



O que outros países revelam sobre a regulação do trabalho por aplicativos

por Fabiano Zavanella

Os parâmetros regulatórios das atividades intermediadas por plataformas digitais estão prestes a ser definidos. Embora o Supremo Tribunal Federal tenha adiado o julgamento que discute a existência ou não de vínculo empregatício entre motoristas e aplicativos, o tema permanece como prioridade na agenda do Congresso, que analisa propostas para estruturar um modelo regulatório. Nesse contexto, experiências internacionais passaram a ser analisadas como referência por parlamentares.

Países como Estados Unidos, França, Portugal, Espanha e Chile avançaram na definição de regulações próprias, com impactos sociais e econômicos distintos. O interesse por essas referências aumentou entre as autoridades brasileiras na busca por compreender qual caminho poderia ser mais adequado ao contexto nacional. Os resultados observados em outros países, no entanto, mostram que soluções importadas não dão conta, por si só, do caso brasileiro.

Na Espanha, por exemplo, a relação entre entregadores e aplicativos foi regulamentada em 2021 por meio da Lei Rider. O país se tornou o primeiro da União Europeia a incluir na legislação uma presunção de vínculo empregatício entre as partes e, para isso, o trabalhador precisa prestar “serviço remunerado consistente” e comprovar subordinação à “organização, direção e controle” da plataforma. Para os motoristas de aplicativo, tem sido aplicado o mesmo tratamento jurídico dispensado aos taxistas, reconhecendo a autonomia dos trabalhadores.

No caso da regra criada para os entregadores, a norma não resolveu os principais problemas do setor. O trabalhador precisa acionar a Justiça e demonstrar os critérios necessários ao reconhecimento do vínculo, o que mantém a análise caso a caso e a alta judicialização. Do ponto de vista econômico, a regulação levou pelo menos cinco empresas (Deliveroo, Amazon Flex, Gorillas, Getir e Stuar) a deixarem o país entre 2021 e 2024, alegando altos custos de conformidade e ambiguidade regulatória.

Ganhos reduzidos por entrega

Exemplos similares também podem ser encontrados na América Latina. Em 2022, o Chile regulamentou o trabalho por aplicativos através da Lei 21.431. A norma cria um modelo híbrido com duas categorias distintas de trabalhadores: os dependentes, que se assemelham a um celetista na realidade brasileira, e os independentes, que mantêm a autonomia e possuem direitos básicos, como seguros e inclusão previdenciária. O enquadramento em cada um dos modelos, segundo a lei, depende das características do serviço, com avaliação de parâmetros como controle de jornada, subordinação ou exclusividade, por exemplo.

A experiência chilena mostra que a saída híbrida não solucionou a questão e manteve a insegurança jurídica. Em 2023, a Suprema Corte do Chile determinou que as ações sejam analisadas caso a caso para definição ou rejeição de vínculo empregatício, o que manteve as altas taxas de judicialização. Desde então, tribunais chilenos vêm proferindo decisões emblemáticas reconhecendo a autonomia dos trabalhadores e o caráter de intermediação das plataformas.

Nos Estados Unidos, os estados da Califórnia e de Washington mantiveram o status autônomo dos trabalhadores, mas estipularam garantias de ganhos mínimos e contribuições para o seguro saúde com base nas horas trabalhadas. Em Seattle, a opção pela adoção de ganhos mínimos elevados gerou uma série de efeitos adversos que merecem atenção. O encarecimento das taxas reduziu a demanda e pressionou o faturamento dos restaurantes, levando alguns ao fechamento. Houve piora perceptível no serviço, com atrasos e menos pedidos disponíveis, além da necessidade de limitar o acesso de trabalhadores às plataformas, o que resultou em filas de espera e, em um efeito contrário ao esperado, redução da renda média de quem depende da atividade.

Na França, os trabalhadores passaram a contar com proteção contra discriminação e direito à negociação coletiva, entre outros direitos. No Reino Unido, a Suprema Corte decidiu enquadrar motoristas de aplicativo como “workers”, categoria intermediária específica da legislação britânica. Nesta classificação, o trabalhador não possui vínculo com a empresa, mas tem garantidos direitos como salário-mínimo por hora e plano de previdência privada.

Não existe consenso internacional

As diferentes abordagens adotadas no exterior mostram que não existe consenso internacional sobre o enquadramento jurídico dos trabalhadores de plataformas. Os modelos variam de país para país e produzem efeitos diversos, o que evidencia que o tema ainda está em construção. A partir dessas experiências, torna-se claro que soluções estrangeiras não podem ser consideradas como referência direta para o Brasil sem a devida avaliação das características próprias do nosso mercado, incluindo estruturas jurídicas e previdenciárias. Nesse ponto, cabe destacar que o Brasil reúne particularidades que precisam ser consideradas e que o setor tem dimensões distintas das observadas em outros países, com muitos trabalhadores que conciliam múltiplas atividades e valorizam a flexibilidade.

A análise internacional é útil para identificar tendências e observar riscos, mas não substitui a necessidade de uma solução construída a partir da realidade brasileira. A experiência de diversos países demonstra que decisões baseadas em modelos externos podem gerar aumento da litigiosidade, redução da renda e incertezas regulatórias. Para que o Brasil avance, é fundamental considerar suas especificidades e definir um modelo que garanta segurança jurídica, patamar mínimo de proteção aos trabalhadores e condições para o desenvolvimento sustentável do setor.

Fabiano Zavanella

É advogado trabalhista, mestre e doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo e autor dos livros “Direito do Trabalho e Gestão Corporativa” e “Dos Direitos Fundamentais na Dispensa Coletiva”