

REGULANDO O UBERISMO:
Impasses na regulamentação do trabalho por aplicativo no Brasil

REGULATING UBERISM:
Deadlocks in the regulation of app-based work in Brazil

Ruy Braga*
Davi Camargo**

Resumo

O presente artigo analisa os impasses na regulamentação do trabalho por aplicativo no Brasil, a partir de uma investigação do Grupo de Trabalho (GT) de Regulamentação do Trabalho por Aplicativo, com foco específico no subgrupo dedicado à entrega de mercadorias, inserido nesse fórum consultivo tripartite organizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2023. A pesquisa baseia-se em entrevistas semiestruturadas com representantes dos trabalhadores que participaram das discussões e na análise documental de notícias, decretos, portarias e documentos apresentados no GT. Diante da ausência de atas e de um relatório final oficial, buscou-se reconstituir a trajetória do subgrupo responsável por debater a regulamentação do trabalho dos entregadores de aplicativo. A partir dessa reconstrução, o artigo examina a atuação das três bancadas que compuseram o fórum – trabalhadores, empresas e governo –, os interesses em disputa e os obstáculos que impediram a elaboração de um projeto de lei no âmbito do subgrupo de entrega de mercadorias, ao contrário do que ocorreu com o subgrupo de transporte de pessoas, que culminou na proposição do PLP 12/2024.

Palavras-chave: Uberização. Precarização. Plataformização. Direitos trabalhistas.

Abstract

This article analyzes the deadlocks in the regulation of app-based work in Brazil, based on an investigation into the Working Group (WG) on the Regulation of App-Based Work, with a specific focus on the sub-group dedicated to delivery services. This sub-group was part of the tripartite consultative forum organized by the Ministry of Labor and Employment in 2023. The research draws on semi-structured interviews with worker representatives who took part in the discussions and document analysis of news, decrees, administrative orders and documents presented within the WG. Given the lack of publicly available meeting minutes and an official final report, the study seeks to reconstruct the trajectory of the sub-group that debated the regulation of delivery app workers. Based on this reconstruction, the article examines the role of the three constituencies that composed the forum — labor, business, and government —, the interests at stake, and the obstacles that prevented the delivery sub-group from producing a draft bill, unlike the passenger transport sub-group, which led to the proposal of PLP 12/2024.

Keywords: Uberization. Precarization. Platformization. Labor rights.

* Professor titular do Departamento de Sociologia da USP. E-mail: ruy.braga@usp.br.

** Mestrando em Ciência Política na USP. E-mail: davicamargo11drc@usp.br.

Apresentação: o que é o “Uberismo”?

A chamada plataformação do trabalho é resultado de um longo processo de transformação das formas de gestão e controle do trabalho cujas raízes se encontram, em primeiro lugar, na crise do modelo de desenvolvimento fordista. No contexto de reestruturação produtiva, o fordismo perdeu sua predominância em favor de um conjunto de práticas que caracterizam aquilo que David Harvey (2012) denominou “regime de acumulação flexível”, marcado por formas flexíveis de contratação e gestão do trabalho – como contratos de curta duração e trabalho em tempo parcial – e a incorporação de elementos do Toyotismo – como a produção *just-in-time*, a subcontratação e a terceirização (Ribeiro, 2015).

O aparecimento das plataformas digitais de trabalho, viabilizado pelo avanço das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), constitui um dos capítulos mais recentes desse processo. As plataformas são infraestruturas digitais organizadas por meio de algoritmos que intermedeiam a interação entre dois ou mais grupos (Grohmann, 2020). Seu funcionamento depende de um vasto volume de dados, operado por algoritmos que não atuam de forma neutra, mas orientados pela lógica de capitalização do mais-valor que vertebra sua arquitetura.

Nessa perspectiva, entendemos por “uberismo” um regime de acumulação fundado na combinação entre a exploração econômica e a expropriação política do trabalho mediado por plataformas digitais. Trata-se de um modelo caracterizado pela informalidade, pela ausência de direitos sociais e trabalhistas e pela sistemática transferência de riscos aos trabalhadores. O uberismo não representa apenas uma inovação tecnológica ou um novo modelo de negócios, mas configura uma forma específica de organização do trabalho e da produção, que emerge no contexto da crise da globalização neoliberal deflagrada em 2008.

De modo esquemático, o uberismo articula três características centrais: a) Subordinação algorítmica – o trabalho é coordenado por sistemas digitais e algoritmos que determinam o ritmo, a produtividade e as formas de remuneração, eliminando a mediação direta com os gerentes; b) Autonomia simulada – os trabalhadores são juridicamente classificados como “autônomos”, mas, na prática, estão submetidos às diretrizes unilaterais impostas pelas plataformas, que, dessa forma, se eximem de quaisquer responsabilidades trabalhistas; e c) Precarização e informalização das relações de trabalho – esse processo contribui para o desmonte da cidadania salarial e se articula à financeirização do modo de vida dos trabalhadores, que passam a ser sistematicamente incentivados a financiar seus próprios meios

de produção (como veículos ou *smartphones*) por meio do endividamento, aprofundando sua dependência do crédito e aumentando sua vulnerabilidade econômica.

Em síntese, o uberismo representa uma forma contemporânea da precarização neoliberal do trabalho, que se vale das tecnologias digitais para intensificar a exploração do trabalhador, aprofundar desigualdades e reconfigurar o regime de acumulação capitalista em favor do capital financeiro e das grandes empresas de tecnologia digital.

Considerando as “relações sociais na produção”, Grohmann (2020) classificou as plataformas de trabalho em três categorias principais: plataformas de microtrabalho ou *crowdwork*, voltadas à execução de tarefas simples e repetitivas realizadas *online*, como o treinamento de dados para sistemas de inteligência artificial; plataformas de macrotrabalho, *freelance* ou *cloudwork*, que abrangem uma gama variada de tarefas, desde passeios com animais até serviços especializados, como programação; e plataformas baseadas em localização, que exigem a presença física do trabalhador em determinado local, como nos serviços oferecidos por empresas como Uber, iFood e Rappi – sendo essa última a categoria à qual o termo “uberização do trabalho” se aplica com maior precisão.

No trabalho uberizado, a remuneração se dá por meio do assalariamento por peça com configuração atípica, uma vez que o trabalho é realizado sob demanda, gerando uma indistinção entre tempo de trabalho e tempo livre (Abílio, 2020). Com a transformação do trabalhador em um trabalhador *just-in-time* (Abílio, 2020), consolida-se uma nova resposta ao impulso capitalista de redução dos poros da jornada de trabalho (Braverman, 1978), isto é, das pausas e tempos mortos no processo produtivo. Desse modo, a aplicação de algoritmos capazes de “roteirizar” o trabalho, otimizar as rotas, prever demandas, analisar o comportamento do usuário, etc., em um contexto de crescente flexibilização e deterioração das relações laborais, deu origem a uma nova modalidade de emprego cujos principais efeitos são a individualização, a invisibilização e a precarização das relações de trabalho (Filgueiras; Antunes, 2020).

A individualização e invisibilização das relações de trabalho tornam-se evidentes na forma como as plataformas se apresentam: empresas de tecnologia que apenas intermedeiam a oferta e a demanda de serviços. Com isso, o trabalhador aparece como “autônomo” ou mesmo “empreendedor”, apagando-se as características típicas de uma relação assalariada hipossuficiente (Antunes, 2020). Essa narrativa promove a internalização da racionalidade empreendedora e de outras formas de subjetividade alinhadas à lógica neoliberal, na qual o indivíduo é concebido como uma empresa de si mesmo (Grohmann, 2020; Abílio, 2019).

Contudo, uma análise crítica dessa modalidade laboral revela que o que se apresenta como trabalho autônomo constitui, na prática, uma relação de trabalho precária, intermitente e desprovida de contrato formal, facilitando uma exploração mais intensa da força de trabalho em conformidade com o regime de acumulação flexível. Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes (2020) evidenciam de forma sistemática a natureza laboral da relação entre trabalhadores e plataformas apontando onze mecanismos de controle exercidos por essas empresas. Destacam-se, entre eles, a definição de quem pode trabalhar, que tipo de atividade será realizada, quem a executará, os prazos para sua conclusão, os valores pagos e o uso da possibilidade de desligamento como instrumento de coerção e disciplinamento da força de trabalho.

Nesse cenário de desregulação, as plataformas se beneficiam da ampla oferta de força de trabalho proporcionada pela crise de 2008 sem respeitar direitos fundamentais, isentando-se de responsabilidades relacionadas à saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que transferem os custos da atividade (como equipamentos, manutenção e seguros) para os próprios trabalhadores. Como resultado, amplia-se a margem de lucro das empresas ao passo que se aprofundam os riscos econômicos e sociais enfrentados pelos trabalhadores (Filgueiras; Antunes, 2020).

Uma das principais inovações do trabalho por plataforma é a gestão algorítmica (Abílio, 2019; Filgueiras; Antunes, 2020; Grohmann, 2020), que controla a força de trabalho por meio de interações entre três agentes: as empresas, que utilizam algoritmos para definir metas, distribuir tarefas e incentivar jornadas mais longas; os consumidores, cujas avaliações alimentam os sistemas de controle; e os próprios trabalhadores, que praticam um autogerenciamento subordinado, guiado pelas exigências da plataforma. A esse propósito, Woodcock (2020) utilizou a metáfora do “panóptico algorítmico” para descrever a vigilância sistemática exercida pelas plataformas, que leva os trabalhadores a internalizar mecanismos de supervisão e gestão, reproduzindo, voluntariamente, comportamentos de autocontrole e autoexploração.

Em razão da individualização e invisibilização das relações de trabalho, da disseminação da racionalidade empreendedora e da internalização dos dispositivos de gerenciamento algorítmico, o trabalho por aplicativo dificulta a mobilização coletiva dos trabalhadores precarizados. Apesar disso, trabalhadores em diversas partes do mundo têm buscado estratégias para enfrentar os desafios impostos por esse modelo. Exemplo disso são: as greves dos entregadores da Deliveroo, em 2016 (Woodcock, 2020); o movimento global de

paralisação dos motoristas de aplicativos, em 2019 (Moda; Gonzales, 2019); e o “Breque dos Apps”, no Brasil, em 2020 (Sampaio; Stropasolas, 2020).

Os pesquisadores sul-africanos Webster e Masikane (2023) destacam ainda os vínculos estabelecidos entre motoristas e entregadores por meio das redes sociais como formas de ajuda mútua e compartilhamento de experiências que funcionam como mecanismos alternativos de solidariedade. Os autores também observam o surgimento de novas formas de organização coletiva que, embora compartilhem semelhanças com os sindicatos tradicionais, apresentam particularidades que as distinguem das estruturas convencionais de representação da classe trabalhadora:

Os resultados da nossa investigação apontam para o surgimento de organizações sindicais que existem lado a lado com os sindicatos tradicionais para defender as necessidades e interesses dos trabalhadores na economia digital [...], o que vemos emergir na economia digital são formas híbridas de organização, incluindo diferentes tipos de associações que confundem a distinção entre o sindicalismo tradicional e as associações ou cooperativas de trabalhadores informais (Webster; Masikane, 2023, p. 117-118, tradução nossa).

Uma das principais categorias de trabalhadores uberizados, que tem se destacado tanto pelo seu crescimento quanto pelas formas de mobilização, é a dos entregadores de aplicativo. No Brasil, há aproximadamente 380 mil entregadores de aplicativo, dos quais 97% são homens, 68% se declaram pretos ou pardos, e a média de idade é de 33 anos (Centro Brasileiro de Análise e Planejamento, 2023). O módulo “Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022” da PNAD Contínua (IBGE, 2023) revela que o rendimento habitual dos motociclistas plataformizados é de R\$ 1.784, inferior ao rendimento habitual de R\$ 2.210 dos trabalhadores não plataformizados. Além disso, a jornada média dos entregadores de aplicativo é de 47,6 horas semanais, superior às 42,8 horas dos entregadores não plataformizados.

Esses trabalhadores estão submetidos a uma forma de organização e controle do trabalho relativamente nova, ainda não contemplada pela legislação trabalhista da maior parte do mundo. Entretanto, em diversos países há discussões em curso sobre a regulamentação do trabalho por aplicativo e, em alguns deles, alguma forma de regulação já está sendo implementada.

Nos Estados Unidos, a disputa judicial no estado da Califórnia foi um dos primeiros e mais influentes casos na discussão internacional sobre a regulação do trabalho uberizado. Em 2018, a Suprema Corte californiana tornou mais rigorosa a verificação do vínculo empregatício

por meio do chamado “teste ABC”¹. Em 2019, o Legislativo aprovou a *Assembly Bill 5* (AB5), que conferia aos trabalhadores plataformizados os mesmos direitos dos trabalhadores tradicionais na Califórnia. Contudo, em 2020, as principais empresas da *gig economy* investiram milhões de dólares na promoção de um referendo que aprovou a Proposta 22, substituindo a AB5 e limitando os direitos dos trabalhadores a uma remuneração mínima, sem reconhecimento do vínculo empregatício e, portanto, sem garantias de direitos trabalhistas mais amplos (Gonsales; Roncato; Van Der Laan, 2024).

Outro caso relevante de regulamentação nos Estados Unidos é o da cidade de Nova Iorque, cuja inovação principal foi a determinação do pagamento de salário mínimo com base no tempo em que o trabalhador permanece logado no aplicativo (Barros, 2024).

Na América Latina, prevaleceram regulamentações híbridas em termos de classificação do status dos trabalhadores por aplicativo. O Chile foi pioneiro na aprovação de um marco normativo sobre o trabalho conectado a plataformas digitais: a norma de março de 2022 prevê que o trabalhador pode ser considerado como dependente ou autônomo em relação às plataformas, conforme o cumprimento de condições estabelecidas pelo Código de Trabalho Chileno. Diferenças à parte, a norma estabelece para ambos os casos a necessidade de contrato de prestação de serviços, proteção social dos trabalhadores, obrigações tributárias, valores mínimos de remuneração, período mínimo de desconexão, regras de proteção e transparência relativas ao uso de dados pessoais e direito de organização sindical (Rangel, 2024).

Meses após a aprovação da norma chilena, em setembro de 2022, o Poder Executivo do Uruguai apresentou sua proposta de regulamentação (Rangel, 2022). Aprovada em 2025, a regulação uruguaia também garante direitos básicos e estabelece regras diferenciadas para casos de trabalho considerados autônomos ou dependentes das plataformas, mas deixa à cargo das plataformas a determinação da natureza do vínculo (Rangel, 2024; Suarez, 2025b). Também passaram a valer em 2025 a Reforma Trabalhista da Colômbia, que inclui um capítulo sobre o trabalho de entrega de mercadorias por plataformas digitais e segue um modelo híbrido similar (Rangel, 2024; Suarez, 2025a), e a Reforma Trabalhista para plataformas digitais do México, que estabelece que motoristas e entregadores por aplicativo cujo rendimento mensal nas

¹ O chamado “teste ABC” é um teste aplicado para determinar se um trabalhador é autônomo ou empregado, “observando se: (a) o trabalhador não está sob direção ou controle do contratante, tanto do ponto de vista formal como material; (b) o trabalhador não desempenha atividade inserida no negócio principal da empresa; (c) o trabalhador realiza, de forma habitual e independente, atividades para as quais é contratado. Na falta desses três requisitos, o trabalhador é classificado como empregado” (Almeida; Kalil, 2021, p. 2).

plataformas for superior a um salário mínimo serão considerados trabalhadores dependentes das plataformas, enquanto aqueles que não atingirem rendimento equivalente a um salário mínimo mensal serão considerados autônomos (Hernández, 2024).

Na Europa, foram adotados diferentes modelos de regulação. Na França, os trabalhadores por aplicativo são considerados autônomos e as leis relativas ao trabalho em plataformas digitais aprovadas no país – Lei n. 1.088/2016 e Lei n. 1.428/2019 – se limitam a impor maior responsabilidade social às empresas, exigindo o oferecimento privado de seguros contra acidente e doença, e garantia do direito dos trabalhadores de negar serviços sem receber punições (Rangel, 2024).

No Reino Unido, foi adotada uma classificação intermediária: após uma decisão da Suprema Corte do Reino Unido em fevereiro de 2021, motoristas da Uber passaram a ser classificados como *workers* (trabalhadores), categoria intermediária entre o *employee* (empregado) e *contractor* (autônomo).² A essa categoria são garantidos alguns direitos – como salário mínimo, proteção contra discriminação e férias remuneradas –, mas não são garantidos outros – como licenças médicas e maternidade/paternidade remuneradas (Rangel, 2024).

Já a Espanha foi um dos primeiros países a aprovar uma legislação que reconhece o trabalho por plataforma como emprego: a *Ley Riders*, fruto de uma “Mesa de diálogo social” entre empresas, trabalhadores e governo, aprovada em 2021. A lei se baseou em uma decisão do Supremo Tribunal espanhol que reconheceu a relação trabalhista entre um entregador e a empresa Glovo. Essa legislação promoveu duas mudanças fundamentais no Estatuto dos Trabalhadores do país: a criação de regras para transparência algorítmica e o reconhecimento do vínculo empregatício entre plataformas e entregadores, estendendo a esses trabalhadores a proteção trabalhista do país (Gonsales; Roncato; Van Der Laan, 2024).

Para além das decisões nacionais, destaca-se a diretiva da União Europeia sobre o trabalho por plataformas, um novo marco regulatório, aprovado em março de 2024, para os países membros do bloco:

Obrigatória para os 27 Estados-membros, a mais forte regulamentação do trabalho em plataformas no âmbito internacional estabelece, como na Espanha, uma presunção do vínculo de emprego, a partir do modo como as legislações nacionais avaliam o controle e a direção do trabalho realizado nas plataformas. (Gonsales; Roncato; Van Der Laan, 2024).

² Decisão se limitou aos motoristas vinculados a esse aplicativo e, portanto, não tem efeito para entregadores e trabalhadores conectados a outros aplicativos.

A legislação aprovada prevê ampla transparência algorítmica, regula quais tipos de dados podem ser coletados pelas plataformas e estabelece instrumentos de fiscalização que devem ser garantidos pelas plataformas tanto aos trabalhadores quanto aos governos. Por essas razões, essa regulação configura-se como a iniciativa mais abrangente até o momento para a proteção dos trabalhadores plataformizados (Gonsales; Roncato; Van Der Laan, 2024).

A diretiva da União Europeia se baseou na jurisprudência dos Estados-membros, detalhada de forma exaustiva por Christina Hiessl em “Jurisprudência sobre a classificação de trabalhadores de plataforma: análise comparativa entre países europeus e conclusões provisórias” (2024). No estudo, Hiessl (2024), especialista em direito do trabalho, analisa mais de 800 decisões judiciais de 18 países europeus, nas quais prevalece o entendimento de que trabalhadores de aplicativos são empregados das plataformas. Entre as decisões de tribunais de instância final, 25 reconhecem o vínculo empregatício, 4 consideram os trabalhadores autônomos, 3 os classificam em categorias intermediárias e 3 como empregados de subcontratadas. Mais especificamente, nas decisões relativas a plataformas de entrega de alimentos, apenas em 3 dos 14 países analisados (Luxemburgo, Reino Unido e Hungria) prevalece o status de trabalhador autônomo. As decisões relativas a empresas de entrega de encomendas e mantimentos seguem as mesmas conclusões.

Por fim, vale destacar a discussão mundial sobre regulamentação do trabalho por aplicativo na Organização Internacional do Trabalho (OIT). O assunto foi tema da 113ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), ocorrida em junho de 2025, na qual foi aprovada uma resolução que sugere que os Estados-membros da OIT

devem tomar medidas para garantir a classificação correta dos trabalhadores de plataformas digitais a respeito da existência de uma relação de trabalho, orientando-se principalmente pelos fatos relacionados ao exercício do trabalho e à remuneração do trabalhador de plataforma digital, levando em conta a Recomendação sobre a Relação de Trabalho, de 2006 (nº 198), e considerando as especificidades do trabalho por meio de plataformas digitais (OIT, 2025, p. 5, tradução nossa).

O Brasil não está alheio a esse debate. Nos últimos anos, tanto sindicatos quanto associações empresariais, como a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), manifestaram-se a favor da regulamentação do trabalho por aplicativo (Amobitec, 2022). Após a eleição do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, o tema foi oficialmente promovido pelo governo federal no Grupo de Trabalho (GT) de Regulamentação do Trabalho por Aplicativo, um fórum tripartite organizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Em 2024, após as reuniões do GT, “foi parida uma criança nova no mundo do trabalho”, como

afirmou o presidente Lula ao se referir ao PLP 12/2024, apresentado pelo governo, que legisla sobre o trabalho dos motoristas de aplicativo. Esse projeto cria a figura jurídica do “trabalhador autônomo”, que, segundo o sociólogo Ricardo Antunes, legaliza a desregulamentação ao não reconhecer “a condição de subordinação e assalariamento, com o consequente e inescapável reconhecimento dos direitos trabalhistas existentes em nossa legislação protetora” (Antunes, 2024, p. 15).

Caso aprovado, o projeto não apenas legitima um retrocesso na regulação do trabalho – podendo criar precedente jurídico para a expansão dessa modalidade de precarização – como também coloca o Brasil em rota contrária aos avanços recentes no cenário internacional.

Síntese da Trajetória do Subgrupo de Entrega de Mercadorias

Esta pesquisa investigou o Grupo de Trabalho (GT) de Regulamentação do Trabalho por Aplicativo, criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2023, com foco no subgrupo de entrega de mercadorias. O estudo teve dois objetivos principais: reconstituir a trajetória do subgrupo e analisar a atuação das bancadas, especialmente a Bancada dos Trabalhadores. O primeiro objetivo, de caráter descritivo, era fundamental para compreender as discussões do subgrupo, cujas gravações e atas não foram disponibilizadas. Com essa descrição, foi possível analisar se houve consenso entre representantes das centrais sindicais, como as posições da bancada foram definidas, os interesses dos trabalhadores e a avaliação deles a respeito da atuação das outras bancadas.

Para isso, utilizou-se análise de documentos – incluindo decretos, portarias, documentos das reuniões e notícias oficiais – e entrevistas semiestruturadas, que revelaram informações complementares e as perspectivas dos agentes envolvidos. Entre 12 de abril e 26 de junho de 2024, foram entrevistados sete integrantes da Bancada dos Trabalhadores do subgrupo de entrega de mercadorias do GT de Regulamentação do Trabalho por aplicativo: um representante de cada uma das seis centrais sindicais com assento no fórum consultivo e uma liderança autônoma da categoria que participou do GT como “convidada”. Os entrevistados foram: Nicolas Souza Santos (Central dos Sindicatos Brasileiros - CSB);³ Gilberto Almeida dos Santos (União Geral dos Trabalhadores - UGT);⁴ Valter Ferreira da Silva (Central dos Trabalhadores

³ Entrevistado em 12 de abril de 2024.

⁴ Entrevistado em 28 de maio de 2024.

e Trabalhadoras do Brasil - CTB);⁵ Luiz Carlos Garcia Galvão (Nova Central Sindical de Trabalhadores - NCST);⁶ Alexandre Silva dos Santos (Força Sindical - FS);⁷ Rodrigo Lopes (Central Única dos Trabalhadores - CUT)⁸; e Edgar Francisco da Silva, o “Gringo” (participante “convidado” do GT).⁹

Em 1º de maio de 2023, foi publicado no Diário Oficial da União o Decreto n. 11.513 (BRASIL, 2023a), que instituiu o Grupo de Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego para regulamentar as atividades “executadas por intermédio de plataformas tecnológicas”, com prazo de duração de 150 dias. O decreto estabeleceu uma composição tripartite de 45 membros: 15 representantes do governo federal, 15 dos trabalhadores e 15 das empresas. Os representantes do governo foram indicados por seis ministérios – Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços; Ministério da Fazenda; Ministério da Justiça e Segurança Pública; Ministério da Previdência Social; Ministério do Trabalho e Emprego; Ministério dos Transportes –, além da Casa Civil, Advocacia-Geral da União e Secretaria-Geral da Presidência da República. Já os representantes das empresas foram indicados pelas entidades Amobitec, ALAI (Associação Latino-Americana de Internet), CBED (Câmara Brasileira da Economia Digital), MID (Movimento Inovação Digital) e OCB (Organização das Cooperativas Brasileiras). A Bancada dos Trabalhadores foi composta pelas centrais sindicais CSB, CTB, CUT, FS, NCST e UGT.¹⁰

⁵ Entrevistado em 5 de junho de 2024.

⁶ Entrevistado em 7 de junho de 2024.

⁷ Entrevistado em 10 de junho de 2024.

⁸ Entrevistado em 26 de junho de 2024.

⁹ Entrevistado em 18 de junho de 2024.

¹⁰ Na Portaria SE/MTE n. 1.745, de 19 de maio de 2023, foram indicados quinze titulares e quinze suplentes para comporem a Bancada dos Trabalhadores: Antônio Fernandes dos Santos Neto (Titular – CSB), Pedro da Silva Mourão (Suplente – CSB), Nicolas Souza Santos (Titular – CSB), Saulo Benício da Silva Pereira (Suplente – CSB), Edvaldo Lopes de Queiroz (Titular – CTB), Carlos Rogério de Carvalho Nunes (Suplente – CTB), Valter Ferreira da Silva (Titular – CTB), Laura Rodrigues Fialho dos Santos (Suplente – CTB), Carine Mineia dos Santos Trindade (Titular – CUT), Luiz Carlos Corrêa de Albuquerque (Suplente – CUT), Marcelo Chaves (Titular – CUT), Eduardo França (Suplente – CUT), Zilmar da Silva Gomes (Titular – CUT), Eduardo Silva (Suplente – CUT), Raimundo Nonato Alves da Silva (Titular – FS), Alexandre Martins Costa (Suplente – FS), Alexandre Silva dos Santos (Titular – FS), Esail Antônio de Lima (Suplente – FS), Euclides José Magno das Dores Junior (Titular – FS), Rogério Tude (Suplente – FS), Agilberto Seródio (Titular – NCST), Wilson Pereira dos Santos (Suplente – NCST), Luiz Carlos Garcia Galvão (Titular – NCST), Epitácio Antônio dos Santos (Suplente – NCST), Gilberto Almeida dos Santos (Titular – UGT), Rodrigo Carlos Ferreira da Silva (Suplente – UGT), Leandro da Cruz Medeiros (Titular – UGT), Rogério Isaías da Silva (Suplente – UGT), Francisco Canindé Pegado do Nascimento (Titular – UGT) e Ernani Bandeira César (Suplente – UGT). Os participantes “convidados” não constam nessa e nenhuma outra portaria.

Com a publicação do decreto, trabalhadores de aplicativo manifestaram insatisfação com a composição da Bancada dos Trabalhadores, exclusivamente formada por indicações sindicais. A categoria, majoritariamente não sindicalizada, não se sentiu representada por esses sindicatos. Entregadores organizados em movimentos independentes, como a ANEA (Aliança Nacional dos Entregadores de Aplicativo), já haviam manifestado esse descontentamento ao Ministério do Trabalho e Emprego em reunião realizada em 19 de janeiro de 2023, pouco depois da nomeação de Luiz Marinho como ministro, quando a criação do grupo tripartite começou a ser discutida publicamente. Nessa reunião, Gilberto Carvalho, Secretário de Economia Solidária do MTE, comprometeu-se a garantir que quatro lideranças da ANEA acompanhassem o GT como “convidados”, categoria prevista no decreto.¹¹

Além das vagas para “convidados” prometidas pelo MTE, entregadores da ANEA se mobilizaram e pressionaram as centrais sindicais para tentar conquistar também vagas de indicação sindical, conforme explicou Nicolas Souza Santos, liderança da aliança:

Se eles falaram assim, “vão ser as centrais que vão ser chamadas”, a gente começou a procurar as centrais e falou “aqui, vocês vão mandar quem? Quem vocês conhecem? Quem é o representante que vocês vão enviar? Por quê? Quais são as credenciais desse sujeito? Por que não nós?” E aí, as centrais, elas foram uma a uma indicando a gente também. A CUT indicou dois nossos, a CSB me indicou, no caso do subgrupo indicou dois nossos também, e a Força Sindical indicou um nosso também. De forma que a gente chegou lá com nove representações.¹²

Nas semanas que antecederam as reuniões tripartites do GT, os representantes da Bancada dos Trabalhadores discutiram diversas vezes, presencialmente e remotamente, em reuniões mediadas pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), para elaborar uma proposta unificada. Dessa articulação resultou um documento com doze diretrizes para regulamentar o trabalho por aplicativo (Oliveira, 2023), entregue ao Ministério do Trabalho e Emprego em 1º de junho de 2023. Entre as principais reivindicações estavam o reconhecimento do vínculo empregatício conforme a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o enquadramento das plataformas como empresas de transporte, a contabilização da jornada pelo tempo logado no aplicativo, remuneração mínima, transparência, seguridade social e representação sindical.

¹¹ Edgar Francisco da Silva, o “Gringo”, ocupou uma dessas quatro vagas de “convidado” prometida à ANEA. Não foi encontrada divulgação oficial dos convidados do GT.

¹² Em outras palavras, para além dos quatro convidados da ANEA no GT, 5 lideranças da aliança foram indicadas oficialmente. Dentre os entrevistados, Nicolas Souza Santos (CSB), Alexandre Silva dos Santos (FS) e Rodrigo Lopes (CUT) estavam entre as lideranças da ANEA indicadas por centrais sindicais.

Em 5 de junho, foi instalada a Mesa do Grupo de Trabalho que, atendendo a pedidos dos motoristas, dividiu-se em dois subgrupos: transporte de pessoas (motoristas) e transporte de mercadorias (entregadores). Novas indicações foram feitas para completar os subgrupos.¹³ Focaremos daqui em diante na descrição e análise do subgrupo dos entregadores. Diferentemente do subgrupo dos motoristas, que chegou a um consenso e deu origem ao PLP 12/2024, o subgrupo de transporte de mercadorias não resultou em acordo entre as partes para uma proposta de regulamentação do setor.

O subgrupo de entregadores realizou seis reuniões oficiais. Na primeira, em 21 de junho de 2023, a Amobitec apresentou seu documento “Princípios para a regulação do trabalho em plataforma” (Amobitec, 2023d). Para a Bancada dos Trabalhadores, essa reunião foi uma “sessão de desabafo”, com relatos da precariedade e apresentação das reivindicações do documento conjunto. Ao final, foram definidos tópicos prioritários: remuneração mínima e saúde do trabalhador.

A segunda reunião, em 3 de julho de 2023, foi a única fora de Brasília. Realizada em São Paulo, na Fundacentro, essa reunião teve como foco o debate sobre saúde e segurança. Trabalhadores defenderam a aplicação das Normas Regulamentadoras (NRs) e da Lei n. 12.009, enquanto as empresas argumentaram que a legislação atual não contempla o trabalho por aplicativo e pleitearam novas regras (Ministério do Trabalho e Emprego, 2023a).

Na terceira reunião, em 18 de julho de 2023, houve consenso sobre a necessidade de determinação de uma remuneração mínima (Ministério do Trabalho e Emprego, 2023b). A Bancada dos Trabalhadores exigiu das empresas um cálculo para ressarcimento dos custos. A Amobitec (2023a) apresentou o documento “Proposta de ganhos mínimos”, com diretrizes como: pagamento por hora efetivamente trabalhada,¹⁴ consideração dos custos médios, cálculo proporcional e verificação mensal dos ganhos mínimos. Daí em diante, todas as reuniões focaram em remuneração.

A partir da quarta reunião, em 14 de agosto de 2023, começaram as discussões sobre propostas concretas de remuneração mínima. A Bancada das Empresas apresentou uma oferta da Amobitec (2023e), com valores por hora efetivamente trabalhada, considerando o salário

¹³ Rodrigo Lopes foi indicado nesse momento pela CUT para preencher uma das vagas remanescentes da Bancada dos Trabalhadores no subgrupo dos entregadores de aplicativo. Não foi encontrada divulgação oficial das indicações adicionais das centrais sindicais.

¹⁴ Pagamento conforme o tempo despendido pelo trabalhador do recebimento do produto até sua entrega.

mínimo e custos operacionais: R\$ 10,20 para motos, R\$ 10,86 para carros e R\$ 6,54 para bicicletas. A proposta não foi aceita, mas gerou otimismo por apresentar números concretos.

Entre as reuniões, houve negociações bilaterais fragmentadas entre trabalhadores e empresas. A Bancada dos Trabalhadores apresentou contraproposta de R\$ 35,76 por hora logada,¹⁵ incluindo no cálculo benefícios como descanso remunerado, cesta básica e plano de saúde (CSB *et al.*, 2023). O MID (2023b) fez uma proposta diferenciada por modalidade – R\$ 11,00 para trabalhadores de moto e R\$ 7,00 para trabalhadores de bicicleta nos serviços de intermediação de três pontas (modelo dos aplicativos de *delivery*); R\$ 12,00 para trabalhadores de moto nos serviços de comércio eletrônico –, além de seguro para acidentes ocorridos durante entregas e regras de transparência sobre bloqueios.

Na quinta reunião (29 de agosto de 2023), as empresas apresentaram um documento rejeitando quase todos os pontos da contraproposta dos trabalhadores (Amobitec, 2023b) e outro elevando a oferta para R\$ 12,00 por hora para motos, mantendo a defesa do pagamento por “hora efetivamente trabalhada” e de um regime previdenciário específico (Amobitec, 2023f). A Bancada dos Trabalhadores rejeitou novamente. Na sexta reunião (12 de setembro de 2023), a Amobitec (2023c) anunciou que não faria novas propostas, enquanto o MID (2023a) apresentou uma proposta final de remuneração – R\$ 12,00 para moto, R\$ 7,00 para bicicleta e R\$ 25,00 para carro nos serviços de intermediação de três pontas; R\$ 13,00 para moto nos serviços de comércio eletrônico – e uma lista de tópicos considerados essenciais para regulamentação – segurança jurídica, segurança e saúde dos trabalhadores; regras de transparência e bloqueio; e cobertura previdenciária. A bancada laboral se manteve contrária às ofertas empresariais.

No dia seguinte, em conversa informal, representantes da empresa iFood ofereceram R\$ 17,00 por hora trabalhada, proposta recusada pelos trabalhadores que insistiam no pagamento por hora logada. Assim, mesmo tendo focado o debate em um tema, o subgrupo se encerrou sem atingir consenso mínimo. Em resposta, os trabalhadores anunciaram uma paralisação nacional, que ocorreu entre 29 de setembro e 1º de outubro de 2023 em várias cidades.

Após meses sem novidades, em 4 de março de 2024, o presidente Lula apresentou o PLP 12/2024, regulamentando o transporte de pessoas por aplicativo, alinhado às propostas empresariais e criticado por especialistas por ser menos avançado que as recentes normas

¹⁵ Pagamento conforme o tempo que o trabalhador permanece conectado à plataforma.

internacionais. A repercussão também foi negativa na Câmara dos Deputados e o projeto não foi colocado em votação no plenário da casa legislativa.

Já a discussão sobre a regulamentação do trabalho dos entregadores de mercadorias por aplicativo seguiu indefinida até dezembro de 2025, quando foi anunciada a instalação de um novo Grupo de Trabalho dos entregadores por aplicativo, dessa vez encabeçado pelo Secretário-Geral da Presidência da República, Guilherme Boulos (Secretaria-Geral da Presidência da República, 2025). As discussões do novo GT foram encerradas em março de 2026 e, diferentemente do ocorrido no grupo de trabalho anterior, houve a divulgação de um relatório final com propostas e encaminhamentos (BRASIL, 2026). A trajetória desse recém-encerrado GT e suas repercussões para a regulamentação do trabalho dos entregadores de aplicativo, contudo, ainda devem ser investigadas.

A Bancada dos Trabalhadores

Ao analisar a Bancada dos Trabalhadores, o primeiro ponto que chama atenção é a composição heterogênea, contemplando sindicatos tradicionais e organizações de entregadores de caráter híbrido, que unem elementos do sindicalismo e das cooperativas de trabalhadores informais – forma de organização que surge justamente no seio das lutas travadas pelos trabalhadores plataformizados, tal como mostram Webster e Masikane (2023) e tal como podemos observar em outros contextos de luta política dos entregadores de aplicativos (Moda; Gonsales, 2019; Sampaio; Stropasolas, 2020; Woodcock, 2020).

Existem notórias diferenças no modo de atuação de lideranças sindicais e lideranças independentes dos entregadores por aplicativo. De um lado, os representantes sindicais demonstram amplo conhecimento da legislação, das normas regulamentadoras da profissão de motofretista e advogam enfaticamente pela resolução dos conflitos por meio da legislação vigente, recusando a criação de um novo marco legal. A fala de Valter Ferreira da Silva, presidente do SindimotoRS, ilustra bem a postura das lideranças sindicais:

Eu concordo em discutir qualquer item que esteja dentro do artigo 7 da Constituição, que esteja dentro da CLT, que esteja dentro da Lei nº 12.009, que esteja dentro da Lei nº 12.436, que esteja tudo ali. Eu discuto, porque eu sou legalista. Agora, eu fui ali para discutir a hipótese de se criar um marco regulatório e uma nova categoria. Mas como? Como? O governo quer mandar uma nova lei para o Congresso, para quê? Se nós já temos a Lei nº 12.009? O governo deveria dar regra.

Do outro lado, as lideranças de associações de entregadores de aplicativos demonstram maior diálogo com a base da categoria e maior interesse nos tópicos mais caros aos trabalhadores de plataforma, notoriamente as questões de remuneração, jornada de trabalho, proteção social e gerenciamento algorítmico. Apesar da postura dos representantes de associações de entregadores de aplicativo não ser tão legalista quanto a dos sindicalistas, essas lideranças também defendem a vigência das leis trabalhistas já existentes.

Percebe-se, assim, que, embora haja entre sindicatos e associações diferenças na postura política e na ênfase conferida às pautas defendidas, não há grandes divergências. O único tema que foi objeto de debate, segundo todos os entrevistados, foi a questão da representação da categoria. Conforme sintetiza Alexandre Silva dos Santos:

A grande divergência é a questão da representação. Tem a questão da representação, quem representa de fato e quem representa de direito, porque a gente sabe que a realidade atual da nossa categoria, ela realmente é dividida. Nós temos de um lado representantes que de fato possuem as suas cartas sindicais e possuem o direito legal e legítimo de representar a categoria, porém eles não têm a base, não têm os trabalhadores engajados com essas entidades. E do outro lado nós temos um grande número mesmo de trabalhadores que está engajado em algumas organizações, mas infelizmente essas organizações ainda não possuem a legitimidade para poder representar esses trabalhadores.

Esse tema instaurava um obstáculo que precisava ser superado para a união dos representantes da bancada, trabalho que foi feito especialmente por Alexandre e Nicolas, lideranças da ANEA que possuíam boa relação com os representantes sindicais. Assim, nas reuniões mediadas pelo DIEESE que antecederam as reuniões tripartite do GT, as divergências foram superadas e a bancada chegou aos 12 pontos elencados no documento conjunto.

Esses tópicos, versando sobre temas como reconhecimento de vínculo trabalhista, remuneração por tempo à disposição do aplicativo e reconhecimento das plataformas como empresas do setor de transportes, mostram que os trabalhadores tinham como objetivo minar as bases da individualização e invisibilização do trabalho de aplicativo que obliteram as relações de subordinação e assalariamento (Antunes, 2020; Filgueiras; Antunes, 2020) e transformam os entregadores em trabalhadores *just-in-time* (Abílio, 2019), numa relação de trabalho precarizada em que as empresas se eximem das responsabilidades patronais por se apresentarem como meras mediadoras da relação entre clientes e “empreendedores” (Abílio, 2019; Antunes, 2020; Grohmann, 2020).

Quanto à questão do reconhecimento do vínculo entre trabalhadores e plataformas e, conseqüentemente, a defesa da aplicação da CLT para os entregadores de aplicativos, todos os

entrevistados concordam que, no atual modelo de trabalho de entrega por aplicativo, os trabalhadores são subordinados às plataformas e, portanto, o vínculo empregatício deveria ser reconhecido e uma série de direitos deveria ser garantida aos entregadores, conforme a CLT. No entanto, enquanto a maioria dos representantes sindicais se restringiram à defesa dessa posição, as lideranças da ANEA possuíam uma posição mais abrangente: de acordo com eles, mantida a situação atual, os trabalhadores não são autônomos e, portanto, deve haver reconhecimento do vínculo empregatício; contudo, caso as plataformas alterem seu modelo de funcionamento e permitam uma atividade verdadeiramente autônoma, os trabalhadores poderiam ser assim classificados. “Gringo” aponta a estratégia por trás do argumento:

Colocar o aplicativo na parede, né? Tipo, falar: “olha, CLT vocês não querem, vocês falam que nós é autônomo, e autônomo é isso aqui, autônomo tem que ser assim. E aí, vai ser ou não vai?” Porque se ele falar que não vai autônomo também, então pera aí, aí está escancarado na cara de todo mundo que ele não quer fazer nada por ninguém, entendeu?

A garantia de transparência também é essencial para os trabalhadores na medida em que revela mecanismos de controle aos quais eles estão submetidos na gestão algorítmica (Abílio, 2019; Filgueiras; Antunes, 2020; Grohmann, 2020) e permitiria a regulação do uso de técnicas coercitivas que controlam as condutas dos trabalhadores (Woodcock, 2020), como é o caso das punições, bloqueios e das formas de “gamificação” do trabalho plataformizado (Abílio, 2019; Grohmann, 2020).

Os temas de remuneração e jornada de trabalho são provavelmente os principais tópicos de interesse dos entregadores e foram os principais pontos de disputa entre as classes na discussão sobre regulamentação. Desde o “Breque dos Apps”, realizado em 2020 durante a pandemia, os entregadores têm sempre pautado o aumento do valor das taxas de entrega em suas ações políticas (Sampaio; Stropasolas, 2020). Entretanto, a partir das discussões no GT em 2023, percebe-se uma mudança importante na reivindicação: se antes as demandas econômicas da categoria se restringiam ao aumento do valor pago por entrega, o ganho de protagonismo da demanda de pagamento por “hora logada” promove uma mudança qualitativa na reivindicação à medida que engloba não só a luta por melhores condições econômicas, mas também pelo reconhecimento de que, no tempo durante o qual o trabalhador espera que lhe seja designada uma atividade pelo aplicativo, ele se encontra à disposição da plataforma e, portanto, está em uma relação de subordinação com a empresa. Assim, a pauta econômica passa a ser defendida de tal forma que coloca em xeque o modo de funcionamento dos aplicativos, baseado na

invisibilização do trabalho e das relações de subordinação por meio do uso das TICs (Antunes, 2020; Filgueiras; Antunes, 2020). Como bem sintetizou Nicolas Souza Santos, em Audiência Pública da Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados (2023), a disputa principal no GT:

Não foi uma questão de valores, né? Porque normalmente nos jornais sai como se fosse uma coisa de 35 *versus* 17, como se fosse uma negociação de valores pura e simplesmente, e não é. Na verdade, a gente está fazendo uma defesa de conceito, a defesa de que se a gente sai pra trabalhar, nós estamos trabalhando. Não existe, por exemplo [...] se uma lanchonete resolve contratar um chapeiro, vira pro chapeiro e fala 'Ok, mas você só vai receber no momento em que você estiver fritando o bife, tá? Porque no momento em que você estiver ali parado e não tiver nenhum cliente, aí você não vai receber não'. Qual chapeiro vai aceitar esse trabalho, não é mesmo? Aliás, se ele aceitar, em qual condição social ele já está? Porque no final das contas é mais ou menos essa discussão que a gente está fazendo aqui, porque a gente aceita [...]. Só que isso tá errado, né?

Em entrevista, Nicolas revelou que o conceito de “pagamento por hora logada” foi criado em resposta à posição das empresas:

Isso aconteceu porque quando a gente começou a falar sobre remuneração, lá dentro do GT, as empresas, cinicamente, elas ficavam falando de “hora efetivamente trabalhada”, que é a criação de uma figura jurídica que não existe. Não tem. Então, quando elas falavam sobre “hora efetivamente trabalhada”, a gente tinha a obrigação de desmentir. “Mas então na outra hora que eu não estou fazendo pedido eu não estou trabalhando, então? Quer dizer que se eu quiser abrir uma cerveja e começar a tomar, está tudo bem?” Então assim, quando você paga pelo tempo à disposição, você reconhece que o cara, na verdade, está subordinado, que ele está ali parado esperando. Então, razão pela qual elas simplesmente não aceitavam o pagamento pelo tempo à disposição, pela brecha jurídica que isso abria na tese delas. Então, a gente resolveu forçar. Só que a gente não pode entrar nesse debate jurídico com a galera da rua [...]. E a gente inventou lá, na hora, um negócio que é “hora logada”. Que também não está na lei. Mas assim, não estar na lei por não estar na lei, dane-se, então, a gente faz igual. Pelo menos a categoria compreende [...]. Então isso encontrou bastante eco. E foi por conta dessa situação que a gente conseguiu tanto criar um movimento na categoria quanto criar um muro insuperável. Até hoje as empresas não aceitam o pagamento da “hora logada”.

Quanto ao “breque” que foi organizado, todos os entrevistados concordaram, mas muitos deles expressaram descontentamento com a decisão de promover uma paralisação. Conforme mostram Webster e Masikane (2023), os entregadores de aplicativos são uma categoria nova que, em razão de suas condições de trabalho, marcadas pelo isolamento e invisibilização, enfrentam uma série de dificuldades de mobilização. O “Breque”, isto é, a greve de entregadores, é uma das formas de ação política que vem sendo adotada pela categoria ao redor do mundo para superar tais dificuldades, mas boa parte dos entrevistados avaliou que naquele momento a categoria não havia sido devidamente conscientizada e mobilizada: “A gente fez porque tinha que fazer, entendeu? A gente fez para marcar posição. Mas não foi uma

coisa assim, não foi uma adesão total, as lideranças também não estavam certas de que era o momento para fazer isso”.¹⁶

Não há, dentre os representantes da Bancada dos Trabalhadores, indicação de que esses aceitariam ceder nas reivindicações fundamentais em troca da regulamentação da profissão. Pelo contrário, a avaliação é de que, se for para aprovar um projeto de lei nos termos que foram ofertados pelas empresas, similar ao que foi apresentado para os motoristas, os representantes dos entregadores preferem que não haja regulamentação e que o embate continue a ser travado no âmbito da justiça do trabalho, onde são julgados processos de reconhecimento de vínculo entre trabalhador e plataforma. Conforme explica Gilberto, presidente do SindimotoSP:

Eu, na realidade, assim, eu acho que projeto é “B.O.”, nós temos que deixar voltar lá pro Supremo, pro Judiciário, fica melhor. Vamos voltar a discussão lá pro judiciário, vamos tirar do legislativo. É mais fácil a gente convencer, apertar doze ministros, do que querer cair na mão do Congresso, entendeu?

A Bancada do Governo

A avaliação dos entrevistados a respeito da atuação do governo na regulamentação ressalta principalmente o interesse na inclusão previdenciária dos trabalhadores de aplicativo. A formalização desses trabalhadores, que são aproximadamente 1,7 milhão de pessoas no Brasil (Centro Brasileiro de Análise e Planejamento, 2023), teria impacto significativo na redução da informalidade e do déficit fiscal no país. Conforme “Gringo”:

A previdência... O que que acontece? A gente já sabia que tanto o governo queria previdência, como o aplicativo queria dar a previdência. E o aplicativo quer dar previdência pra falar pra todos os clientes deles que eles deram previdência, que eles pagam maior parte, que 70% desse valor é deles, não sei o que... A gente falou: “Bom. Nós precisamos de previdência. O governo quer. O aplicativo também quer. Esse assunto nós deixamos por último”. Porque se você faz a previdência, acabou. O GT acabava ali.

Os membros mais atuantes da Bancada do Governo no subgrupo de entregadores do GT de Regulamentação do Trabalho por Aplicativo eram, segundo a unanimidade dos entrevistados: Gilberto Carvalho, Secretário de Economia Solidária do MTE; Francisco Macena, Secretário Executivo do MTE; e Carlos Grana, quadro histórico do Partido dos Trabalhadores, ex-prefeito de Santo André, que, apesar de não possuir cargo no atual governo e não constar na Portaria SE/MTE n. 1.745 (Brasil, 2023b), que contém as indicações para a

¹⁶ Fala de Alexandre Silva dos Santos.

mesa tripartite, foi presença constante no GT. Gilberto Carvalho conduziu a maior parte das reuniões, enquanto Francisco Macena e Carlos Grana eram responsáveis pela interlocução com a Bancada dos Trabalhadores. Alexandre Silva dos Santos sintetiza bem a avaliação feita pelos entrevistados a respeito desses três representantes do governo:

Então, por exemplo, a gente sabe que o Carlos Grana tem uma história dentro desse grupo sindical que compõe o governo atual, e o Chico Macena, ele é ligado ao Haddad, que é o homem dos números, é o cara da economia. Então, a gente sabe que existia uma defesa ali pelos números também, e não só pelos trabalhadores. Então, tudo que estava sendo feito ali, estava cuidado para que isso não criasse outro problema. Então, não existia assim explícito uma divisão, mas a gente sabia ali quem era quem, entendeu? E também vale ressaltar positivamente que o nome que nunca nos deixou desamparados foi o próprio secretário Gilberto Carvalho. Ele já é o cara que é acostumado a lidar com o trabalhador, ele é envolvido em outros projetos que ajudam os trabalhadores, e ele sempre tentou se posicionar a favor dos trabalhadores, mas Francisco Macena e o Carlos Grana, infelizmente, não.

Outro alvo de crítica foi o Ministro Luiz Marinho, que participou apenas das primeiras reuniões do GT. A esse respeito, Alexandre Silva dos Santos opina:

O Ministro do Trabalho, na minha opinião, deveria estar presente em todas as reuniões, porque é um assunto de extrema importância – hoje nós somos seguramente a maior categoria de trabalhadores do Brasil, se nós fôssemos organizados e reconhecidos. O Ministro só esteve presente em duas oportunidades, de todas as reuniões que a gente fez.

A avaliação dos representantes dos trabalhadores quanto à condução da mesa de negociação pelo governo foi crítica tanto em aspectos práticos quanto em aspectos políticos. Sobre os aspectos práticos de organização do grupo de trabalho, chama a atenção a falta de transparência e de divulgação de informações a respeito do que se passou nas conversas tripartites: apesar das discussões terem sido gravadas, não foram divulgadas atas das reuniões e nem foi produzido um relatório final do GT. Quanto ao aspecto político, as atitudes dos representantes do governo foram avaliadas como dúbias pelos trabalhadores: publicamente, os integrantes do Ministério do Trabalho e Emprego mostraram-se mais próximos dos interesses dos trabalhadores, mas esses posicionamentos não apareciam nas reuniões do GT, e vários entrevistados relataram pressão de representantes do governo para que os trabalhadores aceitassem o formato da proposta de remuneração feita por representantes das empresas.

A Bancada das Empresas

Durante as reuniões tripartites do subgrupo de entrega de mercadorias do GT de Regulamentação do Trabalho por Aplicativo, das cinco entidades empresariais com direito a indicação, duas se destacaram pela atuação de seus representantes: a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec) e o Movimento Inovação Digital (MID). Os representantes mais ativos da Bancada das Empresas eram: André Porto, Diretor Executivo da Amobitec; João Sabino, Diretor de Políticas Públicas do iFood e Diretor Presidente da Amobitec; e Vitor Magnani, Presidente da MID. Em relação aos documentos apresentados pela bancada, a maior parte o foi pela Amobitec, mas a MID também apresentou uma proposta de remuneração e um comunicado ao fim do GT. Houve, por fim, um representante patronal que se destacou por se revelar um aliado dos trabalhadores no GT: Fernando Souza, liderança patronal da Federação das Empresas de Transporte de Cargas do Estado de São Paulo (FETCESP) e do Sindicato das Empresas de Distribuição das Entregas Rápidas do Estado de São Paulo, que acompanhou o GT como “convidado”.¹⁷

O primeiro documento apresentado pela Amobitec no GT de Regulamentação do Trabalho por Aplicativo, intitulado “Princípios para a regulação do trabalho em plataforma”, apresenta como primeiro princípio aquele que é provavelmente o principal objetivo da regulamentação para as empresas:

1. **Segurança jurídica.** É fundamental a aprovação de uma legislação nova que seja condizente com a realidade e as particularidades do trabalho intermediado por plataformas tecnológicas e que afaste - definitivamente - as supostas controvérsias em torno da existência de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas. É preciso inovar e enfrentar os reais desafios do novo modelo, visando reduzir os litígios e efetivamente assegurar direitos aos trabalhadores. (Amobitec, 2023d, p. 1, grifo do autor).

A avaliação de que esse tópico é o principal interesse das empresas na regulamentação é apoiada também pela avaliação dos representantes da Bancada dos Trabalhadores do GT:

Cara, em resumo assim, é segurança jurídica, tá? Eles têm um desespero terrível por isso. A gente teve oportunidade de conversar, principalmente, mas não somente, com, na época, que era o representante, o Vitor Magnani, da MID, e o João Sabino, do iFood, que eram os linhas de frente das principais empresas, associações, e eles deixaram muito claro isso, entendeu? Que eles tinham medo de que acontecesse o que aconteceu com os motoristas, que fosse uma proposta para o Congresso, e que essa

¹⁷ Como liderança patronal do setor de transportes, Fernando representa empresas do setor que contratam trabalhadores no regime celetista e se sentem prejudicadas pela concorrência desleal das plataformas, que não arcam com os mesmos encargos trabalhistas e tributários.

proposta pudesse ser, de alguma forma, flexibilizada demais e que não definisse, de uma vez só, o nosso trabalho, e que coubesse algum tipo de interpretação posterior, e que isso abrisse alguma margem para uma insegurança jurídica, levasse processos para judicialização, semelhante ao que aconteceu em alguns lugares fora do Brasil.¹⁸

As disputas judiciais travadas em torno da existência ou não de vínculo empregatício entre plataformas e trabalhadores apresentam riscos ao modelo de negócios das empresas, como bem evidencia o caso da Espanha, em que uma decisão do Supremo Tribunal do país reconhecendo a existência de relação trabalhista entre um entregador e a empresa Glovo forneceu os fundamentos da legislação que regulamentou o trabalho por aplicativo (Gonsales; Roncato; Van Der Laan, 2024). A partir do momento em que a atividade estiver detalhadamente tipificada em lei, conforme os interesses das empresas, “sedimentando a jurisprudência consolidada sobre a atividade de intermediação realizada pelas plataformas e sua natureza cível” (Amobitec, 2022, p. 2), se encerram as incertezas acerca da aplicabilidade das leis existentes para esse modelo de negócios, reduz-se o passivo jurídico das empresas com as disputas judiciais e acaba-se com a perspectiva de um desfecho negativo para as plataformas.

Entretanto, a regulamentação do trabalho por aplicativo dificilmente contemplará somente a segurança jurídica. Seguridade social, transparência e remuneração são temas com os quais a regulamentação deverá lidar, tal como fica evidente ao observarmos as regulamentações de outros países (Gonsales; Roncato; Van Der Laan, 2024). Consequentemente, as propostas realizadas pelas empresas contemplaram esses aspectos e mostraram até que ponto elas estavam dispostas a ceder nesses temas.

Na Carta de Princípios da Amobitec para a regulamentação do trabalho por aplicativo, anterior ao GT (abril de 2022), as empresas já defendem proteção social aos trabalhadores em plataformas:

A Amobitec busca, a partir do diálogo com os trabalhadores e autoridades, maneiras de incluí-los no sistema de proteção proporcionado pelos benefícios previdenciários, como aposentadoria, licença parental e auxílio-doença, entre outros. **Defendemos que essa inclusão seja eficiente, desburocratizada e não represente aumento de custos para nossos parceiros ou para nossos consumidores.** (Amobitec, 2022, p. 1, grifo do autor).

Para as plataformas, a proteção social fornecida pela regulamentação no Brasil deve ser similar à prevista nas legislações mais favoráveis às empresas já em vigência em outros locais, tal qual a Proposta 22 da Califórnia (Gonsales; Roncato; Van Der Laan, 2024). Em outras

¹⁸ Fala de Alexandre Silva dos Santos.

palavras, a proteção deve focar em aposentadoria, saúde e segurança. A Bancada dos Trabalhadores estava ciente disso. Conforme destaca “Gringo”:

Na verdade, já está tudo amarradinho isso aí, aparentemente, né? De que o governo tem um rombo gigantesco na Previdência, esses trabalhadores não têm contribuição com a Previdência, e o aplicativo viu uma oportunidade ali de se firmar do jeito que está. Ele falou: “Governo, você está com o rombo da Previdência, você precisa do meu dinheiro e eu posso te mandar direto da fonte. Sem o trabalhador pôr a mão e sem ele dizer sim ou não. Eu só te repasso de 1 milhão e 600 mil trabalhadores. Mas você tem que garantir que a gente vai ficar do jeito que a gente está para a gente não correr o risco de ser pego na CLT e nem a gente ter que valorizar essa galera aí”.

Quanto à forma com que tais benefícios serão garantidos, em todos os documentos, a Amobitec faz questão de ressaltar que “a ampliação da proteção social não deve acontecer com base em regras antigas que não se adequam à realidade do trabalho em plataformas” (Amobitec, 2022, p. 2), isto é, deve haver uma legislação específica para o trabalho em plataformas.

Sobre a questão da remuneração, a posição da Amobitec desde o início do grupo de trabalho é a de garantir o pagamento do salário mínimo nacional proporcional ao “tempo efetivamente e comprovadamente trabalhado”. Aqui reside o principal tema de disputa entre as classes no grupo de trabalho: enquanto empresas defendem a contabilização do tempo de trabalho pelo tempo despendido em entregas, entregadores defendem o pagamento pelo tempo logado nos aplicativos. As empresas recusam a remuneração por “hora logada”, pois ela coloca em xeque o modo de funcionamento das plataformas, baseado na exploração do trabalho *just-in-time* e na obliteração das relações de assalariamento (Abílio, 2020; Antunes, 2020).

Para tentar driblar a recusa por parte da Bancada dos Trabalhadores em aceitar uma remuneração por hora “efetivamente trabalhada”, Nicolas Souza Santos avalia que as empresas tentavam explorar as divisões existentes entre os representantes dos trabalhadores, isto é, entre representantes de associações e de sindicatos, mas sem sucesso:

As empresas gostavam muito de fazer isso. Marcou uma reunião com a gente e marcou outra com o sindicato. Eles não sabiam que eu estava no telefone com o presidente do Sindimoto o tempo todo, eu falando com ele e ele falando comigo [...] as empresas estavam apostando muito nesse racha que poderia existir e explorar isso. Elas acabaram não conseguindo porque aconteceu um “quebra onda” ali, onde todas as opiniões conseguiram de certa forma convergir né, fora os problemas pessoais que existiam e que tudo bem, acontece na vida. Mas a gente conseguia de certa forma alinhar as nossas posições. As empresas seguem tentando fazer isso de conversar com uma aqui, outra ali, um aqui, outra ali, entendeu? Pra descobrir onde está a rachadura, no caso.

Sobre os outros temas, as declarações da Bancada das Empresas em documentos foram demasiado genéricas e não permitem maiores comentários, com exceção do tema da transparência. A Amobitec pareceu estar disposta a oferecer transparência somente para possibilitar que seja verificado que a remuneração dos trabalhadores se deu corretamente, mas nada disse sobre tornar públicos os critérios de punição, expulsão, promoção e outros recursos. Já o documento apresentado pela MID (2023b) em 26 de agosto foi o único que tratou explicitamente de transparência referente a critérios de bloqueio e suspensão.

Considerações Finais

Os antecedentes do GT revelam que a regulamentação do trabalho por aplicativo é de interesse dos representantes das três partes envolvidas na discussão. Para as organizações dos entregadores de aplicativos e sindicatos, trata-se, em suma, da possibilidade de conquistar formas de proteção social e direitos trabalhistas ausentes nessa modalidade de trabalho precarizado (Abílio, 2020; Grohmann, 2020; Filgueiras; Antunes, 2020). Para o governo Lula, além de ser uma pauta que contempla um setor expressivo da classe trabalhadora e das organizações que o apoiam, principalmente centrais sindicais e sindicatos, a regulação dessa forma de atividade resultaria na adição de aproximadamente 1,7 milhão de trabalhadores (Centro Brasileiro de Análise e Planejamento, 2023) ao sistema previdenciário, contribuindo para a almejada redução do déficit fiscal. Para as empresas, por fim, a regulamentação é essencial pela garantia jurídica que ela poderia fornecer ao seu modo de funcionamento. É diante desse cenário que se iniciam as discussões no GT de Regulamentação do Trabalho por Aplicativo em 2023.

A estratégia adotada pela Bancada dos Trabalhadores foi pautar primeiramente a questão da remuneração com enfoque na modalidade de pagamento, isto é, o pagamento por “hora logada”. Esse ponto é fundamental para a regulamentação do trabalho por aplicativo na medida em que não se trata somente de uma demanda econômica, mas de uma demanda por reconhecimento do vínculo de trabalho entre entregador e empresa, uma vez que se exige o pagamento pelo tempo que a força de trabalho se encontra disponível para a plataforma, indicando que mesmo no tempo de espera há uma relação de subordinação entre entregador e empresa. Assim, o modo com que a Bancada dos Trabalhadores pautou a questão da remuneração, além de responder ao anseio mais imediato da base da categoria, trazia consigo as reivindicações fundamentais do movimento: a remuneração por hora logada implica o reconhecimento do vínculo, o enquadramento das empresas como empregadoras do setor de transportes e, conseqüentemente, sua aprovação resultaria na obrigação da garantia de direitos

aos trabalhadores das empresas, tais como representação sindical, proteção social e aposentadoria, minando o caráter invisibilizado e precarizado dessa modalidade de trabalho *just-in-time* (Abílio, 2020; Filgueiras; Antunes, 2020).

A estratégia adotada pela Bancada dos Trabalhadores revelou-se coerente e bem articulada em relação aos seus objetivos fundamentais: o reconhecimento jurídico dos entregadores enquanto sujeitos de direitos trabalhistas e a efetivação de condições laborais dignas por meio do vínculo empregatício formal. Todavia, tal estratégia foi recusada pelas empresas que, plenamente conscientes das implicações dessa proposta, priorizaram a manutenção e consolidação do atual modelo de negócios das plataformas digitais. Esse modelo assenta-se na ausência do vínculo empregatício entre as plataformas e os trabalhadores, condição estrutural para a redução dos custos fixos empresariais, a externalização dos riscos e responsabilidades, e a preservação da flexibilidade operacional, ao preço da precarização das relações laborais (De Stefano, 2016; Wood *et al.*, 2019).

Assim, a partir do momento em que o objeto da negociação passou a ser a remuneração, as empresas adotaram uma postura de defesa de uma proposta pautada no pagamento por “hora efetivamente trabalhada”, estabelecendo um valor baseado no salário mínimo acrescido dos custos operacionais diretamente relacionados à atividade. Tal posicionamento revela o esforço das empresas em deslegitimar o conceito de “hora logada” que, ao contabilizar o tempo em que o trabalhador permanece conectado e à disposição da plataforma, expõe a subordinação estrutural e a precariedade do trabalho (Berg *et al.*, 2018; Cant, 2019).

O debate central no subgrupo de entregadores pode ser sintetizado na polarização entre as categorias conceituais “hora logada” *versus* “hora efetivamente trabalhada”. Essa controvérsia reflete uma disputa estrutural que ultrapassa o mero aspecto salarial e concentra as tensões em torno do reconhecimento ou não dos entregadores como empregados das plataformas, o enquadramento das plataformas enquanto empresas de transporte e a aplicação da legislação trabalhista vigente. Por um lado, o reconhecimento implicaria o estabelecimento de direitos sociais e trabalhistas fundamentais (como férias, seguro-desemprego, contribuições previdenciárias), enquanto, por outro, as plataformas buscam preservar a sua classificação como intermediárias tecnológicas, evitando a incidência da legislação trabalhista tradicional (Cherry; Aloisi, 2017; Deakin; Wilkinson, 2020).

Essa disputa também expressa o conflito entre a aplicação das normas jurídicas existentes, concebidas para garantir a proteção dos trabalhadores, e a tentativa de se instituir um novo marco regulatório que legitime e consolide um modelo laboral marcado pela flexibilização extrema e precarização. Os trabalhadores reivindicam proteção social, transparência, remuneração adequada e segurança jurídica; as empresas, em contrapartida,

esforçam-se para manter um modelo que externaliza os riscos, reduz custos e flexibiliza direitos (Wood *et al.*, 2019; Prassl, 2018).

Portanto, a oposição entre “hora logada” e “hora efetivamente trabalhada” representa não apenas um impasse técnico ou econômico, mas uma disputa epistemológica e política sobre a natureza das relações de trabalho na economia digital contemporânea. Revela as assimetrias de poder e controle na relação laboral e evidencia os desafios colocados ao direito do trabalho diante das transformações tecnológicas (Schor, 2020; Aloisi, 2016). A ausência de consenso no grupo de trabalho evidencia o confronto entre um projeto regulatório progressista, orientado pela justiça social, e um projeto empresarial que busca preservar o *status quo* da exploração estrutural dos trabalhadores em plataformas digitais.

Referências

Livros

- ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.
- CANT, Callum. **Riding for Deliveroo**: Resistance in the New Economy. Cambridge: Polity Press, 2020.
- DEAKIN, Simon; WILKINSON, Frank. **The law of the platform**. Oxford: Oxford University Press, 2020.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2012.
- HIESSL, Christina; GONSALES, Marco; RONCATO, Mariana; VAN DER LAAN, Murillo; ANTUNES, Ricardo (coord.). **Trabalho em plataformas**: regulamentação ou desregulamentação? São Paulo: Boitempo, 2024.
- PRASSL, Jeremias. **Humans as a service**: the promise and perils of work in the gig economy. Oxford: Oxford University Press, 2018.
- SCHOR, Juliet. **After the gig**: how the sharing economy got hijacked and how to win it back. Oakland: University of California Press, 2020.

Capítulos de Livros

- ABÍLIO, Ludmila. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 111-124.
- 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. p. 11-22.
- ANTUNES, Ricardo. Nota de apresentação: o Brasil na contramão da regulamentação do trabalho em plataformas. In: HIESSL, Christina *et al.* (coord.). **Trabalho em plataformas**: regulamentação ou desregulamentação? São Paulo: Boitempo, 2024. p. 9-18.
- FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 59-78.
- GONSALES, Marco; RONCATO, Mariana; VAN DER LAAN, Murillo. Plataformização do trabalho, o cenário internacional e o Brasil. In: HIESSL, Christina *et al.* (coord.). **Trabalho em plataformas**: regulamentação ou desregulamentação? São Paulo: Boitempo, 2024. p. 19-38.
- GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 93-110.

HIESSL, Christina. Jurisprudência sobre a classificação de trabalhadores de plataforma: análise comparativa entre países europeus e conclusões provisórias. In: HIESSL, Christina *et al.* (coord.). **Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação?** São Paulo: Boitempo, 2024. p. 39-213.

WEBSTER, Edward; MASIKANE, Fikile. Authoritarian Algorithmic Management: The Double-edged sword of the Gig Economies. In: WEBSTER, Edward. **Recasting workers power: work and inequality in the shadow of the digital age.** Bristol: Bristol University Press, 2023. p. 101-124.

WOODCOCK, Jamie. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0.** São Paulo: Boitempo, 2020. p. 23-45.

Livros Eletrônicos

BERG, Janine; FURRE, Marianne; HARMON, Ellie; RANI, Uma; SILBERMAN, M. Six. **Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world.** Geneva: International Labour Organization, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_645337.pdf. Acesso em: 11 jun. 2026.

CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PLANEJAMENTO. **Mobilidade urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos.** São Paulo: Cebrap, 2023. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022.** Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 11 mar. 2024.

RANGEL, Leonardo. **Proteção social dos trabalhadores de plataformas digitais: experiência internacional.** América Latina e Europa, Texto para Discussão, n. 3004. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2024. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10419/299209>. Acesso em: 18 maio 2026.

Artigos em Periódicos

ABÍLIO, Ludmila. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 1-11, 2019.

ALMEIDA, Paula; KALIL, Renan. Uma visão comparada de decisões sobre o vínculo jurídico dos trabalhadores via plataformas digitais: EUA (Califórnia), Espanha, Uruguai e Brasil. **Revista Ciências do Trabalho**, São Paulo, n. 20, p. 1-13, 2021.

ALOISI, Antonio. Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of “on-demand/gig economy” platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, p. 653-690, 2016.

CHERRY, Miriam; ALOISI, Antonio. “Dependent contractors” in the gig economy: a comparative approach. **American University Law Review**, v. 66, n. 3, p. 635-689, 2017.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016.

MODA, Felipe; GONSALES, Marco. Por dentro da mobilização global dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Pensata**, Guarulhos, v. 9, n. 1, p. 1-19, jul. 2020.

RIBEIRO, Andressa. Taylorismo, fordismo e Toyotismo. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015.

WOOD, Alex; GRAHAM, Mark; LEHDONVIRTA, Vili; HJORTH, Isis. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. **Work, Employment and Society**, v. 33, n. 1, p. 56-75, 2019.

Notícias e Reportagens

BARROS, Carlos Juliano. Lei do salário mínimo de entregadores em NY salva vidas, diz revista. **UOL**, 16 jan. 2024. Economia. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano->

barros/2024/01/16/lei-do-salario-minimo-de-entregadores-em-ny-tambem-salva-vidas-diz-revista.htm. Acesso em: 11 mar. 2024.

HERNÁNDEZ, Gerardo. Reforma laboral de plataformas digitales es publicada en el DOF, entra en vigor en 2025. **El Economista**, 24 dez. 2024. Capital Humano. Disponível em: https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/reforma-plataformas-digitales-publicada-dof-entra-vigor-20241224-739611.html?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 18 maio 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Grupo de Trabalho decide ampliar processo de qualificação e capacitação para motociclistas de aplicativos**. Ministério do Trabalho e Emprego, 3 jul. 2023a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/julho/grupo-de-trabalho-decide-ampliar-processo-de-qualificacao-e-capacitacao-para-motociclistas-de-aplicativos>. Acesso em: 12 mar. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Plataformas assumem compromisso e vão entregar documentos com pontos de consenso no GT dos aplicativos**. Ministério do Trabalho e Emprego, 18 jul. 2023b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/julho/plataformas-assumem-compromisso-e-vaio-entregar-documento-com-pontos-de-consenso-no-gt-dos-aplicativos>. Acesso em: 12 mar. 2024.

SECRETARIA-GERAL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Ministérios lançam Grupo de Trabalho com entregadores de aplicativos para promover direitos**. Secretaria-Geral da Presidência da República, 4 dez. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/noticias/2025/dezembro/ministerios-lancam-grupo-de-trabalho-com-entregadores-de-aplicativos-para-promover-direitos>. Acesso em: 17 maio 2026.

OLIVEIRA, Vanilda. CUT e demais centrais entregam proposta para direitos de trabalhador por aplicativo. **CUT**, 1 jun. 2023. Notícias. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/cut-e-demais-centrais-entregam-proposta-para-direitos-de-trabalhador-por-aplicat-fe02>. Acesso em: 11 mar. 2024.

SAMPAIO, Cristiane; STROPASOLAS, Pedro. Entregadores de aplicativos fecham Ponte Estaiada em SP durante greve nacional. **Brasil de Fato**, São Paulo, 1 jul. 2020. Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/07/01/entregadores-de-aplicativos-fazem-paralisacao-nacional-acompanhe-em-tempo-real>. Acesso em: 26 jun. 2024.

SUAREZ, Laura. Colômbia aprova lei com direitos trabalhistas para entregadores. **Mobile Time**, 23 jun. 2025a. Disponível em: <https://www.mobiletime.com.br/noticias/23/06/2025/colombia-entregadores/>. Acesso em: 18 maio 2026.

SUAREZ, Laura. Uruguai regulamenta trabalho em plataformas digitais. **Mobile Time**, 20 ago. 2025b. Disponível em: <https://www.mobiletime.com.br/noticias/20/08/2025/uruguai-apps/>. Acesso em: 18 maio 2026.

Vídeo

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Regulamentação da atividade dos trabalhadores de aplicativos. **YouTube**, 4 out. 2023. 1 vídeo (2 h 58 min 3 seg). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=HdiejnuALJw>. Acesso em: 12 mar. 2024.

Documentos Oficiais e Institucionais

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MOBILIDADE E TECNOLOGIA (Amobitec). **Amobitec**: proposta de ganhos mínimos para os trabalhadores. [S.l.], 2023a. Disponível em: <https://amobitec.org/wp-content/uploads/2023/08/Amobitec-Proposta-de-ganhos-minimos-para-o-GT-vf.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MOBILIDADE E TECNOLOGIA (Amobitec). **Considerações sobre a proposta da bancada dos trabalhadores (entregadores)**. [S.l.], 2023b. Disponível em: <https://amobitec.org/wp-content/uploads/2023/09/Consideracoes-proposta-trabalhadores-entregadores.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MOBILIDADE E TECNOLOGIA (Amobitec). **Posição da Amobitec – Delivery** 12/09/2023. [S.l.], 2023c. Disponível em: https://amobitec.org/wp-content/uploads/2023/09/Amobitec-posicionamento-reuniao-12_09_23.pdf. Acesso em: 10 mar. 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MOBILIDADE E TECNOLOGIA (Amobitec). **Princípios para a regulação do trabalho em plataforma**. [S.l.], 2023d. Disponível em: <https://amobitec.org/wp-content/uploads/2023/09/V4-Amobitec-Principios-para-a-regulacao-do-trabalho-em-plataforma-bancada-das-empresas-Documentos-Google.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MOBILIDADE E TECNOLOGIA (Amobitec). **Proposta de ganhos mínimos para os trabalhadores (entregadores)**. [S.l.], 2023e. Disponível em: <https://amobitec.org/wp-content/uploads/2023/08/Amobitec-Proposta-de-ganhos-minimos-completa-Delivery-vf.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MOBILIDADE E TECNOLOGIA (Amobitec). **Proposta de regulamentação do trabalho via plataformas digitais – entregadores**. [S.l.], 2023f. Disponível em: https://amobitec.org/wp-content/uploads/2023/08/Proposta-Delivery-28_08_23-vf.pdf. Acesso em: 10 mar. 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MOBILIDADE E TECNOLOGIA (Amobitec). **Proteção Social de trabalhadores em plataformas: Carta de princípios**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://amobitec.org/wp-content/uploads/2022/04/GT-Trab-Plataformas-Carta-de-Principios.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2024.

BRASIL. Decreto n. 11.513, de 1 de maio de 2023. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. **Diário Oficial da União**, Brasília, ano CLXI, n. 81-H, p. 1, 1 maio 2023a. Seção 1. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=615&pagina=1&data=01/05/2023&totalArquivos=2>. Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. Portaria SE/MTE n. 1.745, de 19 maio 2023. Dispõe sobre a composição do Grupo de Trabalho de que trata o Decreto n. 11.513. **Diário Oficial da União**, Brasília, ano CLXI, n. 101, p. 90, 29 maio 2023b. Seção 2. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=29/05/2023&jornal=529&pagina=90&totalArquivos=110>. Acesso em: 11 mar. 2024.

BRASIL. Secretaria-Geral da Presidência da República. **Relatório final: Grupo Técnico de Trabalho (GTT) Entregadores por Aplicativo**. Brasília: Presidência da República, 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/secretariageral/pt-br/trabalhadores-por-app/20260324-relatorio-gtt-trabalhadores-por-app.pdf>. Acesso em: 17 maio 2026.

CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS *et al.* **Proposta de remuneração e custos operacionais dos trabalhadores e trabalhadoras de entrega**. [S.l.], 2023.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Resolution to place on the agenda of the next ordinary session of the Conference an item entitled “Decent work in the platform economy”**. Geneva: International Labour Organization, 2025. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/record-decisions/resolution-place-agenda-next-ordinary-session-conference-item-entitled-0>. Acesso em: 18 maio 2026.

MOVIMENTO INOVAÇÃO DIGITAL. **Posicionamento final**. Brasília, 2023a.

MOVIMENTO INOVAÇÃO DIGITAL. **Proposta das plataformas digitais associadas**. Brasília, 2023b.

Recebido em: 16/6/2025

Aceito em: 25/5/2026