



NOTA TÉCNICA SOBRE O PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N. 12/2024

1) RELATÓRIO

Trata-se de Projeto de Lei Complementar n. 12, de 2024, apresentado pelo Poder Executivo, cuja ementa é: “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”. O PLP foi enviado em caráter de urgência ao Congresso Nacional.

O Projeto de Lei Complementar possui dezoito artigos. No primeiro, estabelece o seu objetivo. O segundo apresenta o conceito de empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros. O terceiro trata da caracterização do trabalhador que realiza atividade de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, prevê período máximo de conexão e estabelece a forma de representação desses trabalhadores. O quarto aborda a negociação coletiva. O quinto apresenta um rol de práticas possíveis de serem adotadas pelas empresas sem que ocorra a caracterização do vínculo empregatício. O sexto aborda a forma de exclusão dos trabalhadores da plataforma. O sétimo elenca um rol de princípios que devem ser observados pelas empresas. O oitavo trata do conteúdo do princípio da transparência. O nono estabelece o formato da remuneração mínima dos trabalhadores. O décimo aborda o enquadramento previdenciário desses trabalhadores. O décimo primeiro inclui dispositivos na Lei n. 8.212/91. O décimo segundo trata do dever de diligência das empresas. O décimo terceiro indica a possibilidade de celebração de convênio pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. O décimo quarto aborda a atividade de fiscalização pelas referidas Secretarias. O décimo quinto indica as penalidades aplicáveis às empresas pelo descumprimento da lei. O décimo sétimo trata da impossibilidade de enquadrar o trabalhador como microempreendedor individual (MEI). O artigo décimo oitavo aborda a vigência da lei.

O caráter de urgência foi retirado em 12/04/2024.

O Projeto passará pelas Comissões de Indústria, Comércio e Serviços, de Trabalho e de Constituição e Justiça e de Cidadania, passando a tramitar em regime de prioridade, conforme despacho datado de 16/04/2024 do Excelentíssimo do Senhor Presidente da Câmara dos Deputados Arthur Lira.

É o relatório.

2) ANÁLISE DO MÉRITO



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

O Projeto de Lei Complementar n. 12/2024 apresenta questões estruturais que merecem atenção por trazer conceitos fundantes a respeito da atividade do motorista que atua por meio de plataformas digitais que se dissociam da realidade verificada no mundo dos fatos.

2.1) Empresas como intermediárias e não como transportadoras de pessoas - repercussões trabalhistas, tributárias e do consumidor

A primeira questão relacionada a esse tema está na definição das empresas proprietárias das plataformas digitais. O art. 2º prevê o seguinte: “Para fins do disposto nesta Lei Complementar, considera-se empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros a pessoa jurídica que administra aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede e oferece seus serviços de intermediação de viagens a usuários e a trabalhadores previamente cadastrados”. Ou seja, a empresa é caracterizada como mera intermediária.

Contudo, esse entendimento parte de uma premissa equivocada: a de que as plataformas digitais apenas aproximam motoristas e pessoas buscando transporte. A caracterização dessas empresas dessa forma enseja prejuízo para a sua responsabilização na seara trabalhista, tributária e do consumidor

Devemos olhar para a substância do que essas empresas realmente fazem, que é o transporte de passageiros. Ninguém abre o telefone celular e acessa o aplicativo dessas empresas procurando por um motorista específico – até porque não existe essa opção. O que os clientes buscam é a prestação do serviço de transporte – o que é oferecido pela empresa.

As empresas proprietárias de plataformas digitais de transporte de passageiros mais conhecidas no mercado já foram objeto de investigações e ações civis públicas propostas pelo Ministério Público do Trabalho. Por ocasião desta atuação, verificou-se que elas, quando do pedido de registro de marca no Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI) se autodeclaram como empresas de transporte.

Neste sentido, é importante ressaltar que o registro da marca no INPI garante ao seu proprietário o direito de uso exclusivo em todo o território nacional e assegura legalmente o direito de explorar e usufruir os benefícios gerados por sua invenção/atividade. A Lei 9.279/96 que regula o registro de marcas, estabelece, inclusive, como requisito que a empresa realize a atividade para a qual pretende o registro, nos termos do art. 128:

Art. 128. Podem requerer registro de marca as pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou de direito privado.

§ 1º As pessoas de direito privado só podem requerer registro de marca relativo à atividade que exerçam efetiva e licitamente, de modo direto ou através de empresas que controlem direta ou



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

indiretamente, declarando, no próprio requerimento, esta condição, sob as penas da lei.

Logo, pelo teor do PLP 12/2024 pode-se ter uma situação anômala: sob a perspectiva dele a empresa teria determinada atividade, mas para os fins de registro de marca a empresa teria outra atividade. Isto traria insegurança jurídica e prejuízos na seara trabalhista, tributária e do consumidor.

Prosseguindo, a definição da empresa proprietária de plataforma digital de transporte de pessoas como mera intermediária também desnatura a realidade e a lógica jurídicas pelos motivos a seguir delineados.

Com efeito, o direito de se transportar de um ponto ao outro no espaço com segurança é um direito fundamental social (CF, art. 6º, caput) e o transporte de pessoas é uma atividade de relevância pública e interesse social de caráter essencial. Tanto que compete à União Federal instituir as diretrizes gerais para o transporte urbano de pessoas e legislar, privativamente, sobre transporte e trânsito (CF, art. 21, XX e 22, IX e XI). Não se trata, portanto, de uma atividade econômica de cunho estritamente privado, tendo em vista sua dimensão social a exigir a intervenção e regulação do Estado. A autonomia privada aqui cede passo ao interesse maior da sociedade.

Nesse contexto, o transporte coletivo de pessoas é um serviço público. Na atual quadra do Direito Administrativo, o Estado pode prestar direta ou indiretamente o serviço público de transporte de pessoas ou delegar sua prestação à iniciativa privada, permanecendo, entretanto, com os poderes administrativos normativo, de polícia, de fiscalização e de regulação do mercado, visando atingir o interesse público primário. No caso do transporte coletivo de pessoas, os Municípios detêm a competência para organizar e prestar, direta ou sob o regime de concessão ou permissão, tal serviço público essencial (CF, art. 30, V).

Por sua vez, o transporte urbano individual remunerado de pessoas também é considerado pelo Estado uma atividade econômica essencial de relevante interesse social. Por este motivo, esta modalidade de transporte incumbia, tradicionalmente, aos taxistas, por meio de outorga do Poder Público por permissão, desde que satisfeitos os requisitos exigidos pela legislação municipal.

Já a Lei n. 12.587/2012, que instituiu as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, define o transporte remunerado privado individual de passageiros estabelecendo: “o serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede” (art. 4º, X).

Ou seja, além dos taxistas, que já tinham autorização do Poder Público para realizarem o transporte urbano individual remunerado de pessoas, as



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

empresas proprietárias de plataformas digitais de transporte de passageiros passaram a ter o mesmo tipo de autorização a partir da lei acima mencionada. Logo, quem detém autorização para transportar as pessoas é a empresa proprietária da plataforma digital de transporte de passageiros e não o motorista nela cadastrado. Aliás, isto fica claro na seguinte situação: se um motorista cadastrado não estiver com o aplicativo ligado ele não pode transportar pessoas, pois ele não tem autorização para realizar tal transporte. Mas se tiver um passageiro que pediu a corrida por meio do aplicativo, daí, então, estará inserido no contexto da mencionada Lei n. 12.587/2012, não incorrendo em ilicitude. Fica claro, portanto, que quem tem a autorização para o transporte é a empresa e não o motorista. E quem tem tal autorização é uma empresa de transporte e não uma mera intermediária.

Como dito, a definição do tipo de atividade exercida pelas empresas como mera intermediárias e não como transporte é que o PLP 12/2024 não aborda consequências tributárias e consumeristas desta opção legislativa.

Com efeito, a tributação de empresas de transporte é maior do que empresas que apenas realizam intermediação. Ou seja, tal opção legislativa pode representar renúncia a receitas que poderiam ser utilizados pelo Estado na implementação de políticas públicas.

No que tange ao Direito do Consumidor, a prevalecer o conceito trazido no PLP 12/2024, eventual falha no serviço de transporte será imputada ao motorista e não à empresa proprietária da plataforma digital de transporte, o que pode trazer sérios prejuízos aos consumidores, eis que os motoristas tenderão a não ter recursos para suportar eventuais ações de responsabilização pelas falhas nos serviços.

Nesse aspecto, a qualificação jurídica de plataformas deve se distanciar da maneira como elas querem parecer ser (meros portais intermediadores sem nenhuma ingerência nas relações) e se basear no que realmente são (fornecedoras integrantes da rede de fornecimento/empregadoras).

Há de se destacar que a Lei 9.069/1998 dispõe acerca do uso de softwares, de modo que, entendidas as plataformas como softwares, seu uso deveria ser possibilitado à distribuição mediante licença de uso, a qual se presume onerosa pelo motivo de que está no âmago da atividade empresarial a busca pelo lucro. Desse modo, a receita de uma plataforma deveria ser o recebimento dos royalties e publicidade, o que se distancia da realidade dos aplicativos de transporte, os quais lucram diretamente sobre o trabalho prestado pelos trabalhadores, mediante retenção de percentual do valor pago pelo consumidor do serviço, muitas vezes sequer informando ao trabalhador o efetivo percentual de retenção.

Além disso, entender que essas plataformas digitais são meras intermediárias e não empresas de transporte coloca o Brasil na contramão do



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

mundo. Há decisões judiciais nos Estados Unidos¹, Reino Unido² e União Europeia³ que caracterizam essas plataformas digitais como empresas que operam no setor de transporte de pessoas.

¹ O juiz norte-americano que tratou do caso O'Connor v. Uber destacou que a Uber não vende simplesmente *software*; vende corridas. A Uber não é mais “empresa de tecnologia” do que a Yellow Cab é “empresa de tecnologia” porque usa rádios para enviar táxis, John Deere é “empresa de tecnologia” porque usa computadores e robôs para manufaturar cortadores de grama ou Domino Sugar é “empresa de tecnologia” porque usa técnicas modernas de irrigação para fazer crescer cana-de-açúcar. De fato, muito poucas (se é que há alguma) empresas não são empresas de tecnologia se o foco é somente em como criam ou distribuem seus produtos. Se, contudo, o foco é na substância do que a empresa realmente faz (como vender corridas de táxi, cortar grama ou açúcar), é claro que a Uber é uma empresa de transporte, embora tecnologicamente sofisticada” (Tradução nossa para: “Uber is no more a “technology company” than Yellow Cab is a “technology company” because it uses CB radios to dispatch taxi cabs, John Deere is a “technology company” because it uses computers and robots to manufacture lawn mowers, or Domino Sugar is a “technology company” because it uses modern irrigation techniques to grow its sugar cane. Indeed, very few (if any) firms are *not* technology companies if one focuses solely on *how* they create or distribute their products. If, however, the focus is on the substance of what the firm actually does (e.g., sells cab rides, lawn mowers, or sugar), it is clear that Uber is most certainly a transportation company, albeit a technologically sophisticated one”). UNITED STATES DISTRICT COURT, N.D. CALIFORNIA. Douglas O'Connor, et al., Plaintiffs v. Uber Technologies, Inc., et al., Defendants. Mar. 2015. Disponível em: <https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126/export>. Acesso em: 26 out. 2022.

² O magistrado que julgou o caso Aslam e Farrar v. Uber afirmou que “em nossa opinião, é irreal negar que a Uber está nos negócios como um fornecedor de serviços de transporte. [...] Além disso, o caso dos réus aqui é, acreditamos, incompatível com o fato consensual de que a Uber comercializa uma “gama de produtos”. Alguém pode perguntar: de quem é essa gama de produtos se não da Uber? Os “produtos” falam por si mesmos: eles são uma variedade de serviços de corridas. O Sr. Aslam não oferece essa gama. Nem o Sr. Farrar ou qualquer outro motorista individualmente. O *marketing* evidentemente não é feito para o benefício de qualquer motorista individualmente. Igualmente evidente, é feito para promover o nome da Uber e para vender os seus serviços de transporte”. Acrescenta o magistrado que “a noção de que a Uber em Londres é um mosaico de 30.000 pequenos negócios relacionados por uma ‘plataforma’ comum é, para nós, francamente ridícula. Em cada caso, o ‘negócio’ consiste em um homem com um carro buscando ganhar a vida dirigindo” (Tradução nossa de: “it is, in our opinion, unreal to deny that Uber is in business as a supplier of transportation services. [...] Moreover, the Respondents’ case here is, we think, incompatible with the agreed fact that Uber markets a ‘product range’. One might ask: Whose product range is it if not Uber’s? The ‘product’ speaks for themselves: they are a variety of driving services. Mr Aslam does not offer such a range. Nor does Mr Farrar, or any other solo driver. The marketing self-evidently is not done for the benefit of any individual driver. Equally self-evidently, it is done to promote Uber’s name and ‘sell’ its transportation services” e de “The notion that Uber in London is a mosaic of 30,000 small business linked by a common ‘platform’ is to our minds faintly ridiculous. In each case, the ‘business’ consists of a man with a car seeking to make a living by driving it”). JUDICIARY. Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others – V – Uber. Oct. 2016. Disponível em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>. Acesso em: 26 out. 2022.

³ A Corte de Justiça da União Europeia decidiu, em relação à uma grande plataforma digital do setor de transporte de passageiros, que “o serviço de intermediação deve ser considerado como parte integral de um serviço geral, cujo principal componente é o serviço de transporte e, em razão disso, não deve ser classificado como “serviço de sociedade de informação” [...] mas como ‘serviço no campo do transporte’” (Tradução nossa de: “That intermediation service must thus be regarded as forming an integral part of an overall service whose main component is a transport service and, accordingly, must be classified not as ‘an information society service’ [...] but as ‘a service in the field of transport’”). COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION. Case C-434/15. Dec. 2017. Disponível em: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130dcb236077b2ccb4eac>



2.2) Caracterização do “trabalhador autônomo por plataformas”

A segunda questão estrutural que causa preocupação está na caracterização do “trabalhador autônomo por plataforma.

O art. 3º estabelece a figura do “trabalhador autônomo por plataforma” quando verificados os seguintes requisitos: a) “plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo” (caput); b) a “inexistência de qualquer relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora de aplicativo, assegurado o direito de prestar serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de mais de uma empresa operadora de aplicativo no mesmo período” (§ 1º, I); e c) “inexistência de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação de serviço” (§ 1º, II).

Ou seja, o art. 3º do PLP 12/2024 considera suficiente para a caracterização do trabalho autônomo a liberdade de escolher quando trabalhar, a ausência de exclusividade e falta de exigências a respeito de tempo mínimo à disposição.

Para que as atividades dos motoristas possam ser realizadas de forma autônoma, eles deveriam, ao menos, poder colocar o preço nas corridas, não serem punidos em caso de rejeição de ofertas de viagens, não serem excluídos da plataforma por terem avaliações abaixo das previstas pela empresa, não terem a quantidade de ofertas de trabalho e de rendimento vinculadas às notas dadas pelos clientes. Contudo, nenhuma dessas práticas serão viabilizadas pelo PLP 12/2024. Ao contrário, o projeto permitirá que as empresas continuem decidindo o preço das viagens unilateralmente, punindo motoristas que rejeitem viagens, excluindo trabalhadores que tenham avaliações baixas e determinando a remuneração e a distribuição de trabalho conforme a média de notas dadas pelos clientes aos trabalhadores, sem que isso caracterize ingerência nas atividades desenvolvidas pelos motoristas.

Não há óbice para que, na seara legislativa, o trabalho prestado para empresas proprietárias de plataformas digitais venha a ser regulamentado e preveja genuinamente as condições de autonomia para o seu desempenho pelos trabalhadores que assim o desejarem. No entanto, nos moldes previstos no PLP, as plataformas prosseguirão exercendo controle unilateral de todas as condições de trabalho, promovendo, à revelia do trabalhador, toda a gestão da mão de obra, o que é absolutamente incompatível com o trabalho verdadeiramente autônomo.



Ainda, destacamos que o PLP 12/2024 trata igualmente empresas proprietárias de plataformas digitais que podem operar de forma distinta. É possível que determinada plataforma organize a atividade de forma a conferir, efetivamente, autonomia para o motorista desenvolver o seu trabalho. Contudo, ao tratar todas de maneira idêntica, desestimula a criação de modelos de negócio que promovam o trabalho efetivamente autônomo.

Prosseguindo, é relevante apontar que a exclusividade não é uma condição para a existência do vínculo empregatício. No Brasil, prestar serviços para mais de um empregador é uma realidade comum para diversas profissões, como vigilantes, profissionais da saúde e professores. Isso jamais impediu que fossem reconhecidos como empregados.

Ainda, a liberdade de escolher quando trabalhar e a falta de exigências a respeito de tempo mínimo à disposição não impedem o reconhecimento da relação de emprego no ordenamento jurídico brasileiro. O contrato de trabalho intermitente, regulado nos arts. 443, § 3º e 452-A da CLT, prevê regras dessa natureza sem que seja descaracterizada a subordinação. Aliás, nesse ponto, convém lembrar que o contrato de trabalho intermitente é inovação introduzida pela recente Reforma Trabalhista de 2017, sob o fundamento de fazer frente às transformações trabalhistas do mundo contemporâneo, sendo perfeitamente compatível com as características do trabalho sob demanda, que estão sujeitas às variações de oferta e procura dos mais diversos segmentos econômicos das prestações de serviços

2.3) Vedação do reconhecimento da relação de emprego ainda que presentes todos os seus requisitos

A terceira questão estrutural que merece atenção por trazer conceitos que se dissociam da realidade verificada no mundo dos fatos está no impedimento do reconhecimento da relação de emprego mesmo quando presente o elemento fático-jurídico da subordinação.

O art. 5º do PLP 12/2024 autoriza a implementação das seguintes práticas pelas empresas sem que isso configure relação de emprego: “I - adoção de normas e medidas para garantir a segurança da plataforma, dos trabalhadores e dos usuários, para coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma; II - adoção de normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados por intermédio da plataforma, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma; III - utilização de sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados; IV - utilização de sistemas de avaliação de trabalhadores e de usuários; e V - oferta de cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado”.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

Admitir que a adoção dessas práticas pelas plataformas não permite caracterizar o trabalho subordinado é antiquado por enxergar as relações de trabalho com uma visão datada do século passado e incapaz de identificar as novas formas de controle viabilizadas pelo desenvolvimento da tecnologia.

A previsão do art. 5º viola uma das regras basilares que informam o Direito do Trabalho que é a de que, existindo uma relação de trabalho, presume-se que se trata de uma relação de emprego. É isto que se depreende do princípio da valorização do trabalho humano (art. 170, da CRFB), do disposto no art. 7º, caput, e inciso I, da Carta Magna e da *ratio decidendi* da ADI 1.721⁴.

Ou seja, o emprego é a regra e não a exceção. Nesse sentido, o PLP 12/2024 subverte a lógica desse ramo jurídico especializado que assegura uma vantagem jurídica como forma de mitigar uma desigualdade econômica.

Além disto, é relevante ter em vista a dinâmica de trabalho em empresas proprietárias de plataformas digitais nos setores de transporte de passageiros. Essas empresas têm amplo controle sobre o trabalho realizado, o que é viabilizado pela administração da mão de obra por meio dos algoritmos⁵.

O gerenciamento algorítmico, do ponto de vista da organização do trabalho, implica a transferência da administração da mão de obra para os algoritmos. É a automação de atividades anteriormente atribuídas a gerentes, contadores, atendentes e trabalhadores do setor de recursos humanos. Por meio da programação algorítmica ocorre, por exemplo, a distribuição de atividades entre os trabalhadores, a fixação do valor do trabalho, a indicação do tempo para realização de dada tarefa, a duração de pausas, a avaliação dos trabalhadores, a aplicação de sanções, dentre outras.

O sistema de avaliações é um dos principais instrumentos que permite o gerenciamento algorítmico. Parcela das empresas proprietárias de plataformas digitais estabelece a possibilidade de seus clientes darem notas aos trabalhadores ao término da execução da tarefa. Essa avaliação leva em conta a expectativa gerada pela empresa acerca da forma da prestação do serviço, o que influi na distribuição de trabalho e na permanência do vínculo do trabalhador. Em relação ao primeiro aspecto, ter uma avaliação média muito elevada garante atividades em localidades preferenciais. Sobre o segundo, para que seja possível continuar trabalhando para as empresas, os trabalhadores devem manter uma média alta; uma média inferior ao patamar estabelecido pela

⁴ Na ADI 1.721, que trata de questionamento à constitucionalidade do artigo 453, § 2º, da CLT, ficou claro que a relação de emprego deve ser protegida, inclusive com o posicionamento de garantia de sua continuidade, o que resultou em considerar inconstitucional o dispositivo por prever o rompimento do contrato de trabalho pela aposentadoria espontânea do trabalhador. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/>. Acesso em: 27 out. 2022.

⁵ Algoritmos são conjuntos de etapas de um processo em que o objetivo é a solução de um problema ou a execução de uma tarefa. O caminho percorrido pelo algoritmo para desempenhar a sua função é registrado para possibilitar a repetição e para instruir outras pessoas ou máquinas na realização da tarefa. A definição do conteúdo das etapas ocorre a partir de decisões tomadas pelo ser humano responsável pela programação e leva em consideração as condições materiais que informam a sua criação.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

empresa acarreta punições, que vão desde a suspensão até a exclusão definitiva do cadastro (ou seja, a dispensa).

A assiduidade dos trabalhadores tem grande influência na distribuição de trabalho. A maior parte das empresas espera que os trabalhadores aceitem as atividades que lhes são designadas quando estão conectados, sendo que a rejeição, conforme se repita, implica desde a redução do envio de tarefas até a suspensão temporária de acesso à plataforma digital. Algumas empresas estabelecem parâmetros mínimos de aceitação e de cancelamento de tarefas, sendo que a sua inobservância pelo trabalhador ocasiona a interrupção temporária do acesso à sua conta.

A análise da flexibilidade dos horários deve considerar fatores estruturais do trabalho via plataformas digitais, como a dependência econômica dos trabalhadores. Quanto maior a necessidade de realizar atividades para as plataformas para sobreviver, menor a liberdade de determinar a jornada de trabalho. Em pesquisa realizada com motoristas da Uber na cidade de São Paulo, identificou-se que 77,5% dependiam economicamente da empresa. Desse grupo, todos trabalhavam mais de 40 horas semanais, 75% trabalhavam pelo menos 6 dias na semana e um terço trabalhava mais de 60 horas na semana⁶. Estudo desenvolvido por pesquisadores da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR) com entregadores durante a pandemia apontou que a maioria trabalhava mais de 9 horas diárias em 7 dias da semana⁷.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou investigação na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua o módulo temático sobre trabalho por meio de plataformas digitais no 4º trimestre de 2022. Dentre outros temas, as análises se debruçaram sobre o tipo de dependência dos trabalhadores em relação às plataformas digitais. Para tanto, examinou quem determinava: (i) o valor a ser recebido por cada tarefa realizada ou trabalho entregue; (ii) os clientes a serem atendidos; (iii) o prazo para realização do trabalho; e (iv) a forma de recebimento do pagamento. Especificamente em relação aos motoristas plataformizados, 97,3% afirmou que a plataforma fixa o valor a ser recebido por corrida, 87,2% disse que a plataforma estabelece o cliente que o motorista deve atender, 67,2% apontou que a plataforma define o prazo para a finalização do trabalho e 82,9% indicou que a plataforma decide a forma de recebimento do pagamento⁸.

⁶ KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020, p. 135. Disponível em: <https://openaccess.blucher.com.br/article-list/9786555500295-476/list#undefined>.

⁷ ABILIO, Ludmila Costhek et al. **Condições de trabalho de entregadores via Plataforma digital durante a Covid-19**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19, p. 1-21, 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37>.

⁸ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 07 maio 2024.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

Levando em consideração que os trabalhadores plataformizados desempenham jornadas semanais mais extensas, a pesquisa examinou a influência das plataformas digitais sobre a determinação dos seus horários de trabalho. Tendo em vista somente os motoristas, 63,2% afirmou que incentivos, bônus ou promoções que mudam os preços impactam em sua jornada de trabalho, 42,3% apontou que ameaças de punições e bloqueios realizados pelas plataformas impactam os seus horários de trabalho e 29,2% disse que as plataformas interferem na definição de turnos e dias de trabalho⁹.

A remuneração dos trabalhadores é outro aspecto ligado ao gerenciamento algorítmico. Os valores das tarifas são determinados unilateralmente pelas empresas, sendo que raramente os trabalhadores são informados sobre quanto receberão antes de aceitar uma tarefa. Algumas empresas adotam o preço dinâmico, em que o valor do serviço sobe em razão do aumento de sua demanda em um determinado local. Esse mecanismo permite a coordenação de grupos de trabalhadores para responder instantaneamente às dinâmicas de mercado. A formatação do preço dinâmico é feita pelos algoritmos da empresa, sem qualquer explicação aos trabalhadores. Ainda sobre a remuneração, instituem-se promoções e bônus com o objetivo de estimular os trabalhadores a realizarem mais atividades.

As empresas também fazem categorizações de seus trabalhadores baseando-se em critérios por elas fixados. Manter um determinado desempenho que atenda às demandas empresariais, como aceitar uma certa porcentagem de trabalhos; completar um número de tarefas por hora; ficar online por uma quantidade de minutos por hora e ter uma média de avaliações muito elevada, colocam trabalhadores em um seletivo grupo que tem acesso a melhores condições de trabalho, como promoções mais frequentes, aplicação de multiplicador de ganhos e execução de tarefas mais vantajosas. Por outro lado, o não atendimento dos parâmetros determinados pelas empresas implica menos oportunidades de trabalho. Essa segmentação cria uma hierarquia entre os trabalhadores e dissemina insegurança, uma vez que os critérios de classificação são opacos e instáveis.

Em todos esses casos, as empresas fixam as regras para designar quem deve realizar determinada tarefa, indicam as situações que ensejam a imposição de alguma sanção, fixam o valor de cada atividade, ofertam bônus e promoções e asseguram vantagens para trabalhadores que atendam às suas demandas de disponibilidade. A partir de dados extraídos dos trabalhadores e consumidores e das notas dadas pelos clientes, os algoritmos processam as informações recebidas e colocam em prática as políticas das empresas.

Todas essas situações foram devidamente comprovadas em Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face da Uber. No processo 1001379-33.2021.5.02.0004, MPT e a empresa fizeram um acordo a respeito da produção de provas. Em razão disso, a Uber forneceu os dados

⁹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 07 maio 2024.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

requeridos pelo MPT para que fosse possível a análise da dinâmica do trabalho dos motoristas. Após processar e examinar as informações enviadas pela empresa, o MPT demonstrou em seu relatório de análise de dados que a Uber exerce o controle dos motoristas por meio dos seguintes mecanismos¹⁰:

- a) As notas dadas pelos clientes da Uber servem de parâmetro para a empresa distribuir ofertas de corridas para os motoristas, suspender e bloquear os trabalhadores, precificar o valor da viagem, enviar promoções, dentre outros aspectos;
- b) Quanto maior a nota do motorista, maior a quantidade de promoções recebidas;
- c) Quanto maior a nota do motorista, mais corridas são enviadas para o motorista;
- d) Quanto maior a nota do motorista, maior a remuneração média por dia de trabalho;
- e) A Uber cria estímulos para que os motoristas trabalhem nos exatos termos que ela deseja, criando campanhas de recompensas para que os trabalhadores cumpram as metas unilateralmente criadas pela empresa;
- f) As taxas de aceitação e de cancelamento das viagens afetam diretamente a quantidade de trabalho dos motoristas, sendo que a Uber distribui mais corridas para os trabalhadores que aceitam mais e cancelam menos ofertas de viagens.

Nesse sentido, percebe-se que o PLP 12/2024 trata como parte do trabalho autônomo elementos que permitem às empresas proprietárias de plataformas digitais de transporte de passageiros o controle das atividades desempenhadas pelos trabalhadores, como a fixação unilateral do preço do trabalho, a definição da remuneração de acordo com critérios que sejam exclusivamente convenientes para si, a adoção de sistemas de avaliações como mecanismo de distribuir trabalho e punir trabalhadores que não correspondam às expectativas da empresa e de seus clientes.

Ou seja, cria-se uma figura jurídica totalmente anômala: cuja prestação de serviços é dirigida e controlada por outrem (que detém o poder diretivo), portanto, com subordinação, mas sem o vínculo de emprego, criando uma exceção ao disposto nos artigos 2º, 3º, 6º e 9º da CLT. Logo, pelo teor do PLP 12/2024, para se aferir se há ou não relação de emprego não bastará verificar a presença dos seus requisitos, tendo que, complementarmente, apurar quem é o tomador deste serviço: se for uma empresa proprietária de plataforma digital de transporte de passageiros, então não haverá vínculo de emprego. Se forem outras empresas, sim. Não há uma razão lógica e nem constitucional para se oferecer este tratamento diferenciado, verificando-se, no caso, uma discriminação arbitrária e inconstitucional.

O afastamento da presunção da existência de relação de emprego na relação de trabalho entre trabalhador e empresa proprietária de plataforma digital do setor de transporte de pessoas contraria um dos princípios do Direito do

¹⁰ A sentença está disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf>.



Trabalho. Existindo autonomia, cabe à empresa fazer prova dessa situação. Considerando a dinâmica de trabalho que ocorre nessas empresas, não resta dúvida de que esse princípio deve ser ressaltado, uma vez que essas organizações econômicas possuem muito mais condições de fazer prova sobre o conteúdo das relações de trabalho do que os trabalhadores.

É fundamental que o exame das relações de trabalho via plataformas digitais seja guiado por um dos princípios mais importantes do Direito do Trabalho: a primazia da realidade. Esse princípio informa que na divergência entre o conteúdo de documentos e os fatos que efetivamente ocorrem na prática, há prevalência dos últimos. Também chamado por alguns autores de contrato-realidade, este princípio afasta as formalidades e aparências para que o Direito do Trabalho seja aplicado em conformidade com o que ocorre no mundo real dos fatos¹¹.

Portanto, entendemos que os conceitos apresentados no PLP 12/2024 são deficientes e que o tratamento de elementos de controle das atividades realizadas pelos trabalhadores como parte do trabalho autônomo contraria as regras basilares do Direito do Trabalho e não avança da melhor forma para oferecer formas de proteção social a esse grupo de trabalhadores.

2.4) Direitos do “trabalhador autônomos por plataformas”

O PLP 12/2024 prevê alguns direitos para os “trabalhadores autônomos por plataformas”. Especificamente dois desses direitos causam preocupação em razão da forma pela qual foram regulados.

O primeiro diz respeito à permissão para que os trabalhadores fiquem conectados por até 12 horas à plataforma para a realização de viagens. O § 2º do art. 3º, que trata de uma regra geral para todos os motoristas que atuam por meio de plataformas digitais, desrespeita normas constitucionais e de direitos humanos.

O art. 7º, XIII da Constituição Federal prevê que é direito do trabalhador (e não somente do empregado) a duração de jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias e quarenta e quatro semanais.

O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992, prevê em seu art. 7º, “d”, o seguinte: “Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem **o direito de toda pessoa** de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: (...) d) O descanso, o lazer, **a limitação razoável das horas de trabalho** e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados”.

¹¹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015, p. 339-361.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

O Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da Organização das Nações Unidas (ONU), ao analisar o art. 7º do referido Pacto, nos Comentários Gerais n. 23 sobre o direito a condições de trabalho equitativas e satisfatórias, apontou que a regra geral deveria ser de **oito horas diárias**¹².

No mesmo sentido, o Protocolo de San Salvador, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999, estabelece em seu art. 7º, “g”, o seguinte: “Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que **toda pessoa goze desse direito em condições justas, equitativas e satisfatórias**, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular: (...) g) **limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais**. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos”.

Ademais, qualquer preocupação com a segurança e saúde dos motoristas passa necessariamente pela limitação da jornada de trabalho dentro dos parâmetros consagrados constitucional e convencionalmente. Admitir a realização de jornadas que extrapolam demasiadamente esses limites contribui para expor ainda mais esses trabalhadores ao risco da atividade que desenvolvem.

Finalmente, apontamos que foi prevista inserção previdenciária do motorista nos arts. 10 e 11 do PLP 12/2024. Contudo, o alcance dessa medida tende a ser muito limitado.

Explicamos. O trabalhador será considerado como contribuinte individual, sendo que ele recolherá 7,5% e a empresa 20% sobre 25% do valor bruto auferido no mês. Isso ocorre pelo fato do projeto considerar que do total recebido pelo trabalhador, 3/4 é para indenizar custos decorrentes da atividade (como combustível, depreciação do veículo, etc) e 1/4 é para efetivamente remunerar o trabalho do motorista. Sendo assim, se o trabalhador recebeu R\$ 4.000,00 em um mês, ele recolherá 7,5% sobre R\$ 1.000,00 (que equivale a 1/4 dos R\$ 4.000,00), ou seja, ele recolherá R\$ 75,00 para a Previdência Social. Por outro lado, a empresa recolherá 20% sobre os R\$ 1.000,00, ou seja, pagará R\$ 200,00 para a Previdência.

Contudo, desde a aprovação da Reforma da Previdência em 2019, recolhimento feitos tendo por base valores inferiores ao salário-mínimo não são considerados no cálculo de tempo de contribuição e carência na análise de benefícios previdenciários.

¹² COMITE DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. **Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)**. Disponível em:

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdlmnsJZZVQfoUYY19kME5pOqRbao%2BukBRbHveRQH1JhhOvARU9LtsS20UvB5TZaPjXWnilxUbN6UaBO4Xxh6ITBcxArPDgEN>. Acesso em 07 maio 2024.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

No exemplo dado acima, considerando que o valor do salário-mínimo é R\$ 1.412,00, os recolhimentos desse mês não seriam considerados para calcular tempo de contribuição e para efeitos de carência de benefícios previdenciários, por o salário-de-contribuição efetivo foi R\$ 1.000,00. Ou seja, nesse caso, o trabalhador e a empresa recolherão, respectivamente, a contribuição previdenciária sem que os valores sejam efetivamente considerados como salário-contribuição para fins de cômputo previdenciário, na competência em questão.

Tendo em vista o valor atual do salário-mínimo, o motorista teria que receber, pelo menos, R\$ 5.648,00 no mês para que o seu recolhimento fosse considerado para efeitos previdenciários. Considerando que o valor mínimo por hora trabalhada é de R\$ 32,10, o motorista terá que efetivamente trabalhar por praticamente 176 horas no mês, o que equivale a uma jornada de, aproximadamente, 6 horas por dia realizando efetivamente corridas, uma vez que não se considera tempo de efetivo trabalho, para fins de remuneração, na forma do PLP, aquele tempo em que o motorista permanece à disposição da plataforma aguardando as chamadas, mas tão-somente o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino.

Em resumo: para, ao menos, se atingir o salário de contribuição no valor de um salário-mínimo, o PLP sujeitará o trabalhador a condições de trabalho sob jornadas exaustivas, o que é muito grave, seja em relação às repercussões trabalhistas, seja em relação aos riscos da atividade de transporte em si para toda a sociedade.

3) DIREITO COMPARADO E INOVAÇÕES LEGISLATIVAS

O trabalho via plataformas digitais é um fenômeno global e está disseminado em diversos países do mundo. Em razão disso, especialmente por diversas empresas atuarem em vários continentes do planeta, é relevante acompanhar como os países têm enfrentado a situação. Recentemente, Espanha, Chile, Portugal e a União Europeia aprovaram textos legais para regular o tema.

Em maio de 2021, foi publicado o Real Decreto-ley 9/2021, que promoveu mudanças no Estatuto dos Trabalhadores da Espanha¹³. Essa medida foi influenciada pela decisão do Tribunal Supremo que reconheceu a relação de emprego entre um entregador e a Glovo, a qual levou o governo a criar uma mesa de diálogo tripartite para debater como garantir direitos trabalhistas para entregadores via plataformas digitais. As alterações promovidas no Estatuto dos Trabalhadores foram duas: a) foi inserida a alínea *d* no art. 64.4, prevendo o direito da representação dos trabalhadores ser informada dos parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos e que afetam as decisões que influenciam as condições de trabalho, abrangendo o ingresso e a continuidade na empresa; e b) foi introduzida a disposição vigésima terceira,

¹³ BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. **Real Decreto-ley 9/2021**. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>. Acesso em: 24 fev. 2024.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

estabelecendo a presunção de laboralidade no âmbito das plataformas digitais de entrega que exercem o poder de organizar, dirigir e controlar, de forma direta, indireta ou implícita, por meio da gestão algorítmica, o trabalho alheio.

Em setembro de 2022 entrou em vigor no Chile a nova regulação do trabalho via plataformas digitais. Foram inseridos dispositivos no art. 152 do Código do Trabalho que criam duas categorias: “os trabalhadores de plataformas digitais dependentes” e “os trabalhadores de plataformas digitais independentes”¹⁴.

Em relação à primeira, sua caracterização ocorre com a identificação do trabalho subordinado e dependente, devendo-se aplicar a legislação trabalhista. Há previsão das seguintes regras: a) em relação à jornada, o trabalhador pode distribuir livremente o seu tempo de trabalho, respeitando o limite máximo de 10 horas diárias e 45 horas semanais, considerando o tempo à disposição (ou seja, do momento que acessa a plataforma ao instante que se desconecta); b) em relação à remuneração, considera-se o tempo efetivamente trabalhado, que não pode ser inferior ao mínimo legal, sendo que o tempo de espera é pago em 20% desse valor; c) sobre contrato de trabalho, é obrigatório colocar por escrito diversas estipulações sobre a relação entre o trabalhador e a empresa.

Em relação à segunda categoria, sua caracterização ocorre pela negativa do “trabalho de plataforma digital dependente”, sendo que a empresa deve se limitar a coordenar o contato entre o trabalhador e os usuários da plataforma. Há regras sobre: a) o conteúdo do contrato de prestação de serviços; b) os honorários dos trabalhadores e o acesso ao sistema de seguridade social; c) tempo de desconexão mínimo, que é de doze horas contínuas em um período de vinte e quatro horas; d) aviso prévio de rescisão do contrato; e e) direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ainda, existem regras previstas para ambas as categorias de trabalhadores, a saber: a) obrigação de informar sobre o serviço oferecido; b) transparência e direito à informação; c) proibição de discriminação por meio automatizados de tomada de decisões; d) capacitação dos trabalhadores; e) base de cálculo de indenizações legais; e f) direitos coletivos, como constituir organização sindical e promover negociação coletiva.

Em abril de 2023, foi promulgada a Lei n. 13/2023, que alterou uma série de disposições do Código do Trabalho¹⁵. Dentre elas, foi criado o art. 12-A, que estabeleceu a presunção da existência de um contrato de trabalho entre um trabalhador e uma empresa proprietária de plataforma digital quando se constatarem algumas das seguintes situações: a) a empresa fixa o valor da remuneração ou determina os seus limites máximos e mínimos; b) a empresa exerce o poder de direção e determina regras específicas; c) a empresa controla e supervisiona a prestação da atividade, seja em tempo real, seja por meio da

¹⁴ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. **Código del Trabajo**. Disponível em: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf. Acesso em: 24 fev. 2024.

¹⁵ DIÁRIO DA REPÚBLICA. **Lei n.º 13/2023, de 3 de abril**. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>. Acesso em: 24 fev. 2024.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

verificação da qualidade do trabalho realizado; d) a empresa restringe a autonomia do trabalhador em relação à organização do trabalho, especialmente quanto à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas; e) a empresa exerce o poder disciplinar, arrogando o direito de excluir conta dos trabalhadores; f) os equipamentos e instrumentos de trabalho são da empresa.

Comparando a legislação portuguesa com o PLP 12/2024, verificamos que as mesmas situações que, em Portugal, levariam ao entendimento acerca da existência de um contrato de trabalho, no Brasil seriam a justificativa para a classificação dos trabalhadores como autônomos. O quadro abaixo expõe esse cenário:

Código de Trabalho Português	PLP 12/2024	PLP 12/2024
Artigo 12.º-A	Art. 5º	Outros artigos
Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital		
1 - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verifiquem algumas das seguintes características:	As empresas operadoras de aplicativos ficam autorizadas a implementar as seguintes práticas, sem que isso configure relação de emprego nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:	
a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;	V - oferta de cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado.	Art. 8º O princípio da transparência a que se refere o inciso I do caput do art. 7º deve permitir que o trabalhador tenha acesso às informações sobre os critérios de oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da plataforma em linguagem clara e de simples entendimento, e também aos critérios



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

		<p>que compõem o valor de sua remuneração, por meio de relatório mensal que detalhe a soma do tempo trabalhado, a remuneração total, a remuneração específica dos serviços realizados em horários de alta demanda, o valor médio da hora trabalhada e sua comparação com a remuneração mínima estabelecida nesta Lei Complementar, nos termos do disposto em regulamento.</p>
<p>b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;</p>	<p>I - adoção de normas e medidas para garantir a segurança da plataforma, dos trabalhadores e dos usuários, para coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;</p> <p>II - adoção de normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados por intermédio da plataforma, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;</p>	<p>Art. 8º O princípio da transparência a que se refere o inciso I do caput do art. 7º deve permitir que o trabalhador tenha acesso às informações sobre os critérios de oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da plataforma em linguagem clara e de simples entendimento, e também aos critérios que compõem o valor de sua remuneração, por meio de relatório mensal que detalhe a soma do tempo trabalhado, a remuneração total, a remuneração específica dos serviços realizados em horários de alta demanda, o valor médio da hora trabalhada e sua comparação com a remuneração mínima estabelecida nesta Lei</p>



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

		Complementar, nos termos do disposto em regulamento.
c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;	III - utilização de sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados ; IV - utilização de sistemas de avaliação de trabalhadores e de usuários;	
d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;	I - adoção de normas e medidas para garantir a segurança da plataforma , dos trabalhadores e dos usuários, para coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma , observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;	Art. 6º A exclusão do trabalhador do aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros somente poderá ocorrer de forma unilateral pela empresa operadora de aplicativo nas hipóteses de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma , garantido o direito de defesa, conforme regras estabelecidas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma. Art. 8º O princípio da transparência a que se refere o inciso I do caput do art. 7º deve permitir que o trabalhador tenha acesso às informações sobre os critérios de oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da plataforma em linguagem clara e de



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

		simples entendimento, e também aos critérios que compõem o valor de sua remuneração, por meio de relatório mensal que detalhe a soma do tempo trabalhado, a remuneração total, a remuneração específica dos serviços realizados em horários de alta demanda, o valor médio da hora trabalhada e sua comparação com a remuneração mínima estabelecida nesta Lei Complementar, nos termos do disposto em regulamento.
e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;	II - adoção de normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados por intermédio da plataforma, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões , observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;	Art. 8º O princípio da transparência a que se refere o inciso I do caput do art. 7º deve permitir que o trabalhador tenha acesso às informações sobre os critérios de oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da plataforma em linguagem clara e de simples entendimento, e também aos critérios que compõem o valor de sua remuneração, por meio de relatório mensal que detalhe a soma do tempo trabalhado, a remuneração total, a remuneração específica dos serviços realizados em horários de alta demanda, o valor médio da hora trabalhada e sua comparação com a remuneração mínima estabelecida nesta Lei Complementar, nos



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

		termos do disposto em regulamento.
f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação.		

Em abril de 2024, o Parlamento Europeu aprovou diretiva sobre trabalho via plataformas digitais. O texto prevê regras para combater a classificação fraudulenta dos trabalhadores como autônomos: o art. 5º do texto coloca que a relação entre uma plataforma de trabalho digital e um trabalho é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se identificarem elementos de controle e direção da atividade. Caso a plataforma queira refutar essa presunção, cabe a ela demonstrar que a relação é de outra natureza. Cada país estabelecerá quais são esses elementos no prazo de dois anos. Além disso, a diretiva proíbe a dispensa de trabalhadores com base em decisões automatizadas por algoritmos e veda o acesso a determinados tipos de dados pessoais¹⁶.

Prosseguindo, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, em seu Parecer Consultivo n. 27, ao tratar da regulação do trabalho em contextos de mudanças no mercado de trabalho em razão de novas tecnologias, ressaltou que se deve levar em conta os critérios de universalidade e irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, garantindo o trabalho digno e decente. Ainda, mencionou que os Estados devem adotar medidas dirigidas ao reconhecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras na legislação como empregados e empregados, se na realidade o são, pois dessa forma deverão ter acesso aos direitos trabalhistas a que têm direito, nos termos da legislação nacional¹⁷.

No mesmo sentido, declaração dos Ministros do Trabalho do G20, divulgada em junho de 2021, indicou a necessidade de assegurar que os trabalhadores via plataformas digitais não sejam privados de seus direitos

¹⁶ EUROPEAN PARLIAMENT. **Parliament adopts Platform Work Directive**. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive#:~:text=The%20directive%20obliges%20EU%20countries,the%20person%20performing%20platform%20work>. Acesso em 07 maio 2024.

¹⁷ CORTE IDH. **Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belem do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre)**. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27, parágrafo 209.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

trabalhistas e benefícios de proteção social em razão da classificação equivocada do seu status empregatício¹⁸.

Por fim, destacamos a experiência de introduzir uma categoria intermediária para regular o trabalho via plataformas digitais. O Estado da Califórnia aprovou, em novembro de 2020, a criação de uma figura legal para disciplinar o trabalho dos motoristas que atuam por meio de plataformas digitais sem classificá-los como empregados, mas prevendo alguns direitos – algo semelhante ao previsto no PLP 12/2024. Os dois principais direitos foram: a) remuneração mínima por hora efetivamente trabalhada correspondente a 120% do salário-mínimo estadual¹⁹; b) subsídios para tratamento de saúde. Mais de 3 anos após a sua entrada em vigor, há pesquisas demonstrando que os trabalhadores recebem aproximadamente US\$ 6,20 (1/3 do salário-mínimo de São Francisco) e quase ninguém está conseguindo usufruir do subsídio para a saúde²⁰.

Nesse sentido, notamos que, no âmbito internacional, o PLP 12/2024 se afasta das melhores inovações construídas para regular o trabalho via plataformas digitais e se aproxima de iniciativas que não estão funcionando para oferecer algum patamar de proteção social a esses trabalhadores.

4) CONCLUSÃO

Ante o exposto, o Ministério Público do Trabalho, por meio da sua Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET e a Gerência do Projeto Estratégico Plataformas Digitais, manifestam-se pela necessidade imperiosa de adequar o conteúdo do PLP às questões de cunho técnico-jurídico delineadas ao longo desta Nota.

São Paulo/SP, Porto Alegre/RS, São José do Rio Preto/SP e Cachoeiro do Itapemirim/ES, data da assinatura eletrônica.

RENAN BERNARDI KALIL
Procurador do Trabalho
Coordenador Nacional da
CONAFRET

PRISCILA DIBI SCHVARCZ
Procuradora do Trabalho
Vice-Coordenadora Nacional da
CONAFRET

¹⁸ **G20 Labour and Employment Ministerial Declaration.** Fostering an inclusive, sustainable, and resilient recovery of labour markets and societies. Disponível em: <http://www.g20.utoronto.ca/2021/G20-2021-LEM-Declaration.pdf>. Acesso em: 27 out. 2021.

¹⁹ MCCULLOUGH, Eliza; DOLBER, Brian; SCOGGINS, Justin; MUÑA, Edward-Michael; TREUHAFT, Sarah. **Prop 22 depresses wages and deepens inequities for California Workers.** Disponível em: <https://nationalequityatlas.org/prop22-paystudy>. Acesso em: 07 maio 2024.

²⁰ MCCULLOUGH, Eliza; DOLBER, Brian. Most California Rideshare Drivers Are Not Receiving Health-Care Benefits under Proposition 22. Disponível em: <https://nationalequityatlas.org/prop22>. Acesso em 07 maio 2024.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET

**TADEU HENRIQUE LOPES DA
CUNHA**

Procurador do Trabalho
Gerente do Projeto Estratégico
Plataformas Digitais

**CAROLINA DE PRÁ CAMPOREZ
BUARQUE**

Procuradora do Trabalho
Vice-Gerente do Projeto Estratégico
Plataformas Digitais

JANINE RÊGO DE MIRANDA
Procuradora do Trabalho
Secretária de Assuntos Legislativos

**IVAN SERGIO CAMARGO DOS
SANTOS**

Procurador do Trabalho
Secretário Adjunto de Assuntos
Legislativos

LUCAS BARBOSA BRUM
Procurador do Trabalho
Comissão Permanente de
Acompanhamento do Processo
Legislativo



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 004409.2024.00.900/7 Trabalho Técnico - Geral nº 000793.2024**

.....
Signatário(a): **IVAN SERGIO CAMARGO DOS SANTOS**

Data e Hora: **22/05/2024 18:01:23**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **JANINE REGO DE MIRANDA**

Data e Hora: **22/05/2024 18:05:07**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **RENAN BERNARDI KALIL**

Data e Hora: **22/05/2024 19:03:52**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **PRISCILA DIBI SCHVARCZ**

Data e Hora: **22/05/2024 19:07:19**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **LUCAS BARBOSA BRUM**

Data e Hora: **22/05/2024 19:21:35**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **TADEU HENRIQUE LOPES DA CUNHA**

Data e Hora: **22/05/2024 21:47:09**

Assinado com login e senha

.....
Signatário(a): **CAROLINA DE PRÁ CAMPOREZ BUARQUE**

Data e Hora: **22/05/2024 21:51:09**

Assinado com login e senha

.....
Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=11358269&ca=AHPPLEKNVRPAE9VE