v7.n7.2026

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

EXERCÍCIO DO DIREITO COLETIVO NO TRABALHO EM PLATAFORMAS: TRABALHO PORTUÁRIO AVULSO COMO PARADIGMA E LIMITES DA SINDICALIZAÇÃO

EXERCISE OF COLLECTIVE RIGHTS IN PLATFORM-BASED WORK: CASUAL DOCKWORK AS A PARADIGM AND THE LIMITS OF UNIONIZATION

EJERCICIO DEL DERECHO COLECTIVO EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS: TRABAJO PORTUARIO ESPORÁDICO COMO PARADIGMA Y LÍMITES DE LA SINDICALIZACIÓN

Larissa Michelle Perdigão-Nass[1]

e778572
https://doi.org/10.47820/recima21.v7i7.8572

PUBLICADO: 07/2026

RESUMO

Este artigo examina as greves digitais e o exercício do direito coletivo no trabalho de plataformas diante da atual ausência de enquadramento sindical formal desses trabalhadores. Partindo de espécie de paradoxo de mobilizações de alcance nacional protagonizadas por trabalhadores sem vínculo de emprego reconhecido, investiga-se a viabilidade da negociação coletiva nesse cenário atípico e o papel do Estado frente a essas novas formas de manifestação laboral. Adota-se como hipótese metodológica que o regime jurídico do trabalho portuário avulso, consolidado em torno do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), da escalação por rodízio e da negociação coletiva sem vínculo empregatício, constitui paradigma regulatório do trabalho sob demanda, do qual se podem extrair elementos aproveitáveis e descartar elementos inservíveis para o caso das plataformas. Por meio de análise comparativa, normativa e jurisprudencial, confrontam-se aspecto a aspecto as duas figuras quanto a tempo, disponibilidade, sociabilidade, ambiente físico, intermediação e estruturas sindicais, submetendo-se a exame crítico a suficiência da sindicalização para equiparar o poder financeiro, computacional e informacional das grandes empresas de tecnologia. Conclui-se que o arcabouço portuário é bom ponto de partida e alicerce, ainda que persistam lacunas relativas à constituição do sujeito coletivo, à natureza protetiva do intermediário e à regulação das fontes estruturais da assimetria.

PALAVRAS-CHAVE: Direito coletivo do trabalho. Trabalho em plataformas. Trabalho portuário avulso.

ABSTRACT

This article examines digital strikes and the exercise of collective rights in platform work, given the current lack of a formal union framework for these workers. Starting from a sort of paradox – namely, nationwide mobilizations led by workers without recognized employment relationships – the article investigates the feasibility of collective bargaining in this atypical scenario and the role of the State in the face of these new forms of labor protest. The methodological hypothesis adopted is that the legal regime governing casual port labor—centered on the Labor Management Agency (OGMO), rotation-based scheduling, and collective bargaining without an employment relationship—constitutes a regulatory paradigm for on-demand work, from which useful elements can be drawn and those unsuitable for the platform sector can be discarded. Through comparative, normative, and jurisprudential analysis, the two models are compared aspect by aspect in terms of time, availability, sociability, physical environment, intermediation,

[1] Universidade de Brasília.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

and union structures, subjecting to critical examination the sufficiency of unionization to counterbalance the financial, computational, and informational power of large technology companies. It is concluded that the port framework serves as a good starting point and foundation, although gaps remain regarding the constitution of the collective entity, the protective nature of the intermediary, and the regulation of the structural sources of asymmetry.

KEYWORDS: *Collective labor law. Platform work. Casual port work.*

RESUMEN

Este artículo analiza las huelgas digitales y el ejercicio del derecho colectivo en el trabajo de las plataformas, ante la actual ausencia de un marco sindical formal para estos trabajadores. Partiendo de una especie de paradoja que representan las movilizaciones de alcance nacional protagonizadas por trabajadores sin vínculo laboral reconocido, se investiga la viabilidad de la negociación colectiva en este escenario atípico y el papel del Estado frente a estas nuevas formas de manifestación laboral. Se adopta como hipótesis metodológica que el régimen jurídico del trabajo portuario por contrato, consolidado en torno al Órgano Gestor de Mano de Obra (OGMO), la asignación por rotación y la negociación colectiva sin vínculo laboral, constituye un paradigma regulatorio del trabajo bajo demanda, del cual se pueden extraer elementos útiles y descartar aquellos que no sirven para el caso de las plataformas. Mediante un análisis comparativo, normativo y jurisprudencial, se comparan aspecto por aspecto las dos figuras en cuanto a tiempo, disponibilidad, sociabilidad, entorno físico, intermediación y estructuras sindicales, sometiendo a examen crítico la suficiencia de la sindicalización para equiparar el poder financiero, computacional e informativo de las grandes empresas de tecnología. Se concluye que el marco portuario es un buen punto de partida y cimiento, aunque persistan lagunas relativas a la constitución del sujeto colectivo, a la naturaleza protectora del intermediario y a la regulación de las fuentes estructurales de la asimetría.

PALABRAS CLAVE*: Derecho laboral colectivo. Trabajo en plataformas. Trabajo portuario esporádico.*

INTRODUÇÃO

Em julho de 2020, milhares de entregadores de aplicativo cruzaram os braços em diversas capitais brasileiras, em movimento que ficou conhecido como "Breque dos Apps". O episódio evidenciou espécie de paradoxo basilar ao tema: trabalhadores juridicamente classificados como autônomos, sem vínculo de emprego reconhecido e sem enquadramento sindical formal, foram capazes de articular uma greve de alcance nacional. Fizeram-no por grupos de mensagens, perfis em redes sociais e canais informais de mobilização (Carvalho; Pereira; Sepúlveda, 2020). A ação coletiva precedeu o reconhecimento institucional de uma central organizadora. Houve greve, mas não havia a moldura jurídica tradicional de organização (Carelli; Andrade, 2022).

E os representados seriam muitos. Segundo o IBGE, o trabalho intermediado por plataformas digitais somava mais de 2,1 milhões de pessoas no Brasil já em 2023, algo próximo

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

de 2% da população economicamente ativa (Milhorato; Macatrozzo, 2024). Trata-se de contingente que cresce em ritmo superior à capacidade de resposta do legislador, num descompasso entre a rapidez das transformações tecnológicas e a lentidão da formação de políticas públicas associadas à chamada uberização (Abilio, 2019; Antunes, 2020; Milhorato; Macatrozzo, 2024). A gestão algorítmica da força de trabalho, com a substituição do gestor humano por um sistema informacional que distribui tarefas, precifica serviços, avalia desempenho e aplica sanções, desloca para um terreno cinzento relações que não se acomodam nem ao contrato civil de prestação de serviços, nem à relação de emprego clássica (de Stefano, 2016; Bomfim, 2020; Oliveira; Carelli; Grillo, 2020).

Justifica-se a escolha do paradigma portuário por não arbitrária, tampouco original deste texto: ela ecoa uma percepção que já se firmou tanto na doutrina quanto, mais recentemente, na jurisprudência e no debate público. Em março de 2026, a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região decidiu, em segunda instância, que o motorista de aplicativo não deve ser classificado nem como empregado formal, nem como prestador de serviços. Sua classificação deve ser a de trabalhador avulso, com direitos trabalhistas pagos pela plataforma: exatamente o regime do estivador (Barros, 2026; Brasil, 2026). A aproximação entre o motorista de Uber e o portuário avulso, contraintuitiva à primeira vista, revela paralelos que diversos artigos já haviam evidenciado e que a controvérsia regulatória, que se arrasta há anos no Congresso, tornou inevitável (Carelli; Carelli, 2020; Barros, 2026).

1. REFERENCIAL TEÓRICO

O artigo está organizado em cinco seções de resultados e discussão, evidenciando cada um de seus objetivos. A primeira mostra por que o regime do trabalho portuário avulso constitui paradigma regulatório pertinente ao trabalho sob demanda. A segunda procede à comparação entre as duas figuras. A terceira trata das greves digitais e da viabilidade da negociação coletiva sem enquadramento sindical formal. A quarta expõe a questão crítica da assimetria a um exame de Direito Coletivo do Trabalho: a sindicalização basta para equiparar o poder financeiro, computacional e de dados das grandes empresas de tecnologia? A quinta discute o papel do Estado na temática. A conclusão sustenta que o arcabouço portuário é um ponto de partida para fechar as lacunas que ainda impedem o pleno exercício do direito coletivo no trabalho de plataformas.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

2. METODOLOGIA

O percurso proposto sustenta uma tese de método: o Brasil já dispõe de arcabouço normativo e de experiência institucional consolidada para uma categoria de trabalhadores que, mesmo sem vínculo empregatício permanente, exerce plenamente direitos coletivos: a dos portuários avulsos. Esse arcabouço, longe de oferecer respostas prontas, funciona como repertório do qual se podem extrair soluções aproveitáveis e do qual se devem descartar elementos inservíveis, por análise de cada aspecto envolvido (Carelli; Carelli, 2020; Borges, 2024).

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O trabalho portuário avulso como paradigma regulatório

A atividade portuária recebeu tratamento constitucional próprio: o Art.21, XII, f, e o Art.22, X, da Constituição de 1988 atribuíram à União, respectivamente, a exploração e a competência privativa para legislar sobre o regime dos portos, dando à atividade caráter de serviço público de interesse estratégico (Quadros, 2022). Sobre esse alicerce, ergueu-se regime jurídico singular para o trabalhador que presta tais serviços sem se fixar a um único tomador. A Lei 8.630/1993, à época conhecida como Lei de Modernização dos Portos, e, depois, a Lei 12.815/2013, atual Lei dos Portos, estruturaram modelo de gestão coletiva da mão de obra por uma entidade central: o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), responsável por cadastrar, registrar, escalar, treinar e remunerar os trabalhadores portuários avulsos (Oliveira, 2016).

O traço definidor do trabalhador avulso é a oferta de força de trabalho, por curtos períodos entrecortados, a distintos tomadores, sem fixação a qualquer deles. A gestão é do OGMO, entidade intermediária que arrecada dos tomadores e paga ao trabalhador (Milhorato; Macatrozzo, 2024). A Lei 9.719/1998 detalha esse arranjo: cabe ao operador portuário recolher ao OGMO os valores devidos, acrescidos de décimo terceiro, férias, FGTS e encargos e, ao OGMO, efetuar o pagamento diretamente ao avulso; operador e órgão gestor respondem solidariamente pelos encargos trabalhistas e previdenciários. A escalação se dá em sistema de rodízio, assegurada a isonomia entre os registrados, observado intervalo mínimo de onze horas consecutivas entre jornadas, ressalvadas hipóteses de acordo ou convenção coletiva. A Lei 12.023/2009, por sua vez, estendeu lógica análoga aos trabalhadores avulsos de movimentação de mercadorias em geral. A diferença, pontual, é a de que a intermediação é feita pelo sindicato da categoria, não por um OGMO.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Há, nesse desenho, três aquisições civilizatórias que interessam diretamente ao debate das plataformas. A primeira é a dissociação entre proteção trabalhista e vínculo de emprego: o avulso não é empregado, mas recebe férias, décimo terceiro, repouso semanal remunerado, recolhimento previdenciário e proteção quanto a saúde e segurança, por força da isonomia que o Art.7º, XXXIV, da Constituição assegura entre o trabalhador com vínculo permanente e o avulso (Milhorato; Macatrozzo, 2024). A segunda é a institucionalização de um intermediário responsável, que internaliza a gestão da força de trabalho e os custos da proteção, retirando do trabalhador o ônus de negociar isoladamente com cada tomador (Borges, 2024). A terceira é a robusta estrutura coletiva: a categoria portuária possui sindicatos historicamente combativos, e a própria definição de condições de trabalho, inclusive a flexibilização de prazos e de intervalos, passa pela convenção coletiva (Marinho, 2019).

Entretanto, não se deve idealizar o modelo. A trajetória portuária também é de precarização. A implantação da escala eletrônica e a reestruturação organizacional dos portos ante as privatizações ocorridas desde os anos 1990 redesenharam relações técnicas e sociais de categorias como estivadores e arrumadores, levando autores a falar de uma teoria de precariedade do trabalho, que até antecederia as reformas neoliberais (Araújo, 2013). As reverberações do neoliberalismo sobre os portos trouxeram multifuncionalidade (liberação para exercício de funções afins no interesse empresário) e ampliação da precarização (Barros, 2018). Mais recentemente, o Projeto de Lei 733/2025, ao propor a extinção da obrigatoriedade do OGMO e a intermediação por empresas privadas, foi lido por parte da doutrina como uma uberização do trabalho portuário, ao buscar o desmonte de um regime de proteção coletiva rumo à mesma lógica de fragmentação que caracteriza as plataformas (Oliveira, 2025; Leite; Silva, 2026). Portanto, o arcabouço portuário interessa não como modelo perfeito, mas como repositório de soluções testadas para o problema comum da proteção do trabalho sob demanda (Carelli; Carelli, 2020).

Comparação do portuário com trabalho em plataformas

O paralelo com o trabalhador portuário avulso só é útil quando confrontado com exemplos concretos. Sendo insuficiente a simples afirmação de semelhança, será explorado em que dimensões portuário avulso e trabalhador de plataforma se aproximam e em que dimensões se distanciam, pois é dessa análise que decorre o que se pode e o que não se pode aproveitar.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Tempo, disponibilidade e autonomia

Em ambas as figuras, o trabalhador decide se concorre ou não à oferta de trabalho. O avulso habilita-se à escala diária e pode escolher dias de descanso e funções; o motorista e o entregador conectam-se ao aplicativo quando querem, podendo, em tese, recusar chamados (Leme, 2025; Barros, 2026). Essa autonomia de disponibilidade é o ponto de maior convergência e o principal fundamento da analogia: nos dois casos, há trabalho por demanda, sem jornada prefixada por um empregador único, com remuneração por tarefa efetivamente executada (Carelli; Carelli, 2020; Milhorato; Macatrozzo, 2024).

Porém, a convergência é menos clara do que pode parecer. A possibilidade de recusar chamados não descaracteriza, por si só, a subordinação: a própria CLT admite flexibilidade de horário e recusa de oferta em figuras como o motorista empregado (Art.235-C, §13) e o trabalhador intermitente (Art.452-A, §3º), sem que isso afaste o vínculo (Leme, 2025). No trabalho de plataforma, a recusa é frequentemente penalizada por mecanismos algorítmicos nebulosos, como redução de prioridade na distribuição, bloqueios temporários e queda de pontuação; logo, a autonomia anunciada sofre formas oblíquas de controle (Carelli; Andrade, 2022; Barros, 2026). O avulso portuário, por sua vez, opera dentro de um rodízio regrado e transparente, fiscalizável e impugnável, em que a preterição é vedada, em cumprimento à Lei 9.719/1998. A diferença, aqui, não é de existência de controle, mas de sua visibilidade e contestabilidade: regrado e público no porto, opaco e privado na plataforma.

Contato social, ambiente físico e formação da consciência coletiva

Talvez a assimetria mais subestimada esteja na sociabilidade do trabalho. O trabalho portuário é territorializado: os avulsos convergem para o cais, partilham o mesmo espaço físico, esperam juntos a escalação, reconhecem-se como categoria e nela se socializam. Foi nesse caldo de convívio que se forjaram sindicatos fortes e uma identidade ocupacional intensa, capaz de sustentar a ação coletiva e ressignificar suas próprias entidades ao longo do tempo (Marinho, 2019). O ambiente comum é condição material da consciência de classe.

O trabalho de plataforma, ao contrário, é estruturalmente disperso e individual. Motoristas e entregadores trabalham sem ponto de encontro físico, conectados a um sistema e não a um coletivo; a arquitetura do aplicativo promove a concorrência entre pares e dificulta o reconhecimento mútuo (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020; Silva, 2023). Contraintuitivamente, porém, as greves digitais demonstraram que há alguma sociabilidade, que migrou para o ambiente virtual. Os grupos de mensagens e as redes sociais cumprem, hoje, ainda que precariamente, a função que o cais cumpria. Eis os novos espaços de encontro, deliberação e mobilização (Carelli;

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Andrade, 2022). Logo, este é, simultaneamente, um aspecto inservível e um aspecto reinventado: não se pode transplantar o ambiente físico do porto, mas a função que ele exercia existe parcialmente noutros meios. Daí que um regime que pretenda viabilizar o direito coletivo nas plataformas precisará valorizar esses espaços digitais de articulação.

OGMO *versus big tech*: quem se beneficia da assimetria

Há quem diga que, na vida real, os aplicativos funcionam como uma espécie de OGMO: ambos intermedeiam a relação entre quem oferta trabalho e quem o demanda, ambos cadastram, ambos distribuem tarefas, ambos processam pagamentos (Borges, 2024; Barros, 2026). A analogia é fértil, mas é também onde reside a falha estrutural mais grave. Por isso, merece ser enunciada com precisão.

O OGMO é uma entidade sem fins lucrativos, custeada pelos operadores portuários, cuja função é organizar a mão de obra e garantir a isonomia e a proteção dos trabalhadores. O OGMO não é parte interessada na exploração do trabalho, mas administrador de um interesse coletivo (Oliveira, 2016; Quadros, 2022). A plataforma, ao contrário, é uma empresa com fins lucrativos, cujo modelo de negócio se assenta justamente na extração de valor do trabalho que intermedeia e dos dados que coleta (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020; Feldmann, 2024). Se o OGMO foi concebido para neutralizar a assimetria entre tomador e trabalhador, a *big tech* existe para produzi-la e dela se beneficiar. Transplantar a função de gestão da mão de obra sem transplantar a natureza não lucrativa e a finalidade protetiva do intermediário seria importar a forma e perder a substância. Para Zipperer (2020), o caso português mostra a persistência do problema: a Lei 45/2018 daquele país criou a figura do "operador de TVDE [Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículo Descaracterizado]". Esta entidade lembra o OGMO, mas dividiu de modo cinzento as responsabilidades entre operador e plataforma, deixando ao trabalhador o ônus da indefinição.

Estruturas sindicais e parassindicais: o que existe e o que falta

No porto, há sindicato consolidado e há o OGMO; a estrutura coletiva preexiste ao trabalhador que ingressa na categoria. Discute-se, inclusive, se o sindicato deve ou não acumular a função de gestão da mão de obra. A doutrina resolve esse debate em favor da especialização: o sindicato não perde força transformadora ao afastar-se da intermediação; ao contrário, redobra sua potência ao concentrar-se na fiscalização e na defesa da categoria, sendo manifestamente inconstitucional convertê-lo em locador e gestor de mão de obra com interesses empresariais

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

(Martinez, 2024). Há, portanto, no mundo portuário, uma divisão de trabalho institucional madura entre o ente gestor e o ente representativo.

No mundo das plataformas, nada disso existe. Não há OGMO, não há sindicato reconhecido da categoria, não há convenção coletiva aplicável; há, quando muito, associações nascentes e coletivos informais sem o aparato jurídico da representação sindical (Carelli; Andrade, 2022; Leme, 2025). Essa é a lacuna primária: a ação coletiva existe de fato, mas carece de sujeito coletivo de direito. O aproveitável do modelo portuário, neste ponto, é a própria ideia de que proteção coletiva e gestão da mão de obra podem ser desacopladas do vínculo de emprego e atribuídas a entidades distintas e especializadas. O inservível é supor que essas entidades surgirão espontaneamente: no porto, elas resultaram de décadas de convívio, de luta e de imposição legal, não de geração espontânea (Pinheiro, 2013; Marinho, 2019).

Escalação eletrônica e gestão algorítmica

Há, ainda, uma convergência tecnológica que merece registro. A própria legislação portuária migrou para o digital: a Lei 14.047/2020 determinou que a escalação dos avulsos se fizesse por meio eletrônico, inviolável e tecnicamente seguro, vedada a escalação presencial. O porto, portanto, já conhece a intermediação por sistema informacional. A diferença qualitativa é que, no porto, o sistema executa regras públicas, predefinidas e fiscalizáveis de rodízio e isonomia, ao passo que, na plataforma, o algoritmo é proprietário, opaco e unilateralmente alterável, definindo preços, rotas e prioridades sem transparência (Leme, 2025; Barros, 2026). A escala eletrônica portuária mostra que é juridicamente possível submeter a distribuição algorítmica de trabalho a parâmetros de transparência e segurança.

Viabilidade da negociação coletiva sem sindicalismo formal

O Art.9º da Constituição assegura o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses a defender; o Art.8º consagra a liberdade sindical. Diz a Constituição que tais direitos são dos trabalhadores, mas não exclusivamente dos empregados. Ou seja, a titularidade do direito coletivo não está condicionada ao reconhecimento do vínculo de emprego, como demonstra o próprio trabalhador avulso, que exerce direito coletivo sem ser empregado (Carelli; Carelli, 2020; Milhorato; Macatrozzo, 2024). Tampouco se vincula o direito de greve à existência de sindicato reconhecido. Esse é o fundamento que sustenta a legitimidade jurídica das greves digitais, mesmo na ausência de enquadramento sindical formal.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Nisto, a experiência portuária oferece um repertório precioso e pouco explorado. A legislação do setor portuário não apenas convive com a greve: ela a antecipa e a disciplina. A Lei 14.047/2020 prevê expressamente o que está autorizado aos operadores portuários fazer em hipóteses de greve, de movimento de paralisação ou de operação-padrão dos trabalhadores, autorizando contratação contingente com vínculo por prazo determinado quando a ação coletiva resulte no não atendimento imediato das requisições. As atividades portuárias, ademais, são tratadas como essenciais. Vê-se que o ordenamento construiu, para uma categoria de trabalhadores sob demanda, todo um aparato de tratamento da ação coletiva, como reconhecimento da greve, parâmetros de continuidade do serviço essencial e canais de negociação. É precisamente esse aparato que falta às plataformas (Oliveira, 2025).

Das soluções portuárias, a negociação coletiva é a mais imediatamente aproveitável e a mais urgente. No porto, prazos de pagamento, intervalos e condições de trabalho são definidos por convenção coletiva entre entidades sindicais e operadores, conforme a Lei 9.719/1998. Transpor essa lógica para as plataformas significaria estabelecer, por negociação, um piso por jornada ou por tarefa, um teto para as taxas de intermediação, regras de transparência algorítmica e mecanismos de revisão de bloqueios. O obstáculo não é conceitual, mas estrutural: falta, do lado dos trabalhadores, o sujeito coletivo legitimado a negociar e, do lado das plataformas, a disposição (ou a obrigação) de negociar. O impasse do Projeto de Lei Complementar (PLP) 152/2025, travado porque as plataformas recusam reivindicações centrais como o valor mínimo por corrida e o teto das taxas, é a expressão legislativa desse bloqueio (Barros, 2026). Tecnicamente, como se observou, não seria complicado estabelecer por negociação com entidades representativas uma remuneração básica por jornada, com adicionais proporcionais ao tempo efetivamente trabalhado. Para isto, o modelo portuário mostra o caminho (Barros, 2026).

Há, ainda, modelos comparados que confirmam a viabilidade. No Uruguai, a Lei 20396 e o Decreto 145/025 disciplinaram o trabalho em plataformas prevendo, para todos os trabalhadores e independentemente de serem empregados, normas sobre proteção de dados, reputação digital, transparência algorítmica e, expressamente, no artigo 19 da referida lei, negociação coletiva como direito de todo trabalhador, inclusive contrariando outras leis uruguaias que exigem que a negociação seja por representação sindical (Leme, 2025; Salsamendi, 2025). A Diretiva (UE) 2024/2831 caminhou em sentido análogo, ao estabelecer presunção de vínculo e disciplinar a gestão algorítmica nas plataformas. E a Organização Internacional do Trabalho publicou, neste junho de 2026, a Convenção 193, específica sobre o trabalho em plataformas, a balizar a regulação global e a reconhecer o direito de negociação coletiva como transversal a

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

empregados e autônomos (Leme, 2025; ILO, 2026). A viabilidade jurídica da negociação coletiva sem enquadramento sindical clássico, portanto, não é especulação: é tendência normativa consolidada no direito comparado e no direito internacional do trabalho.

A viabilidade, porém, esbarra numa peculiaridade do trabalho plataformizado que o distingue do portuário e que, por isso, não pode ser subestimada: a dispersão dos trabalhadores e a fluidez de suas fronteiras. Um mesmo trabalhador atua simultaneamente em várias plataformas, em diferentes ramos, como transporte e entrega, sem unidade de categoria evidente, o que dificulta a definição do âmbito de representação e do sujeito coletivo (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020; Zipperer, 2020). A Lei 45/2018 portuguesa expôs essa dificuldade: ao mesmo tempo em que limita a jornada "independentemente do número de plataformas" (Artigo 13.º, 1), não resolve como aferir o tempo somado entre elas (Zipperer, 2020). Definir quem representa quem, e em que unidade de negociação, é tarefa que o modelo portuário, assentado em categoria territorializada e estável, não resolve por mera analogia.

A assimetria crítica: a sindicalização basta?

Toda a construção argumentativa até aqui defende oferecer aos trabalhadores de plataforma adequados instrumentos coletivos de negociação e de luta, como sindicato, greve e negociação. Porém, pensar que isto basta merece um olhar deliberadamente incrédulo, porque a assimetria entre trabalhador e plataforma é de natureza distinta da assimetria clássica entre trabalhador e empregador e, pelas tantas razões já apresentadas, não é integralmente superável pelos instrumentos coletivos tradicionais.

A assimetria fundante do Direito do Trabalho é econômica: o trabalhador, destituído dos meios de produção, submete-se a quem os detém. O sindicato nasceu como resposta a essa assimetria, convertendo a soma de fraquezas individuais em força coletiva; a ação sindical, mais do que a lei estatal, dirige o Direito Coletivo do Trabalho (Martinez, 2024). Contra um empregador industrial, a greve funciona porque interrompe a produção e impõe custo imediato ao capital. A questão é saber se esse mesmo mecanismo conserva eficácia contra uma plataforma global.

As *big techs* detêm três formas de poder que o empregador clássico não detinha, ao menos em tal grau. A primeira é o poder financeiro: são corporações transnacionais com capitalização que supera o produto de muitos países, capazes de absorver perdas prolongadas e de sustentar guerras de atrito que esgotariam qualquer fundo de greve (Feldmann, 2024; Milhorato; Macatrozzo, 2024). A segunda é o poder computacional e algorítmico: a plataforma controla a infraestrutura que distribui o trabalho, pode reconfigurar unilateralmente regras de precificação e priorização, substituir trabalhadores mobilizados por outros em segundos e até

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

antecipar mobilizações pela análise de padrões de conexão (Adams-Prassl, 2018; Carelli; Andrade, 2022; Silva, 2023). A terceira, e mais profunda, é o poder informacional: a plataforma é proprietária dos dados ao saber com exclusividade quem são os clientes, quais as rotas, qual a reputação de cada trabalhador; essa posse converte-se em controle sobre a clientela e sobre o próprio valor de mercado do trabalhador, que não pode sequer entregar um cartão ao passageiro (Zipperer, 2020; Leme, 2025).

Diante desse poder, a sindicalização é necessária, mas insuficiente. Necessária porque, sem sujeito coletivo, não há sequer interlocutor para a negociação, o que esvazia jurídica e organizativamente a greve (Martinez, 2024). Insuficiente, porque o poder que um sindicato proporciona pressupõe um adversário ancorado num território, dependente de uma força de trabalho específica e vulnerável à interrupção da produção, o que não se aplica a plataformas transnacionais, delocalizadas e algoritmicamente flexíveis. Basta à plataforma operar a partir de outro país, fora do alcance das normas nacionais, para esvaziar a um só tempo a negociação e a fiscalização (Zipperer, 2020). A reputação digital, que constitui o maior capital do trabalhador no mundo digital, permanece sob controle da empresa; falta regulação específica que imponha sua transferibilidade (Zipperer, 2020).

Daí a conclusão deste tópico: a equiparação de poder não se resolve apenas no eixo da liberdade sindical. Ela exige um segundo eixo, de natureza regulatória e estrutural, que ataque diretamente as fontes da assimetria, como transparência algorítmica obrigatória, portabilidade e propriedade dos dados reputacionais, limites às taxas de intermediação, vedação a alterações unilaterais dos critérios de pagamento e responsabilização transnacional das plataformas (Zipperer, 2020; Leme, 2025). Sem esse segundo eixo, a sindicalização corre o risco de organizar trabalhadores para uma negociação cujas cartas decisivas continuam todas na mão da plataforma. Especialistas há muito defendem que a autonomia real pressupõe domínio sobre o próprio negócio, ou seja, sobre preço, clientela, critérios de pagamento e modo de prestação; porém, nenhum desses elementos se conquista apenas com carteira de sindicalizado (Leme, 2025).

O papel do Estado

Se a sindicalização é necessária, mas insuficiente, e se a assimetria possui uma dimensão estrutural que escapa à negociação privada, então, o papel do Estado torna-se decisivo, tendo natureza dupla. De um lado, cabe-lhe a função clássica de reconhecer e garantir os direitos coletivos, como assegurar a liberdade de organização dos trabalhadores de plataforma, proteger o exercício da greve digital e criar o ambiente jurídico em que a negociação

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

coletiva possa ocorrer entre interlocutores legítimos (Carvalho, 2022). A história portuária ensina que a estrutura coletiva não brotou espontaneamente: foi a lei que impôs o OGMO, que definiu a intermediação e que estabeleceu a isonomia constitucional do avulso, conferindo moldura ao que a luta social reivindicava (Pinheiro, 2013; Milhorato; Macatrozzo, 2024). Neste sentido, o Estado é o garante do Direito Coletivo do Trabalho.

Porém, de outro lado, há uma função específica do Estado que o caso das plataformas impõe e que a negociação coletiva, sozinha, não pode cumprir: regular as fontes estruturais da assimetria. Aspectos como transparência dos algoritmos, propriedade e portabilidade dos dados, responsabilização de empresas que operam a partir do exterior, definição de pisos remuneratórios e tetos de intermediação dizem respeito à ordem pública e à própria viabilidade da concorrência leal; por isso, não podem ficar ao sabor da correlação de forças entre partes radicalmente desiguais (Zipperer, 2020; Leme, 2025). É o Estado que pode e deve impor a portabilidade reputacional, exigir a auditabilidade do algoritmo e estabelecer responsabilização transnacional. Sem estes instrumentos, a negociação coletiva opera no vazio.

No entanto, a forma dessa intervenção não deve engessar a realidade plural do setor. A experiência sugere que não cabe ao legislador enquadrar modelos de negócio heterogêneos em um regramento rígido: há plataformas que contratam por CLT, há as que não cobram taxa por corrida, enfim, há multiplicidade de arranjos entre autonomia e subordinação (Leme, 2025). A inspiração uruguaia e da Convenção 193 da OIT, de um núcleo comum de direitos aplicável a todos os trabalhadores de plataforma, somado a disposições específicas conforme o grau de dependência, oferece um caminho mais aderente à realidade do que a falsa escolha entre reconhecer o vínculo pleno ou negar toda proteção (Leme, 2025).

O Estado brasileiro, ademais, dispõe de repertório próprio para isso: por força do Art.7º, XXXIV, da Constituição, o regime do avulso já permite estender direitos sem reconhecer emprego, podendo ser mobilizado por analogia enquanto não houver regulação específica (Borges, 2024; Milhorato; Macatrozzo, 2024). A jurisprudência tem oscilado, ora reconhecendo subordinação estrutural e vínculo, ora classificando o trabalhador como avulso (Barros, 2026). Porém, o Supremo Tribunal Federal, com repercussão geral reconhecida no Tema 1291, ainda decidirá a controvérsia (Milhorato; Macatrozzo, 2024), lembrando que o caso foi retirado de pauta no fim deste junho de 2026 em função da publicação da Convenção 193 da OIT dias antes (Gercina, 2026). Essa indefinição reforça a urgência de uma intervenção, legislativa ou judicial, que ofereça segurança jurídica a trabalhadores e empresas.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo partiu de uma espécie de paradoxo: a existência de greves digitais sem sujeito coletivo formalmente reconhecido. A partir daí, propôs enfrentá-lo mobilizando o arcabouço normativo e institucional do trabalho portuário avulso como repertório comparativo. O percurso autoriza uma conclusão ambivalente.

Um de seus valores é positivo: o arcabouço já existente é um ponto de partida real e valioso. O regime portuário prova que é juridicamente possível dissociar proteção trabalhista de vínculo de emprego (Milhorato; Macatrozzo, 2024) e que um intermediário pode realizar a gestão da mão de obra e dos custos da proteção (Borges, 2024). Também prova que, conforme o arcabouço legal já apresentado, a distribuição de trabalho por sistema eletrônico pode submeter-se a parâmetros públicos de transparência e isonomia; que a negociação coletiva pode reger as condições de trabalho de uma categoria sob demanda; e que o ordenamento já sabe disciplinar a greve e a paralisação de trabalhadores não empregados. Estes são elementos aproveitáveis; sua existência desmente a alegação de que regular o trabalho de plataforma exigiria criar tudo do nada (Carelli; Carelli, 2020; Barros, 2026).

O outro valor é cautelar: as lacunas remanescentes são consideráveis. Permanece pendente a constituição do sujeito coletivo, ou seja, quem representa trabalhadores dispersos, multiplataforma, sem categoria territorializada (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020; Zipperer, 2020). Permanece a ausência de uma entidade gestora de natureza protetiva, porque a plataforma não é OGMO: tem fins lucrativos e produz a assimetria que o OGMO tenta neutralizar (Oliveira, 2016; Oliveira; Carelli; Grillo, 2020). Permanece, mais que tudo, a assimetria de poder financeiro, computacional e informacional, que a sindicalização, isoladamente, não equipara, e que exige regulação própria, com transparência algorítmica, com propriedade e portabilidade dos dados, com tetos de intermediação e com responsabilização transnacional (Zipperer, 2020; Leme, 2025). E permanece a indefinição jurisprudencial e legislativa, à espera tanto do julgamento do Tema 1291 pelo Supremo ante a convenção da OIT quanto de um marco legal coerente (Milhorato; Macatrozzo, 2024; Leme, 2025).

O trabalho portuário avulso, com mais de um século de história e décadas de regime jurídico consolidado, está aí para demonstrar que é possível conciliar o desejo de autonomia com o respeito a direitos fundamentais, inclusive coletivos (Barros, 2026). Mas está aí também para advertir, pelo episódio do PL 733/2025, que regimes de proteção coletiva podem ser desmontados em direção à precarização das plataformas, e não o contrário (Oliveira, 2025). O sentido civilizatório do percurso dependerá de uma escolha política: usar o arcabouço portuário

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

como fundação sobre a qual se erga a proteção do trabalho plataformizado, ou deixar que a lógica das plataformas destrua também as proteções que os portuários avulsos tanto custaram a conquistar. As greves digitais já anunciaram que há trabalhadores reconhecendo a importância da ação coletiva. Cabe ao Direito e ao Estado decidir se lhe darão suporte ou se a deixarão em assimétrico desamparo.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**: individuo y sociedad, v.18, n.3, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol18-Issue3-fulltext-1674. Acesso em: 25 jun.2026.

ADAMS-PRASSL, Jeremias. **Humans as a service**: the promise and perils of work in the gig economy. Oxford: Oxford University Press, 2018. Disponível em: https://academic.oup.com/book/26367. Acesso em: 25 jun.2026.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Disponível em: https://shorturl.at/059aj. Acesso em: 25 jun.2026.

ARAÚJO, Silvia Maria de. Da precarização do trabalhador portuário avulso a uma teoria da precariedade do trabalho. **Sociedade e Estado**, v.28, n.3, p.565-586, set./dez.2013. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0102-69922013000300006. Acesso em: 25 jun.2026.

BARROS, Carlos Juliano. Motorista de Uber e estivador são mais parecidos do que você pensa. **UOL Economia**, 7 abr.2026. Disponível em: https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2026/04/07/motorista-de-uber-e-estivador-de-porto-sao-mais-parecidos-do-que-voce-pensa.htm. Acesso em: 25 jun.2026.

BARROS, Thiago Pereira de. As reverberações do neoliberalismo aos portos e trabalhadores portuários no Brasil: reflexões preliminares. **Revista Sapiência**: Sociedade, Saberes e Práticas Educacionais, v.7, n.4, p.35-53, dez.2018. Disponível em: https://www.revista.ueg.br/index.php/sapiencia/pt_BR/article/view/8244. Acesso em: 25 jun.2026.

BOMFIM, Rosildo da Luz. A plataformização do trabalho subordinado e a zona cinzenta entre autonomia e subordinação. **Captura Críptica**, v.9, n.1, p.142-163, 2020. Disponível em: https://ojs.sites.ufsc.br/index.php/capturacriptica/article/view/4661. Acesso em: 25 jun.2026.

BORGES, Thiago Maciel. Os aplicativos como gestores de mão de obra e a efetivação da proteção social aos trabalhadores por meio da aplicação da legislação portuária. **Revista Acadêmica do Curso de Graduação em Direito da UFSC**, v.7, n.2, p.403-422, 2024. Disponível em: https://ojs.sites.ufsc.br/index.php/avant/article/view/7350. Acesso em: 25 jun.2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 733/2025**. Dispõe sobre o Sistema Portuário Brasileiro, regula a exploração dos portos, as atividades de operação portuária, o trabalho

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

portuário e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em: https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2485830. Acesso em: 25 jun.2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar 152/2025**. Regula os serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros e de coleta e entrega de bens prestados pelas empresas operadoras de plataforma digital. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em: https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2537739. Acesso em: 25 jun.2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jun.2026.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Diário Oficial da União, 9 ago.1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 25 jun.2026.

BRASIL. **Lei 8.630**, de 25 de fevereiro de 1993. Dispõe sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 26 fev.1993. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8630.htm. Acesso em: 25 jun.2026.

BRASIL. **Lei 9.719**, de 27 de novembro de 1998. Dispõe sobre normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário, institui multas pela inobservância de seus preceitos, e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 30 nov.1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9719.htm. Acesso em: 25 jun.2026.

BRASIL. **Lei 12.023**, de 27 de agosto de 2009. Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso. Brasília: Diário Oficial da União, 2 set.2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12023.htm. Acesso em: 25 jun.2026.

BRASIL. **Lei 12.815**, de 5 de junho de 2013. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários [...] e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 5 jun.2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12815.htm. Acesso em: 25 jun.2026.

BRASIL. **Lei 14.047**, de 24 de agosto de 2020. Dispõe sobre medidas temporárias para enfrentamento da pandemia da Covid-19 no âmbito do setor portuário e altera, entre outras, as Leis 9.719/1998 e 7.783/1989. Brasília: Diário Oficial da União, 25 ago.2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14047.htm. Acesso em: 25 jun.2026.

BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Notícias. **Decisão reconhece motorista de aplicativo como trabalhador avulso digital**, 31 mar.2026. Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/decisao-reconhece-motorista-de-aplicativo-como-trabalhador-avulso-digital. Acesso em: 25 jun.2026.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; ANDRADE, Maysa Santos de. Sujeição e servidão no trabalho em plataformas digitais de transporte: um estudo de caso no Rio de Janeiro. **Caderno CRH**, v.35, p.1-16, e022042, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.42629. Acesso em: 25 jun.2026.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CARELLI, Bianca Neves Bomfim. A zona cinzenta do trabalho e emprego, trabalhadores sob demanda em plataformas digitais e trabalhadores portuários avulsos: direitos trabalhistas além da relação de emprego. **Contracampo**, v.39, n.2, p.28-41, ago./nov.2020. Disponível em: https://doi.org/10.22409/contracampo.v0i0.38553. Acesso em: 25 jun.2026.

CARVALHO, Aurea Maria de. **O valor social do trabalho e as plataformas digitais**. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/39311. Acesso em: 25 jun.2026.

CARVALHO, Felipe Santos Estrela de; PEREIRA, Súllivan dos Santos; SEPÚLVEDA Sobrinho, Gabriela. **#BrequeDosApps e a organização coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, v.3, p.1-29, 2020. Disponível em: https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/85. Acesso em: 25 jun.2026.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. **ILO Working Papers:** Conditions of Work and Employment Series, n.71, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/media/430896/download. Acesso em: 25 jun.2026.

FELDMANN, Paulo. O assombroso poder das *big tech*s na economia e na política dos países. **Jornal da USP**, 24 abr.2024. Disponível em: https://jornal.usp.br/?p=748347. Acesso em: 25 jun.2026.

GERCINA, Cristiane. Convenção da OIT sobre trabalho por apps deve influenciar julgamento da uberização; entenda. **Folha de S.Paulo**, 24 jun.2026. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2026/06/stf-julga-se-ha-vinculo-de-emprego-na-uberizacao-entenda-o-que-sera-decidido-e-o-que-pode-mudar-na-justica.shtml. Acesso em: 25 jun.2026.

ILO. International Labour Organization. **C193 – Decent Work in the Platform Economy**. 15 jun.2026. Disponível em: https://www.ilo.org/resource/record-decisions/convention-concerning-decent-work-platform-economy-2026. Acesso em: 25 jun.2026.

LEITE, Renato de Pádua; SILVA Junior, José Carlos Lopes. Contratação de trabalhador portuário a vínculo empregatício à luz do artigo 41, § 1º da Lei 12.815/2013: quais as suas implicações no mundo jurídico? **Revista Aracê**, v.8, n.6, 2026. Disponível em: https://doi.org/10.56238/arev8n6-011. Acesso em: 25 jun.2026.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Regulação do trabalho plataformizado: mosaico de possibilidades. **Consultor Jurídico**, 14 out.2025. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2025-out-14/regulacao-do-trabalho-plataformizado-mosaico-de-possibilidades. Acesso em: 25 jun.2026.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

MARINHO, Nahyara Estevam. Trabalhadores portuários avulsos e a ressignificação de seus sindicatos. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 19., 2019, Florianópolis. **Anais** [...]. Florianópolis: UFSC, 2019. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/46871. Acesso em: 25 jun.2026.

MARTINEZ, Luciano. A liberdade sindical organizacional dos trabalhadores avulsos portuários diante da competência exclusiva do OGMO: quais são os limites residuais para a atuação sindical? **Direito Unifacs**: debate virtual, n.288, 2024. Disponível em: https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/8911. Acesso em: 25 jun.2026.

MILHORATO, Bruno; MACATROZZO, Amanda Moulin. "Uberizado", o novo trabalhador avulso. **Migalhas**, 23 set. 2024. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/415800/uberizado--o-novo-trabalhador-avulso. Acesso em: 25 jun.2026.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Direito e Praxis**, v.11, n.4, p.2609-2634, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080. Acesso em: 25 jun.2026.

OLIVEIRA Junior, Juarez Peixoto de. A uberização do trabalho portuário no Brasil: análise jurídico-crítica do PL 733/2025 e o desmonte do OGMO como regime de proteção coletiva. **Jusbrasil**, 15 maio 2025. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-uberizacao-do-trabalho-portuario-no-brasil/3772367433. Acesso em: 25 jun.2026.

OLIVEIRA Júnior, Rogério. **O papel do órgão gestor de mão de obra na gestão dos trabalhadores avulsos e na multifuncionalidade à luz da lei 12.815/2013**. 2016. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2016. Disponível em: http://repositorio.furg.br/handle/1/7464. Acesso em: 25 jun.2026.

PINHEIRO, Thyelle da Silva. **A seleção pública de trabalhadores portuários avulsos do porto de Rio Grande**: hipótese de aplicação prática da diretriz de modernização portuária. 2013. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2013. Disponível em: https://repositorio.furg.br/handle/1/7220. Acesso em: 25 jun.2026.

PORTUGAL. **Lei 45/2018**, de 10 de agosto. Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica. Diário da República, Lisboa, n.154, Série I, 10 ago.2018. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/45-2018-115991688. Acesso em: 25 jun.2026.

QUADROS, Daniela Ribeiro Caldellas. **Aspectos legais e regulatórios do trabalho portuário**. Brasília: Agência Nacional de Transportes Aquaviários, 2022.
Disponível em: https://www.gov.br/antaq/pt-br/noticias/2022/daniela-ribeiro-caldellas-quadros-artigo.pdf. Acesso em: 25 jun.2026.

SALSAMENDI, Gabriel. Ley 20.396 y decreto 145/025. Trabajadores que se desempeñan para plataformas digitales en el reparto de bienes y transporte de persona. **Derecho Laboral**: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, v.68, n.298, p.613-627, abr./jun.2025. Disponível em: https://doi.org/10.59709/DER.LAB.2025.298.2. Acesso em: 25 jun.2026.

SILVA, Isabela Cristina. **O discurso manipulatório das plataformas digitais e os efeitos objetivos e subjetivos na relação de emprego**. 2023. Monografia (Graduação em Direito) – Centro Universitário de Formiga, Formiga, 2023. Disponível em:

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

https://repositorioinstitucional.uniformg.edu.br/xmlui/handle/123456789/854. Acesso em: 25 jun.2026.

UNIÃO Europeia. **Diretiva (UE) 2024/2831** do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais. Jornal Oficial da União Europeia, Luxemburgo, L 2831, 23 out.2024. Disponível em: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj. Acesso em: 25 jun.2026.

URUGUAY. **Decreto 145/025**, de 8 de julho de 2025. Reglamentación de la Ley 20.396, por la que se establecen los "niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales". Diario Oficial, Montevideo, n.31.709, p.39-40, 14 jul.2025. Disponível em: https://www.impo.com.uy/bases/decretos/145-2025. Acesso em: 25 jun.2026.

URUGUAY. **Ley 20396**, de 13 de fevereiro de 2025. Establecer niveles mínimos de protección para los trabajadores que desarrollen tareas mediante plataformas digitales, asegurando condiciones de trabajo justas, decentes y seguras. Diario Oficial, Montevideo, n.31.614, p.14-16, 18 fev.2025. Disponível em: https://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/20396-2025. Acesso em: 25 jun.2026.

ZIPPERER, André Gonçalves. A regulação portuguesa sobre serviços de transporte de passageiros via plataformas digitais: breves comentários sobre a Lei 45/2018. **Cielo Laboral**, 4 mar.2020. Disponível em: https://www.cielolaboral.com/2020/03/04/a-regulacao-portuguesa-sobre-servicos-de-transporte-de-passageiros-via-plataformas-digitais-breves-comentarios-sobre-a-lei-45-2018. Acesso em: 25 jun.2026.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.