

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Luciana de Aboim Machado; Simone Alvarez Lima; Vanessa Vieira Pessanha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-145-5

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Em 28 de junho de 2025, o Grupo de Trabalho (GT) 65 - Eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais - contou com a participação de professores doutores, mestres, graduados e graduandos, o que tem reforçado o papel do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI) na promoção e divulgação da pesquisa científica não apenas nos programas de pós-graduação, mas, também, no nível universitário.

Após a apresentação dos artigos, as discussões do GT foram divididas em blocos, a fim de facilitar os debates.

No artigo científico "Marketing espontâneo ou trabalho não remunerado? O papel dos funcionários na divulgação de marcas em redes sociais", as autoras Vanessa Vieira Pessanha e Lívia de Oliveira Fonseca trazem como principal problemática a indagação: “em que medida as publicações nas redes sociais de uma empresa ferem os direitos dos empregados que delas participam?” A pesquisa perpassa questionamentos pertinentes ao abuso do poder diretivo e ao assédio moral pelo empregador com o fito de compelir o empregado a participar da publicação. Por fim, apontam que os trabalhadores detêm o direito inalienável de proteger sua imagem também no que diz respeito ao contexto laboral, devendo a empresa respeitar os parâmetros éticos e legais que regulamentam a exposição pública dos funcionários.

No artigo científico intitulado "Uma análise comparada do enquadramento do motorista de aplicativo no Brasil após o PLP n° 12/2024 e a concepção britânica", a autora Joanna Alencar

No artigo científico "Os princípios liberais econômicos e a regulamentação dos trabalhos por aplicativo", os autores Carina Deolinda da Silva Artêncio e Leandro da Silva Santos analisaram o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024, que versa a respeito da regulamentação dos motoristas de aplicativos, sob o enfoque nos princípios liberais econômicos. Os autores explicaram pontos conflitantes do projeto com a Constituição Federal (o que levou, inclusive, à rejeição do mencionado projeto de lei, pois as tarifas e os impostos não eram coerentes com o trabalho dos motoristas) e concluíram que é necessária uma legislação que atenda aos interesses dos motoristas de aplicativos, afinal, não é coerente que, após 10 anos da atividade estar consolidada, ainda não exista um respaldo jurídico que a formalize.

No artigo científico "Liberdade de cátedra dos professores de história em face ao Movimento Escola Sem Partido", os autores Simone Alvarez Lima e Ricardo Mascarenhas da Silva Junior dissertaram a respeito do direito fundamental à liberdade de cátedra e suas limitações, focando justamente nos professores de história, que seriam os principais alvos do Movimento Escola Sem Partido, uma vez que a disciplina história engloba um contexto político. A fim de ilustrar o tema, trouxeram uma decisão judicial extraída do TRT, na qual o juiz anulou a dispensa por justa causa de um professor dessa disciplina, a fim de transformar em uma dispensa imotivada, pois o tribunal entendeu que o direito à liberdade de cátedra garantia o direito ao professor de ensinar história do jeito que lhe aprouvesse, desde que ministrasse o conteúdo desejado.

No artigo científico "A psicopolítica nas relações de trabalho: impactos das práticas de controle na dignidade da pessoa humana", as autoras Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias e Nathalia Caroline da Silva Costa alertaram a respeito de práticas sutis no ambiente de trabalho e que impactam nos direitos trabalhistas, reforçando o sofrimento psíquico do trabalhador. Com base em renomados autores como Foucault e Chul-Han, apontaram as novas dinâmicas subjetivas de sujeição, explicando que, atualmente, o trabalhador acredita se

por empregadores, começando, então, a necessidade de reflexão sobre as novas obrigações que recaem sobre empregadores e operadoras, impondo limites rigorosos ao uso e compartilhamento de dados dos empregados. Nesse sentido, propõe a criação de política pública específica para regulamentar o tratamento de dados nas relações de trabalho, com normas claras sobre consentimento e compartilhamento, e o fortalecimento da atuação da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) no sentido de complementar a LGPD no setor de saúde suplementar.

No artigo científico "O 'dumping' social no comércio interno e o meio ambiente do trabalho: impactos na cadeia produtiva do sisal na Bahia", as autoras Vanessa Vieira Pessanha e Cibele de Araújo Alves dissertaram sobre a o desalinhamento da cadeia produtiva do sisal com o sistema de proteção social vigente na legislação pátria. Nessa toada, as autoras apontaram que a prática do "dumping" social compromete a efetivação de um meio ambiente laboral que seja coerente com a dignidade. Por fim, as autoras alertaram que a situação em estudo inviabiliza a efetivação de um meio ambiente do trabalho digno, sendo, então, essencial buscar outros caminhos no sentido de coibir o "dumping" social.

No artigo científico intitulado "Jornada de trabalho exaustiva como dano existencial à luz do direito de proteção à dignidade da pessoa humana", as autoras Clara Angélica Gonçalves Cavalcanti Dias e Nathalia Caroline da Silva Costa trouxeram a inquietação pertinente ao tempo de vida digna do trabalhador, o que inclui seus cuidados com saúde e lazer, por exemplo. Partiram da seguinte reflexão: “de que forma jornadas extenuantes violam a dignidade humana e o que o direito pode fazer em relação a isso? Criticaram o fato de que o direito ao descanso tem sido reduzido ao momento de “pegar fôlego”, e não exatamente como momento de descansar de fato. Com isso, concluem que o dano existencial é uma categoria que deve ser reconhecida expressamente pela legislação e deve ser "in re ipsa", afinal, o sujeito encontra-se privado de viver a sua vida em razão da jornada exaustiva, seja pela intensidade, seja pela duração. Nesse sentido, o dano existencial deve ser presumido, dispensando o trabalhador de provar o dano. Finalizaram a apresentação destacando que a

magistrados sofrem com o estresse. Por fim, concluíram que a implementação de políticas institucionais, como a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores, representa um avanço e que tribunais locais vêm desenvolvendo iniciativas de apoio psicológico, mas há carência de estudos longitudinais que aprofundem a análise do problema.

No artigo científico "A revogação da ultratividade e o controle de convencionalidade: limites da reforma trabalhista frente à convenção nº 154 da OIT", as autoras Beatriz Fernandes Florencio, Juliana Ramos Alves e Maria Cecilia de Almeida Monteiro Lemos criticaram o fato de que a revogação da ultratividade das normas coletivas oriunda da Reforma trabalhista trouxe impactos ao direito do trabalho, comprometendo a previsibilidade das relações laborais e o respeito aos tratados internacionais ratificados pelo Brasil no âmbito da OIT. Sob essa perspectiva, ressaltaram que o Poder Judiciário tem o dever de promover o controle de convencionalidade, especialmente no tocante à Convenção 154 da OIT, afinal, entendem que a revogação da ultratividade é inconveniente.

No artigo científico intitulado "A competência material da justiça do trabalho e a proteção dos direitos fundamentais nas relações laborais: entre a EC 45/2004 e as recentes decisões do STF", as autoras Brena Kessia Simplicio do Bomfim e Cecilia Sousa Rebouças analisaram o fenômeno consistente no esvaziamento da competência material da Justiça do Trabalho, proposta pela Emenda Constitucional n. 45/2004, a partir de decisões contemporâneas do Supremo Tribunal Federal (STF) brasileiro. As autoras tecem uma crítica a decisões do Pretório Excelso que não têm sido garantistas, mas, sim, conservadoras, afastando a jurisdição trabalhista em diversos casos, de modo a potencializar ainda mais a precarização da relação de trabalho.

Desejamos a todas/os uma excelente leitura!

Luciana de Aboim Machado (Universidade Federal de Sergipe)

UMA ANÁLISE COMPARADA DO ENQUADRAMENTO DO MOTORISTA DE APLICATIVO NO BRASIL APÓS O PLP N° 12/2024 E A CONCEPÇÃO BRITÂNICA

A COMPARATIVE ANALYSIS OF THE CLASSIFICATION OF APP-BASED DRIVERS IN BRAZIL AFTER PLP N. 12/2024 AND THE BRITISH APPROACH

Joanna Alencar Rolim França Pinto

Resumo

Este artigo realiza uma análise comparada do enquadramento jurídico dos motoristas de aplicativos no Brasil após a proposta do Projeto de Lei Complementar (PLP) n° 12/2024 e no Reino Unido, onde prevalece o sistema de common law. Com base em pesquisa bibliográfica e empírica, o estudo busca entender o contexto nacional e britânico a fim de explorar as semelhanças e diferenças nas abordagens regulatórias dos dois países, investigando como os sistemas jurídicos diversos enfrentam a questão da uberização do trabalho, notadamente, o enquadramento jurídico atribuído ao motorista plataformizado. No Brasil, a recente proposta de regulamentação do trabalho de motoristas de aplicativos não os classifica como empregados, o que favorece inequivocamente os interesses empresariais. Já no Reino Unido, pela via de decisões judiciais recentes e mudanças na legislação, um novo enquadramento vem sendo dado a tais motoristas, reconhecendo alguns direitos trabalhistas que lhes seriam devidos. A análise revela a complexidade do tema e a importância do Direito Comparado do Trabalho para a compreensão e regulação eficaz desse fenômeno global, propondo um equilíbrio entre inovação tecnológica e proteção dos direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: Trabalhadores, Projeto de lei complementar n° 12/2024, Plataformas digitais, Uber, Motorista de aplicativo

Abstract/Resumen/Résumé

This article provides a comparative analysis of the legal classification of app-based drivers in Brazil following the proposal of Complementary Bill (PLP) n. 12/2024 and in the United Kingdom, where the common law system prevails. Based on bibliographic and empirical

the issue and the importance of Comparative Labor Law for understanding and effectively regulating this global phenomenon, proposing a balance between technological innovation and the protection of workers' rights.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Workers, Complementary bill no. 12/2024, Digital platforms, uber, App-based driver

1 INTRODUÇÃO

No final de 2021, o número de motoristas de aplicativo alcançou a marca de 945 mil (BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2022), segmento no qual a Uber desponta como a principal plataforma de prestação do serviço de transporte. Tal marca, certamente já ultrapassada no ano de 2024, demonstra a relevância que as empresas de plataformas digitais em serviços de transporte vêm adquirindo desde então no país ao se tornarem a fonte de sustento de milhares de motoristas.

Essa realidade, porém, não está adstrita ao território nacional, de forma que em diversos países em que a Uber e outras plataformas similares atuam é possível verificar a existência de um número considerável de motoristas cadastrados nas respectivas plataformas. Nesse cenário, a ausência de um consenso a respeito do enquadramento dos motoristas de aplicativo não se restringe ao Brasil, razão pela qual, no presente artigo, tomar-se-á como referência para a análise comparada o Reino Unido. Tal escolha pode causar estranheza em um primeiro momento, porém, tal opção metodológica se justifica à medida que exatamente pelo fato do Reino Unido pertencer a um sistema jurídico diverso do brasileiro, no caso o “common law”, a análise comparada do enquadramento jurídico dos motoristas de aplicativo em ambos os territórios certamente se fará mais completa, embora mais complexa.

Fato é que nas duas realidades toda essa problemática do trabalho uberizado tem agitado o meio empresarial, sindical, judiciário e legislativo quanto ao enquadramento dos trabalhadores, se subordinados (empregados) ou autônomos. A esse respeito, inserem-se no debate questões como a reflexão sobre a natureza jurídica e econômica dos serviços prestados pelas empresas de plataformas, se de cunho exclusivamente tecnológico ou também com finalidade de serviço de transporte.

Nesse contexto de agitação de diversos setores da sociedade e da imperiosa necessidade de regulamentação do trabalho uberizado no Brasil, o Poder Público, em 4 de março de 2024, anunciou a proposta de Projeto de Lei Complementar (PLP nº 12/2024), que “Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho” (BRASIL, 2024).

O Projeto, dentre outras disposições, trata do conceito de “trabalhador autônomo por plataforma” em seu artigo terceiro. Da literalidade da lei, constata-se que o PLP nº 12/2024 não enquadrava referidos motoristas como empregados, corroborando o discurso falacioso de que sejam trabalhadores autônomos no serviço de transporte.

Nesta perspectiva é que se buscará, de modo crítico, demonstrar que o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 contempla os interesses empresariais, na medida em que legitima, por intermédio de uma legislação, o discurso de grandes empresas do capitalismo da era digital-informacional.

Considerando o cenário alhures delineado, ressalta-se que a interdependência cada vez mais estreita entre as nações justifica a necessidade de um conhecimento “global” acerca dos institutos jurídicos, da legislação de outros países, obtendo-se uma visão mais ampla do objeto de análise, através do método comparativo. Como já enfatizava Pereira, em pensamento que permanece extremamente atual, “o Direito Comparado é a grande seara jurídica desta metade do século XX” (1955, p.35). Nessa conjuntura, o contexto da nova economia conduz à circunstância de que o direito laboral seja inevitavelmente global e não apenas limitado a cada Estado, em particular.

Por conseguinte, muito importante se torna o Direito Comparado do Trabalho, quando se verifica essa tendência de universalização dos conceitos no campo da ciência jurídica. Assim, impossível será negar-se umas das características do mundo contemporâneo, qual seja, a difusão de soluções jurídicas cada vez mais aproximadas pelos diversos Estados. Refletindo acerca da nova morfologia do trabalho, Antunes assevera que “como o capital é um sistema global, o mundo do trabalho e seus desafios são também cada vez mais mundializados, transnacionalizados e internacionalizados” (2005, p.31).

À vista disso, verifica-se que, com o avanço das novas tecnologias, que acarretam mudanças profundas na forma de organização empresarial, no modo de vida das pessoas, mais ainda se percebe a importância do estudo comparado no âmbito do Direito. No século XXI, surgem novas formas de trabalho, produto da Indústria 4.0, e, em todo o mundo, realiza-se a discussão acerca do trabalho em plataformas digitais. Seria o trabalhador uberizado um empregado ou um autônomo? Para se chegar a uma melhor compreensão da temática, de muita utilidade se faz o Direito Comparado do Trabalho, buscando-se, no presente estudo, trazer uma visão mais ampla e crítica do assunto e como o Reino Unido tem cotejado a questão.

Desse modo, visto todo o exposto, o presente artigo utiliza o método comparatista do Direito Comparado do Trabalho a fim de explorar de forma mais aprofundada, e, de forma crítica, como o Reino Unido e o Brasil vêm enfrentando a uberização do trabalho, analisando-se as semelhanças e as diferenças encontradas, entre os sistemas jurídicos objeto do estudo, a fim de responder tal questão.

Nesse sentido, para se chegar a uma resposta, foi utilizada tanto a pesquisa bibliográfica, adotando o embasamento teórico de livros, artigos científicos e dados estatísticos de institutos de pesquisa, quanto a pesquisa empírica, a partir da consulta a documentos judiciais.

Inicialmente, com base em informações já divulgadas em pesquisas publicadas, observa-se o atual cenário do trabalho plataformizado no território brasileiro, momento em que é demonstrado que determinados aspectos dessa modalidade de relação laboral clamavam por uma regulamentação urgente, para não dizer tardia, a fim de atender aos clamores dos mais diversos setores da sociedade. Em seguida, o caminho metodológico segue com a apresentação da tentativa de regulamentação empreendida pelo Executivo, culminando a discussão no fato de que o referido projeto, ao adotar conceitos insuficientes, para não dizer equivocados, especialmente a respeito da figura do trabalhador uberizado, acaba por contemplar de forma bastante acentuada a visão empresarial em detrimento dos direitos da grande massa de motoristas vinculados às plataformas digitais.

Passa-se, então, a um objetivo esboço sobre a organização do sistema de justiça no Reino Unido e a estrutura do Poder Judiciário. Após, ainda se debruçando sobre as minúcias jurídicas, será realizada uma breve passagem sobre as diferentes classificações de trabalhadores no direito inglês, possibilitando maior compreensão dos argumentos manifestados pelas partes durante e após os julgamentos nas diversas instâncias, assim como o conteúdo das decisões proferidas pelo judiciário. Após os aportes iniciais, será realizado um tratamento cronológico de alguns casos paradigmáticos, percorrendo o caminho atravessado pelas partes e o conteúdo das decisões, chegando-se ao édito proferido pela Suprema Corte, que estabeleceu precedente vinculando os cidadãos e Tribunais do Reino Unido.

Em seguida, realiza-se um estudo, em uma perspectiva comparada, acerca das tentativas de regulamentação brasileira e britânica, ocasião em são apresentados os principais pontos em debate, bem como as respectivas diferenças. Por fim, busca-se utilizar a experiência britânica para retirar valiosas lições para a regulação do trabalho de motoristas de aplicativo no Brasil, destacando-se tanto aspectos positivos quanto negativos.

Com isso, objetiva-se no presente trabalho, em suma, delimitando-se a investigação, o conhecimento mais amplo das novas relações de trabalho em plataformas digitais e quais as soluções trazidas à regulamentação dessa nova categoria de trabalhadores no Reino Unido e no Brasil, a fim de se buscar o alcance de um maior equilíbrio entre inovação tecnológica e proteção dos direitos dos trabalhadores.

2 O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO MOTORISTA DE APLICATIVO NO BRASIL

O advento das novas tecnologias de informação e comunicação, notadamente das plataformas digitais, impulsionou novas formas de organização econômica e de prestação de serviços, inclusive no Brasil. Nesse contexto, observa-se a ascensão da gig economy, caracterizada pela intermediação de bens e serviços por meio de plataformas digitais. A entrada da Uber no Brasil, em 2014, evidenciou transformações substanciais nas relações de trabalho e suscitou debates sobre a adequação do Direito do Trabalho às novas tecnologias. A expressão “uberização” passou a designar esse novo modelo de exploração laboral e de gestão empresarial (VARGAS; MANDALOZZO, 2019).

2.1 O PLP nº 12/2024: histórico, motivações e principais disposições.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as plataformas digitais alteraram profundamente o modelo laboral nas últimas duas décadas, impondo desafios à compatibilização entre inovação econômica e proteção social. O relatório *Digital Labour Platforms and the Future of Work* evidencia que os termos de serviço das plataformas frequentemente impõem a renúncia de direitos trabalhistas, declarando, por vezes de forma equivocada, a condição de autonomia dos trabalhadores (OIT, 2018).

No Brasil, a atuação das empresas de transporte por aplicativo gerou intensos debates sobre a natureza jurídica da relação entre motoristas e plataformas. Conforme Silvério (2023), a uberização inaugurou formas laborais caracterizadas pela alta flexibilidade, ainda que permeadas por precariedade e ausência de garantias tradicionais, como férias remuneradas e aposentadoria. Embora as plataformas ofereçam alternativas de renda num cenário de desemprego, é imperioso reconhecer que essa flexibilidade, sem adequada regulamentação, acarreta precarização.

A crescente judicialização dos conflitos envolvendo motoristas de aplicativos e as demandas populares por regulamentação evidenciam a necessidade de se estabelecer um marco normativo. Tal necessidade decorre da busca por justiça social e melhores condições de trabalho, sem sacrificar os avanços tecnológicos.

Em face desse cenário e da omissão legislativa, o Poder Executivo propôs o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024, focado na regulamentação dos motoristas de veículos de quatro rodas. Apesar da tramitação de mais de uma centena de projetos no Congresso Nacional (CEPI FGV, 2021), não houve, até então, deliberação efetiva sobre o tema, o que levou à iniciativa executiva de 2023 para construção de um projeto com a participação de

trabalhadores, plataformas e governo.

O PLP nº 12/2024 pretende enfrentar a precarização laboral, estabelecendo direitos básicos para motoristas de aplicativos, como remuneração mínima, inclusão no sistema de previdência social e limites de jornada. Define ainda a figura do "trabalhador autônomo por plataforma" (art. 3º) e garante o direito à organização sindical e negociação coletiva (art. 7º).

Portanto, o projeto representa um avanço importante no reconhecimento e proteção dos trabalhadores de plataformas digitais. Sua implementação, contudo, exigirá acompanhamento constante e eventuais ajustes para assegurar a efetividade da proteção social diante das dinâmicas do mercado de trabalho contemporâneo.

2.2 Autônomo com direitos? A situação jurídica dos motoristas de aplicativo antes e depois do PLP nº 12/2024

O Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 propõe-se a regulamentar a atividade de transporte mediado por aplicativos, mas apresenta omissões e ambiguidades que geraram insatisfação entre trabalhadores, empresas e o Ministério Público do Trabalho (MPT). Em nota técnica, a CONAFRET/MPT criticou a concepção das plataformas como meras intermediárias, o que compromete a responsabilização trabalhista, tributária e consumerista (2024, p. 2-3).

Carelli (2024) ressalta que o projeto não reconhece a autonomia do motorista nem lhe assegura a condição de empregado, criando, assim, uma categoria híbrida de "subordinado sem direitos". A definição legal de motorista de aplicativo, prevista no artigo 3º do PLP, procura enquadrá-lo como autônomo, sustentando a "liberdade" de escolha de dias e horários, mas, na prática, fragiliza a proteção trabalhista.

O projeto, ao adotar conceitos insuficientes sobre plataformas e motoristas, privilegia os interesses empresariais, em detrimento dos trabalhadores. Antes da proposta, a relação jurídica entre motoristas e plataformas era marcada por controvérsias judiciais, oscilando entre o reconhecimento da subordinação disfarçada — apontada por defensores do vínculo empregatício — e a defesa da autonomia, centrada na flexibilidade operacional.

A ausência de regulamentação específica contribuía para a precarização: motoristas não tinham acesso a direitos trabalhistas básicos, proteção previdenciária ou normas de saúde e segurança, e encontravam obstáculos à negociação coletiva.

O PLP nº 12/2024 introduz a categoria dos "trabalhadores autônomos por plataforma", buscando conciliar flexibilidade e proteção, sob o lema "Autonomia com direitos". Apesar da inovação, a presente pesquisa considera insuficiente a proteção conferida, uma vez que a efetividade dos direitos dependerá de fiscalização rigorosa e de mecanismos de cumprimento eficazes.

Além disso, a regulamentação poderá impactar a competitividade das plataformas e as condições de trabalho, exigindo equilíbrio entre proteção social e viabilidade econômica. O modelo de "autônomo economicamente dependente" também poderá influenciar a regulamentação de outras modalidades de trabalho digital, indicando um possível caminho de modernização do direito do trabalho brasileiro.

Finalmente, a adoção de um modelo de trabalho autônomo economicamente dependente pode influenciar outras áreas do direito do trabalho, abrindo precedentes para a regulamentação de outras formas de trabalho mediadas por plataformas digitais. Dessa forma, o sucesso, ou insucesso, do PLP nº 12/2024 pode servir como referência para a regulamentação de outras categorias de trabalhadores em contextos semelhantes, contribuindo para uma modernização mais ampla da legislação trabalhista.

3 A REGULAÇÃO DO TRABALHO DE MOTORISTAS DE APLICATIVO NO REINO UNIDO

O trabalho de motoristas de aplicativo no Reino Unido, similar ao observado em diversos países, inclusive no Brasil, passou por uma transformação significativa nas últimas décadas. Este desenvolvimento não se deu sem desafios e controvérsias, resultando numa complexa evolução dos precedentes. Este breve panorama visa explorar esse processo histórico, analisando as principais decisões judiciais que moldaram a regulamentação desse tipo de trabalho no Reino Unido.

3.1 Panorama histórico e evolução legislativa

De início, cumpre ressaltar que a metodologia comparativa adotada no presente estudo procura identificar pontos de simetria entre sistemas jurídicos diferentes, no caso entre o sistema brasileiro, oriundo da civil law, e o sistema britânico, decorrente da common law. Nesse sentido, a comparação revela-se como um caminho possível para o amadurecimento das leis de um país, à medida que cria um intercâmbio relevante que possibilita o aperfeiçoamento constante do sistema jurídico e, ao mesmo tempo, contribui para um movimento de hibridização ou harmonização dos sistemas jurídicos nacionais.

Enquanto o civil law é estabelecido por parâmetros estritamente normativo-legais, tendo na lei a fonte imediata de direito, o common law se caracteriza por uma perspectiva judiciária, na qual as decisões proferidas pelos tribunais criam precedentes que delineiam as regras de agir social e as referências para futuras decisões judiciais (DAVID, 2014).

A esse respeito, as diferenças dos sistemas brasileiro e britânico provêm das diferentes bases usadas na formação da estrutura legislativa de cada país: enquanto o Brasil

inspirou-se na tradição romano-germânica, o Reino Unido usou uma fórmula desenvolvida internamente. Uma consequência disso é que os juízes britânicos assumem uma postura mais passiva nos processos, enquanto os juízes brasileiros assumem um protagonismo maior.

Assim, a jurisprudência no sistema common law, diferentemente do direito respaldado no civil law, a exemplo de como ocorre no Brasil, não opera meramente como paradigma interpretativo da lei para futuras decisões, que pode ou não ser aceito pelo ente julgador, mas tem a mesma força imperativa da norma, vinculando cidadãos, juízes e tribunais. (MANO, 2023, p. 130-131)

De acordo com Silva e Gomes, os estudos de caso, abrangendo o Reino Unido e Brasil, ilustram uma notável variação nas decisões judiciais com relação à classificação dos trabalhadores em plataformas digitais. No Reino Unido, tende-se a oferecer mais direitos trabalhistas aos trabalhadores, considerando-os como empregados. Por outro lado, no Brasil, a tendência é categorizá-los como contratados independentes, o que frequentemente resulta em uma proteção trabalhista reduzida. Essas discrepâncias refletem diferenças fundamentais na interpretação das leis trabalhistas, influenciadas pelas especificidades legais e econômicas de cada país (2024, p. 1685).

Nesse contexto, em breve apanhado histórico, a emergência dos aplicativos de transporte no Reino Unido remonta ao início dos anos 2010, com a entrada de empresas como Uber, que rapidamente revolucionaram o setor de transporte individual de passageiros. A Uber, fundada em 2009 nos Estados Unidos, expandiu suas operações para Londres em 2012, oferecendo uma alternativa aos tradicionais táxis londrinos. Este modelo de negócios, baseado em uma plataforma digital que conecta motoristas autônomos a passageiros, introduziu um nível sem precedentes de conveniência e flexibilidade para os consumidores. No entanto, também gerou significativas preocupações trabalhistas.

Para melhor compreensão do caso objeto de reflexão no presente trabalho, é necessário fazer alguns apontamentos preliminares acerca das classificações de trabalhadores existente no direito inglês. É importante esclarecer que na Inglaterra e País de Gales, o sistema jurídico classifica os trabalhadores em três categorias distintas: employee, worker e self-employed. As diferenças entre elas residem nos tipos de contratos realizados e no modo como se desenvolve a sua relação com o empregador.

Os Workers, modalidade que mais interessa para o estudo ora realizado, são uma categoria intermediária que possui expectativas e deveres tanto de um employee como de um self-employed. Em relação aos employees, geralmente possuem maior flexibilidade no que se refere a forma e tempo de execução de seu trabalho, embora ainda estejam submetidos ao

controle ou supervisão de um gerente. Nessa categoria, o empregador também deve recolher impostos referentes às contribuições para o seguro nacional. Ademais, os Workers não possuem todos os direitos trabalhistas concedidos aos employees, lhes sendo vedada a proteção contra demissão sem justa causa, folgas para emergências relacionadas a dependentes ou indenização por dispensa legal. Por outro lado, têm direito ao recebimento de salário mínimo no piso nacional e proteção contra deduções ilegais (BRODIE, 2005).

Realizada tal introdução, tem-se que, inicialmente, a relação de trabalho entre as plataformas de transporte e seus motoristas era caracterizada por uma considerável falta de regulamentação específica, tal qual ocorria no Brasil. Os motoristas eram classificados como trabalhadores autônomos, uma designação que lhes negava os direitos e benefícios associados ao status de empregado. Segundo De Stefano, a classificação dos motoristas de aplicativo como autônomos permitiu às empresas reduzir custos laborais, transferindo os riscos e as responsabilidades diretamente para os trabalhadores (2016, p. 5).

Com o passar do tempo, mais precisamente no ano de 2016, uma das primeiras grandes contestações a essa classificação surgiu, quando dois motoristas da Uber, Yaseen Aslam e James Farrar, levaram a empresa ao judiciário britânico. Em suma, eles argumentaram que, apesar de serem designados como autônomos, a natureza de seu trabalho e o nível de controle exercido pela Uber sobre suas atividades configuravam uma relação de emprego. O tribunal deu razão aos motoristas, declarando que eles deveriam ser classificados como "workers" (trabalhadores), uma categoria intermediária no direito trabalhista britânico que goza de alguns direitos básicos, como salário mínimo, férias pagas e descanso remunerado (UNITED KINGDOM, 2021). Esta decisão representou um marco significativo, pois reconhecia a peculiaridade da relação de trabalho mediada por plataformas digitais. A decisão de 2016 foi mantida em várias instâncias de recurso, culminando em uma decisão histórica da Suprema Corte do Reino Unido em fevereiro de 2021.

A Suprema Corte confirmou que os motoristas da Uber eram "workers" e destacou vários fatores que caracterizavam a subordinação e dependência econômica dos motoristas em relação à plataforma. De acordo com Lord Leggatt, os motoristas são sujeitos a um controle significativo pela Uber, que vai desde a determinação das tarifas até a penalização por rejeitar muitas corridas, o que é incompatível com a autonomia associada ao trabalho autônomo (UNITED KINGDOM, 2021).

Na comparação com o Brasil, facilmente se percebe que, enquanto algumas turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no Brasil entendem que não há vínculo empregatício entre Uber e motoristas, destacando a autonomia dos condutores em escolher horários e se

conectar a diferentes aplicativos, o caso do Reino Unido contrasta com essa visão. O Tribunal britânico classificou os motoristas da Uber como "trabalhadores", não como contratados independentes, devido ao controle exercido pela plataforma, como a definição de tarifas e rotas, garantindo-lhes direitos a salário-mínimo e férias pagas, o que reflete uma maior proteção trabalhista apesar da natureza digital da plataforma (SILVA; GOMES, 2024, p. 1689).

Além das decisões judiciais, o panorama legislativo no Reino Unido também evoluiu. Em resposta às crescentes pressões para regulamentar o trabalho em plataformas digitais, o governo britânico encomendou o Relatório Taylor em 2017. Este relatório, oficialmente intitulado "Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices", examinou as condições de trabalho no contexto da gig economy e propôs várias recomendações para melhorar a qualidade do trabalho, incluindo o aumento da transparência nas classificações de emprego e a melhoria dos direitos dos "workers". O referido Relatório afirma que há uma necessidade urgente de adaptar o quadro regulatório para refletir as realidades do trabalho moderno, garantindo que todos os trabalhadores, independentemente do tipo de contrato, tenham acesso a direitos fundamentais (MCGAUGHEY, 2018).

Paralelamente às mudanças legislativas e judiciais, houve também um crescente movimento sindical entre os motoristas de aplicativos no Reino Unido. Sindicatos como o App Drivers & Couriers Union (ADCU) e o Independent Workers Union of Great Britain (IWGB) desempenharam um papel crucial na defesa dos direitos dos motoristas e na promoção de uma maior regulamentação do setor. Em várias ocasiões, esses sindicatos organizaram greves e protestos para pressionar por melhores condições de trabalho e maior reconhecimento dos direitos dos motoristas.¹

Ressalta-se que a decisão da Suprema Corte do Reino Unido em 2021, que classificou os motoristas da Uber como "trabalhadores" e não como contratados independentes, é um marco importante na discussão sobre a precarização do trabalho na economia gig. Essa decisão sublinha a tensão entre a liberdade proporcionada pelas plataformas digitais e a segurança oferecida pelas relações de emprego formal (SILVA; GOMES, 2024, p. 1686).

Apesar dos avanços significativos, a regulação do trabalho de motoristas de aplicativo no Reino Unido continua sendo um campo em evolução, tal qual no Brasil. O modelo de negócios das plataformas digitais e a natureza global de suas operações representam desafios contínuos para a implementação eficaz das reformas legislativas. Segundo Prassl (2018, p. 182),

¹ Íntegra da notícia disponível em: <https://canaltech.com.br/mercado/uber-faz-acordo-com-sindicato-do-reino-unido-para-garantir-direitos-a-motoristas-185860/> e <https://www.conneccioniprecarie.org/2016/11/11/deliveroo-and-ubereats-organising-in-the-gig-economy-in-the-uk/>

a natureza dinâmica da gig economy exige uma abordagem regulatória que seja flexível e capaz de responder rapidamente às mudanças nas práticas de trabalho.

Além disso, a questão da fiscalização eficaz permanece um desafio. A implementação das novas disposições legais e a garantia de que os motoristas de aplicativos recebam os direitos a que têm direito dependem de uma fiscalização rigorosa por parte das autoridades competentes. Conforme observa De Stefano (2019, p. 210), a eficácia das reformas legislativas depende não apenas da clareza das normas, mas também da capacidade das instituições de garantir sua aplicação no cotidiano das relações de trabalho.

Em conclusão, o panorama histórico e a evolução legislativa da regulação do trabalho de motoristas de aplicativo no Reino Unido refletem uma trajetória de crescente reconhecimento dos direitos dos trabalhadores em plataformas digitais. Desde as primeiras contestações judiciais até as reformas legislativas, houve um progresso significativo na proteção dos motoristas de aplicativos. No entanto, a natureza dinâmica do setor e os desafios de fiscalização contínuos indicam que a regulamentação do trabalho em plataformas digitais no Reino Unido continuará a evoluir, necessitando de adaptações constantes para garantir que todos os trabalhadores possam desfrutar de condições de trabalho justas e dignas.

3.2 Casos judiciais emblemáticos e precedentes importantes

A regulação do trabalho de motoristas de aplicativo no Reino Unido tem sido profundamente influenciada por uma série de casos judiciais emblemáticos que estabeleceram precedentes importantes. Esses casos não apenas definiram o status legal dos motoristas, mas também moldaram a forma como a legislação trabalhista é interpretada e aplicada no contexto da economia de plataformas digitais.

Para além do caso citado no tópico anterior, outro caso relevante é o processo movido contra a Pimlico Plumbers². Embora não envolvesse diretamente motoristas de aplicativos, o caso teve implicações significativas para a gig economy. Gary Smith, um encanador que trabalhava para a Pimlico Plumbers, alegou que deveria ser considerado um "worker" em vez de um trabalhador autônomo, o que lhe daria direito a benefícios trabalhistas. Em 2018, a Suprema Corte decidiu a favor de Smith, reconhecendo que ele era um "worker" devido ao grau de controle exercido pela empresa sobre seu trabalho. O tribunal observou que o contrato de trabalho de Smith continha várias cláusulas que restringiam sua autonomia e o tornavam economicamente dependente da Pimlico Plumbers (UNITED KINGDOM, 2018).

² Para acessar a íntegra da notícia, conferir: <https://www.theguardian.com/business/2018/jun/13/pimlico-plumbers-gig-economy-heating-engineer-wins-claim-against-pimlico-plumbers>

Esta decisão reforçou a jurisprudência sobre a classificação de trabalhadores na *gig economy* e serviu como referência para casos subsequentes.

Ademais, a decisão da Suprema Corte no caso *Uber BV v Aslam* também influenciou diretamente outros litígios envolvendo plataformas digitais. Por exemplo, o caso da Deliveroo, uma plataforma de entrega de alimentos, também foi afetado. Em 2018, o *Central Arbitration Committee* (CAC) entendeu que os entregadores da Deliveroo eram trabalhadores autônomos, principalmente devido à cláusula de substituição no contrato, que permitia que os entregadores delegassem suas tarefas a terceiros. No entanto, essa decisão foi criticada e contestada, com base nos princípios estabelecidos nos casos *Uber* e *Pimlico Plumbers*, argumentando que a natureza do controle exercido pela plataforma deveria ser o fator determinante na classificação dos trabalhadores (UNITED KINGDOM, 2023).

Além dos tribunais, a evolução legislativa no Reino Unido também foi influenciada por esses casos judiciais. O Relatório Taylor de 2017, encomendado pelo governo britânico, examinou as condições de trabalho na economia *gig* e propôs várias recomendações para melhorar a qualidade do trabalho. Uma das recomendações chave foi a necessidade de maior clareza na classificação dos trabalhadores. O relatório destacou que há uma necessidade urgente de adaptar o quadro regulatório para refletir as realidades do trabalho moderno (TAYLOR, 2017, p. 78). Essas recomendações influenciaram diretamente a formulação da "Good Work Plan", em 2018, que introduziu reformas significativas no direito trabalhista, incluindo a extensão de direitos básicos aos "workers".

Assim, depreende-se que o Relatório Taylor influenciou diretamente a formulação da "Good Work Plan", anunciada pelo governo britânico em 2018. Esta iniciativa governamental visava implementar muitas das recomendações do relatório e introduzir reformas significativas no direito trabalhista. Uma das principais mudanças foi a introdução de medidas para garantir maior clareza e previsibilidade nos contratos de trabalho. A Good Work Plan também fortaleceu os direitos dos "workers", incluindo a extensão do direito ao pagamento de férias e a introdução de proteção contra tratamento injusto (BEIS, 2018).

Em seguida, o "*Employment Rights (Miscellaneous Amendments) Regulations*" trouxe alterações adicionais, reafirmando e expandindo os direitos dos trabalhadores de aplicativos (BEIS, 2019). Mudanças legislativas como essa refletem uma resposta direta às decisões judiciais que reconheceram a necessidade de maior proteção para os trabalhadores na *gig economy*.

Os sindicatos também desempenharam um papel crucial na promoção de mudanças regulatórias e na defesa dos direitos dos motoristas de aplicativos. Sindicatos como o App

Drivers & Couriers Union (ADCU) e o Independent Workers Union of Great Britain (IWGB) organizaram greves e protestos para pressionar por melhores condições de trabalho e maior reconhecimento dos direitos dos motoristas. Essas ações sindicais foram fundamentais para manter a pressão sobre as plataformas digitais e os legisladores, garantindo que os direitos dos trabalhadores fossem uma prioridade na agenda pública.

Considerando o contexto apresentado, inexiste dúvidas que os casos judiciais emblemáticos e os precedentes importantes estabelecidos no Reino Unido têm sido fundamentais para a regulação do trabalho de motoristas de aplicativo. Decisões como as do caso *Uber BV v Aslam* e *Pimlico Plumbers Ltd v Smith* não apenas redefiniram a classificação dos trabalhadores, mas também impulsionaram mudanças legislativas significativas. Esses casos destacam a importância de uma abordagem judicial robusta e informada para proteger os direitos dos trabalhadores na gig economy. À medida que a economia de plataformas continua a evoluir, é provável que novos litígios e decisões judiciais continuem a moldar o panorama regulatório, garantindo que todos os trabalhadores possam desfrutar de condições de trabalho justas e dignas.

4 ANÁLISE COMPARADA: BRASIL X REINO UNIDO

Realizadas as análises pertinentes em apartado, cumpre, nesse momento do estudo ora realizado, proceder a uma análise comparada mais abrangente, confrontando as duas realidades verificadas. Nesse sentido, tem-se que a regulação do trabalho de motoristas de aplicativo é um tema de crescente importância tanto no Brasil quanto no Reino Unido, refletindo a ascensão da economia de plataformas digitais e as transformações no mercado de trabalho. Apesar de ambas as nações enfrentarem desafios semelhantes, suas abordagens regulatórias apresentam tanto similaridades quanto diferenças significativas. Esta análise visa explorar essas nuances, considerando o contexto jurídico, social e econômico de cada país.

4.1 Similaridades e diferenças entre as regulamentações brasileira e britânica

Uma das principais similaridades entre as regulamentações brasileira e britânica é a tentativa de equilibrar a flexibilidade característica da gig economy com a necessidade de garantir direitos trabalhistas básicos aos motoristas de aplicativo. No Reino Unido, a decisão da Suprema Corte no caso *Uber BV v Aslam* foi um marco ao reconhecer os motoristas da Uber como "workers", uma categoria intermediária que confere direitos como salário mínimo, férias pagas e descanso remunerado. De acordo com Lord Leggatt, os motoristas são sujeitos a um controle significativo pela Uber, o que é incompatível com a autonomia associada ao trabalho

autônomo (UNITED KINGDOM, 2021). Esta decisão destacou a necessidade de proteger os trabalhadores que, embora não se enquadrem na definição tradicional de empregados, também não são completamente autônomos.

No Brasil, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 introduziu mudanças significativas na regulação do trabalho de motoristas de aplicativo, buscando um equilíbrio semelhante. O PLP 12/2024 estabelece que motoristas de aplicativos devem ser classificados como trabalhadores autônomos, mas impõe algumas obrigações às plataformas digitais para garantir condições mínimas de trabalho. Assim, constata-se que o PLP nº 12/2024 busca garantir uma rede de proteção social para os motoristas de aplicativo, reconhecendo a especificidade desse tipo de trabalho.

Entretanto, as diferenças entre as abordagens regulatórias dos dois países são notáveis e refletem suas distintas tradições jurídicas e estruturas econômicas. No Reino Unido, a jurisprudência tem desempenhado um papel central na definição dos direitos dos motoristas de aplicativo. As decisões judiciais, como o caso Uber e o caso Pimlico Plumbers Ltd v Smith, moldaram significativamente a legislação trabalhista ao interpretar a relação de trabalho na gig economy. Essas decisões têm enfatizado o grau de controle e dependência econômica como critérios essenciais para a classificação de trabalhadores. De acordo com Prassl (2018, p. 182), a jurisprudência britânica tem sido fundamental para adaptar a regulação trabalhista às novas formas de trabalho introduzidas pela economia digital.

No Brasil, a regulação do trabalho de motoristas de aplicativo tem sido conduzida predominantemente por meio de legislação específica. O PLP nº 12/2024 representa um esforço legislativo para criar um marco regulatório claro e abrangente para o setor. Além das obrigações mencionadas, o projeto de lei também estabelece que as plataformas devem fornecer transparência nas condições contratuais e garantir a possibilidade de negociação coletiva. De tal forma, a abordagem legislativa brasileira busca proporcionar uma proteção mais estruturada e previsível para os motoristas de aplicativo, enquanto tenta manter a flexibilidade característica do trabalho autônomo.

Uma diferença significativa também pode ser observada na maneira como os direitos dos motoristas são implementados e fiscalizados. No Reino Unido, a implementação dos direitos dos "workers" depende da capacidade dos trabalhadores de reivindicarem seus direitos através dos tribunais. A eficácia dessa abordagem depende do acesso à justiça e do apoio de sindicatos e organizações de trabalhadores, como o App Drivers & Couriers Union (ADCU). Em contrapartida, no Brasil, a fiscalização das obrigações das plataformas digitais é realizada por órgãos públicos, como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a

Superintendência Regional do Trabalho. Essa fiscalização é crucial para garantir que as disposições do PLP 12/2024 sejam efetivamente cumpridas pelas plataformas. Nesse sentido, não há dúvidas de que a atuação proativa dos órgãos de fiscalização é essencial para garantir que os motoristas de aplicativo no Brasil recebam os direitos que lhes cabem.

Outra diferença notável reside na forma como os dois países abordam a questão da previdência social. No Reino Unido, os "workers" têm direito a contribuições previdenciárias por meio do sistema PAYE (Pay As You Earn), que é administrado pelo empregador. Essa contribuição é uma extensão dos direitos conferidos pela categoria de "worker". No Brasil, o PLP 12/2024 exige que as plataformas digitais contribuam para a Previdência Social em nome dos motoristas, mas mantém a classificação desses trabalhadores como autônomos. Esta abordagem visa garantir que os motoristas tenham acesso à proteção previdenciária, sem comprometer a flexibilidade do trabalho autônomo. Assim, a contribuição previdenciária obrigatória das plataformas revela-se como uma medida importante para garantir a segurança social dos motoristas de aplicativo no Brasil.

Além disso, a questão da representação sindical e a capacidade de negociação coletiva também diferem entre os dois países. No Reino Unido, a decisão do CAC no caso da Deliveroo negou o direito de negociação coletiva aos entregadores de aplicativos, baseando-se na cláusula de substituição. No entanto, a pressão de sindicatos como o ADCU e o IWGB tem sido fundamental para a promoção dos direitos dos trabalhadores de plataformas. Em contraste, o PLP nº 12/2024 no Brasil explicitamente reconhece o direito de negociação coletiva para motoristas de aplicativo, incentivando a formação de associações e sindicatos que possam representar os interesses desses trabalhadores. Essa inclusão do direito à negociação coletiva no PLP nº 12/2024 é um passo importante para fortalecer a voz dos motoristas de aplicativo e promover condições de trabalho mais justas.

Em resumo, as similaridades e diferenças entre as regulamentações brasileira e britânica sobre o trabalho de motoristas de aplicativo refletem abordagens distintas para enfrentar desafios comuns na economia de plataformas digitais. Ambos os países buscam equilibrar a flexibilidade do trabalho autônomo com a necessidade de garantir direitos básicos aos trabalhadores, mas suas estratégias regulatórias variam de acordo com suas tradições jurídicas e estruturas econômicas.

Dessa forma, enquanto o Reino Unido tem se baseado fortemente na jurisprudência e na categoria intermediária de "workers", o Brasil adota uma abordagem legislativa mais detalhada e estruturada, como exemplificado pelo PLP nº 12/2024. Essas diferenças ilustram as diversas maneiras pelas quais os países podem responder aos desafios emergentes da

uberização do trabalho, buscando proteger os direitos dos trabalhadores, sem comprometer a inovação e a flexibilidade que caracterizam esse setor.

4.2 Aspectos do enquadramento britânico aplicáveis ao contexto brasileiro

A regulação do trabalho de motoristas de aplicativo no Reino Unido tem gerado debates significativos sobre os direitos dos trabalhadores na economia de plataformas digitais. O modelo britânico, com seus acertos e limitações, oferece lições valiosas que podem ser adaptadas ao contexto brasileiro. A análise dos aspectos positivos e negativos do enquadramento britânico pode fornecer *insights* cruciais para o aprimoramento da regulação no Brasil.

Um dos principais aspectos positivos do enquadramento britânico é o reconhecimento da categoria intermediária de "workers", que se situa entre empregados e autônomos. Esta categoria confere direitos básicos, sem retirar completamente a flexibilidade do trabalho autônomo. De acordo com Prassl (2018), a criação da categoria de "worker" no Reino Unido representa um avanço significativo na proteção dos trabalhadores uberizados, oferecendo, ou pelo menos buscando, um maior equilíbrio entre direitos e flexibilidade. Este modelo revela-se particularmente útil para o Brasil, onde a classificação de motoristas de aplicativo como autônomos ainda gera controvérsias e deixa os trabalhadores desprotegidos, à medida que o projeto de lei complementar, objeto do presente estudo, ainda não foi sancionado. Nesse sentido, a adoção de uma categoria intermediária similar poderia garantir direitos básicos aos motoristas, sem comprometer a flexibilidade que muitos valorizam.

Outro aspecto positivo é a jurisprudência ativa e progressista do Reino Unido, que tem desempenhado um papel central na definição dos direitos dos trabalhadores de aplicativos. Casos como "Uber BV v Aslam" e "Pimlico Plumbers Ltd v Smith" estabeleceram precedentes importantes ao reconhecer a subordinação e dependência econômica dos trabalhadores de plataformas digitais. Segundo Lord Leggatt, os motoristas são sujeitos a um controle significativo pela Uber, o que é incompatível com a autonomia associada ao trabalho autônomo (UKSC, 2021). De forma semelhante, embora não idêntica, no Brasil, a jurisprudência também demonstra ser uma ferramenta poderosa para complementar a legislação, garantindo que os direitos dos motoristas sejam efetivamente protegidos e adaptados às realidades do trabalho digital.

É de se ressaltar que o modelo britânico também apresenta aspectos negativos que devem ser considerados. Um dos principais desafios é a implementação efetiva dos direitos reconhecidos judicialmente. Embora a decisão da Suprema Corte no caso Uber BV v Aslam

tenha sido um marco, a aplicação prática desses direitos depende da capacidade dos trabalhadores de reivindicá-los através dos tribunais, o que pode ser um processo demorado e custoso. Como aponta De Stefano, a efetividade dos direitos dos 'workers' depende do acesso à justiça e do apoio de sindicatos e organizações de trabalhadores (2016, p. 18). No Brasil, onde o acesso à justiça comumente é limitado por barreiras econômicas e/ou burocráticas, é crucial garantir que os direitos dos motoristas sejam aplicáveis de maneira direta e eficiente, sem depender excessivamente de litígios individuais.

Além disso, o modelo britânico enfrenta desafios relacionados à definição clara e consistente da categoria de "worker". A aplicação dos critérios de subordinação e dependência econômica pode ser subjetiva e variar de caso para caso, levando a incertezas jurídicas. Conforme destacado por Prassl (2018, p. 127), a falta de clareza na definição da categoria de 'worker' pode gerar insegurança jurídica tanto para os trabalhadores quanto para as plataformas. Por tal razão, no Brasil, é essencial que qualquer nova categoria de trabalhadores seja definida de maneira clara e objetiva na legislação, para evitar disputas jurídicas e garantir a previsibilidade para todas as partes envolvidas, embora tal objetivo seja, em certa medida, improvável de ser alcançado.

Outra limitação do modelo britânico é a resistência das plataformas digitais em cumprir as decisões judiciais e adaptar seus modelos de negócios. Após a decisão do caso Uber BV v Aslam, a Uber anunciou mudanças em suas operações no Reino Unido, mas ainda há questionamentos sobre a completa implementação dos direitos dos motoristas. Nesse cenário, pode-se afirmar que algumas plataformas continuam a explorar lacunas regulatórias e a adotar práticas que minam os direitos dos trabalhadores. No Brasil, é fundamental que a regulação inclua mecanismos eficazes de fiscalização e penalidades rigorosas para garantir que as plataformas cumpram as obrigações estabelecidas pela lei.

Por outro lado, a experiência britânica demonstra a importância de uma abordagem flexível e adaptativa na regulação do trabalho de motoristas de aplicativo. A economia de plataformas é dinâmica e está em constante evolução, o que exige que a regulação seja capaz de se adaptar rapidamente às novas realidades. A adoção de uma abordagem baseada em princípios gerais, como o reconhecimento da subordinação e dependência econômica, pode proporcionar a flexibilidade necessária para abordar uma ampla gama de situações. Assim, uma abordagem regulatória baseada em princípios pode oferecer a flexibilidade necessária para lidar com as rápidas mudanças na economia digital. No contexto brasileiro, é importante que a legislação seja suficientemente abrangente para incluir novas formas de trabalho que possam surgir, sem precisar de constantes revisões legislativas.

Adicionalmente, o modelo britânico destaca a importância da representação sindical e da negociação coletiva na promoção dos direitos dos trabalhadores de plataformas digitais. No Reino Unido, sindicatos como o App Drivers & Couriers Union (ADCU) têm desempenhado um papel crucial na organização de motoristas de aplicativo e na defesa de seus direitos. Ora, a representação sindical é essencial para garantir que os trabalhadores de plataformas tenham uma voz coletiva forte e eficaz. No Brasil, o PLP 12/2024 reconhece o direito à negociação coletiva para motoristas de aplicativo, o que é um passo importante para fortalecer a representação dos trabalhadores e promover melhores condições de trabalho.

Todas essas considerações mostram que, qualquer que seja a forma de regulação dos novos serviços, esta não pode desconsiderar a realidade, que deve prevalecer sempre que os arranjos contratuais formais dela se distanciem. Da mesma forma, a realidade não pode ser negada ou afastada por meio de subterfúgios legais que não têm outra finalidade senão a de impedir o reconhecimento de relações que, do ponto de vista material, são relações de trabalho subordinado. Embora a decisão do Reino Unido esteja longe de encerrar a complexa discussão sobre como os novos serviços devem ser regulados em searas importantes, como a trabalhista, serve de alerta para que o tema seja enfrentado no Brasil da forma adequada: a partir do exame atento da realidade e não com base no caminho mais fácil, porém traiçoeiro, dos rótulos, formas ou aparências (FRAZÃO, 2017).

Em conclusão, o enquadramento britânico oferece valiosas lições para a regulação do trabalho de motoristas de aplicativo no Brasil, destacando tanto aspectos positivos quanto negativos. A criação de uma categoria intermediária de trabalhadores, o papel central da jurisprudência e a importância da representação sindical são pontos positivos que podem ser adaptados ao contexto brasileiro para garantir uma proteção adequada aos motoristas de aplicativo. No entanto, é crucial abordar as limitações relacionadas à implementação efetiva dos direitos, à clareza na definição de categorias e à resistência das plataformas digitais. Pode-se concluir que uma abordagem equilibrada e adaptativa, combinada com uma fiscalização eficaz e uma forte representação sindical, pode proporcionar uma regulação mais justa e eficiente para os motoristas de aplicativo no Brasil.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de suas limitações, este artigo buscou iluminar a complexa interação entre os contextos socioeconômicos e regulatórios e as experiências dos trabalhadores de plataformas digitais no Reino Unido e no Brasil. O objetivo principal foi investigar como esses países vêm enfrentando a uberização do trabalho, especialmente no que tange ao enquadramento jurídico

dos motoristas de aplicativo, evidenciando semelhanças e diferenças entre seus sistemas. Verificou-se que ambos tendem a reconhecer uma categoria intermediária, considerando os motoristas autônomos, mas com certos direitos assegurados.

No caso brasileiro, observou-se a urgência de uma regulamentação que proteja os trabalhadores, diante da precarização das condições laborais. A proposta do Executivo, através do PLP nº 12/2024, revelou-se insatisfatória ao adotar conceitos que favorecem as plataformas e desconsideram o controle efetivo exercido sobre os motoristas. A análise comparativa de decisões judiciais nacionais e internacionais reforçou a necessidade de um marco regulatório que contemple as especificidades do trabalho plataformizado.

O estudo conclui que o Direito Comparado é instrumento valioso para o aprimoramento jurídico e para a formulação de políticas legislativas adequadas. As lutas dos trabalhadores têm sido fundamentais para a conquista de direitos e para impulsionar a regulamentação da categoria. Assim, este trabalho propõe uma reflexão crítica sobre a urgência de políticas públicas que equilibrem inovação tecnológica e justiça social, assegurando condições dignas e proteção efetiva aos trabalhadores. A regulamentação do trabalho digital deve ir além da mera formalização, respeitando os princípios históricos do Direito do Trabalho e adaptando-se às novas realidades para garantir uma gig economy inclusiva e justa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALTURKEY, Y. A. (2024). The Gig Economy: Insights into Worker Experiences in the UK and Saudi Arabia. *Open Journal of Business and Management*, 12, 1766-1799. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2024.123094>. Disponível em: <https://www.scirp.org/pdf/ojbm2024123231533692.pdf>. Acesso em 02 abr. 2025.

ANTUNES, Ricardo L.C. O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

BRODIE, Douglas. Employees, workers and the self-employed. *Industrial Law Journal*, v. 34, n. 3, p. 253-260, 2005.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Subordinação sem direitos: o projeto de lei Nem-Nem do governo federal. *Jornal GGN, Governador Valadares*, 5 mar. 2024. Disponível em: <https://jornalgggn.com.br/economia/subordinacao-sem-direitos-o-projeto-de-lei-nem-nem-do-governo/>. Acesso em 02 abr. 2025.

DAVID, René. Os grandes sistemas do direito contemporâneo. trad. Hermínio A. Carvalho, 5ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2014.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce" : on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO,

2016 Conditions of work and employment series; No. 71). Disponível em: <https://www.ilo.org/media/430896/download>. Acesso em: 02 abr. 2025.

DE STEFANO, V. THE GIG ECONOMY AND LABOUR REGULATION: an international and comparative approach. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, [S. l.]*, v. 4, n. 2, p. 68–79, 2019. DOI: 10.26843/mestradodireito.v4i2.158. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/158>. Acesso em: 02 abr. 2025.

Department for Business, Energy and Industrial Strategy (BEIS). (2018). Good work plan. Disponível em: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5c19296ded915d0bd3e4db29/good-work-plan-command-paper.pdf>. Acesso em 02 abr. 2025.

FRAZÃO, ANA. Disponível em: https://professoraanafrazao.com.br/files/publicacoes/2017-03-24-A_decisao_do_Reino_Unido_sobre_os_motoristas_da_Uber_o_que_ela_ensina.pdf. Acesso em: 12 abr. 2025.

Independent Workers Union of Great Britain v Rooffoods Ltd, [2018] UKSC 43. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2021-0155-judgment.pdf>

LANZA, Isaura Barbosa de Oliveira; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; MAIOR, Nivea Maria Santos Souto. O GIRO DO TST SOBRE O TRABALHO PLATAFORMIZADO: processo histórico, mudança de posição e defesa da justiça social. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). *Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do governo (PLP 12/2024)*. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 71-83. Disponível em: <https://grupeufc.blogspot.com/2024/04/livro-motoristas-plataformizados-o-plp.html>. Acesso em: 12 abr. 2025.

MANO, Felipe Gomes. A superexploração como regra: análise e reflexões acerca do julgamento do caso motoristas versus Uber pela Suprema Corte Britânica. *REBELA-Revista Brasileira de Estudos Latino-Americanos*, v. 13, n. 1, 2023. Disponível em: <https://ojs.sites.ufsc.br/index.php/rebela/article/view/6126>. Acesso em: 12 abr. 2025. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Nota Técnica Sobre O Projeto De Lei Complementar N. 12/2024. São Paulo: Ministério Público do Trabalho, 2024. 23 p. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-plp-12-2024.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2025.

MOREIRA, Aline Lorena Mourão. ESTUDO DE DIREITO COMPARADO DO TRABALHO: ANÁLISE CRÍTICA DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NOS ESTADOS UNIDOS, FRANÇA E BRASIL. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). *Direito Comparado do Trabalho no mundo globalizado*. Fortaleza: Excola Social, 2020. p. 09-32. Disponível em: <https://d3eihfknihg3p.cloudfront.net/wp-content/uploads/2021/01/Direito-Comparado-do-Trabalho-2020.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world*. Geneva, 2018.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Direito Comparado e o seu Estudo*. Universidade de Minas Gerais, *Revista da Faculdade de Direito*, v.7, out/1955. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/889>. Acesso em: 12 abr. 2025.

Pimlico Plumbers Ltd v Smith, [2018] UKSC 29. Disponível em:
<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2017/02/pimlico-plumbers-v-smith.pdf>

PRASSL, Jeremias. *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford: Oxford University Press, 2018. Oxford Academic, 19 Apr. 2018),
<https://doi.org/10.1093/oso/9780198797012.001.0001>. Acesso em 12 abr. 2025.

SILVA, Tulio Macedo Rosa e; FILHO, Daniel de Souza Rego. Direito do Trabalho X Crowdwork: as decisões das Cortes da Califórnia (EUA), Espanha e Reino Unido e dos Tribunais Superiores no Brasil. *Revista do Curso de Direito do UNIFOR, [S. l.]*, v. 14, n. 2, p. 187–207, 2023. DOI: 10.24862/rcdu.v14i2.1766. Disponível em:
<https://revistas.uniformg.edu.br/cursodireitouniformg/article/view/1766>. Acesso em: 15 abr. 2025.

SILVA, Vitória Hadassa Selmon Rocha; GOMES, Mateus Pereira. DIREITO TRABALHISTA E A “UBERIZAÇÃO” DO TRABALHO: PRECARIZAÇÃO OU LIBERDADE. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.]*, v. 10, n. 6, p. 1682–1695, 2024. DOI: 10.51891/rease.v10i6.14538. Disponível em:
<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/14538>. Acesso em: 22 abr. 2025.

SILVÉRIO, Rafaela Caroline Boiron. A uberização do trabalho e a necessidade de proteção dos trabalhadores na economia do compartilhamento: uma análise da decisão da Suprema Corte do Reino Unido no caso Uber BV ORS V Aslam & ORS. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre*, vol. 89, n. 4, p. 184-204, out./dez. 2023.

TAYLOR, Matthew. *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*. Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2017. Disponível em:
<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a82dcce5274a2e87dc35a4/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2025.

The Employment Rights (Miscellaneous Amendments) Regulations 2019. Department for Business, Energy and Industrial Strategy. Disponível em:
<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2019/731/made>

UNITED KINGDOM. The Supreme Court. On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748. *Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*. Relatoria: Lord George Leggatt, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/suprema-corte-britanicareconhece.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2025.

VARGAS, Daniella Aparecida Molina; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Precarização e incerteza da remuneração dos trabalhadores da Uber. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord.). *Infoproletários e a uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019.