, de forma automática, com base na variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) no período, conforme divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Art. 8º As plataformas digitais de entrega ficam obrigadas a adotar medidas efetivas para prevenção de acidentes de trabalho, devendo:

I - Abster-se de quaisquer práticas que incentivem condutas de risco, sendo expressamente vedado:

§1º Estabelecer metas quantitativas por unidade de tempo (entregas/hora);

§2º Oferecer bonificações ou incentivos financeiros que:

a) Induzam ao excesso de velocidade;

b) Estimulem a extensão da jornada além dos limites seguros;

II - Caberá às plataformas:

Parágrafo único. Implementar sistema de alerta em tempo real sobre:

a) Condições climáticas adversas;

b) Rotas com histórico de acidentes;

c) Áreas com restrições de circulação;

II - Oferecer alternativas seguras sempre que identificadas situações de risco;

III - Disponibilizar mapa atualizado das vias e rotas mais seguras;

IV - Disponibilizar botões de atalho para relatar casos ou risco de assédio, bem como para relatar local inseguro, reduzindo o tempo de espera e permitindo o cancelamento da demanda por parte do trabalhador.

V - As plataformas deverão garantir:

§1º Acesso imediato e simplificado às apólices de seguro;

§2º Processo de indenização simplificado, com:

a) Prazo máximo de 72 horas para análise de solicitações;

b) Canal exclusivo para atendimento de sinistros;

c) Isenção de taxas administrativas para acionamento do seguro.

VI - Constitui infração gravíssima o descumprimento do disposto neste artigo, sujeitando as plataformas a:

§1º Multa de R\$ 10.000,00 por trabalhador afetado;

§2º Suspensão temporária das atividades por 10 dias em caso de reincidência.

Art. 9º. As plataformas digitais de entrega ficam obrigadas a manter ou subsidiar pontos de apoio físico para trabalhadores em áreas estratégicas de alta concentração de serviços, preferencialmente em:

I - Centros urbanos;

II - Zonas comerciais;

III - Áreas com grande fluxo de entregas.

§1º Os pontos de apoio deverão oferecer, no mínimo:

a) Água potável gratuita;

b) Banheiros acessíveis e higienizados, masculino e feminino;

c) Áreas de descanso com assentos adequados;

d) Tomadas para recarga de dispositivos móveis e equipamentos.

§2º As plataformas poderão estabelecer parcerias com estabelecimentos comerciais para ampliação da rede de apoio, devendo priorizar:

a) Postos de combustível;

b) Restaurantes e lanchonetes;

c) Estabelecimentos de conveniência.

§3º Caberá às plataformas:

a) Identificar e sinalizar claramente os pontos de apoio disponíveis em seus aplicativos;

- b) Garantir o acesso gratuito e irrestrito a todos os trabalhadores cadastrados;
- c) Manter termo de compromisso com os estabelecimentos parceiros.

§4º O poder público municipal poderá disponibilizar espaços públicos para ampliação da rede de apoio, mediante convênio com as plataformas,

Art. 10º As plataformas digitais de entrega ficam obrigadas a manter, em cada município onde operem, unidade física de atendimento presencial para recebimento e solução de demandas técnicas e operacionais dos entregadores, com as seguintes diretrizes:

- I – O local deverá contar com equipe treinada e em número suficiente para atendimento imediato;
- II – Deverá funcionar em horário comercial ampliado (das 10h às 22h), incluindo sábados, domingos e feriados;
- III – A plataforma deverá disponibilizar canais de acesso rápido (senhas ou sistema de triagem) para problemas críticos (falhas no aplicativo, bloqueios indevidos ou acidentes);
- IV – A plataforma deverá divulgar em seus aplicativos o endereço, horário e contatos da unidade.

Art. 11. As plataformas digitais ficam obrigadas a proteger os dados de localização e identificação dos trabalhadores, adotando medidas técnicas que impeçam o rastreamento não autorizado por terceiros, com especial atenção à prevenção de riscos de segurança pessoal, incluindo perseguição (stalking) e outras formas de violência.

§ 1º A proteção referida no caput inclui, mas não se limita a:

- a) ocultação de endereços residenciais e rotinas de trabalho;
- b) limitação de acesso a dados de geolocalização em tempo real e histórico;
- c) implementação de sistemas de anonimização ou pseudonimização.

§ 2º As medidas deverão observar os padrões da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) e garantir ao trabalhador:

- a) controle sobre o compartilhamento de seus dados;
- b) opção de exclusão definitiva dos registros ao final do vínculo com a plataforma.

Art. 12 - O descumprimento desta lei pela empresa de plataforma acarretará:

- I- Multa de 500 (quinhentas) vezes o valor da taxa mínima diária por trabalhador afetado;
- II - Aplicação em dobro da multa em caso de reincidência e, em caso de resistência deliberada e injustificada da plataforma no cumprimento da lei, a empresa sofrerá suspensão temporária de suas atividades por 72 (setenta e duas) horas.

Art. 13 - Esta Lei entra em vigor em 30 (trinta) dias a partir da data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A presente proposta legislativa surge como resposta urgente às condições precárias enfrentadas por milhares de trabalhadores de plataformas digitais de entregas e mototaxistas no Brasil, categoria que se expandiu exponencialmente sem a devida regulamentação de direitos básicos. Inspirada em movimentos como o BrequeDosApps e em demandas históricas das categorias, este projeto visa combater a exploração estrutural desse modelo de trabalho, marcado por remuneração aviltante, riscos à integridade física e assimetria de poder entre plataformas e trabalhadores.

A fixação de um piso mínimo por entrega (R\$ 10,00) e o pagamento adicional por quilômetro excedente (R\$ 2,50) e por tempo de espera (R\$ 0,60/minuto) buscam garantir que a remuneração cubra custos reais como combustível, manutenção de veículos, equipamentos de proteção e desgaste físico. A precarização atual força trabalhadores a jornadas extenuantes para atingir ganhos mínimos, muitas vezes abaixo do salário-mínimo horário. O reajuste anual vinculado ao IPCA e a possibilidade de ajustes acima da inflação (Art. 4º, I) garantem preservação do poder aquisitivo, enquanto o comitê tripartite (Art. 4º, II) assegura participação democrática na revisão das tarifas. A exigência de informações claras prévias à aceitação de corridas (valor total, distância, taxas retidas) e relatórios semanais detalhados (Art. 6º) desmonta a opacidade dos algoritmos, hoje usados para ocultar critérios de remuneração e distribuição de serviços. A proibição de penalizações por recusa de pedidos mal remunerados ou greve (Art. 3º, II) e a proteção de dados contra rastreamento abusivo (Art. 11) combatem práticas coercitivas, como bloqueios automáticos e exposição a riscos de segurança. A obrigatoriedade de seguro contra acidentes (cobertura de R\$ 150 mil para danos pessoais e R\$ 50 mil para materiais) e a criação de pontos de apoio com água, banheiros e áreas de descanso (Art. 9º) respondem a denúncias recorrentes de mortes, acidentes e condições desumanas de trabalho. A vedação de metas por tempo (Art. 8º, §1º) e incentivos a condutas de risco (Art. 8º, II) confrontam a lógica predatória que pressiona trabalhadores a ultrapassar limites de velocidade e jornada. Ao permitir negociação coletiva por entidades representativas (Art. 2º), o projeto reconhece a vulnerabilidade individual dos trabalhadores frente a plataformas globais.

Multas progressivas (até R\$ 10 mil por trabalhador afetado) e suspensão de atividades para reincidentes (Art. 12) inibem o descumprimento sistemático, comum em um setor que historicamente ignora autorregulação.

A proposta harmoniza-se com a Lei 14.663/2023 (transparência em plataformas) e a LGPD (Art. 11, §2º), além de seguir exemplos como a *Lei Rider* espanhola (2021), que obrigou plataformas a revelar algoritmos. A exigência de unidades físicas de atendimento (Art. 10º) e a

cobertura de acidentes de trajeto (Art. 7º, I, a) incorporam princípios da CLT, adaptando-os à realidade digital.

Este projeto não se opõe à inovação tecnológica, mas recusa-se a aceitá-la como justificativa para retrocessos sociais. Ao garantir remuneração digna, transparência e segurança, ele estabelece um marco civilizatório para a economia de plataformas, equilibrando eficiência e direitos fundamentais. Sua urgência é incontestável: diante de lucros bilionários das empresas, é inadmissível que trabalhadores sigam sem proteção contra acidentes fatais, algoritmos opressivos e remuneração abaixo dos custos operacionais. Pelo exposto, apelamos aos nobres parlamentares pela aprovação desta iniciativa, que traduz em lei o clamor por justiça social de uma categoria essencial à economia contemporânea.

Sala das Sessões, em 22 de maio de 2025.

DEPUTADO GUILHERME BOULOS

(PSOL/SP)

DEPUTADO GILVAN MÁXIMO

(Republicanos/DF)

DEPUTADO LINDBERGH FARIAS

(PT/RJ)

DEPUTADO FAUSTO PINATO

(PP/SP)

DEPUTADO YURY DO PAREDÃO

(MDB/CE)

DEPUTADO ANDRÉ FIGUEIREDO

(PDT/CE)

DEPUTADA LÍDICE DA MATA

(PSB/BA)

DEPUTADO ORLANDO SILVA

(PCdoB/SP)

DEPUTADO TÚLIO GADÊLHA

(REDE/PE)

DEPUTADO PASTOR HENRIQUE VIEIRA

(PSOL/RJ)

DEPUTADA ERIKA HILTON

(PSOL/SP)

DEPUTADA PROFESSORA LUCIENE CAVALCANTE

(PSOL/SP)

DEPUTADA CELIA XAKRIABÁ

(PSOL/MG)

DEPUTADO IVAN VALENTE

(PSOL/SP)