



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

JOIÁRIBE MARINHO NUNES

**A REGULAMENTAÇÃO DA ATIVIDADE DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO:
ANÁLISE DO PLP N.º 12/2024 E SEUS POSSÍVEIS IMPACTOS NA RELAÇÃO DE
TRABALHO**

**CAMPINA GRANDE - PARAÍBA
2025**

JOIÁRIBE MARINHO NUNES

**A REGULAMENTAÇÃO DA ATIVIDADE DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO:
ANÁLISE DO PLP N.º 12/2024 E SEUS POSSÍVEIS IMPACTOS NA RELAÇÃO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Constituição, Exclusão Social e Eficácia dos Direitos Fundamentais.

Orientador: Prof.º Dr.º Sérgio Cabral dos Reis.

CAMPINA GRANDE - PARAÍBA
2025

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto em versão impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que, na reprodução, figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

N972r Nunes, Joiaribe Marinho.
Regulamentação da atividade dos motoristas de aplicativo [manuscrito] : análise do PLP N° 12/2024 e seus possíveis impactos na relação de trabalho / Joiaribe Marinho Nunes. - 2025.
28 f.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2025.
"Orientação : Prof. Dr. Sergio Cabral dos Reis, Centro de Ciências Jurídicas".
1. Regulamentação trabalhista. 2. Motoristas de aplicativo. 3. Legislação trabalhista. 4. Trabalho digital. 5. Precarização do trabalho. I. Título

21. ed. CDD 344.01

JOIÁRIBE MARINHO NUNES

**A REGULAMENTAÇÃO DA ATIVIDADE DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO:
ANÁLISE DO PLP N.º 12/2024 E SEUS POSSÍVEIS IMPACTOS NA RELAÇÃO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Constituição, Exclusão Social e Eficácia dos Direitos Fundamentais.

Aprovado em: 30/05/2025.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado eletronicamente por:

- **Caio José Arruda Amarante de Oliveira** (***.200.734-**), em **11/06/2025 14:00:24** com chave **915d60c446e511f0b44206adb0a3afce**.
- **Sergio Cabral dos Reis** (***.087.254-**), em **10/06/2025 21:54:31** com chave **a28b3bfa465e11f0b7ce2618257239a1**.
- **Ana Caroline Câmara Bezerra Neves** (***.922.214-**), em **12/06/2025 10:29:58** com chave **562aeae2479111f0862306adb0a3afce**.

Documento emitido pelo SUAP. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QrCode ao lado ou acesse https://suap.uepb.edu.br/comum/autenticar_documento/ e informe os dados a seguir.

Tipo de Documento: Folha de Aprovação do Projeto Final

Data da Emissão: 12/06/2025

Código de Autenticação: 66b702



“Como “proteção” contra a serpente de seus martírios, os trabalhadores têm de reunir suas cabeças e como classe conquistar uma lei estatal, uma barreira social intransponível, que os impeça a si mesmos de venderem a si e à sua descendência, por meio de contrato voluntário com o capital, à noite e à escravidão!”

(Marx, 2013, p. 414)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	ECONOMIA COMPARTILHADA E UBERIZAÇÃO	8
3	PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E DEBATES ACERCA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	9
4	NOVAS INTERPRETAÇÕES DO INSTITUTO DA SUBORDINAÇÃO	12
5	PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2024: ANÁLISE E IMPACTOS SOBRE OS MOTORISTAS DE APLICATIVO	14
5.1	Principais aspectos da proposta	14
5.2	Impactos trabalhistas e sociais	16
6	PROPOSTAS DE MELHORIAS AO PLP Nº 12/2024	21
7	METODOLOGIA	22
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
	REFERÊNCIAS	23

A REGULAMENTAÇÃO DA ATIVIDADE DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO: ANÁLISE DO PLP N.º 12/2024 E SEUS POSSÍVEIS IMPACTOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

THE REGULATION OF APP-BASED DRIVERS' ACTIVITY: ANALYSIS OF BILL NO. 12/2024 AND ITS POSSIBLE IMPACTS ON LABOR RELATIONS

NUNES, Joiáribre Marinho¹

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar o Projeto de Lei Complementar n.º 12, de 5 de março de 2024, que visa regulamentar a atividade dos motoristas de aplicativo no Brasil, identificando seus possíveis impactos na relação de trabalho. Diante do crescimento das plataformas digitais de transporte, surgiram debates acerca da precarização das condições laborais e da ausência de vínculo empregatício formal. O estudo parte da contextualização da economia compartilhada e da uberização, examina as formas de subordinação contemporâneas, especialmente a subordinação algorítmica, e discute os desafios jurídicos enfrentados por esses trabalhadores. A pesquisa, de natureza descritiva e exploratória e de abordagem dedutiva, baseia-se na revisão bibliográfica e na análise documental, em especial do texto legislativo. O trabalho conclui que, embora o PLP n.º 12/2024 represente um avanço ao reconhecer direitos mínimos, ainda deixa lacunas quanto à proteção efetiva dos motoristas, mantendo-os em uma posição de insegurança jurídica. Ao final, são propostas melhorias ao projeto de lei, com vistas à construção de um modelo regulatório mais justo e compatível com as transformações do mundo do trabalho.

Palavras-chave: Regulamentação trabalhista; Motoristas de aplicativo; Legislação trabalhista; Trabalho digital; Precarização do trabalho.

ABSTRACT

This research aims to analyze Complementary Bill No. 12, dated March 5, 2024, which seeks to regulate the activity of app-based drivers in Brazil, identifying its possible impacts on labor relations. With the growth of digital transportation platforms, debates have emerged regarding the precarization of working conditions and the absence of formal employment ties. The study begins by contextualizing the sharing economy and the phenomenon of "uberization," examines contemporary forms of subordination—especially algorithmic subordination—and discusses the legal challenges faced by these workers. The research is descriptive in nature, adopts a deductive approach, and is based on bibliographic review and analysis of the legislative text. The study concludes that, although Complementary Bill No. 12/2024 represents progress by recognizing minimum rights, it still leaves gaps regarding the effective protection of drivers, keeping them in a state of legal uncertainty. Finally, improvements to the bill are proposed, aiming at the development of a fairer regulatory model that aligns with the transformations in the world of work.

¹ Graduando em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba. joiaribe.nunes@aluno.uepb.edu.br.

Keywords: Labor regulation; App-based drivers; Labor legislation; Digital labor; Work precarization.

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa, intitulada “A Regulamentação da Atividade dos Motoristas de Aplicativo: Análise do Projeto de Lei n.º 12/2024 e Seus Possíveis Impactos na Relação de Trabalho”, tem como objetivo geral examinar o regime jurídico do Projeto de Lei Complementar nº 12, de 5 de março de 2024, a fim de identificar possíveis impactos na relação de trabalho, frutos da eventual aprovação da proposta regulamentadora.

Diante da constante evolução tecnológica, surgiram plataformas *online* que conecta consumidores e prestadores de serviços de forma rápida e eficiente, criando novos modelos de negócios e transformando a maneira como as transações comerciais são realizadas. Essa transformação é evidente nos aplicativos de transporte, que permitem que motoristas independentes ofereçam serviços diretamente aos usuários, revolucionando o mercado de transporte urbano.

No entanto, a ascensão das plataformas de transporte compartilhado destacou a necessidade urgente de regulamentação, pois, apesar de que esses serviços tenham trazido inovação e conveniência para os consumidores, também geraram preocupações significativas em várias áreas relacionadas às condições de trabalho dos motoristas e seu *status* legal.

Embora essa discussão já tenha resultado em diversas legislações ao redor do mundo, no Brasil, apenas recentemente tal questão foi levantada de forma contundente, resultando na proposição do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, de autoria do Governo Federal, que busca regulamentar a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas, conforme detalhado no texto, garantindo direitos básicos aos motoristas de aplicativo, e alterando também o art. 22, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre seguridade social.

Evidentemente, a busca por uma forte regulamentação é legítima e merece a atenção do Poder Legislativo, mas, devido às controvérsias que giram em torno do projeto, tendo em vista que desencadeou opiniões diversas e conflitantes entre os atores envolvidos (empresas, trabalhadores, consumidores e o próprio Estado), questiona-se: quais são os possíveis impactos capazes de alcançar a categoria dos trabalhadores por aplicativo, em caso de aprovação do Projeto de Lei Complementar nº 12, de 5 de março de 2024?

Ademais, a escolha deste tema como objeto de pesquisa se deu pela relevância do estudo no âmbito do Direito do Trabalho, diante da crescente discussão sobre a regulamentação das relações de trabalho intermediadas por aplicativos. Somado a isso, a ampla divulgação do projeto de regulação nos diversos meios de comunicação tem ampliado o debate público, consolidando-o como um dos assuntos jurídicos mais debatidos nos últimos anos. Essa atualidade e importância do tema reforçam a necessidade de uma análise sobre suas implicações legais e sociais.

Dada a escassez de estudos sobre a temática, vê-se sua relevância científica e social, preenchendo uma lacuna da literatura especializada, considerando, ainda, que a legislação proposta pode servir de espelho para legislações de outros países. Ademais, considerando os benefícios que tais modelos de negócio têm

proporcionado em tempos de desemprego, é essencial entender como essa legislação pode afetar a vida de milhões de trabalhadores brasileiros vinculados às empresas, que são o público-alvo desta pesquisa, assim como os indivíduos que consomem tal serviço; a comunidade acadêmica; os profissionais do Direito e a sociedade em geral.

A pesquisa adotará o método dedutivo, partindo da norma proposta para, à luz da doutrina, da legislação e dos princípios constitucionais, identificar as consequências que podem advir da sua eventual aprovação. Também se utilizará de uma abordagem qualitativa porque se concentra em interpretar e analisar criticamente os aspectos do tema. Mesmo que use dados, estes são públicos, e o foco não é contar ou medir, mas entender o contexto e os significados por trás desses dados.

Em termos de finalidade, a pesquisa terá natureza descritiva e exploratória, pois tem como objeto de análise um projeto de lei, com suas disposições e implicações sendo descritas para oferecer uma visão sobre o que ele representa, e seus impactos, contribuindo, dessa forma, para a compreensão da relevância do tema no cenário atual. Igualmente, dedicar-se-á à análise de uma temática ainda recente e em desenvolvimento, com o intuito de investigar as possíveis consequências desse novo fenômeno e de problematizar suas principais nuances.

No que diz respeito aos meios de investigação, a pesquisa será de caráter bibliográfico e documental, pois serão utilizados materiais previamente publicados como base para o desenvolvimento do trabalho, tais como: teses, livros, artigos, material disponibilizado na internet e normas do ordenamento jurídico brasileiro, bem como, de modo mais central, determinados documentos oficiais serão adotados como fontes primárias, em especial o Projeto de Lei Complementar n.º 12, de 5 de março de 2024.

Os resultados obtidos podem contribuir para um melhor entendimento das questões emergentes relacionadas ao trabalho e à regulação tecnológica. Além disso, poderá também, ao identificar pontos controversos, indicar melhorias a serem feitas, visando a sua melhor adequação.

Para alcançar esse objetivo, o Capítulo 2 apresenta o conceito de economia compartilhada e o fenômeno da uberização, contextualizando o surgimento dos aplicativos de transporte dentro de uma lógica de inovação tecnológica e flexibilização das relações de trabalho. Esse cenário é essencial para compreender a mudança estrutural nos vínculos laborais tradicionais. Já o Capítulo 3 aprofunda a análise da precarização do trabalho e das disputas jurídicas sobre a existência ou não de vínculo empregatício, evidenciando como o modelo atual fragiliza a proteção dos motoristas e desafia os critérios clássicos do Direito do Trabalho.

Na sequência, o Capítulo 4 discute as novas interpretações do conceito de subordinação, com destaque para a subordinação algorítmica, que surge como chave para reinterpretar as formas de controle exercidas pelas plataformas digitais. O Capítulo 5 realiza uma leitura crítica do PLP n.º 12/2024, detalhando suas principais disposições e os possíveis reflexos trabalhistas e sociais para os motoristas de aplicativo. Já o Capítulo 6 cumpre o papel de ampliar a reflexão crítica construída ao longo do trabalho, sugerindo ajustes à proposta legislativa com base nos problemas identificados nos capítulos anteriores. Assim, esses capítulos em conjunto sustentam a análise e o posicionamento adotado no trabalho quanto à necessidade de um modelo regulatório mais justo e efetivo

2 ECONOMIA COMPARTILHADA E UBERIZAÇÃO

Denomina-se “economia compartilhada” a tendência emergente no comportamento do consumidor que privilegia o acesso, a troca e o compartilhamento de bens e serviços entre indivíduos, mediada predominantemente por dispositivos móveis (Slee, 2017, p. 33). Essa dinâmica ganhou força no início do século XXI, impulsionada pela popularização da internet, que já se consolidava desde o final do século anterior. Com isso, as demandas dos consumidores evoluíram, permitindo que grandes empresas, apoiadas em inovações tecnológicas, passassem a oferecer novas experiências de consumo.

A Economia do compartilhamento é uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas (Slee, 2017, p. 13).

A partir dessa transformação no mercado e da crescente digitalização das relações sociais, surgiram plataformas eletrônicas voltadas para a oferta de serviços diversos, prometendo maior praticidade, acessibilidade e preços reduzidos. Essa lógica foi incorporada à mobilidade urbana, com o surgimento de aplicativos que conectam passageiros a motoristas autônomos, viabilizando o transporte individual por meio de dispositivos móveis. Nesse contexto, o serviço de transporte por aplicativo se insere como expressão concreta da economia compartilhada, ao permitir que motoristas independentes prestem serviços diretamente aos usuários por meio de plataformas digitais (Fonseca, 2017).

A expansão do referido fenômeno teve como um dos principais fatores a Crise Mundial de 2008, época na qual acompanhou-se a elevação dos índices de desemprego e o aumento do trabalho informal (Fonseca, 2017, p. 4). No Brasil não foi diferente: a *Uber* surgiu no em 2014, no Rio de Janeiro, mas rapidamente se expandiu para outras metrópoles, gerando benefícios aos consumidores do serviço e à própria classe trabalhadora (Monteiro, 2022, p. 30). Para muitos, a nova modalidade de trabalho representou uma oportunidade de obter uma renda extra em tempos de grave crise financeira, marcada por elevados índices de inflação.

Dessa forma, a economia do compartilhamento consolidou-se como uma via de mão dupla: de um lado, os motoristas passaram a facilitar o acesso da população aos serviços de transporte, rompendo com a hegemonia tradicional dos táxis; de outro, encontraram uma alternativa de renda flexível, disponível a qualquer hora do dia. Essa dinâmica contribui, ainda, para a concretização do artigo 6º da Constituição Federal de 1988, ao reconhecer o trabalho como um direito social fundamental (Del Almeida, 2023, p. 22).

Apesar de seu rápido crescimento e popularização, por anos as empresas atuantes no setor de transporte por aplicativo operaram sem qualquer regulamentação específica — tanto no que diz respeito à sua atuação empresarial quanto às condições laborais de seus motoristas. Nos dias atuais, esses trabalhadores permanecem à margem dos direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fomentando intensos debates sobre a existência, ou não, de vínculo empregatício entre as plataformas e os prestadores de serviço (Vendruscolo, 2025, p. 39).

A ausência de normatização também foi amplamente utilizada como argumento pelos motoristas de táxi, que até então detinham o controle do transporte individual privado no Brasil. Estes sustentavam que a atividade exercida por

plataformas como a *Uber* caracterizava-se como transporte ilegal, justamente pela ausência de regulamentação estatal (Jusbrasil, 2016).

Nesse cenário de terceirização de serviços – embora o fenômeno ultrapasse o próprio conceito de terceirização – e transferência de riscos para um indivíduo, despontou o fenômeno conhecido como “uberização” – neologismo derivado do termo “*uber*”, denominação da empresa que popularizou esse modelo de negócio, e que se consolidou como um fenômeno de *Work on-demand*,² modalidade tecnológica de prestação de serviços advinda do macroambiente digital *Gig Economy* (Del Almeida, 2023, p. 14)³.

O fenômeno Uber foi tão bem sucedido e se espalhou de tal maneira que a expressão “uberização” (da economia e, conseqüentemente, do trabalho) passou a designar essas alterações estruturais não apenas nos ramos de transportes, mas em vários outros segmentos (Miskulin; Feliciano, 2010, p. 8).

Após anos de debates, somente em 2018 foi promulgada uma regulamentação geral para as atividades das plataformas de transporte por aplicativo, por meio da Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018 – conhecida como “Lei do Uber”. Essa norma descentralizou a competência regulatória, conferindo aos municípios e ao Distrito Federal a responsabilidade exclusiva pela criação de mecanismos de regulamentação e fiscalização do transporte privado individual de passageiros. No entanto, a promulgação da referida lei não solucionou um dos principais pontos da discussão: a ausência de proteção trabalhista para os motoristas que atuam por meio dessas plataformas digitais (Brasil, 2018).

No campo doutrinário, diversos autores apontam que a uberização representa uma nova configuração das relações de trabalho, caracterizada por altos níveis de precarização, mínima proteção jurídica e ausência de direitos sociais básicos. Segundo Garcia Júnior (2020, p. 31), esse modelo usurpa as formas tradicionais de emprego, substituindo-as por vínculos frágeis e desprovidos de garantias.

Nesse contexto, apesar da relevante contribuição das plataformas digitais para a mobilidade urbana, empresas como *Uber* e 99 ainda enfrentam sérios desafios no tocante à regulamentação do trabalho de seus motoristas. Isso porque, mesmo com a crescente demanda pelo serviço, os trabalhadores continuam desprotegidos sob a ótica do Direito do Trabalho, o que tem motivado, nos últimos anos, o ajuizamento de inúmeras ações judiciais visando o reconhecimento do vínculo empregatício e, conseqüentemente, o acesso aos direitos trabalhistas assegurados pela legislação vigente (Volothen *et al*, 2025, p. 137).

3 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E DEBATES ACERCA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

² *Work on-demand* corresponde ao trabalho sob demanda via aplicativos. É uma forma de trabalho na qual a execução de atividades tradicionais como transporte e limpeza, por exemplo, é canalizada por aplicativos gerenciados por empresas que também intervêm na definição de padrões mínimos de qualidade de serviço e na seleção e gestão da força de trabalho (Feliciano; Miskulin, 2019, p. 15).

³ A economia *gig* abrange uma variedade de setores e profissões, desde motoristas de aplicativos de transporte e entregadores até profissionais especializados como programadores, designers e consultores. O termo “*gig*” é uma gíria que originalmente se referia a apresentações de músicos, mas foi adotado para descrever qualquer trabalho temporário, refletindo a natureza transacional e flexível desses arranjos de trabalho (Sousa, 2023).

Como visto no capítulo anterior, diante das dificuldades de conseguir um trabalho formal, aplicativos de transporte tornaram-se uma possibilidade para aqueles que procuram uma fonte alternativa de renda. Isso se evidencia ao verificar os números atuais da *Uber* – que dispõe de mais de um milhão de motoristas ativos –, e da empresa 99 com mais de 600 mil motoristas parceiros, segundo dados divulgados em seus respectivos sítios eletrônicos. Porém, é verdade que a alta procura pelo trabalho autônomo em questão, provoca uma preocupação relacionada às condições de trabalho enfrentadas pelos trabalhadores.

O Jornal americano, *Washington Post*, mencionou dados divulgados nos Estados Unidos da América, afirmando haver “motoristas trabalhando mais de quarenta horas por semana, e, se essa é a média, então, o número médio de horas trabalhadas, para motoristas nesta amostra, será muito mais do que quarenta” (Slee, 2017, p. 70). Ou seja, o dado apontado mostra que a precarização do trabalho dos motoristas não ocorre apenas no Brasil, como é um problema geral, fruto do mundo globalizado.

A própria empresa *Uber*, por exemplo, se define como “uma plataforma que conecta usuários a motoristas parceiros”. Além disso, a empresa alega que o serviço prestado pelo motorista é um transporte individual de caráter privado, sendo assim, em caso de um acidente, a empresa não presta qualquer apoio financeiro ou jurídico ao acidentado. No mais, diz que não é uma empresa de transporte, e que se limita a manter um *site* e um aplicativo, colocando os motoristas em contato com os passageiros (Almeida, 2023, p. 9).

Assim como a empresa citada, outras com operação semelhante não reconhecem os seus motoristas como empregados, se desviando de cumprir os direitos trabalhistas impostos, por lei, aos trabalhadores. Dessa forma, com um modelo de negócio que tem a precarização do trabalho como uma das suas principais características, observa-se a colisão com os princípios fundamentais que prestigiam o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, pois a busca do pleno emprego constitui um dos princípios da ordem econômica e financeira, uma vez que maioria esmagadora dos brasileiros precisam do trabalho para sobreviver (Rosa *et al*, 2025, p. 84).

Por esse motivo, diversos tribunais julgaram a respeito da questão, grande parte decidindo pela improcedência dos pedidos que requerem o reconhecimento do vínculo empregatício, justificando que os trabalhadores da modalidade de transporte por aplicativo não cumprem todos os requisitos necessários para a configurar o vínculo de emprego. Em contrapartida, nas sentenças que reconhecem o vínculo, argumentam que o controle exercido pelas empresas sobre aspectos da prestação do serviço, podem caracterizar a relação, pois não poderiam ser considerados trabalhadores autônomos (Monteiro, 2022, p. 35).

Dessa forma, diante da ausência de norma regulamentadora, os tribunais ainda tendem a manter a ambiguidade nas decisões, que costumam variar dependendo do caso específico e da jurisdição, gerando repercussões significativas não só para os próprios trabalhadores, como para o sistema jurídico como um todo, acarretando em uma insegurança jurídica (Almeida, 2023, p. 44).

Para a melhor compreensão dos apontamentos anteriores, se faz necessária a devida diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego, conforme a legislação brasileira, pois por mais interligados que estejam, há diferenças conceituais. Essa diferença é importante não apenas para o Direito do Trabalho, como também para o próprio Direito Constitucional, tendo em vista que alguns conceitos e previsões se encontram expressos na carta constitucional.

Desta maneira, segundo Delgado (2019, p. 333), a relação de trabalho se refere a toda e qualquer atividade humana em que haja a prestação de atividade laborativa, seja a título oneroso ou gratuito, possuindo, dessa forma, uma caráter genérico, abarcando todas as formas de contratação admissíveis, como a relação de trabalho autônomo, relação de trabalho avulso, relação de trabalho eventual, etc. Inclusive, a própria Constituição Federal, no art. 114, inciso I, reconhece a Justiça do Trabalho como a responsável por dirimir os eventuais conflitos da relação de trabalho (Brasil, 1988).

Por outro lado, a relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho, sendo mais específica, decorrente da relação de subordinação entre empregado e empregador, sendo esta uma relação contratual, ao contrário da anterior, pois emerge da manifestação livre da vontade das partes. (Leite, 2024, p. 251). O termo “relação de emprego” está expresso no inciso I, do art. 7º da Constituição Federal, nos seguintes termos: “I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos” (Brasil, 1943).

A CLT ainda reforça que é empregado a pessoa que, cumulativamente, estiver permeado das seguintes características: onerosidade; pessoalidade; não eventualidade, subordinação, além de ser pessoa física, conforme se extrai dos arts. 2º e 3º desta lei.

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (Brasil, 1943).

Desse modo, é evidente que na relação de emprego uma pessoa física deve realizar a função laborativa, de modo que pessoas jurídicas não estão autorizadas a possuir tal vínculo. Essa função é exercida visando uma contraprestação por parte do empregador, revelando a onerosidade como outro requisito fundamental para a caracterização da relação, seja ela em forma de salário, comissões ou utilidades, tendo em vista que se baseia na essencial contraprestação ao empregado, obrigação prevista para aquele que o emprega, decorrente do caráter sinalagmático da relação empregatícia, no qual confere direitos e deveres recíprocos (Delgado, 2015, 2019).

A pessoalidade, por conseguinte, é mais um requisito caracterizador da relação empregatícia e estritamente vinculada ao primeiro requisito exposto - trabalho por pessoa física -, mas é importante destacar que de forma alguma eles devem ser confundidos, pois, conforme afirma Delgado (2019, p. 339), o fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, necessariamente, ser ele prestado com pessoalidade.

Caracteriza-se, então, pela presença do caráter *intuitu personae* por parte do trabalhador, que não poderá, em regra, fazer-se substituir intermitentemente por outra pessoa física. A pessoalidade se encontra presente na relação entre motoristas e aplicativos, pois aqueles são contratados mediante cadastro de sua Carteira Nacional de Habilitação, fazendo com que apenas motoristas cadastrados possam exercer a atividade (Pinheiro; Netto, 2023).

Em seguida, a não eventualidade, também denominada de “ineventualidade”, é outra característica que deve estar presente em uma relação de emprego, pois é

necessário o comparecimento do empregado ao local de trabalho, seja este local físico ou virtual, de forma não eventual, obedecendo uma determinada frequência imposta pelo empregador. Frisa-se, ainda, que a não eventualidade nada tem a ver com a quantidade de dias ou horas trabalhadas, bastando a previsão de repetibilidade futura (Resende, 2020, p. 74).

Ao ser contratado, o empregado aceita que deverá acatar as ordens do seu superior, fruto da hierarquia presente na relação de emprego. É aí que a subordinação hierárquica ou jurídica se apresenta. Este elemento é o mais discutido entre os estudiosos, tendo em vista que, na maioria das vezes é objeto de fundamentação das sentenças, sendo o grande diferencial a ser analisado nas questões dos motoristas de aplicativo. Assim, a configuração, ou não, da subordinação, implicaria no reconhecimento do vínculo de emprego entre milhares ou milhões de motoristas e a empresa (Monteiro, 2022, p. 38).

É “a situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços” (Delgado, 2015, p. 311). Porém, como será visto posteriormente, esta é a visão clássica do conceito de subordinação, que sofreu alterações com o decorrer do tempo, na tentativa de alcançar e acolher as diversas novas formas de trabalho.

À vista disso, constata-se que quando essa relação não se caracteriza, devido a ausência de um dos requisitos citados, estaremos diante da relação de trabalho, forma genérica e ampla, que sequer necessita da elaboração de um contrato de trabalho, afastando, assim, diversos direitos trabalhistas reservados aos empregados. Assim, entende-se que nem todo trabalhador é empregado, mas todo empregado é trabalhador (Leite, 2023, p. 281).

4 NOVAS INTERPRETAÇÕES DO INSTITUTO DA SUBORDINAÇÃO

Entende-se, portanto, que vínculo de trabalho e vínculo de emprego não se confundem, necessitando, obrigatoriamente, preencher todos os requisitos previstos na CLT para caracterizar a relação de emprego (Pinto, 2018). Entre esses requisitos está a subordinação do empregado perante o empregador. No contexto do trabalho por aplicativo, a subordinação é considerada o elemento principal – apesar de não ser considerada de forma isolada – e mais controverso, tendo em vista que o caso dos motoristas de aplicativo se encontra em uma espécie de linha tênue entre o que é subordinado e o que é autônomo (Monteiro, 2022, p. 19).

A CLT não conceitua expressamente a subordinação, utilizado-se, em seu lugar, do termo “dependência” (art. 3º). Assim, o conceito de subordinação foi sendo construído e consolidado pela doutrina. Além disso, os dispositivos legais presentes na norma foram pensados para suprir as necessidades existentes no conceito socioeconômico do início do século XX, em que a forma e as condições de trabalho eram substancialmente distintas das atuais (Silva, 2019).

Esse entendimento corresponde à visão clássica do conceito de subordinação, marcado por um traço subjetivista, que restringe a relação de emprego como aquele vínculo marcado pela subordinação direta e pessoal por parte do trabalhador, podendo, inclusive, serem aplicadas punições disciplinares quando da infringência de alguma norma, constituindo, assim, uma subordinação jurídica (Silva, 2019).

Assim, com a globalização e o surgimento de novas organizações de trabalho, tornou-se evidente a necessidade de adequação do Direito do Trabalho aos modelos

contemporâneos de negócio. Porém, embora a doutrina tenha passado a reconhecer outras modalidades de subordinação, sua aplicação ainda encontra resistência na prática. Aplicar, de forma rígida, o conceito clássico de subordinação – conforme a CLT – coloca os trabalhadores em uma situação de vulnerabilidade, posto que não se adequa ao contexto laboral atual e possibilita uma maior exploração da mão de obra, com uma conseqüente violação gravíssima dos Direitos Humanos (Arruda; D'angelo, 2020).

Desse modo, esse elemento-subjetivo da relação de emprego apresenta conceito notoriamente controvertido e vem sendo reinterpretado e ampliado ao longo do tempo, como bem apontado por Vilhena (2005, p. 515):

[...] não se tem a menor dúvida de que a subordinação, tal como a vê o jurista em seu tempo, é um desprendimento de fundo histórico e corresponde ao pensamento jurídico dominante no modo de equacionar as forças jurídicas conflituais de uma época.

Dessa forma, olhando para o Direito do Trabalho atual, observa-se que parte considerável dos tribunais, ao analisar a situação entre trabalhador e empresa, aplica uma visão clássica do conceito de subordinação, ignorando as diversas outras ramificações do elemento, pois, ao consultar a norma, realizam uma interpretação literal do dispositivo. Desse modo, vê-se uma estaticidade das decisões, que não acompanha a evolução dos tempos, contribuindo para que diversos trabalhadores continuem às margens da sociedade, sendo privados dos direitos sociais mais básicos. É como se a CLT e outras normas parassem no tempo, focando no modelo de “chão de fábrica” e não se adequando às novas formas de trabalho (Arruda, 2023). Ratificando a afirmativa, tem-se:

E para readequar o Direito em relação à mudança paradigmática da Quarta Revolução Industrial é preciso expandir a interpretação jurídica para irradiar a proteção aos infoproletariados, uma reinvenção que permita o Direito do Trabalho superar as contemporâneas desigualdades estruturais. (Souto Maior, 2021, p. 92).

Por ser necessário superar esse caráter clássico e ultrapassado de subordinação é que surgiu a denominada “subordinação objetiva”, caracterizada por afastar a sujeição pessoal do trabalhador – o seu *status subjectiois* –, focando apenas na efetiva prestação do trabalho pelo empregado (Monteiro, 2022, p.44).

Dessa forma, não seria necessária a sujeição pessoal do trabalhador perante o empregador para configurar a subordinação, sendo essa disciplina pessoal concebida apenas em ultima ratio. O que realmente importa para a devida configuração é a atividade exercida pelo trabalhador e a sua participação integrativa nas atividades da empresa (Vilhena, 2005, p. 521-525).

A partir da subordinação objetiva foi construída uma cadeia de outras espécies de subordinação, na qual se encontra, em primeiro lugar, a subordinação estrutural, muito defendida por Godinho, que entende que a modalidade se manifesta “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento” (Godinho, 2006, p. 667).

Ou seja, para que se configure a subordinação jurídica, não é necessário que o trabalhador esteja sujeito a ordens diretas constantes do empregador, tampouco que haja um controle rígido de jornada ou imposição de disciplina estrita. A

subordinação pode se manifestar de forma mais sutil, por meio de mecanismos indiretos de controle e direcionamento da atividade laboral (Oliveira, 2020).

Para além da subordinação estrutural e outros tipos de subordinação, também existe a subordinação algorítmica, que talvez seja a modalidade mais apropriada para enquadrar as empresas como a *Uber* e 99, por possuir uma relação mais estreita com as novas tecnologias que regem o direito do trabalho. Se baseia no controle, gerenciamento e coleta de dados dos motoristas, de forma que se possa premiá-los, como puni-los pelas infrações e condutas indesejadas. Dessa forma, “subordinação algorítmica” é aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos (Fincato; Wunsch, 2020, p. 51).

Tal modelo de subordinação encontra amparo no art. 6º, parágrafo único da CLT, e já está sendo aplicado pela jurisprudência nacional, sendo totalmente injustificável a inércia em adequá-lo aos casos que envolvem trabalhos sob demanda de motoristas de aplicativo (Monteiro, 2022, p. 56). Por isso, tal discussão é importante para que no próximo capítulo se discuta a necessidade (ou não) de dispositivos que foram inseridos no projeto de lei, justamente por ser a subordinação um elemento especial, geralmente utilizado para afastar trabalhadores da tutela trabalhista.

5 PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 12/2024: ANÁLISE E IMPACTOS SOBRE OS MOTORISTAS DE APLICATIVO

5.1 Principais aspectos da proposta

O Projeto de Lei Complementar 12/2024 foi elaborado com a intenção de criar condições de trabalho mais justas e alinhadas aos princípios da Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A proposta busca equilibrar a proteção dos direitos dos motoristas com os avanços tecnológicos que caracterizam as plataformas digitais de intermediação (Gomes *et al.*, 2025, p. 150).

Para elaborá-lo, o Governo Federal, através do Decreto nº 11.513/2023, instituiu um Grupo de Trabalho (GT), em que fez parte do grupo 45 pessoas, em uma composição tripartite, divididos por 15 pessoas indicadas pelo Governo, 15 representando os empregadores e 15 representando os trabalhadores – em tese (Porto; Araújo, 2024, p. 159).

Após meses de negociação, em quatro de março de 2024 foi apresentado pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, o Projeto de Lei Complementar que pode ser, no Brasil, o marco legal para assegurar direitos trabalhistas aos trabalhadores desse setor. Carrega na ementa de seu dispositivo o seguinte:

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

A partir do exposto, afere-se que o projeto busca criar a categoria “trabalhador autônomo por plataforma”, impondo: a) contribuição obrigatória ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), como medida protetiva ao trabalhador; b) jornada máxima de trabalho de 12 horas diárias por plataforma; c)

remuneração mínima de R\$ 32,10 a hora trabalhada; d) representação por sindicatos (Brasil, 2024). Segundo a Agência Gov (2024), os trabalhadores que atuam em motocicletas e demais veículos de duas rodas, a exemplo da *IFood*, não foram incluídos na legislação em virtude da ausência de consenso entre o governo e as empresas.

A proposta do PLP 12/2024, no seu art. 1º, mantém a ideia de que as empresas desse setor são apenas intermediadoras, e não empresas de transporte – definição que já era defendida pelas empresas. Para além disso, cria uma nova categoria para classificar os motoristas de aplicativos, conforme disposto no art. 3º, denominando-os como “trabalhador autônomo por plataformas”, sob a justificativa de que não se encaixam em nenhuma outra categoria de trabalhadores (Brasil, 2024).

Ainda, ao analisar o art 3º, §1º, incisos I e II, vê-se que foram estabelecidas determinadas condições para que o trabalhador seja classificado como pertencente à categoria prevista, sendo elas:

§ 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 (Brasil, 2024, grifos nossos).

Dessa forma, a ausência de exclusividade é tratada como um requisito para o enquadramento do trabalhador como autônomo, como também não há obrigatoriedade de tempo mínimo à disposição da empresa ou de habitualidade por parte do motorista na oferta de serviços, permitindo que o próprio motorista escolha seus horários de trabalho (Brasil, 2024).

Outra previsão no projeto, de grande relevância, inserida no art. 3º, §2º, é a imposição de um limite máximo de jornada de trabalho correspondente a 12 horas por dia, em relação a uma mesma plataforma (Brasil, 2024).

A representação dos trabalhadores por meio de sindicato, previsto no art. 3º, §3º, é mais uma previsão relevante. Essa medida objetiva uma perspectiva ampliada da proteção dos trabalhadores, em que os sindicatos terão 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” (Brasil, 2024).

O art. 5º do PLP 12/2024, por sua vez, autoriza que as empresas implementem as seguintes práticas sem que isso configure relação de emprego:

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 (Brasil, 2024).

Assim, é evidente que o projeto mantém um alto controle sobre os motoristas de aplicativos, utilizando dos mais diversos sistemas de controle e acompanhamento, de forma que as empresas poderão premiar ou punir os colaboradores (Zanoni *et al.*, 2024, p. 130).

Porém, um dos pontos mais controversos da proposta é o disposto no art 9º, §2º. O dispositivo define uma remuneração mínima de R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos), valor que será contabilizado exclusivamente entre o momento da aceitação da corrida pelo trabalhador e a chegada do passageiro ao destino final. Conforme enunciado pela Câmara dos Deputados (2024), o governo acredita que o custo da corrida por hora seja de R\$ 24,07 (vinte e quatro reais e sete centavos), restando apenas R\$ 8,03 (oito reais e três centavos) para o motorista, já que R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos) é a remuneração mínima por hora.

O PLP também visa modificar o art. 21 da Lei 8.212/91, pois a inclusão previdenciária também foi contemplada no projeto, com previsão nos arts. 10 e 11 do projeto, no qual estabelece que os motoristas serão enquadrados como contribuintes individuais, instituindo cobrança de 7,5% sobre o salário-de-contribuição (este corresponde a 25% do salário bruto mensal). Por outro lado, a empresa também deverá contribuir em 20% sobre a mesma base de cálculo, sendo responsável pelo repasse da contribuição do trabalhador (Brasil, 2024).

Em relação às críticas recebidas, a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec) – representante do setor de transportes por aplicativo –, ao esclarecer dúvidas no seu endereço eletrônico, destacou que a proposta garante segurança jurídica para o investimento de empresas no Brasil e falou sobre as vantagens que giram em torno de benefícios trabalhistas aos motoristas. A *Uber* também se posicionou de forma favorável à proposta elaborada, a considerando como “um importante marco visando a uma regulamentação equilibrada do trabalho intermediado por plataformas” e afirmando que a proposta amplia a proteção ao grupo sem pôr em risco a autonomia e a flexibilidade dessa forma de trabalho (*Uber Newsroom*, 2024).

Entretanto, o PLP não agradou aos motoristas: um dia após a sua apresentação ao plenário da Câmara, a casa legislativa disponibilizou uma enquete na sua página da *internet*, com o objetivo de consultar a opinião popular acerca dos dispositivos presentes no texto, deixando também um espaço para aqueles que queiram expressar a sua opinião ou indicar melhorias. Com mais de dez mil votos, 95% dos votantes discordaram totalmente do projeto e, em resposta à proposta regulamentadora, uma paralisação nacional aconteceu no dia 26 de março de 2024, oportunidade em que os motoristas alegaram os pontos do projeto que deixaram a classe insatisfeita (Câmara dos Deputados, 2024).

Defendem que a proposta é uma forma de cercear a autonomia do motorista; desaprovam a remuneração de R\$ 32,90, sob a justificativa de que o valor não é suficiente para arcar com os custos com manutenção e o uso constante e contínuo do automóvel, como também são contra a regionalização da tarifa, tendo em vista que cada região do país possui demandas diferentes, o que pode pôr em risco a remuneração do motorista (Costa *et al.*, 2025, p. 17).

5.2 Impactos trabalhistas e sociais

É evidente que a tão propagada autonomia e flexibilidade defendida pelas empresas não se concretiza na prática, impactando negativamente a vida dos motoristas de aplicativo. Essa realidade é reflexo de uma narrativa construída ao longo dos últimos anos, na qual os trabalhadores acreditam usufruir de plena autonomia por poderem definir seus próprios horários, por exemplo. Contudo, mostra-se apenas aparente, uma vez que os motoristas estão submetidos a diversas regras impostas pelas plataformas e são constantemente monitorados por seus sistemas.

Essa falsa sensação de liberdade permanece evidente no atual projeto de lei complementar em debate, que, ao invés de solucionar a questão, mantém dispositivos que reforçam a subordinação disfarçada, sem enfrentar a raiz do problema. Essa sensação de autonomia trata-se de “uma ilusão de emancipação na anomia nessas formas livres de trabalho, o que provoca, ao mesmo tempo, uma corrosão da ideia de cidadania” (Leão, 2023, *apud* Porto; Araujo, 2024, p. 174).

O PLP confere às empresas poderes característicos de direção, fiscalização e punição, típicos de empregador. Inclusive, tal negação viola o entendimento consolidado de que, existindo uma relação de trabalho, presume-se que se trata de vínculo empregatício, conforme estabelece o princípio da valorização do trabalho humano – no contexto da ordem econômica – previsto no art. 170 da Constituição Federal. Assim, ao tratar a regra como exceção, o PLP 12/2024 subverte a lógica jurídica amplamente consolidada, desrespeitando, também, os fundamentos da ordem constitucional, especialmente o disposto no art. 1º, IV, que consagra a valorização do trabalho como um dos pilares da República (Brasil, 1988).

Continuar reconhecendo as empresas como meras intermediadoras impactará diretamente os motoristas, especialmente em situações como acidentes ou falhas no serviço. Nessas hipóteses, a responsabilidade recai sobre o trabalhador e não sobre a empresa, a isentando de qualquer ônus. Isso pode resultar em prejuízos patrimoniais para o motorista, que corre o risco de não dispor de recursos suficientes para arcar com os custos de eventuais ações de responsabilização (Monteiro, 2022, p. 33).

Ademais, reconhecer esses trabalhadores como pertencentes a uma categoria é importante, mas bastaria reconhecer a subordinação algorítmica existente – amplamente presente na dinâmica de funcionamento das plataformas –, o que permitiria o enquadramento desses trabalhadores como empregados. Da forma prevista no projeto, o trabalhador permanecerá sem os direitos garantidos pela legislação, ficando desprovido de proteção. Afasta-se dessa classe de trabalhadores direitos como o adicional noturno e a previsão de pagamento de horas extras acrescidas do mínimo legal, que não estão previstos no PLP n.º 12/2024 (Costa *et al.*, 2025).

Em relação às condições previstas para que haja o enquadramento na categoria que se busca criar, é importante destacar que prever dispositivos ilusórios, como a ausência de exclusividade, reforça a narrativa de autonomia ilusória, descolada da realidade vivenciada pelos motoristas, contribuindo ainda mais para a precarização do trabalho. Vale destacar que a exclusividade nunca foi um requisito para o reconhecimento do vínculo empregatício, e jamais impediu que o trabalhador fosse classificado como empregado (Severo; Souto Maior, 2024).

Assim, essa condição não é suficiente para que o trabalhador de aplicativo seja reconhecido como autônomo. Ademais, a ausência de habitualidade parece ser mais uma forma para impedir o reconhecimento do vínculo empregatício, tendo em vista que, devido ao grande número de motoristas cadastrados nas plataformas,

essa questão se torna subjetiva e casuística. Cada trabalhador pode definir a sua própria rotina de trabalho, podendo, mesmo com a sua suposta liberdade, atuar diariamente – muitas vezes por necessidade e não por escolha efetiva.

Também é importante falar sobre a jornada máxima de trabalho estabelecida, pois embora essa medida aparente representar um avanço — especialmente diante da realidade de longas e exaustivas jornadas enfrentadas diariamente por grande parte dos motoristas —, ela contraria o disposto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que garante ao trabalhador (e não apenas ao empregado) o direito a uma jornada regular não superior a 8 horas diárias e 44 semanais.

Tal limitação contida no PLP poderia, em tese, contribuir para a redução do número de acidentes decorrentes do cansaço extremo. No entanto, o projeto falha ao não assegurar mecanismos eficazes de fiscalização e compensação, além de não garantir o direito ao descanso remunerado, tornando a previsão meramente simbólica. Assim, apesar de aparentar um avanço, o dispositivo não reflete um compromisso efetivo com a saúde, segurança e dignidade dos trabalhadores.

Na verdade, ao prever o trabalho contínuo de 12 horas, o projeto de lei, caso aprovado, pode agravar o cenário atual, pois permitirá que um único motorista trabalhe 12 horas para uma plataforma e 12 horas para outra, sem um período contínuo de descanso. A falta de regulamentação mais rigorosa para o tempo total de trabalho diário pode levar os motoristas a trabalhar longas horas consecutivas, impactando diretamente a qualidade do serviço prestado, a segurança nas vias públicas – tanto para o motorista quanto para os passageiros –, além da sua saúde física e mental, consequência do estresse excessivo (Arruda; D'angelo, 2020, p. 17).

Os excessos de jornada têm aparecido com frequência em vários estudos, como ensejadores de doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade. Assim, uma conexão demasiada contribui para que o empregado, cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa (Arruda; D'angelo, 2020, p. 188).

Nesse sentido, embora o trabalho tenha um papel essencial na construção da vida humana e carregue consigo um potencial emancipador, ele também pode se tornar fonte de sofrimento e alienação quando passa a dominar integralmente a existência do indivíduo, reduzindo a vida a uma dimensão única e opressiva (Antunes, 2020, p. 31).

Além disso, a forma de remuneração estabelecida no projeto mostra-se inadequada. Conforme destaca Guilherme Guimarães, juiz federal da 1ª Vara do Trabalho de Taubaté (SP) e professor de Direito do Trabalho da Universidade de São Paulo, em entrevista ao Poder 360, o valor fixado de R\$32,10 por hora trabalhada é insuficiente para cobrir todas as despesas que recaem sobre os motoristas, como combustíveis, pedágios e custos de manutenção dos veículos (Napoli, 2024, apud Costa *et al.*, 2025, p. 21). Segundo Marx (2013), essa modalidade de remuneração representa uma das formas mais emblemáticas do capitalismo, sendo particularmente propícia à aplicação de descontos salariais e à perpetuação de práticas fraudulentas por parte do capital.

Para ilustrá-lo, Deccache (2024) apresenta um exemplo prático: Considera-se uma viagem de Brasília/DF a Luziânia/GO, com cerca de 60 km de distância, cujo valor total da corrida foi de R\$ 100,00. Segundo o piso salarial sugerido no PLP 12/2024, o valor mínimo por hora de trabalho seria de R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos). No entanto, o governo estima que essa corrida poderia ser remunerada com R\$ 24,07 (vinte e quatro reais e sete centavos), restando ao

motorista um suposto ganho de R\$ 8,03 (oito reais e três centavos). Essa estimativa, contudo, mostra-se descolada da realidade operacional dos motoristas (Brasil, 2024).

Ao considerar os custos efetivos da atividade, a crítica se torna evidente. Com um consumo médio de 12 km por litro de combustível, seriam necessários aproximadamente 5 litros de gasolina para percorrer os 60 km da viagem. Considerando o preço médio do litro da gasolina em abril de 2024 (R\$ 5,75), o custo total com combustível seria de R\$ 28,75 (vinte e oito reais e setenta e cinco centavos). Subtraído esse valor do suposto pagamento de R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos), restaria ao trabalhador apenas R\$ 3,35 (três reais e trinta e cinco centavos).

Esse valor representa, atualmente, menos de 50% do salário-mínimo por hora, revelando a inadequação do modelo de remuneração quando confrontado com os custos reais da atividade (Brasil, 2024). A proposta do PLP 12/2024, embora represente um avanço na tentativa de regulamentação, pode institucionalizar um padrão de sub-remuneração e ampliar a precarização já existente no setor (Deccache, 2024). Importante destacar que, segundo dados da Petrobrás, o valor médio da gasolina ultrapassa R\$ 6,33, e o projeto não contempla qualquer mecanismo de atualização automático a essa variação.

Consoante a isso, também ignora por completo o período em que o trabalhador permanece à disposição da plataforma. Embora esse intervalo não esteja necessariamente vinculado à espera de novas chamadas, representa tempo à disposição da empresa. Conseqüentemente, tenta criar, de forma indireta, um "sub-salário mínimo", pois o tempo de espera não influenciará na remuneração (Deccache, 2024).

Supondo que 30% da jornada de trabalho do motorista seja esperando por corridas, cuidando do carro e afins, factualmente, o 'salário-mínimo' da subcategoria criada pelo governo é 30% mais baixo do que o salário-mínimo dos demais trabalhadores (Deccache, 2024).

O PLP acerta em poucos pontos, sendo um dos acertos a tentativa de ampliar a cobertura previdenciária. Porém, os motoristas que já contribuem para a previdência como Microempreendedores Individuais (MEIs), regime no qual os custos são significativamente menores, não se mostraram satisfeitos. Isso vai além do valor de contribuição, pois nessa modalidade, além de conseguirem comprar veículos novos com desconto, por conta do CNPJ, podem garantir créditos em postos de combustíveis e peças com valor mais baixo (Rosa *et al.*; 2025, p. 83).

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) (IBGE, 2023), apenas 23,6% dos motoristas por plataformas contribuem para a previdência. E entre os que efetuam contribuições, a taxa de inadimplência é elevada, o que gera um grande contingente de trabalhadores sem cobertura previdenciária após o esgotamento do período de graça. Essa distorção se agrava quando se observa a exposição desses profissionais a riscos ocupacionais.

Uma pesquisa realizada pelo Projeto Caminhos do Trabalho (Fundacentro; UFBA, 2023, p. 4) revelou que cerca de 58,9% dos trabalhadores por aplicativo que foram entrevistados relataram já ter sofrido algum tipo de acidente de trabalho, sendo esse percentual de 45,5% entre motoristas de carro. Esses dados evidenciam a vulnerabilidade da categoria, bastante suscetível a acidentes de trabalho, resultando na liberação de muitos benefícios, que, conseqüentemente, gera maiores custos ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Para aqueles que não efetuam qualquer tipo de contribuição, há um avanço da previsão de que o recolhimento será realizado pela empresa. Uma vez cumprida a carência, o trabalhador teria direito a benefícios como auxílio-doença, aposentadoria por idade, entre outros (Volothen *et al.*, 2025, p. 143). Por outro lado, para aqueles que já contribuem como MEI, o projeto se mostra como um inimigo. Porém, embora o impacto inicial possa ser sentido negativamente por estes, é necessário considerar o interesse coletivo que a medida propõe resguardar. A proposta não se limita a um encargo imediato, mas visa garantir à longo prazo a proteção social àqueles que, futuramente, possam necessitar da seguridade pública.

Em seguida, a previsão de representação sindical no PLP representa um avanço significativo. Se mostra como outro ponto de grande pertinência, pois, historicamente, a representação sindical tem sido crucial na defesa dos direitos trabalhistas, atuando como um importante instrumento de mediação de conflitos e na promoção de condições de trabalho mais justas (Portal Vorecol, 2024).

O sindicato é, assim, uma unidade representativa dos trabalhadores, que luta ativamente na defesa dos direitos trabalhistas. Atividade que remonta à situação das fábricas inglesas do século XIX, que possuíam jornadas de trabalho longas, salários humilhantes e condições precárias de trabalho (Kleinakunf; Furlan, 2023, p. 6). No Brasil, em especial, os sindicatos são atores sociais que reivindicam e organizam a classe trabalhadora no contexto democrático representativo e participativo, conforme expresso na Constituição Federal (Dieese, 2015).

Dessa maneira, a categoria dos trabalhadores por aplicativo carece de uma representação sindical consolidada, pois a sua ausência dificulta a articulação coletiva e o avanço de pautas essenciais para a melhoria das condições de trabalho. A ausência de um sindicato formalizado contribui para a fragmentação da categoria, inviabilizando reivindicações conjuntas e limitando o diálogo institucional com o poder público e as plataformas (Volothen *et al.*, 2025, p. 141). A regulamentação proposta surge, portanto, como uma oportunidade de preencher esse vazio jurídico, permitindo o reconhecimento formal da categoria.

Assim, o reconhecimento oficial de um sindicato para os trabalhadores por aplicativo pode representar um divisor de águas na conquista de direitos trabalhistas. Com respaldo legal, a entidade sindical passa a ter legitimidade para negociar acordos coletivos, representar a categoria em disputas judiciais e administrativas, ajuizar dissídios coletivos, além de pressionar por políticas públicas voltadas à melhoria das condições de trabalho (Porto; Araújo, 2024, p. 173).

Apesar disso, embora não haja reconhecimento por parte do Ministério do Trabalho, é relevante mencionar que algumas entidades já atuam em defesa dos motoristas, como o Sindicato dos Motoristas de Aplicativo do Estado de São Paulo (Stattesp), que tem participado de debates sobre a regulamentação do setor (Agência Brasil, 2024).

Por fim, a previsão também facilita a inclusão desses trabalhadores em espaços de negociação com o Estado e com as empresas de plataforma, promovendo maior equilíbrio nas relações de trabalho (Volothen *et al.*, 2025, p. 141). A formalização sindical, portanto, além de fortalecer a organização coletiva, contribui para a superação da precarização que historicamente marca o trabalho mediado por aplicativos. Mas, claro, tal precarização só poderá ser superada mediante uma regulamentação justa e eficaz, que reconheça o trabalho e se mantenha aliada ao trabalhador.

6 PROPOSTAS DE MELHORIAS AO PLP Nº 12/2024

Com base na análise realizada, é possível identificar que o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024, embora traga alguns avanços, ainda apresenta lacunas que podem comprometer a efetiva proteção dos trabalhadores. Portanto, este ponto visa sugerir melhorias que podem tornar a legislação mais adequada às necessidades da classe dos motoristas de aplicativo, a começar pelo reconhecimento da subordinação algorítmica.

É fundamental que a proposta inclua também os trabalhadores de aplicativo que utilizam veículos de duas rodas, a exemplo dos entregadores. Deixá-los fora da regulamentação significa perpetuar a exclusão e aprofundar a precarização no setor. Assim, a proteção trabalhista deve ser ampliada, e não seletiva

Além da ampliação do escopo da proposta, é igualmente necessário rever a forma como se define a relação de trabalho entre plataformas e motoristas. Diante de tanto controle, não reconhecer o caráter subordinado da relação de trabalho é ignorar o princípio da primazia da realidade – basilar no Direito do Trabalho –, que dá maior importância aos fatos concretos da relação de trabalho em face do que está previsto na norma. Além disso, o projeto, como apontado, reconhece a exclusividade como condição, quando, na verdade, esse critério sequer deveria constar no projeto, pois é juridicamente irrelevante.

Nesse sentido, o dispositivo cria uma falsa ideia de benefício ao garantir a atuação simultânea em múltiplas plataformas, quando, na prática, tal possibilidade já existe e não representa um avanço normativo. A falta de exigência da habitualidade também não exclui por si só a relação de emprego, pois, a análise da habitualidade deve considerar a realidade concreta dos fatos e não apenas as disposições formais constantes em normas (Ramos *et al.*; 2025. p. 200). Dessa forma, tais disposições não podem ser utilizadas como argumento para que as empresas do setor se eximem de cumprir suas obrigações previstas em lei, devendo ser retiradas do PLP.

Além disso, é necessário que haja a devida adequação do valor da remuneração mínima proposta, para que se aproxime dos valores empregados atualmente no mercado, pois essa remuneração proposta (R\$ 32,10) não reflete a jornada real exercida. Ao considerar, também, apenas o tempo em que o motorista está em corrida, o impacto direto disso na relação de trabalho é a consolidação de uma lógica de sub-remuneração. Por isso, tal período de espera precisa ser levado em consideração.

A título informativo, atualmente, as plataformas operam com uma média de repasse de R\$ 1,05 (um real e cinco centavos) por quilômetro rodado, mais R\$ 0,19 (dezenove centavos) por minuto, considerando também os fatores regionais, tendo em vista que, a depender da região, os custos dos motoristas podem variar (Gav, 2024).

Assim, é importante assegurar que a remuneração mínima seja suficiente para cobrir todos os custos relacionados ao serviço, considerando também o fato de que para ter essa remuneração mínima o trabalhador/trabalhadora deverá ter uma carga horária mínima de 8 horas, descontando todo o tempo de espera entre uma corrida e outra, o que pode aumentar em demasia o tempo de trabalho.

Por fim, a jornada de trabalho máxima está em total discordância com a Carta Magna, sendo totalmente desumana. Dessa forma, é importante que o dispositivo se aproxime ao disposto na Constituição Federal, estabelecendo, pelo menos, um período mínimo de descanso entre duas jornadas de trabalho, forçando uma desconexão. Caso contrário, a hipótese retratada apenas viola direitos

constitucionalmente assegurados à parte hipossuficiente da relação de trabalho (Arruda, 2023, p. 58).

7 METODOLOGIA

A presente pesquisa adotou o método dedutivo, partindo da análise do texto normativo do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 para, a partir de suas disposições, inferir os possíveis impactos que poderá gerar na relação de trabalho dos motoristas de aplicativo. Essa abordagem permite aplicar os conceitos jurídicos consolidados na doutrina e nos princípios constitucionais à norma em questão, de modo a avaliar sua compatibilidade com os direitos fundamentais do trabalho e com a efetiva proteção social dos trabalhadores da economia de plataforma.

Além disso, tratou-se de uma pesquisa qualitativa, porque se concentrou em interpretar e analisar criticamente os aspectos sociais e jurídicos do tema. Mesmo que use dados públicos, o foco não foi contar ou medir, mas entender o contexto e os significados por trás desses dados.

Em termos de finalidade, a pesquisa apresentou natureza descritiva e exploratória, pois teve como objeto de análise um projeto de lei, com suas disposições e implicações sendo descritas para oferecer uma visão sobre o que ele representa, seus impactos e seus desafios, contribuindo, dessa forma, para a compreensão da relevância do tema no cenário atual. Igualmente, dedicou-se à análise de uma temática ainda recente e em desenvolvimento, com o intuito de investigar as possíveis consequências desse novo fenômeno e de problematizar suas principais nuances.

Por fim, no que diz respeito aos meios de investigação, a pesquisa foi de caráter bibliográfico e documental, pois foram utilizados materiais previamente publicados como base para o desenvolvimento do trabalho, tais como: teses, livros, artigos, material disponibilizado na internet e normas do ordenamento jurídico brasileiro, bem como, de modo mais central, determinados documentos oficiais foram adotados como fontes primárias, em especial o Projeto de Lei Complementar nº 12, de 5 de março de 2024.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 permitiu constatar que a regulamentação proposta, apesar de um mínimo avanço legislativo, resulta também em uma série de impactos negativos sobre a relação de trabalho dos motoristas de aplicativo. Ao promover a formalização da categoria sob a classificação de "trabalhador autônomo por plataforma", o projeto reconfigura as relações laborais, mas o faz a partir de uma ótica que reforça a precarização e a desigualdade.

Observou-se que a tentativa de regulamentação ignora a realidade da subordinação algorítmica e mantém os motoristas sob rígido controle das plataformas digitais, mascarando essa relação sob a ideia de liberdade e flexibilidade. A ausência de reconhecimento do vínculo de emprego fragiliza direitos fundamentais, impactando diretamente a segurança jurídica, a estabilidade econômica e a proteção social desses trabalhadores.

A estipulação de uma jornada extensa e de uma remuneração mínima insuficiente para cobrir os custos operacionais agrava a vulnerabilidade da categoria,

impondo riscos à saúde, aumentando a exposição a acidentes e perpetuando uma lógica de exploração que compromete a dignidade do trabalhador.

Dessa forma, conclui-se que o PLP nº 12/2024, em seu formato atual, não responde adequadamente aos desafios impostos pelas novas formas de trabalho na era digital. Em vez de assegurar a efetividade dos direitos fundamentais, o projeto corre o risco de institucionalizar a precariedade como característica estrutural da atividade dos motoristas de aplicativo. Impõe-se, assim, a necessidade de revisões na proposta legislativa, sob pena de consolidar um modelo de regulação que perpetua desigualdades, viola princípios constitucionais e compromete o futuro do trabalho em plataformas digitais no Brasil.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Organizações de motoristas de aplicativo divergem sobre regulação**. UOL Notícias, 06 mar. 2024. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-brasil/2024/03/06/organizacoes-de-motoristas-de-aplicativo-divergem-sobre-regulacao.htm>. Acesso em: 12 abr. 2025.

ALMEIDA, Alexandre Vita del. **Uberização e relação de emprego**: um breve estudo acerca da possibilidade do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a Uber, à luz de decisão do Tribunal Superior do Trabalho. Recife: 2023.

ALMEIDA, Pedro Henrique do Nascimento. **A uberização do trabalho em plataformas digitais**: consequências jurídicas da ausência de reconhecimento de vínculo empregatício. 2023. 21 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed., São Paulo: Boitempo, 2018. Disponível em: <https://nestpoa.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/09/ra-ps.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2025.

ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos. **A sociedade do cansaço e o direito à desconexão: uma análise do instituto a partir de suas origens europeias e as possibilidades de contribuição para a legislação brasileira**. 2023. 153 p. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco.

ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos. D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. Admirável escravo novo? A escravidão digital X o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Revista Research, Society and Development**, v.9, n. 4, 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786/2158>. Acesso em: 26 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 maio 2024.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 12, de 5 de março de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas

operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024. Acesso em: 16 maio 2024.

_____. Câmara dos Deputados. **Proposta do executivo regulamenta o trabalho de motorista de aplicativo**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1041667-proposta-do-executivo-regulamenta-o-trabalho-de-motorista-de-aplicativo>. Acesso em: 27 abr. 2025.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho, Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 maio 2024.

_____. **Decreto nº 12.342, de 30 de dezembro de 2024**. Dispõe sobre o valor do salário mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2025. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 31 dez. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2024/Decreto/D12342.htm. Acesso em: 18 maio 2025.

_____. Presidência da República. **Lei nº 13.640 de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília: 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13640.htm. Acesso em: 15 maio 2024.

COSTA, Adrya Alessandra Souza *et al.* Dinâmica trabalhista na era digital: uma análise crítica da plp 12/2024 em comparação com a clt. **IEPREV (Org.)**. *A desregulamentação da atividade dos motoristas de aplicativo*. Belo Horizonte: IEPREV, 2025. p. 14-24. Disponível em: https://www.ieprev.com.br/assets/docs/EBOOK_EDITORAIEPREV_ADESREGULAMENTACAODAATIVIDADEDOSMOTORISTASDEAPLICATIVO.pdf. Acesso em: 03 mar. 2025.

DECCACHE, David. **PLP 12/2024 e o fim do salário-mínimo**: o que não lhe contaram. Instituto Humanitas Unisinos, 2024. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/638138-o-plp-12-2024-e-o-fim-do-salario-minimo-no-brasil-o-que-nao-lhe-contaram-sobre-o-pl-da-uber-artigo-de-david-deccache>. Acesso em: 17 mar. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

_____. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

_____. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**, Revista LTr, São Paulo: LTr, v. 70, n. 06, junho de 2006.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **A importância dos sindicatos no Brasil**. 2015. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2015/notaTec151ImportanciaSindicatos.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2025.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Infoproletários e a uberização do trabalho**: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019.

FINCATO, Denise; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação algorítmica**: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? volume 86. São Paulo: Rev. TST, 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10923/18331>. Acesso em: 15 mar. 2025.

FONSECA, Lincoln Saldanha Fernandez da. **Fronteiras da precarização do trabalho**: uberização e o trabalho on-demand. XXXI Congresso Alas Uruguay, 2017. Disponível em: https://www.easyplanners.net/alas2017/opc/tl/4083_lincoln_fernandez.pdf. Acesso em: 20 ago. 2024.

FUNDACENTRO; UFBA. **Levantamento sobre o trabalho de entregadores e motoristas das autointituladas “plataformas digitais”**. Relatório de Pesquisa, n. 2, v. I. FUNDACENTRO e UFBA, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2023/agosto/fundacentro-e-ufba-celebram-acordo-para-mapear-adoecimento-ocupacional/relatorio-caminhos-do-trabalho-2023-entregadores-e-motoristas-final.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2025.

GARCIA JUNIOR, Wagner Roberto Ramos. **Uber**: (des) regulação econômica e entraves políticos. São Paulo: 2020.

GAV. **Uber muda forma de cobrança a motoristas e extingue taxa fixa**. GAV News, 2024. Disponível em: <https://blog.gavclub.com.br/uber-muda-cobranca-motoristas/#:~:text=A%20nova%20decis%C3%A3o%20n%C3%A3o%20muda,R%240%2C19%20por%20minuto>. Acesso em: 16 abr. 2025.

GOMES, Pereira Dienifer *et al.* O fenômeno da uberização e a proteção dos motoristas de aplicativo: uma análise do PLP 12/2024 à luz do modelo protetivo da clt. **IEPREV (Org.)**. *A desregulamentação da atividade dos motoristas de aplicativo*. Belo Horizonte: IEPREV, 2025. p. 146-159. Disponível em: https://www.ieprev.com.br/assets/docs/EBOOK_EDITORAIEPREV_ADESREGULAMENCAODAATIVIDADEDOSMOTORISTASDEAPLICATIVO.pdf. Acesso em: 03 mar. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país**. Agência de Notícias IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 10 maio 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed., São Paulo: SaraivaJur, 2023.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed., São Paulo: SaraivaJur, 2024.

KARL, Marx. **O capital**: crítica da economia política. O processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

KLEINAKUF, Ana Roberta; FURLAN, Fernando Palma Pimenta. Sindicatos: importância e sindicalismo. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**. volume 09. São Paulo: 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/download/11343/5022/19614>. Acesso em: 12 abr. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota técnica sobre o projeto de lei complementar n. 12/2024**. Brasília: Ministério Público da Saúde e Ministério Público do Trabalho, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-plp-12-2024.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2025.

MONTEIRO, Timóteo Kister. **Alternativas à subordinação clássica e suas aplicações ao trabalho sob demanda da Uber**. 2022. 65 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A subordinação jurídica no Direito do Trabalho**. Enciclopédia Jurídica da PUC-SP. Coord. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman. São Paulo: PUC-SP, 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 18 maio 2025.

PINHEIRO, Giovana Martins Aranda; NETTO, Ozório Vicente. **A uber e o fenômeno da subordinação**. Volume 12. Rev. Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, 2023. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/1763>. Acesso em: 11 jan. 2025.

PINTO, Vanessa de Andrade. **Quais são os requisitos para reconhecer o vínculo empregatício?** 2018. Disponível em: <https://aepadvogados.net/direito-do-trabalho/requisitos-para-reconhecer-o-vinculo-e-mpregaticio/> Acesso em: 15 mar. 2025.

PORTO, André Nóbrega; ARAÚJO, Jailton Macena de. Projeto de Lei Complementar nº 12/2024: fissuras no diálogo social e desafios para a promoção do trabalho decente nas plataformas digitais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 158-182, jul./set. 2024. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/243359>. Acesso em: 09 fev. 2025.

RAMOS, Beatrice Bueno *et al.* Desafios e reflexões para a regulamentação do trabalho por plataforma digital à luz do PL nº 12/2024. **IEPREV (Org.)**. *A desregulamentação da atividade dos motoristas de aplicativo*. Belo Horizonte: IEPREV, 2025. p. 197-208. Disponível em: https://www.ieprev.com.br/assets/docs/EBOOK_EDITORAIEPREV_ADESREGULAM-ENTACAODAATIVIDADEDOSMOTORISTASDEAPLICATIVO.pdf. Acesso em: 03 mar. 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho: Relação de Emprego e Relação de Emprego**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020.

ROSA, Gouveia Kesly et al. Comparação entre o projeto de lei 12/24 e a consolidação das leis do trabalho (CLT). **IEPREV (Org.)**. *A desregulamentação da atividade dos motoristas de aplicativo*. Belo Horizonte: IEPREV, 2025. p. 76-85. Disponível em:

https://www.ieprev.com.br/assets/docs/EBOOK_EDITORAIEPREV_ADESREGULAMENTACAODAATIVIDADEDESMOTORISTASDEAPLICATIVO.pdf.

SERAU JUNIOR et al. (Organizadores). **A (des)regulamentação da atividade dos motoristas de aplicativo: Análise do PLP nº 12/2024 sob a ótica da proteção trabalhista**. Belo Horizonte: IEPREV, 2024. Disponível em: https://www.ieprev.com.br/assets/docs/EBOOK_EDITORAIEPREV_ADESREGULAMENTACAODAATIVIDADEDESMOTORISTASDEAPLICATIVO.pdf. Acesso em: 27 abr. 2025.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O PL do assassinato dos direitos trabalhistas**. Brasil de Fato, 2024. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/03/14/o-pl-do-assassinato-dos-direitos-trabalhistas>. Acesso em: 21 abr. 2025.

SILVA, Paula Jaeger da. **Redefinição do conceito de subordinação: necessidade de ampliação da sua abrangência?** IbiJus - Instituto Brasileiro de Direito, 2019. Disponível em: <https://www.ibijus.com/blog/526-redefinicao-do-conceito-da-subordinacao-necessidade-de-ampliacao-da-sua-abrangencia>, Acesso em: 19 abr. 2025.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**; tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

SOUTO, Mayara. Motoristas de aplicativo protestam na Esplanada contra projeto de lei. **Correio Braziliense**. Brasília, DF: 13 mar. 2024. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/cidades-df/2024/03/6817939-motoristas-de-aplicativo-protestam-na-esplanada-contraprojeto-de-lei.html>. Acesso em: 04 ago. 2024.

UBER. **Descubra o que é o uber e saiba como ele funciona**. São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/o-que-e-uber/>. Acesso em: 29 maio 2024.

_____. **Uber is now in over 10,000 cities globally**. São Francisco, 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/newsroom/10000-cities/>. Acesso em: 26 maio 2024.

VENDRUSCOLO, Isadora et al. Trabalhador autônomo ou empregado clt: Perspectivas do trabalho via plataformas digitais sob nova ótica da pl 12/2024. **IEPREV (Org.)**. *A desregulamentação da atividade dos motoristas de aplicativo*. Belo Horizonte: IEPREV, 2025. p. 35-45. Disponível em: https://www.ieprev.com.br/assets/docs/EBOOK_EDITORAIEPREV_ADESREGULAMENTACAODAATIVIDADEDESMOTORISTASDEAPLICATIVO.pdf. Acesso em: 03 mar. 2025.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva, 1975.

VOLOCHEN, Emilia Sayane *et al.* Análise crítica do projeto de lei complementar n.º 12/2024. **IEPREV (Org.)**. *A desregulamentação da atividade dos motoristas de aplicativo*. Belo Horizonte: IEPREV, 2025. p. 136-145. Disponível em: https://www.ieprev.com.br/assets/docs/EBOOK_EDITORAIEPREV_ADESREGULAM-ENTACAODAATIVIDADEDOSMOTORISTASDEAPLICATIVO.pdf. Acesso em: 03 mar. 2025.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, cuja presença e guia foram fundamentais em cada passo dessa jornada. A fé foi a força que me sustentou nos momentos de dúvida e dificuldades, e foi através Dele que encontrei coragem, esperança e propósito. Sem sua mão abençoada que me sustentou, não teria chegado até aqui.

Minha eterna gratidão aos meus familiares, especialmente à minha mãe, Adélia, e à minha avó, Elisa, que sempre foram os pilares da minha vida. Elas, com suas trajetórias tão distintas, me ensinaram a importância da força e da resiliência. Mesmo que as circunstâncias e o destino não tenham permitido que elas trilhassem o mesmo caminho acadêmico que o meu, elas me transmitiram ensinamentos valiosos e, com todo o coração, me apoiaram da melhor maneira possível.

Minha gratidão também se estende aos amigos e colegas que encontrei ao longo dessa caminhada. Ana Clara, Bia, Carol, Júlia e Raquel, vocês tornaram cada dia mais leve e mais significativo. Agradeço de coração à Malu e Hellen, que sempre me abriram a porta do seu lar, oferecendo acolhimento e amizade. Sem a força de vocês, sem o carinho e a dedicação que demonstraram, nada disso seria possível.

Gostaria de expressar minha profunda gratidão ao meu orientador, Dr. Sérgio Cabral dos Reis, por sua orientação e apoio desde o início da minha trajetória acadêmica. A contar do período de orientação no PIBIC, em 2022, até este momento, sua contribuição foi essencial para o sucesso deste TCC. A ele, sou imensamente grato.

Ao Centro de Ciências Jurídicas da UEPB, minha *alma mater*, agradeço por me proporcionar a honra de caminhar pelos mesmos corredores que, há mais de cinquenta anos, testemunham os passos dos maiores juristas da Paraíba. Sinto-me parte dessa história e, ao mesmo tempo, imensamente grato por fazer parte da sua continuidade.

Agradeço também aos técnicos, faxineiros, seguranças e demais funcionários do CCJ, que, com seu trabalho incansável e cuidado diário, tornaram o ambiente mais acolhedor e agradável. Sem o empenho de cada um de vocês, muitos dos detalhes que passaram despercebidos, mas que fizeram toda a diferença, não teriam sido possíveis.

Por fim, meus agradecimentos aos motoristas do município de Gado Bravo, Suel e Tércio, que, com pontualidade e responsabilidade, me acompanharam em tantas manhãs. Mais do que transportar, contribuíram para que minha trajetória até aqui fosse mais segura e tranquila. Meu reconhecimento pelo profissionalismo de sempre.