

**INSTITUCIONALIZANDO A INFORMALIDADE?
UMA ANÁLISE DA PROPOSTA DE REGULAÇÃO DA RELAÇÃO DE
TRABALHO DE MOTORISTAS PLATAFORMIZADOS (PLP Nº 12/2024)¹**

*INSTITUTIONALIZING INFORMALITY?
EXAMINING THE PROPOSAL TO REGULATE PLATFORM
DRIVER EMPLOYMENT (COMPLEMENTARY BILL Nº 12/2024)*

Bruna Cavati Rossi²

Ana Paula Fregnani Colombi³

RESUMO

Este artigo discute os aspectos centrais do Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024, que trata da relação de trabalho de motoristas plataformizados(as). Para isso, na primeira seção o texto aborda a relação entre a uberização do trabalho e os processos de informalização e, na segunda seção, analisa o PLP apresentado pelo Governo Federal. O objetivo da análise é compreender como o PLP se insere no quadro geral do processo de informalização amplificado pela uberização. A investigação foi realizada por meio de pesquisa documental com mapeamento e análise de documentos, entrevistas, reportagens e posicionamentos emitidos pelos representantes do Governo Federal, das empresas e dos(as) trabalhadores(as) no Grupo de Trabalho Tripartite. Defende-se que o projeto está calcado nos interesses empresariais, reafirmando, na letra da lei, a uberização do trabalho e institucionalizando a ausência de formas estáveis típicas da informalidade.

Palavras-chave: informalidade, uberização, trabalhadores(as) de empresas-plataforma, PLP nº 12/2024.

Classificação JEL: J01; J4 (J46); J5 (J52); K3(K31).

ABSTRACT

This article examines the key aspects of Complementary Bill (PLP 12/2024), which addresses the employment relationship of app-based platform drivers. To this end, the first section discusses the relationship between the ‘uberization’ of work and the processes of informalization, while the second section analyzes the PLP proposed by the Federal Government. The aim of the analysis is to understand how the PLP fits within the broader context of the informalization process intensified by uberization. The research was conducted through documentary research with mapping and analysis of documents, interviews, reports, and statements from representatives of the federal government, companies, and workers within the Tripartite Working Group, which gave rise to the regulatory proposal. It is argued

¹ Este artigo se baseia na pesquisa realizada para a monografia intitulada “Institucionalizando a informalidade? Uma análise da proposta de regulação da relação de trabalho de motoristas plataformizados (PLP nº 12/2024)”, apresentada ao curso de Ciências Econômicas da UFES em 2024 e no subprojeto de Iniciação Científica “Trabalho informal e uberização: um debate teórico” (2023/24) financiado pelo CNPq.

² Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Política Social (PPGPS) na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) e bolsista pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). *E-mail:* bcavati6@gmail.com.

³ Professora do Departamento de Economia e do Programa de Pós-Graduação em Política Social (PPGPS) da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) e pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho (CESIT/Unicamp). *E-mail:* ana.colombi@ufes.br. Bolsista produtividade em pesquisa, PQ C 305378/2025-2.

that the bill is grounded in business interests, as it codifies the logic of uberization into law and institutionalizes the absence of stable employment arrangements characteristic of informality.

Keywords: informality, uberization, app-based platform drivers, complementary bill (PLP 12/2024).

JEL Classification: J01; J4 (J46); J5 (J52); K3(K31).

1. INTRODUÇÃO

Inúmeras são as pesquisas que indicam o processo de aprofundamento da uberização do trabalho (GÓES; FIRMINO; MARTINS, 2022; CARVALHO; NOGUEIRA, 2024) e os esforços de resistência que a partir dele são gerados (GALVÃO, 2023). Com base em Abílio (2021a), considera-se que o fenômeno é uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, marcado pelos processos de informalização e pela consolidação do trabalhador sob demanda. A tentativa institucional de propor um modelo de regulação para parte desses(as) trabalhadores(as) resultou no Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024, que versa sobre a relação de trabalho de motoristas plataformizados(as). O objetivo deste artigo é abordar os aspectos centrais do PLP para compreender como ele se insere no processo de informalização que se amplifica com a uberização do trabalho.

Desde 2019, projetos de lei vêm sendo apresentados no Congresso Nacional com a proposição de normativas para a regulação da situação laboral de motoristas e de motociclistas plataformizados(as) (MACHADO, 2022). No ano de 2023, os debates se intensificaram com a instauração de um Grupo de Trabalho (GT) Tripartite, por meio do Decreto nº 11.513/2023 (BRASIL, 2023a), que reuniu representantes do governo, das empresas e dos(as) trabalhadores(as) para construir uma proposta de regulamentação dessas categorias. Em março de 2024, o Governo Federal apresentou uma proposta de regulação da relação de trabalho dos(as) motoristas plataformizados(as), o PLP nº 12/2024.

Este foi o primeiro projeto que partiu do Executivo e que englobou alguns representantes dos(as) trabalhadores(as) nas discussões com o GT, dando um suposto caráter democrático à sua construção⁴. Na apresentação do PLP, o Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, disse ser uma conquista para a classe trabalhadora, pois cria uma nova categoria profissional e é fruto de negociações tripartites (BRASIL, 2024e). No mesmo evento, o Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, exaltou a criação do que chamou de “autônomo com direitos”. O posicionamento das empresas foi semelhante. A Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), uma das principais representantes das empresas-plataforma no GT, destacou que o PLP traz direitos mínimos aos(as) trabalhadores(as) e segurança jurídica para as empresas, sendo exemplo para outros países (AMOBITEC, 2024b). Entre os(as) trabalhadores(as), não houve consenso. O Fórum das Centrais Sindicais emitiu uma nota⁵ apoiando a proposta. Já a Aliança Nacional dos Entregadores por Aplicativos (ANEA), movimento de auto-organização dos(as) trabalhadores(as) que conseguiu compor o GT, se colocou contrária ao projeto. Conforme Nicolas Souza⁶, membro da Aliança,

⁴ Como será abordado, o GT terminou sem o relatório final. Porém, as discussões seguiram somente com parte da representação, quando foi formulado o PLP nº 12/2024.

⁵ Disponível em: [https://www.ncst.org.br/images_news/files/20240307%20Nota%20Centrais%20Sindicais%20AUTONOMIA%20COM%20DIREITOS%20\(1\).pdf](https://www.ncst.org.br/images_news/files/20240307%20Nota%20Centrais%20Sindicais%20AUTONOMIA%20COM%20DIREITOS%20(1).pdf). Acesso em: 29 maio 2024.

⁶ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=0cn8tBkfiXY&t=5303s>. Acesso em: 29 maio 2024.

o projeto não garante uma autonomia efetiva, mas apenas flexibilidade de horários. Ele ainda foi além afirmando que “[...] se não for para ter avanço a gente não quer nada, a gente espera um governo com mais coragem”.

Este estudo foi realizado por meio de pesquisa documental, com mapeamento e análise de documentos, entrevistas publicadas, reportagens e posicionamentos dos representantes do Governo Federal, das empresas-plataforma e dos(as) trabalhadores(as) no âmbito do GT e após a formulação do PLP. A escolha das fontes se deu a partir dos participantes no GT, conforme Decreto nº 11.513/2023 (BRASIL, 2023a). O período de coleta foi do início de 2023, quando iniciaram as discussões sobre a criação do GT, até o primeiro semestre de 2024, após a apresentação do PLP nº 12/2024. Em relação ao governo, foram consultados o site do Ministério do Trabalho e Emprego, haja vista a ausência das atas e do relatório final do Grupo de Trabalho; entrevistas, na figura do Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, e do Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e documentos oficiais – Decreto nº 11.513/2023 (BRASIL, 2023a) e PLP nº 12/2024 (BRASIL, 2024b). No caso das empresas, foram analisadas as publicações na página da Amobitec, uma das principais representantes das empresas-plataforma no GT, que divulgou diversos documentos sobre o que propunha e sobre seu posicionamento acerca do PLP. A perspectiva dos(as) trabalhadores(as) foi captada pelo Fórum das Centrais Sindicais (representação oficial), com buscas nos *sites* das instituições, e da ANEA, por meio do seu *site* e de entrevistas publicadas com lideranças. Tal escolha se deu pela Aliança ser um movimento orgânico dos(as) trabalhadores(as), que esteve nas negociações e adotou posição contrária ao posicionamento final do Fórum acerca do PLP, refletindo, em parte, a heterogeneidade de opiniões entre os(as) trabalhadores(as) e suas representações⁷.

O PLP segue em tramitação no Congresso, mas sem nenhuma movimentação desde julho de 2024, quando foi apresentado o substitutivo (BRASIL, 2024a). No momento (março de 2026), as discussões se concentram no PL nº 152/2025 (BRASIL, 2025), cujos elementos centrais remetem à proposta de 2024. Ainda que sem aprovação, o PLP nº 12/2024 segue vivo, pois, ao representar um divisor de águas para a regulação do trabalho no Brasil, continua ensejando outros projetos com maior chance de aprovação no ano de 2026. Além disso, ele foi veiculado como fruto de negociações com os(as) trabalhadores(as), um suposto caráter democrático que parece, também, ser a fórmula para a discussão de novas propostas.

Toma-se como hipótese que o PLP nº 12/2024 potencializa o processo de informalização ao apresentar a possibilidade de institucionalizar traços típicos da informalidade. É exatamente este aspecto que se discute no texto, que está estruturado em duas seções. A primeira aborda os elementos centrais da uberização, com base nas históricas discussões da informalidade enquanto processo. A segunda discute o projeto de lei para compreender como ele institucionaliza o referido processo de informalização que se amplifica com a uberização. Além de contribuir para compreender uma das tendências centrais do capitalismo contemporâneo, este artigo chama atenção para os impactos que essa proposição pode ter para o mundo do trabalho, indo muito além dos(as) trabalhadores(as) contemplados(as) pelo PLP.

2. UBERIZAÇÃO E INFORMALIZAÇÃO

A despeito das novidades engendradas pelas mudanças tecnológicas, a uberização do trabalho é um processo que reformula e reforça traços constitutivos dos mercados de força de

⁷ Ao não abordar representações dos(as) trabalhadores(as) que não estiveram no GT, a compreensão dos diferentes posicionamentos da categoria pode não ter sido captada integralmente. Ainda assim, entende-se que a representação dos(as) trabalhadores(as) no GT reflete, ao menos em parte, essa heterogeneidade.

trabalho de países periféricos, como o Brasil. Essa interpretação considera a uberização não somente um fenômeno do mundo do trabalho em escala global, potencializado pelas empresas-plataforma, mas também um processo que deve ser analisado em sua relação estreita com aspectos que conformam o mercado laboral brasileiro, historicamente desestruturado, flexível e heterogêneo (BALTAR; PRONI, 1996). Desconsiderar tais elementos é incorrer no risco de estabelecer conceitos que não deem conta das especificidades nacionais (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021).

Apesar das divergências no debate acadêmico acerca do fenômeno, tem se consolidado uma visão crítica sobre as relações de trabalho subordinadas às empresas-plataforma no país. Alguns autores enfatizam as mudanças tecnológicas, sobretudo pelo gerenciamento algorítmico da força de trabalho (GROHMANN, 2020; ANTUNES, 2020). Outros consideram que a uberização ultrapassa as infraestruturas digitais, reformulando modos de vida tipicamente periféricos (ABÍLIO, 2020; 2021b). Embora acentuem diferentes aspectos, esses autores se encontram ao discutir o controle exercido pelas empresas-plataforma. Para eles, não há neutralidade no aparato tecnológico, mas distintos mecanismos de controle que potencializam desigualdades sociais e raciais. A autonomia propagada, como se fosse uma relação empreendedor-empresa, busca afastar normativas que impõem limites à relação capital-trabalho, transferindo riscos e custos aos(as) trabalhadores(as). Para os autores, são relações de emprego, e não entre empresas.

Nesse debate, a questão destacada por Abílio é que, ainda que potencializado pelas plataformas digitais, o fenômeno traz novo contorno à informalidade. Abílio (2020) não desconsidera o impacto das empresas-plataforma, sobretudo pelo controle de uma multidão de trabalhadores(as) dispersos(as), com o gerenciamento algorítmico. Porém, ela demonstra que elementos que marcam essas relações de trabalho – inexistência de contratação, tendo apenas a adesão; necessidade de traçar estratégias pessoais e de arcar com custos e riscos; ausência de separação entre tempos de trabalho e de não trabalho; recebimento por tarefa – já estavam presentes em trabalhos periféricos e invisibilizados, como das revendedoras de cosméticos. Conforme a autora, trata-se de uma tendência do mundo do trabalho que expande e reformula aspectos constitutivos dos modos de vida periféricos.

A autora acentua que a uberização não é um fenômeno pontual, essencialmente tecnológico e restrito a determinadas ocupações, mas um processo que engendra elementos centrais que desenham o horizonte das relações de trabalho. Para ela,

[...] significa pensar que a subsunção do trabalho na contemporaneidade opera novos tipos de controle centralizados que correm junto com a dispersão e perda de formas estáveis do trabalho, elementos que potencializam a transferência de riscos e custos para os trabalhadores, além de serem bem-sucedidos em usá-los como força de trabalho disponível e utilizável de acordo com as determinações de empresas. As mediações regulatórias e minimamente protetivas do trabalho vão se desfazendo. Neste sentido, olhar para motoristas e entregadores por aplicativo é enxergar *os elementos centrais que tendencialmente desenham o horizonte do trabalho* (Abílio, 2021a, p. 942-943, grifos nossos).

Trata-se de uma disputa pelo sentido do trabalho que “[...] envolve redefinições sobre a categoria emprego, ampliação e reconfiguração da informalidade, informalização dos meios de controle e gerenciamento, transferência de riscos e custos, assim como o desmanche de garantias e direitos do trabalho” (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 42). Ao estarem ancoradas na ausência de formas estáveis, evidenciada na indefinição da jornada, da remuneração e do local de trabalho, as relações de trabalho subordinadas às empresas-plataforma, faceta

mais visível da uberização, reacendem os debates em torno da informalidade. Não é que as regras não existam, segundo Abílio (2021a), mas elas se informalizam, definidas quase que exclusivamente pelas empresas-plataforma.

A uberização, nessa perspectiva, deve ser analisada no âmbito da nova informalidade. Essa interpretação aborda o trabalho informal em seu caráter processual, permanente e dinâmico atrelado às transformações do capitalismo contemporâneo, superando, assim, a noção de velha informalidade, ancorada em uma visão dual e setorial da informalidade (NORONHA, 2003). Ou seja, compreende que o trabalho informal é central na dinâmica de acumulação capitalista, como defende Cacciamali (2000). A autora considera que a informalidade, não como condição passageira, mas enquanto processo, precisa ser considerada à luz das transformações nas relações de trabalho, no bojo de mudanças globais como a financeirização, o reposicionamento do Estado e a reestruturação produtiva. Nas palavras da autora:

O termo informal, [...] reporta-se [...] à análise de um processo de mudanças estruturais em andamento na sociedade e na economia que incide na redefinição das relações de produção, das formas de inserção dos trabalhadores na produção, dos processos de trabalho e de instituições – denominado neste trabalho *de Processo de Informalidade* (CACCIAMALI, 2000, p. 163, grifos nossos).

No centro dessas discussões estão as novas/reformuladas formas de dispor da força de trabalho, intensificadas com as transformações no capitalismo e as mudanças regulatórias amplificadoras da flexibilização. No caso brasileiro, Proni e Krein (2010) consideram que a expansão da informalidade, desde os anos 1990, se consolidou com a disseminação de relações contratuais mais frágeis, expandindo traços típicos de trabalhos informais também em âmbito formal, sobretudo por meio de relações de emprego disfarçadas na figura do autônomo. Estas contribuições permitem perceber a informalidade como um processo que permanece e se renova, jogando luz sobre a uberização, afastando-a das interpretações que privilegiam as mudanças tecnológicas e aproximando-a dos modos de vida periféricos.

Para Abílio (2020; 2021b), a uberização é uma nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho, cujas marcas centrais são o trabalhador sob demanda e os processos de informalização. Segundo a autora, por mais que o fenômeno tenha se expandido com as empresas-plataforma, suas bases vinham se estruturando há décadas no país, com destaque às mudanças regulatórias de flexibilização das relações de trabalho. Isto é, a uberização é um fenômeno para além das telas. Para a autora,

[...] a uberização nomeia a síntese de uma série de processos em curso há décadas. Aqui é compreendida como uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho. Comumente associada ao trabalho subordinado por meio de plataformas digitais, refere-se, entretanto, a um sentido mais amplo e complexo. Trata-se de uma tendência que hoje permeia globalmente o mundo do trabalho, que envolve dois aspectos centrais: a consolidação dos trabalhadores como trabalhadores sob demanda (ABÍLIO, 2017 e 2020a) e processos de informalização (ABÍLIO, 2020a), que abarcam não apenas a informalidade, mas também a perda de formas estáveis e reconhecíveis dos meios de controle e gerenciamento do trabalho (ABÍLIO, 2021a, p. 936).

São os processos de informalização que permitem a transferência de custos e riscos aos(as) trabalhadores(as), amplificados pela expansão do trabalho informal e pela manifestação de elementos típicos da informalidade nas relações formais. No caso do trabalho subordinado

às empresas-plataforma, as regras que regem o processo de trabalho existem, mas são pouco explícitas e estabelecidas quase que unilateralmente pelas empresas. Isso permite a consolidação do trabalhador sob demanda que, ainda que esteja sempre disponível, recebe apenas pelo efetivamente realizado (ABÍLIO, 2017). Conforme Abílio (2020), a noção de um(a) trabalhador(a) que opera sob demanda não é neutra, pois busca destacar a autonomia que esses(as) trabalhadores(as) possuem, colocando as empresas como meras intermediárias. Porém, na percepção da autora, essa autonomia é apenas uma forma de o(a) trabalhador(a) se autogerenciar de maneira subordinada⁸.

Essa ausência de formas que marca a uberização é uma tendência do mundo laboral, que vai além das plataformas digitais, se manifestando também nas relações formais, afinal, criar dispositivos de flexibilização de relações de emprego reconhecidas é uma forma de levar os elementos da informalidade para o mundo da legalidade. Compreender a uberização a partir desta perspectiva revela a importância de discutir as consequências das tentativas de regulação das relações de trabalho subordinadas às empresas-plataforma, como o PLP nº 12/2024. Afinal, refletir sobre esse dispositivo legislativo permite compreender uma das ameaças centrais que pairam sobre o futuro das relações de trabalho.

3. PLP Nº 12/2024: REGULAÇÃO OU INSTITUCIONALIZAÇÃO DA INFORMALIDADE?

Desde os anos 1990, com maior ou menor intensidade, está em andamento no Brasil um processo de flexibilização das relações trabalhistas (KREIN, 2013; COLOMBI; KREIN, 2019), tendência que ganha novo capítulo com a reforma trabalhista em 2017. Krein, Abílio e Borsari (2021) defendem que o horizonte da reforma mira na uberização. Para os autores, as mudanças legislativas buscam consolidar um processo de informalização por dentro da regulação, regulamentando a ausência de formas, sobretudo quanto às definições do tempo laboral, de modo a igualar o tempo de trabalho ao tempo efetivo de produção.

As mudanças tecnológicas, nas quais se inserem as empresas-plataforma que trazem um novo potencial de organização do trabalho via gerenciamento algorítmico, devem ser compreendidas neste íterim de “[...] reiterados processos de reorganização do trabalho, de ajustes nos dispositivos da legislação, de disseminação de valores e práticas sociais por meio de diferentes instituições sociais, de reformas no sistema educacional, entre outros enraizamentos” (PRAUN; ANTUNES, 2020, p. 287). É neste contexto, extremamente desfavorável aos(às) trabalhadores(as), com um processo de informalização que circunda o mundo do trabalho, que o PLP nº 12/2024 se situa e precisa ser analisado, pois coloca novamente no centro do debate a possibilidade de normatizar aspectos centrais da informalidade.

Para compreender o que está em questão com o PLP, cabe ponderar que essa não foi a primeira tentativa de regulação das relações de trabalho subordinadas às empresas-

⁸ Cabe pontuar, como destaca Abílio (2021a), que não se trata de um autoengano por parte dos(as) trabalhadores(as), como se estes(as) não fossem capazes de elaborar criticamente a situação à qual estão submetidos(as). Para Abílio (2017), é necessário compreender a *viração* como estruturante dos mercados de força de trabalho no Brasil. Não se trata de algo provisório, mas sim da necessidade permanente de traçar estratégias pessoais para sobreviver, aproveitando as oportunidades existentes. Esses modos de vida periféricos vêm sendo apropriados por grandes corporações monopolísticas, servindo à geração de valor. A inserção dos(as) trabalhadores(as) no mundo laboral nacional auxilia a compreender o motivo pelo qual aderem a essas ocupações, visto que a necessidade de se autogerenciar, ainda que de forma subordinada, não é uma novidade (ABÍLIO, 2017).

plataforma no caso de motoristas e de motociclistas. Em um levantamento realizado por Machado (2022), entre 2019 – quando surgem os primeiros projetos – e julho de 2021, foram encontrados 38 projetos de lei no Congresso Nacional. Destes, metade definia alguns direitos básicos, sem estabelecer se existe ou não vínculo de emprego; outra parcela promovia direitos básicos, mas negando que se trata de uma relação de emprego; e uma minoria defendia uma regulação universal, com a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ou seja, grande parte dos projetos tinha como foco uma regulação específica para essas categorias, estando no centro das proposições a existência ou não de vínculo empregatício. Como destaca o autor, além da falta de discussões aprofundadas, não se incluía a perspectiva dos(as) trabalhadores(as) no debate. Por isso, a criação de um GT tripartite como iniciativa do Poder Executivo⁹ configura, em alguma medida, como um ponto de inflexão.

Em 2023, vide Decreto nº 11.513/2023 (BRASIL, 2023a), foi estabelecido o Grupo de Trabalho Tripartite para elaborar uma proposta de regulação para a situação laboral de motoristas e de motociclistas plataformizados(as). O GT foi constituído por 45 membros, sendo 15 integrantes para cada parte (Governo Federal¹⁰, empresas¹¹ e trabalhadores(as)¹²), com a coordenação a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Com base na Portaria nº 1.745/2023 (BRASIL, 2023b), que nomeou os membros do GT, é possível constatar que parte dos(as) representantes dos(as) trabalhadores(as) indicados(as) pelas centrais sindicais foi composta de lideranças dos(as) motoristas e motociclistas dos sindicatos filiados. Além disso, conforme Edgar da Silva (conhecido como Gringo), presidente da Associação dos Motofretistas de Aplicativos e Autônomos do Brasil (AMABR) e integrante da ANEA, os(as) motociclistas, por meio da Aliança, pressionaram as entidades e o governo para estarem nas negociações, conseguindo vagas tanto pelas centrais quanto por outras entidades, ainda que nestas sem direito a voto (GUIMARÃES, 2024). Já os(as) motoristas não conseguiram essa representação, pois as vagas das centrais foram ocupadas apenas por sindicatos filiados, sem englobar outras organizações.

A pesquisa¹³ revelou que a abertura do GT ocorreu em 5 de junho de 2023 e que, considerando a diferença no teor das atividades e da organização dos(as) trabalhadores(as), ele foi dividido em dois subgrupos: i) motoristas e transporte de pessoas; ii) motociclistas e transporte de mercadorias. Foram realizadas, ao todo, 10 reuniões até setembro de 2023, quando se encerraram as plenárias do GT. Conforme o Quadro 1, o conteúdo dos debates se concentrou em quatro eixos: saúde e segurança do(a) trabalhador(a), transparência, seguridade social e remuneração mínima – aspectos que aparecem como centrais no PLP nº 12/2024.

⁹ É importante destacar que não se trata de mera vontade política, mas de refletir também os tensionamentos gerados pelos(as) próprios(as) trabalhadores(as) em suas lutas coletivas, como nos breques (GALVÃO, 2023).

¹⁰ O Governo Federal foi representado por: um da Advocacia-Geral da União; um da Casa Civil da Presidência da República; dois do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços; dois do Ministério da Fazenda; um do Ministério da Justiça e Segurança Pública; dois do Ministério da Previdência Social; quatro do Ministério do Trabalho e Emprego; um do Ministério dos Transportes e um da Secretaria-Geral da Presidência da República.

¹¹ As empresas foram representadas por: cinco da Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia; um da Associação Latino-Americana de Internet; um da Câmara Brasileira da Economia Digital; cinco do Movimento Inovação Digital e três da Organização das Cooperativas Brasileiras.

¹² Os(as) trabalhadores(as) foram representados(as) pelas organizações integrantes do Fórum das Centrais Sindicais, sendo: dois da Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB); dois da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB); três da Central Única dos Trabalhadores (CUT); três da Força Sindical (FS); dois da Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e três da União Geral dos Trabalhadores (UGT).

¹³ Vale destacar que a não disponibilização das atas, bem como do relatório final previsto no decreto que criou o GT, dificultou o acompanhamento das discussões. As informações acerca do GT são precárias.

QUADRO 1 – REUNIÕES DO GT TRIPARTITE

Data	Subgrupo	Conteúdo
20/06/2023	Motoristas e transporte de pessoas	Remuneração mínima
21/06/2023	Motociclistas e transporte de mercadorias	Remuneração mínima e saúde
03/07/2023	Motociclistas e transporte de mercadorias	Saúde e segurança
04/07/2023	Motoristas e transporte de pessoas	Remuneração mínima e custos de operação
18/07/2023	Motociclistas e transporte de mercadorias	Remuneração mínima, indenização por custos e transparência
19/07/2023	Motoristas e transporte de pessoas	Remuneração mínima, custos de operação e condições de trabalho
14/08/2023	Ambos	Remuneração mínima e custos de operação
29/08/2023	Ambos	Previdência social, saúde, transparência, remuneração mínima e indenização pelos instrumentos de trabalho
12/09/2023	Ambos	Remuneração, previdência social, transparência e situação laboral
30/09/2023	Ambos	Consenso no caso dos motoristas (trabalho autônomo, previdência, remuneração mínima e transparência); não houve avanços no caso dos motociclistas

Fonte: Elaborado pelas autoras com base nos documentos consultados e referenciados ao final do texto.

Durante o GT, a Amobitec publicou uma série de documentos (AMOBITEC, 2023) buscando influenciar o debate público. A análise desses materiais revelou a defesa reiterada de um novo marco regulatório, considerando as empresas como meras intermediárias (do ramo da tecnologia) e estabelecendo a remuneração com base no tempo efetivamente trabalhado e proporcional ao salário mínimo nacional. Não havendo subordinação, como frisam as empresas, não existiria tempo à disposição, por isso a defesa da autonomia dos(as) trabalhadores(as) foi a justificativa preponderante, a qual consistiria na possibilidade de se conectar/desconectar quando quisessem e em diferentes empresas-plataforma.

No caso dos(as) trabalhadores(as), em fevereiro de 2023, antes da oficialização do GT, a ANEA divulgou uma carta com princípios para regulação dos trabalhos (focando os(as) entregadores(as)) subordinados por empresas-plataforma (ANEA, 2023). No documento, a Aliança afirma que não há uma autonomia efetiva, defendendo a aplicação de normativas existentes, como a Lei do Motofrete (Lei nº 12.009/2009), mas mantendo a flexibilidade de horários. Em entrevista para a Agência Pública, Nicolas Souza, membro da ANEA, afirmou que entre as proposições, a que teve o maior apoio da base foi a remuneração englobando todo tempo à disposição (LEVY, 2023). Antes da abertura do GT, o Fórum das Centrais Sindicais, em 1º de junho daquele ano, também apresentou um documento com 12 diretrizes para nortear as discussões¹⁴. Em termos gerais, o documento se aproxima das reivindicações na carta da ANEA, com a defesa da aplicação da legislação existente

¹⁴ Disponível em: https://fsindical.org.br/arquivos/diretrizes_regulacao_trabalhadoresapps_jun2023.pdf. Acesso em: 5 out. 2023.

(vínculo empregatício ou autônomo), assegurando a flexibilidade dos tempos laborais, destacando que as empresas não são meras intermediárias e estabelecendo a jornada como todo tempo à disposição.

Ao longo das discussões no GT, a bancada dos(as) trabalhadores(as), ainda que com divergências entre os subgrupos, defendeu a aplicação da legislação existente (se necessário, com modificações), mantendo a flexibilidade do tempo laboral. No caso da remuneração, houve um afastamento, pois motoristas passaram a defender uma remuneração por quilômetro rodado e motociclistas mantiveram a necessidade de considerar todo tempo à disposição¹⁵. O tempo laboral sobre o qual incidiria a remuneração tornou-se o elemento central de disputa entre os(as) representantes dos(as) trabalhadores(as) e das empresas. Conforme Nicolas Souza, membro da ANEA, o tempo é um dos grandes entraves, pois contaria “[...] só quando [o motoboy] estiver com pedido dentro da mochila”¹⁶.

O GT terminou sem a apresentação do relatório final, mas as tratativas continuaram mesmo que somente com um grupo de pessoas selecionado pelo Governo, isto é, sem a participação de todos os componentes. Em 5 de março de 2024, meses após o encerramento do Grupo de Trabalho, foi apresentado o PLP nº 12/2024, que versa sobre a regulação da relação de trabalho de motoristas de transporte de passageiros plataformizados (BRASIL, 2024b). Entretanto, no caso dos(as) entregadores(as), não houve avanço na construção de uma proposta. Inclusive, a ANEA se retirou das discussões ainda no GT e se posicionou contrária ao PLP, entendendo que este não traria uma autonomia efetiva¹⁷. Em contrapartida, o Fórum das Centrais Sindicais emitiu uma nota¹⁸ considerando ser um grande avanço na regulação dos(as) motoristas por aplicativos, indo na contramão de sua posição inicial e refletindo o alinhamento ao Governo, que tencionava para alavancar a regulação. Ou seja, ao fim e ao cabo, o projeto foi apresentado como fruto de uma discussão democrática, mas ele não é produto do GT, senão um subproduto de alguns participantes, sobretudo as centrais, que aceitaram seus termos.

O projeto estabelece uma nova categoria ocupacional, o “trabalhador autônomo por plataforma” (BRASIL, 2024b, art. 3º). Nos termos do projeto,

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* (BRASIL, 2024b, art. 3º, grifos nossos).

A autonomia estaria relacionada ao fato de o(a) trabalhador(a) poder escolher quando se conectar ou desconectar da empresa-plataforma, sem exclusividade ou jornada estabelecida, sendo o máximo de 12 horas diárias por aplicativo. Negando a existência de subordinação, estabelece uma legislação específica a esses(as) trabalhadores(as). Ao serem reconhecidos(as) em uma categoria ocupacional própria, poderiam ter representação sindical

¹⁵ As propostas dos(as) trabalhadores(as) não foram disponibilizadas na íntegra, porém um documento feito pelo MTE, com registro das negociações dos(as) motoristas, traça um panorama das suas propostas. Ver Brasil (2024c).

¹⁶ Disponível em: <https://csb.org.br/noticias/gt-dos-apps-mobilizacao-entregadores>. Acesso em: 23 maio 2024.

¹⁷ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=0cn8tBkfiXY&t=5303s>. Acesso em: 29 maio 2024.

¹⁸ Disponível em: [https://www.ncst.org.br/images_news/files/20240307%20Nota%20Centrais%20Sindicais%20AUTONOMIA%20COM%20DIREITOS%20\(1\).pdf](https://www.ncst.org.br/images_news/files/20240307%20Nota%20Centrais%20Sindicais%20AUTONOMIA%20COM%20DIREITOS%20(1).pdf). Acesso em: 29 maio 2024.

e realizar negociação coletiva. Também seriam inseridos(as) no Regime Geral de Previdência Social (RGPS), mas com sistema especial¹⁹ (BRASIL, 2024b).

No caso das empresas, o projeto estabelece ser uma “[...] relação de trabalho *intermediado* por empresas operadoras de aplicativos [...]” (BRASIL, 2024b, art. 1º, grifo nosso). Isto é, as empresas-plataforma são consideradas meras intermediárias. Ao mesmo tempo, é permitido que continuem adotando mecanismos como bloqueios, exclusões e sistemas de avaliação sem que caracterizem subordinação (BRASIL, 2024b, art. 5º). Acerca da transparência, seria como um relatório mensal individual com informações sobre oferta de viagens, pontuação e remuneração durante o tempo efetivamente trabalhado (BRASIL, 2024b, art. 8º).

A remuneração seria proporcional ao salário-mínimo nacional, acrescida de uma indenização por custos, cuja correção seguiria o salário-mínimo. Em consideração à inexistência de subordinação, o PLP estabelece que o cálculo incidirá apenas sobre o tempo efetivamente trabalhado (entre o aceite e o término da execução), não englobando o tempo à disposição. Conforme o projeto, a remuneração por hora efetivamente trabalhada seria de R\$32,10 (BRASIL, 2024b, art. 9º). Deste total, R\$24,07 (75% da remuneração) referem-se ao valor indenizatório dos custos, sendo R\$8,03 (25% restantes) correspondentes a remuneração do(a) trabalhador(a), parcela sob a qual incide a contribuição previdenciária.

Para Abílio (2020; 2021a), entender que a remuneração deve corresponder apenas ao efetivamente realizado não é algo neutro, mas busca colocar as empresas apenas como intermediárias, negando a subordinação (como faz o PLP), cabendo aos(às) trabalhadores(as) apenas um autogerenciamento subordinado. Paiva (2024) ainda considera que a remuneração mínima estabelecida no projeto pode se tornar teto, além de que foram desconsideradas outras questões, como horas extras e adicional noturno. Para Abílio e Santiago (2024), negar o tempo à disposição acaba por reduzir o(a) trabalhador(a) a um(a) trabalhador(a) sob demanda, aspecto central da uberização e do modelo de atuação das empresas-plataforma. As autoras destacam que limitar o tempo de trabalho não é o caminho para impedir jornadas exaustivas, sendo necessário assegurar uma remuneração digna a esses(as) trabalhadores(as) e que não varie conforme sua produtividade.

No caso da seguridade social, a inclusão no RGPS é positiva, visto que a maioria dos(as) trabalhadores(as) não possui qualquer proteção social²⁰. Com isso, teriam alguns direitos, como aposentadoria, licença-maternidade e pensão por morte aos dependentes. Contudo, como destaca uma nota técnica do Ministério Público do Trabalho (MPT), ao ser um regime especial, a contribuição incidirá apenas sobre 25% da remuneração (BRASIL, 2024d). Além disso, por manter a incerteza quanto ao que os(as) trabalhadores(as) irão de fato auferir, nada garante que a contribuição será efetivada.

Com a criação de uma nova categoria ocupacional, os(as) trabalhadores(as) também teriam representação oficial, podendo efetuar negociações coletivas. Como afirma Lima (2024), estas são fundamentais na promoção de garantias aos(às) trabalhadores(as), porém só são efetivas se houver condições para tal. Para o autor, no caso desses(as) trabalhadores(as) que apenas começam a se organizar, o que aparece como um direito pode ser uma “quimera” (LIMA, 2024, p. 48), visto que seria preciso antes fortalecer os sindicatos, para depois

¹⁹ A contribuição previdenciária será de 27,5%, sendo 7,5% dos(as) motoristas e 20% das empresas sobre o salário de contribuição, os quais devem ser recolhidos pelo patronato.

²⁰ Considerando o trabalho principal, no 3º trimestre de 2024, dos(as) motoristas plataformizados(as), apenas 25,7% contribuíam para a previdência. Para não plataformizados(as), o quantitativo foi de 56,2% (IBGE, 2025, p. 11).

fazer essa proposição. Além disso, o PLP reproduz um modelo de representação calcado no reconhecimento institucional, desconsiderando outras possibilidades de organização coletiva que emergem no interior dos movimentos desses(as) trabalhadores(as) (GALVÃO, 2023).

A análise do PLP torna possível perceber que a proposta não altera e, assim, limita a lógica em que as empresas-plataforma operam, sobretudo pelo gerenciamento algorítmico. Ao contrário, acaba por legitimar seu *modus operandi*, fomentando o autogerenciamento subordinado dos(as) trabalhadores(as) e a forma mais flexível na distribuição dos tempos de trabalho, o trabalho sob demanda. Em relação aos direitos dos(as) trabalhadores(as), reconhece apenas migalhas. Ainda que avance, ao estabelecer uma remuneração mínima e a inclusão no RGPS, mantém a incerteza que caracteriza essas ocupações, pois considera somente o tempo efetivamente trabalhado para o cálculo da remuneração. Além disso, preserva mecanismos de controle adotados pelas empresas-plataforma e afasta qualquer possibilidade de reconhecimento de vínculo. O PLP, assim, reitera os interesses empresariais. Inclusive, a Amobitec (2024a) afirmou em seu *site* que “[...] o projeto não interfere no funcionamento do setor, cada empresa operadora de aplicativo poderá manter seu modelo de operação e estratégia comercial desde que cumpra as exigências mínimas da regulamentação”. Isto é, as próprias empresas reconhecem que o projeto não afeta de modo significativo seus modelos de negócio, o que explica seu apoio imediato e reiterado à proposta. Em nota oficial, a associação frisou que a proposta deveria ser “[...] usada como exemplo para muitos países que hoje discutem a regulação deste novo modelo de trabalho” (AMOBITEC, 2024b).

De acordo com o MPT, colocar as empresas como meras intermediárias as isenta de suas responsabilidades trabalhistas, previdenciárias e com consumidores (BRASIL, 2024d). Essa medida vai ao encontro do que o patronato tem defendido, de que não existe subordinação. Para a pasta, o PLP considera que a liberdade de escolher quando se conectar/desconectar é suficiente para a não caracterização da subordinação, legalizando uma série de mecanismos que buscam controlar os(as) trabalhadores(as). O mais importante a se destacar aqui é que a proposta procura não só reconhecer legalmente que se trata de um trabalho autônomo, mas afastar qualquer possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício. Assim, o projeto traz segurança jurídica para que as empresas mantenham seu modelo de negócio, o que ajuda a compreender seu apoio à proposta. Para Abílio e Santiago (2024), negar a subordinação é uma forma de avançar na degradação das condições de trabalho, pois a CLT, que deveria ser um mínimo de proteção laboral, é vista como teto.

Ao traçar um paralelo com decisões de outros países, como a Diretiva da União Europeia, Carelli (2024) afirma que o Brasil vai na direção contrária, avançando na precarização e na desproteção laboral. O reconhecimento dos mecanismos de controle pelas empresas-plataforma só é feito para afastar o reconhecimento da subordinação. Para o autor,

A proposta de legislação brasileira, omissa em relação à proteção de dados e à implementação de direitos fundamentais, representa retrocesso a um passado longínquo, ao consolidar a desproteção e a exploração dos trabalhadores em plataformas. O PLP 12/2024 afasta a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício em favor dos motoristas em plataformas e valida o reconhecimento de uma autonomia sujeita a diversas modalidades de controle e subordinação, sem instituir contraprestação equivalente em termos de direitos (CARELLI, 2024, p. 207).

O projeto, ao defender que as mudanças no mundo do trabalho exigem uma modernização da legislação, legitima o esvaziamento da proteção social pela proposição de

uma normativa que institucionaliza traços centrais da informalidade. Isso se evidencia na legalização do trabalhador sob demanda, que recebe apenas pelo efetivamente realizado, tendo que arcar com riscos e custos e traçar estratégias pessoais, mas estando sujeito a regras pouco explícitas que afetam a distribuição e a organização de seu trabalho e sua vida. Pela letra da lei, o PLP institucionaliza o modelo de negócio das empresas-plataforma, normatizando o processo de informalização amplificado com a uberização. A informalização das relações de trabalho passa a ser impulsionada pela regulação, abrindo margem para qualquer trabalhador(a) se tornar um(a) subordinado(a) sem direitos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os debates sobre a regulação dos trabalhos subordinados às empresas-plataforma, neste caso com foco nos(as) motoristas e motociclistas que deram visibilidade ao fenômeno da uberização no Brasil, não podem ser compreendidos a partir de uma dimensão meramente tecnicista. As discussões na arena política refletem a correlação de forças entre capital e trabalho e trazem, como pano de fundo, o reavivamento do debate sobre a informalidade na periferia do capitalismo.

Olhando para além das telas, a uberização é um fenômeno ancorado nas transformações do capitalismo contemporâneo, que proporciona profundas alterações na forma como as pessoas se relacionam com o trabalho. Essas mudanças não se dão somente por meio das novidades tecnológicas, mas também por alterações regulatórias com o apoio do Estado. Nessa perspectiva, a uberização se configura como uma nova forma de gestão, controle e organização do trabalho, que amplifica o processo de informalização. Compreendendo a informalidade enquanto processo que adquire centralidade na dinâmica de acumulação de capital, o fenômeno atual surge como uma de suas facetas, marcado pela expansão e reconfiguração de elementos de relações de trabalho tipicamente informais e periféricas. Ao considerar, em concordância com Abílio (2021a), Grohmann e Salvagni (2023) e Antunes (2020), que as transformações no mundo laboral, entre as quais está a uberização, se inserem em um amplo processo de informalização que coloca em questão a disputa pelo sentido do trabalho, as tentativas de regulação dessas ocupações ganham especial centralidade. Esse é o caso do PLP nº 12/2024.

Dos elementos constitutivos do PLP, os seguintes pontos foram entendidos como centrais: reconhecimento das empresas como meras intermediárias, justificando a criação de uma nova categoria ocupacional, o “trabalhador autônomo por plataforma”; direito à representação sindical própria e à negociação coletiva; inserção no RGPS, mas em sistema específico; permissão para que as empresas continuem usando mecanismos de controle sobre o processo de trabalho, como bonificações, bloqueios e exclusões, sem que isso caracterize vínculo empregatício; transparência como sendo um relatório mensal a partir do tempo efetivamente trabalhado. No âmbito da remuneração, a proposta é que seja proporcional ao salário-mínimo nacional acrescida de uma indenização por custos, mas referente apenas à hora efetivamente e comprovadamente trabalhada.

O resultado observado foi que o PLP nº 12/2024 está calcado nos interesses empresariais. Ainda que estabeleça alguns direitos aos(as) trabalhadores(as), se afasta de uma proteção universalizante. Considerar as empresas meras intermediárias as isenta de responsabilidades trabalhistas e com consumidores. Isto é, não se propôs nenhuma medida que buscasse, de fato, mitigar o gerenciamento algorítmico do trabalho. Além disso, afirmar que se trata de um trabalho autônomo é base para justificar a inexistência de tempo à disposição, legalizando a

remuneração apenas sobre o tempo efetivamente trabalhado. Isto é, institucionaliza o trabalho sob demanda, marca central da uberização. As empresas, por meio da legislação, passam a ter segurança jurídica para manterem a sua lógica de operação.

O projeto segue no Congresso, mas sua tramitação está parada desde julho de 2024, quando foi anunciado o parecer do deputado Augusto Coutinho (Republicanos/PE) (BRASIL, 2024a). Desde sua apresentação, o PLP encontrou resistências, tanto entre os(as) trabalhadores(as), sobretudo por suas formas de auto-organização não terem sido incluídas no GT, quanto entre congressistas, culminando na retirada da urgência em sua tramitação. Atualmente, as discussões têm se concentrado no PL nº 152/2025 (BRASIL, 2025), mais especificamente no seu substitutivo da Comissão Especial. Inclusive, o PLP nº 12/2024 é citado como uma das propostas que embasa a construção do PL nº 152/2025. Ambos estão assentados na negação de subordinação e não alteram, de fato, a lógica de funcionamento das empresas-plataforma, porém este último é ainda mais nefasto na medida que propõe abarcar basicamente qualquer tipo de trabalho plataformizado²¹.

No caso do PLP nº 12/2024, a resistência a um projeto que, em tese, englobou todos(as) os(as) envolvidos(as) nas discussões pode causar estranheza. Porém, cabe ponderar que, ainda que o GT tenha incluído os(as) trabalhadores(as), até então negligenciados(as) nas discussões, somente as centrais sindicais foram representantes oficiais – as únicas da parte dos(as) trabalhadores(as) no GT que manifestaram apoio ao projeto apresentado. Isto é, o GT deixou de fora outras formas de auto-organização para categorias que são extremamente heterogêneas. Isso leva a questionar até que ponto o GT foi uma real tentativa de incluir os(as) trabalhadores(as) ou um meio de institucionalizar suas formas de organização, dando um caráter supostamente democrático às deliberações. Além disso, as discussões que conduziram à elaboração do PLP seguiram para muito além do GT, mas englobando apenas alguns representantes selecionados pelo governo. Isto é, o projeto se apresenta como fruto de uma ampla construção quando, na verdade, foi feito a poucas mãos e a portas fechadas. Embora não tenha sido o objetivo deste artigo, cabe mencionar que isso também parece estar presente em torno do PL nº 152/2025. Chama atenção a criação de um Grupo de Trabalho Técnico (GTT) pelo Governo Federal – até o momento (março de 2026) feito apenas com os(as) entregadores(as). A princípio, seu foco estaria na discussão de políticas públicas para a categoria, porém o que se verificou foi a busca por ser um espaço de “legitimação” para a atual proposta. Um indício nessa direção é que algumas lideranças da ANEA apontam como traição do governo discutir esse PL, quando era uma proposta original dos(as) entregadores(as) que estaria na mesa de negociação²².

Ao propor uma normativa que mude tudo para deixar tudo como está, o processo de informalização que circunda o mundo do trabalho, potencializado pela uberização, é novamente legitimado pela ação estatal. Pela letra da lei, o PLP nº 12/2024 propôs sancionar aspectos típicos de trabalhos informais que conformam o fenômeno atual, expandindo e legalizando a ausência de formas estáveis das relações laborais. Entre um projeto e outro, esse ponto parece estar ganhando espaço no debate público, facilitando a aprovação de qualquer projeto dessa natureza.

Assim, independentemente do número da lei que seja aprovada, o que está em tela é a necessidade de institucionalizar o modelo de negócio dessas empresas, com a justificativa de modernizar a regulação, como o PLP nº 12/2024 propôs. Nesse sentido, esse projeto abre

²¹ Disponível em: <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR157603>. Acesso em: 24 fev. 2026.

²² Essa constatação aparece na fala de várias lideranças dos(as) entregadores(as) que estiveram no GTT e no perfil do @galodelutaoficial no Instagram.

caminho para avançar na disputa em torno do sentido do trabalho, sobretudo por cancelar uma mudança no que se considera legalmente como tempo laboral e para qualquer relação de emprego. Trata-se de um precedente que pode afetar o futuro das relações de trabalho, deixando todos(as) suscetíveis a um processo desenfreado de precarização das condições de trabalho e vida.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, maio/ago. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>. Acesso em: 13 maio 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Empreendedorismo, autogerenciamento subordinado ou viração? Uberização e o trabalhador *just-in-time* na periferia. **Contemporânea**, São Carlos, v. 11, n. 3, p. 933-955, set./dez. 2021a. DOI: <https://doi.org/10.4322/2316-1329.2021023>. Acesso em: 12 mar. 2024.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. O futuro do trabalho é aqui: uberização, autogerenciamento subordinado e modos de vida periféricos. **Revista Rosa**, São Paulo, v. 4, n. 1, ago. 2021b. Disponível em: <https://revistarosa.com/4/o-futuro-do-trabalho-e-aqui>. Acesso em: 12 mar. 2024.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: globalização de um Sul administrado? **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020. DOI: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38579>. Acesso em: 15 maio 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; SANTIAGO, Silvia Maria. **Dossiê das violações dos direitos humanos no trabalho uberizado**: o caso dos motofretistas na cidade de Campinas. Campinas: Unicamp/BCCL, 2024. Disponível em: https://jornal.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/32/2024/04/Dossie-das-violacoes-dos-direitos-humanos-no-trabalho-uberizado_color_revisao_110424.pdf. Acesso em: 11 jun. 2024.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, [s. l.], 19 fev. 2017. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5297169/mod_folder/content/0/AB%C3%8DLIO%2C%20Ludmila%20Costhek.%20Uberiza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho.pdf. Acesso em: 15 mar. 2024.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; PRONI, Marcelo Weishaupt. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão de obra, emprego formal e estrutura salarial. In: OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa de; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (orgs.). **Crise e trabalho no Brasil**: modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996. p. 109-149.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 14, p. 153-174, jun. 2000. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/507/06-Cacciamali.pdf>. Acesso em: 13 maio 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Regulamentação do trabalho em plataformas: o Brasil na contramão da civilização. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas em**

empresas de aplicativo: estudos da proposta de regulamentação do Governo. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 201-208.

CARVALHO; Sandro Sacchet de; NOGUEIRA, Mauro Oddo. Plataformização e precarização do trabalho de motoristas e entregadores no Brasil. **Mercado de Trabalho:** conjuntura e análise, Brasília, ano 30, n. 77, p. 173-196, abr. 2024. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13644/1/BMT_77_BOOK.pdf. Acesso em: 5 jun. 2024.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani; KREIN, José Dari. Labor Market and Labor Relations under the PT Governments. **Latin American Perspectives**, v. 47, p. 47-64, 2019.

GALVÃO, Andréia. Sindicalismo e ação coletiva diante da precarização do trabalho no Brasil. In: CARDOSO, Adalberto; CRIVELLI, Ericson; SANTOS, Fabiano dos (coords.). **Trabalho em transe:** raízes e efeitos políticos das mudanças no mundo do trabalho no Brasil. São Paulo: Contracorrente, 2023.

GÓES; Geraldo; FIRMINO, Antony; MARTINS, Felipe. Painel da *Gig Economy* no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham. **Carta de conjuntura**, n. 55, nota 14, p. 1-12, abr./jun. 2022. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510_cc_55_nota_14_gig_economy.pdf. Acesso em: 10 maio 2024.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidadeneoliberal. **RevistaEptic**, Aracaju, v. 22, n. 1, p. 106-122, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://informe.ensp.fiocruz.br/assets/anexos/f7a335720964ca1ef9ead6eb4e8dfaf8.PDF>. Acesso em: 11 set. 2023.

GROHMANN, Rafael; SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais:** do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas. São Paulo: Sesc São Paulo, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Trabalho por meio de plataformas digitais 2024**. Rio de Janeiro, 2025. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102217>. Acesso em: 8 jan. 2026.

KREIN, José Dari; ABÍLIO, Ludmila Costhek; BORSARI, Pietro. A despadronização do tempo de trabalho: múltiplos arranjos e sofisticação dos mecanismos de controle da jornada. In: KREIN, José Dari *et al* (orgs.). **O trabalho pós reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: Cesit, 2021. v. 1, p. 252-282. Disponível em: https://www3.eco.unicamp.br/remir/images/2021/VOL_1_A_reforma_trabalhista_210621.pdf. Acesso em: 16 mar. 2024.

KREIN, José Dari. **As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. Campinas: LTr, 2013.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Negociação coletiva de trabalhadores por aplicativos em veículos de quatro rodas: o PLP 12/2024. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas em empresas de aplicativo:** estudos da proposta de regulamentação do Governo. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 45-60.

MACHADO, Sidnei. Direitos. In: MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (orgs.). **O trabalho controlado por plataformas digitais:** dimensões, perfis e direitos. Curitiba: UFPR – Clínica Direito do Trabalho, 2022. cap. 3, p. 165-221. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/o-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais-no-brasil-dimensoes-perfis-e-direitos-baixe-o-ebook/>. Acesso em: 11 out. 2023.

NORONHA, Eduardo Garuti. “Informal”, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 18, n. 53, p. 111-129, out. 2003. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-69092003000300007>. Acesso em: 12 maio 2023.

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

PRAUN, Luci; ANTUNES, Ricardo. A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

PRONI, Marcelo Weishaupt; KREIN, José Dari. **Economia informal: aspectos conceituais e teóricos**. Brasília: OIT, 2010. v. 1 (Série trabalho decente no Brasil, n. 4). Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_227055/lang--pt/index.htm. Acesso em: 12 maio 2023.

REFERÊNCIAS DOCUMENTAIS

ALIANÇA NACIONAL DOS ENTREGADORES POR APLICATIVOS. **Carta da Aliança Nacional dos Entregadores de Aplicativos (ANEA) sobre regulação das plataformas digitais**. 2023. Disponível em: <https://anea.net.br/2023/03/downloads/carta-da-alianca-nacional/>. Acesso em: 8 out. 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MOBILIDADE E TECNOLOGIA. **Amobitec esclarece dúvidas sobre a proposta de regulamentação do trabalho de motoristas de aplicativo**. 2024a. Disponível em: <https://amobitec.org/amobitec-esclarece-duvidas-sobre-a-proposta-de-regulamentacao-do-trabalho-de-motoristas-de-aplicativo/>. Acesso em: 28 maio 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MOBILIDADE E TECNOLOGIA. **Documentos apresentados pela Amobitec no Grupo de Trabalho sobre atividade intermediada por aplicativos**. 2023. Disponível em: <https://amobitec.org/documentos-apresentados-pela-amobitec-no-grupo-de-trabalho-sobre-atividade-intermediada-por-aplicativos/>. Acesso em: 22 maio 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MOBILIDADE E TECNOLOGIA. **Nota oficial da Amobitec sobre o projeto de lei acordado entre representantes do governo, trabalhadores e empresas**. 2024b. Disponível em: <https://amobitec.org/wp-content/uploads/2024/03/Nota-Oficial-sobre-o-Projeto-de-Lei-entre-representantes-do-governo-trabalhadores-e-empresas-.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão de Indústria, Comércio e Serviços. **Parecer do Relator, Dep. Augusto Coutinho (REPUBLIC-PE), pela aprovação, com substitutivo**. Brasília, DF, 2024a. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrar_integra?codteor=2434924&filename=Tramitacao-PLP%2012/2024. Acesso em: 20 jun. 2024.

BRASIL. 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, DF, 2024b. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024. Acesso em: 25 mar. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 152, de 16 de julho de 2024**. Regula os serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros e de coleta e entrega de bens prestados pelas empresas operadoras de plataforma digital. Brasília, DF, 2025. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2959384&filename=PLP%20152/2025. Acesso em: 26 fev. 2026.

BRASIL. Decreto nº 11.513, de 1º de maio de 2023. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 1º maio 2023a. Seção 1, p. 1. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=01/05/2023&jornal=615&pagina=1>. Acesso em: 7 out. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Registro das negociações sobre ganhos mínimos no subgrupo de transporte individual privado do Grupo de Trabalho Tripartite**. Brasília, DF, 2024c. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/pl-dos-aplicativos/final_registro-das-negociacoes-sobre-ganhos-minimos-no-subgrupo-de-transporte-adri.pdf/view. Acesso em: 28 maio 2024.

BRASIL. Ministério Público da União. Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica sobre o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024**. Brasília, DF, 2024d. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-plp-12-2024.pdf>. Acesso em: 1º jun. 2024.

BRASIL. Planalto. **Lula**: PL dos motoristas de aplicativos é “marco no mundo do trabalho”. Brasília, DF, 2024e. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2024/03/lula-pl-dos-motoristas-de-aplicativos-e-201cmarco-no-mundo-do-trabalho201d>. Acesso em: 20 mar. 2024.

BRASIL. Portaria SE/MTE nº 1.745, de 19 de maio de 2023. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 maio 2023b. Seção 2, p. 90. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=29/05/2023&jornal=529&pagina=90>. Acesso em: 21 maio 2024.

CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS; CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL; CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES; FORÇA SINDICAL; NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES; UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES. **Autonomia com direitos**: relações de trabalho em plataforma de transporte regulada na negociação coletiva; o primeiro passo de uma longa caminhada. 2024. Disponível em: [https://www.ncst.org.br/images_news/files/20240307%20Nota%20Centrais%20Sindicais%20AUTONOMIA%20COM%20DIREITOS%20\(1\).pdf](https://www.ncst.org.br/images_news/files/20240307%20Nota%20Centrais%20Sindicais%20AUTONOMIA%20COM%20DIREITOS%20(1).pdf). Acesso em: 29 maio 2024.

CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS; CENTRAL SINDICAL E POPULAR; CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL; CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES; FORÇA SINDICAL; INTERSINDICAL CENTRAL DA CLASSE TRABALHADORA; NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES; PÚBLICA CENTRAL DO SERVIDOR; UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES. **Diretrizes sobre regulação das relações de trabalho em empresas-plataforma-bancada dos(as) trabalhadores(as)**. Disponível em: https://fsindical.org.br/arquivos/diretrizes_regulacao_trabalhadoresapps_jun2023.pdf. Acesso em: 5 out. 2023.

CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS. **Sem avanço no GT dos Apps, entregadores emitem alerta nacional de mobilização**. 2023. Disponível em: <https://csb.org.br/noticias/gt-dos-apps-mobilizacao-entregadores>. Acesso em: 23 maio 2024.

GUIMARÃES, Cátia. Que regulamentação para atender a que interesses? **EPSJV/Fiocruz**, Rio de Janeiro, 14 maio 2024. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/que-regulamentacao-para-atender-a-que-interesses>. Acesso em: 1 jun. 2024.

LEVY, Clarissa. O que querem os líderes dos entregadores por app: “flexibilidade sim, direitos também”. **Agência Pública**, 16 mar. 2023. Disponível em: <https://apublica.org/2023/03/o-que-querem-os-lideres-dos-entregadores-por-app-flexibilidade-sim-direitos-tambem/>. Acesso em: 6 out. 2023.

MANIFESTO contra o PLP 152/2025. **Petição Pública Brasil**, 20 fev. 2026. Disponível em: <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR157603>. Acesso em: 24 fev. 2026.

O FUTURO do trabalho plataformizado: mobilização e regulamentação. [s.l.]: Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, 2024. 1 vídeo (150 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=0cn8tBkfiXY&t=5303s>. Acesso em: 29 maio 2024.

Recebido em: 10/05/2025

Aceito para a Publicação em: 12/03/2026