

---

## **REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS: O BRASIL NA CONTRAMÃO DA CIVILIZAÇÃO**

## **REGULATION OF WORK ON PLATFORMS: BRAZIL GOING AGAINST CIVILIZATION**

Rodrigo DE LACERDA CARELLI

*Mestre em Sociologia e Direito, Universidade Federal Fluminense (Brasil). Doutor em Sociologia, IESP/UERJ (Brasil). Professor do Programa de Pós-graduação em Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro (Brasil). Procurador do Trabalho no Rio de Janeiro.*

[rodrigolcarelli@gmail.com](mailto:rodrigolcarelli@gmail.com)

Fecha de envío: 20/05/2024

Fecha de aceptación: 20/05/2024

---

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS: O BRASIL NA CONTRAMÃO DA CIVILIZAÇÃO

Rodrigo DE LACERDA CARELLI

*Universidade Federal do Rio de Janeiro (Brasil)*

---

**Resumen:** A regulamentação do trabalho em plataformas é temática de discussão global no contexto do avanço tecnológico e da economia de compartilhamento. Em março de 2024, o Poder Executivo brasileiro propôs o Projeto de Lei Complementar 12/2024, cujos termos vão de encontro à diretiva firmada no Conselho da União Europeia, que se centrara em dois eixos de regulação: o combate às fraudes decorrentes de falsos contratos civis e a proteção geral no uso de algoritmos e da inteligência artificial. Enquanto a Comunidade Europeia se posiciona no sentido da manutenção de conquistas civilizatórias para os trabalhadores em plataformas, a proposta do Brasil caminha na contramão, na direção da exploração e da negação do direito do trabalho, omitindo-se quanto à regulação da inteligência artificial e do algoritmo. Nesse contexto, o presente artigo propõe-se a realizar um estudo comparativo entre o Projeto de Lei em trâmite no Brasil e a diretiva europeia, a fim de compreender possíveis diferenças e semelhanças entre seus termos. Para o alcance de conclusões, realizou-se pesquisa qualitativa documental, em estudo de Direito Comparado, com caráter crítico e aplicação prática.

**Palabras clave:** Trabalho em plataformas - Projeto de Lei Complementar 12/2024 - União Europeia - Exploração

**Sumario:** 1. Introdução. 2. Estudo comparativo entre o Projeto de Lei Complementar 12/2024 e a diretiva firmada pela Comunidade Europeia sobre trabalhadores em plataformas. 3. Considerações finais.

**Abstract:** The regulation of work on platforms is a topic of global discussion in the context of technological advancement and the sharing economy. In March 2024, the Brazilian Executive Branch proposed Complementary Bill 12/2024, the terms of which are in line with the directive signed by the Council of the European Union, which focused on two axes of regulation: combating fraud arising from false contracts civilians and general protection in the use of algorithms and artificial intelligence. While the European Community positions itself towards maintaining civilizing achievements for platform workers, Brazil's proposal goes against the grain, towards exploitation and denial of labor rights, omitting the regulation of artificial intelligence and algorithm. In this context, this article proposes to carry out a comparative study between the Bill currently being processed in Brazil and the European directive, in order to understand possible differences and similarities between their terms. To reach conclusions, qualitative documentary research was carried out, in a study of Comparative Law, with a critical character and practical application.

**Keywords:** Work on platforms - Complementary Bill 12/2024 - European Union - Exploration

**Summary:** 1. Introduction. 2. Comparative study between Complementary Bill 12/2024 and the directive signed by the European Union on platform workers. 3. Final considerations.

## 1. Introdução

No contexto do avanço tecnológico, da nova organização do trabalho por programação e da oferta de bens e serviços na economia de compartilhamento, a exploração de trabalhadores desponta em meio às preocupações globais da atualidade.

Na tentativa de assegurar direitos mínimos para a proteção dos trabalhadores de plataforma e de reduzir danos relacionados ao já preocupante avanço tecnológico, a Comunidade Europeia estabeleceu acordo<sup>1</sup> firmado em dois eixos de regulação: o combate às fraudes pelo uso de falsos contratos civis e a proteção geral em face do uso de algoritmos e inteligência artificial.

O Brasil, diferentemente, caminha no sentido da precarização do trabalho, o que se observa diante dos recentes posicionamentos do Supremo Tribunal Federal em matéria trabalhista e dos termos do Projeto de Lei Complementar 12/2024<sup>2</sup>, que nega aos motoristas de plataformas o reconhecimento de direitos fundamentais previstos na Constituição Federal. Assim, o projeto político brasileiro representa atraso e vai na contramão do europeu, o mais avançado texto legal firmado até o momento no sentido da proteção dos trabalhadores abrangidos.

Partindo do referido panorama, o presente artigo propõe-se a realizar um estudo comparativo entre o Projeto de Lei Complementar em trâmite no Brasil e a diretiva firmada pela Comunidade Europeia, a fim de compreender possíveis

---

<sup>1</sup> COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. *Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions*. Bruxelas, 11 mar. 2024. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/#:~:text=16%3A10-Platform%20workers%3A%20Council%20confirms%20agreement%20on%20new,to%20improve%20their%20working%20conditions&text=Today%2C%20EU%20employment%20and%20social,on%20the%20platform%20work%20directive>. Acesso em: 21 mar. 2024.

<sup>2</sup> BRASIL. *Projeto de Lei nº 12/2024*. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024). Acesso em: 22 mar. 2024.

diferenças e semelhanças entre seus termos, em análise crítica de aplicação prática, decorrente de pesquisa qualitativa documental.

## **2. Estudo comparativo entre o Projeto de Lei Complementar 12/2024 e a diretiva firmada pela Comunidade Europeia sobre trabalhadores em plataformas**

Enquanto a diretiva europeia posiciona-se pelo reconhecimento de direitos decorrentes da relação empregatícia e pela proteção face à gestão algorítmica para os classificados como independentes, o projeto brasileiro reflete desconsideração de parâmetros e diretrizes basilares do direito do trabalho, passando ao largo da regulação de assuntos relacionados à inteligência artificial e ao algoritmo.

A Comunidade Europeia destacou-se do mundo, ao trazer conceitos consentâneos com a realidade e estabelecer direitos mínimos para aqueles que laborarem para plataformas digitais e mantiverem contrato ou relação de trabalho, como definido na lei ou nos contratos coletivos, considerada a jurisprudência da corte de justiça da comunidade europeia. Contudo, o cenário brasileiro é distinto: o Projeto de Lei Complementar 12/2024 parte de parâmetros questionáveis, a exemplo da referência a termos como “empresas operadoras de aplicativos”, enquanto o Supremo Tribunal Federal profere sucessivos julgamentos no sentido da prevalência do contrato sobre a realidade.

O parágrafo segundo do art. 4º da diretiva dispõe que “a determinação da existência de uma relação de trabalho se baseia principalmente sobre os fatos relativos à efetiva execução do trabalho, incluído o uso de sistemas de decisão ou de monitoramento automatizados na organização do trabalho mediante plataformas digitais, independentemente do modo que a relação é classificada em um eventual arranjo contratual entre as partes interessadas”. Tal disposição alinha-se perfeitamente ao previsto no parágrafo único do art. 6º e no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, de maneira que não seria novidade no contexto de coerente aplicação do ordenamento brasileiro vigente. De outro lado, conhecido como “PL da Uber”, o Projeto de Lei do Governo segue a linha

negacionista, já que, em seu art. 5º, apesar de prever todas as formas de controle possíveis por meios automatizados, reconhece o poder das empresas somente para o fim de negar a verdadeira condição de empregados aos trabalhadores a elas vinculados.

Quanto ao assunto, merece destaque a exposição de motivos da diretiva, consoante a qual “o controle e a direção podem assumir diferentes formas, tendo em conta que o modelo de economia das plataformas está em constante evolução; por exemplo, a plataforma de trabalho digital pode exercer a direção e o controle não só por meios diretos, mas também através da aplicação de sanções ou outras formas de tratamento desfavorável ou pressão”.

Vigora na norma europeia o entendimento de que “o princípio da primazia dos fatos, segundo o qual a determinação de existência de uma relação de trabalho se deverá basear principalmente nos fatos relacionados com a execução efetiva do trabalho, incluindo a sua remuneração, e não na descrição da relação de trabalho pelas partes, em conformidade com a Recomendação n.º 198 da OIT sobre a Relação de Trabalho (2006), é particularmente pertinente para o trabalho nas plataformas digitais, em que as condições contratuais são frequentemente determinadas unilateralmente por uma das partes”. Em sentido completamente oposto, as decisões do STF e o PLP 12/2024 criam uma ficção de trabalho autônomo para justificar a precarização de direitos no País.

A presunção relativa de relação de emprego resta instituída no parágrafo primeiro do art. 5º da diretiva, “quando se encontrarem fatos que indicam um poder de controle ou direção, conformemente ao direito nacional e à jurisprudência da Corte de Justiça”. Segundo a regra europeia, o ônus de refutar a presunção legal é da plataforma, a quem cabe demonstrar que não existem na realidade os elementos da relação de emprego. O parágrafo segundo ainda prevê que a presunção legal deverá servir para facilitar processualmente o reconhecimento judicial da condição do trabalhador. Tal facilitação consiste em um direito instrumental, reconhecido expressamente no parágrafo quarto do art. 5º da diretiva, o qual colide frontalmente com o sistema que o STF tem implementado no Brasil, ao proferir decisões no sentido de evitar que os trabalhadores desafiem a natureza contratual do trabalho em plataforma na

Justiça do Trabalho. Assim, a presunção legal de garantia de acesso à justiça substancial é tolhida dos trabalhadores brasileiros.

Diferentemente do Brasil, as autoridades da Comunidade Europeia demonstram preocupação com a gestão algorítmica do trabalho realizada pelas empresas. O STF e o PLP 12/2024, em suas decisões e previsões, legitimam esse poder sem prever controle ou contrapartida, pois o art. 5º da proposta do Governo assegura às empresas o exercício de poder empregatício diretivo, disciplinar e punitivo, inclusive por meio de gestão algorítmica, mas o restante da proposta deixa de assegurar aos trabalhadores abrangidos direitos trabalhistas mínimos.

Enquanto o projeto brasileiro omite-se em relação à proteção de dados pessoais na gestão algorítmica, a diretiva da Comunidade Europeia avança para além da norma do continente europeu de proteção de dados para os cidadãos em geral, assegurando salvaguardando todos os trabalhadores dos algoritmos, sejam esses empregados ou não. Observe-se que a autonomia europeia prevê direitos; a brasileira não.

São inúmeras as restrições previstas no pacto europeu em relação ao tratamento de dados pelas empresas e ao uso das informações reunidas por meio dos sistemas automatizados de monitoramento. Proíbe-se, no art. 7º, o tratamento de dados pessoais a respeito do estado emocional ou psicológico dos trabalhadores, assim como se veda o recolhimento de dados pessoais fora do âmbito do trabalho e o seu tratamento para previsão do exercício de direitos fundamentais, principalmente dos sociais, como liberdade sindical, direito de negociação ou ações coletivas ou direito de informação e consulta. Além disso, as plataformas também estão proibidas de tratar dados para inferir raça ou etnia, condição de migrante, convicções religiosas ou filosóficas, deficiência ou estado de saúde, estado emocional ou psicológico, filiação sindical, vida ou orientação sexual. Da mesma forma, é proibido o tratamento de dados biométricos para comparação com outros bancos de dados.

Apesar de aduzir ao princípio da transparência, a única medida prevista pelo Projeto de Lei Complementar 12/2024 para efetivá-lo seria a disponibilização de informações *a posteriori* relativas ao cálculo da remuneração,

em uma forma de contracheque discriminado. No projeto europeu, a implementação da transparência é prevista por meio de uma série de medidas, como a exigência do art. 9º, 1, de que as empresas que se utilizarem de sistemas automatizados de monitoramento ou tomada de decisões informem aos trabalhadores, aos sindicatos e às autoridades o uso desses sistemas, assim como todos os tipos de decisão tomados pelos sistemas, mesmo aqueles que não se relacionarem significativamente com o trabalho. Estende-se também a transparência sobre o monitoramento - devendo ser informadas as categorias de dados e as ações que são monitoradas, supervisionadas ou avaliadas por esses sistemas, incluindo-se as avaliações pelos destinatários do serviço, o objetivo do monitoramento e a forma como deverá ser atingido – e os destinatários dos dados pessoais tratados pelo sistema, além de qualquer transmissão ou transferência desses, ainda que a um mesmo grupo empresarial.

Na Comunidade Europeia, será obrigatória a supervisão humana dos sistemas automatizados, com participação dos representantes dos trabalhadores. Conforme o art. 10, 1, a cada dois anos, deverá ser realizada uma avaliação do impacto das decisões tomadas em sistema automatizado nas condições de trabalho e na igualdade de tratamento. Caso o resultado da avaliação seja a verificação de um alto risco, a empresa será obrigada a adotar medidas, como a modificação do algoritmo para evitar problemas no futuro. Todas as informações descritas devem ser disponibilizadas aos trabalhadores e às autoridades competentes. Ademais, por previsão do art. 10, 5, as decisões para restringir, suspender ou pôr termo à relação contratual devem ser tomadas por um ser humano.

Dentre os diversos direitos previstos em favor dos trabalhadores, ressalva-se ainda o de obter explicação sobre qualquer decisão tomada ou apoiada por um sistema automatizado, com linguagem clara e simples, sem demora injustificada e com possibilidade de pedido de revisão. Configurada violação a direitos, no prazo de até duas semanas, a decisão deverá ser retificada pela empresa e, diante de impossibilidade, o trabalhador será indenizado pelos danos sofridos. Em qualquer caso, o algoritmo deverá ser modificado para que as lesões não aconteçam.



O art. 12 revela a preocupação da diretiva em relação ao impacto do algoritmo na saúde dos trabalhadores, o qual deve ser avaliado em relação aos riscos de acidentes de trabalho, psicossociais e ergonômicos e introduzir medidas de prevenção e proteção adequadas, sendo proibida a utilização dos sistemas automatizados para exercer pressão sobre os trabalhadores ou gerar risco à sua segurança e saúde física e mental.

Ademais, os Estados receberão das plataformas informações de significativa relevância, como o número de pessoas que trabalham, por nível de atividade, situação contratual ou estatuto profissional, e os termos e condições gerais fixados, além de dados sobre as horas trabalhadas e os intermediários com quem as plataformas mantêm relação contratual. No caso brasileiro, há previsão de fornecimento de informações à Receita Federal e à inspeção do trabalho, porém não restam descritas as informações a serem fornecidas.

Já o art. 21 da diretiva prevê a possibilidade de exigência às plataformas, pelos tribunais nacionais e autoridades competentes, de todos os elementos de prova pertinentes que estejam sob seu controle, inclusive os que contenham informações confidenciais, que devem ser protegidas. A implementação da referida modalidade de norma no Brasil evitaria a jurisprudência que tem impedido juízes a ter acesso aos dados do algoritmo.

Por fim, o conjunto de normas previsto na diretiva europeia deverá ser implementado pelos Estados-membros no prazo de dois anos.

### **3. Considerações finais**

Do estudo comparativo entre a diretiva da Comunidade Europeia a respeito do trabalho em plataformas e o Projeto de Lei Complementar 12/2024, advém a conclusão de que consistem em dois tipos opostos de regulação.

A proposta de legislação brasileira, omissa em relação à proteção de dados e à implementação de direitos fundamentais, representa retrocesso a um passado longínquo, ao consolidar a desproteção e a exploração dos trabalhadores em plataformas. O PLP 12/2024 afasta a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício em favor dos motoristas em

plataformas e valida o reconhecimento de uma autonomia sujeita a diversas modalidades de controle e subordinação, sem instituir contraprestação equivalente em termos de direitos.

O acordo firmado na Comunidade Europeia, diferentemente, enfrenta desafios do presente e estabelece a presunção relativa de relação de emprego, como direito instrumental a ser aplicado em favor do trabalhador em plataforma, além de instituir mecanismos apropriados para a proteção e a redução de assimetrias advindas da nova realidade do trabalho, regido pelo algoritmo e pela inteligência artificial.

Confrontados os dois projetos, com previsões diametralmente opostas, vislumbram-se diferentes futuros em suas áreas de abrangência. O Brasil segue sua sina de país colonizado - ou autocolonizado - e a Europa luta para manter conquistas civilizatórias. Ao que parece, duas palavras podem definir projetos tão díspares: barbárie e civilização.

## Recursos electrónicos

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION (2024). *Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions.*

Bruxelas, 11 mar. Disponible en:

<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/#:~:text=16%3A10-Platform%20workers%3A%20Council%20confirms%20agreement%20on%20new,to%20improve%20their%20working%20conditions&text=Today%2C%20EU%20employment%20and%20social,on%20the%20platform%20work%20directive.>