

SÍNTESE ESPECIAL

SUBSÍDIOS PARA DEBATE

Número 17 - 05/03/2024

O acordo tripartite para regulamentação do trabalho em plataformas de transporte remunerado de passageiros

O Decreto Nº 11.513, de 1º de maio de 2023, criou o Grupo de Trabalho Tripartite, com 15 representantes de cada bancada, com a finalidade de elaborar propostas de “*regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas*” no prazo de 150 dias.

A representação laboral foi formada por lideranças dos(as) trabalhadores(as) de aplicativos nos segmentos de transporte de passageiros, entrega rápida e cooperativas, que se dividiram em dois subgrupos: um para transporte de passageiros e outro para entrega.

Como resultado do processo negocial, chegou-se a uma proposta de Projeto de Lei Complementar, que estabelece uma “*nova forma de relação de trabalho intermediado por empresas que operam aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos de quatro rodas*” e define direitos para esse novo tipo de contrato.

O trabalho nas plataformas digitais tem se tornado uma realidade cada vez mais presente no Brasil. Estima-se que existam cerca de 2,1 milhões de trabalhadores(as) que realizavam trabalho por meio de plataformas digitais (aplicativos de serviços) ou obtinham clientes e efetuavam vendas por meio de plataformas de comércio eletrônico no trabalho (dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - PNAD/IBGE -, para o 4º trimestre de 2022).

Em vários países do mundo, está em discussão a regulação do trabalho nas empresas que operam aplicativos, de modo a reconhecer a responsabilidade destas com os trabalhadores e trabalhadoras.

A empresa que opera os aplicativos organiza como se dá a execução e distribuição do trabalho, define regras que criam impeditivos à recusa de serviços, também determina a contrapartida da remuneração pelo trabalho executado, punições e o desligamento da plataforma. A empresa detentora do aplicativo pode, ainda, controlar ganhos, alterando o valor pago por corridas e impondo grande variação nos rendimentos dos(as) trabalhadores(as). Mesmo a “flexibilidade” de jornada de trabalho é limitada, considerando-se que: (1) quanto menos viagens, menor pontuação e piores serviços são destinados ao(à) trabalhador(a); (2) há horários de picos para a realização dos serviços que se impõem sobre os horários de trabalho e repouso; (3) é preciso dispor de longas jornadas para compor uma remuneração mínima suficiente. Esse conjunto de elementos configura uma relação de hipossuficiência do(a) trabalhador(a) diante da empresa-plataforma.

Os(as) trabalhadores(as) em aplicativos estão submetidos(as), ainda, a uma avaliação rígida, sem direito a interferir nos critérios de avaliação e sem direito à contestação. Essas avaliações podem resultar em punições, como a suspensão temporária do acesso ao aplicativo, ou a exclusão.

Desse modo, a relação entre, de um lado, as pessoas que executam esses serviços e, de outro, as empresas que operam os aplicativos são relações de trabalho, do campo do direito do trabalho. Essa relação é controlada pela gestão algorítmica, definida pela empresa detentora do aplicativo. A gestão algorítmica estabelece uma relação de subordinação dos(as) trabalhadores(as): regras de trabalho, valor do pagamento pelo serviço realizado, jornadas, ritmo de trabalho, bonificação etc.

O processo de negociação no GT tripartite foi o espaço para se debater essa relação e para a definição de quais seriam as responsabilidades das empresas. É importante destacar que esse processo se deu com novos atores sociais, que estavam pela primeira vez em um processo de negociação —uma nova categoria de trabalhadores(as), em um novo tipo de relação de trabalho, em ambiente marcado pelo avanço tecnológico e pela hegemonia da ideologia própria do neoliberalismo em diversas áreas, particularmente no mundo do trabalho, com impactos objetivos e subjetivos na compreensão dos(as) trabalhadores(as).

1. As propostas apresentadas pelas bancadas de trabalhadores(as) e das empresas

A bancada laboral apresentou, inicialmente, um conjunto de diretrizes, sob o consenso de se tratar de direitos básicos para os(as) trabalhadores(as):

1. Regulação tributária e trabalhista conforme setor de atividade ao qual a empresa está vinculada, ou seja, não se trata de empresa de tecnologia, mas de uma empresa que faz uso de uma tecnologia específica para organizar o seu negócio.

2. Prevalência dos acordos e convenções coletivas, bem como das regulações próprias, leis municipais e estaduais, que estabeleçam condições mais vantajosas ao(à) trabalhador(a).
3. Direitos sindicais garantidos conforme previsto nos artigos 8º e 9º da Constituição Federal de 1988 e dos demais dispositivos regulatórios, particularmente, os previstos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), cabendo aos sindicatos laborais ter acesso às informações sobre o algoritmo, no que diz respeito às relações de trabalho que estabelecem com os(as) trabalhadores(as), assegurando total transparência em suas atividades.
4. Negociação coletiva como caminho mais adequado para a regulação dos desdobramentos do que já existe em lei para o trabalho em empresas-plataforma.
5. Flexibilidade do(a) trabalhador(a) para poder definir seus horários de trabalho e descanso, dentro do limite diário e semanal da jornada de trabalho, com direito à desconexão e DSR (Descanso Semanal Remunerado).
6. Vínculo de trabalho definido conforme legislação atual, ou seja, vínculo indeterminado para trabalhadores(as) habituais e [vínculo] autônomo para trabalhadores eventuais, conforme disposto na CLT e demais regras definidas na mesa, utilizados os registros do CBO 5191-10 (Motofretista) e CBO 5191-05(Ciclista).
7. Jornada de trabalho compreendida como todo o tempo à disposição da empresa- plataforma, desde o momento do *login* até o *logout* na plataforma, independentemente da realização ou não de serviço, sendo limitada a oito horas diárias e quarenta e quatro [horas] semanais, com direito a hora extra, caso ultrapasse esse horário, conforme Constituição Federal de 1988.
8. Seguridade social, com filiação do(a) trabalhador(a) ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) como contribuinte obrigatório e recolhimento da parte patronal, conforme tributação pertinente atualmente, no setor de atividade ao qual a empresa está vinculada.
9. Remuneração mínima (piso mínimo mensal), bem como regras que garantam valor mínimo por corrida/serviço, paradas extras, taxas para cancelamentos realizados pelos usuários dos serviços e sua atualização anual, realizada por meio de negociação coletiva. Garantir reembolso de despesas com veículos.
10. Transparência nos critérios relacionados à remuneração, meios de pagamento, fila de ordem de serviço etc., garantindo-se que a alteração de qualquer tema relacionado só ocorra por negociação coletiva, bem como garantindo que os códigos e os algoritmos sejam regularmente submetidos à auditoria de órgãos especializados do Poder Público.
11. Saúde e segurança: condições garantidas conforme a atividade efetivamente realizada, seguindo as regulamentações já existentes pertinentes a cada atividade e respectivos acordos e convenções coletivas.
12. Exercício e processo de trabalho: as condições de trabalho devem seguir as definições previstas

na CLT e demais regulamentações existentes. Regras específicas devem ser definidas em negociação coletiva com as empresas. Além disso, deve-se criar um cadastro único dos trabalhadores e trabalhadoras que executam atividades nas plataformas, para que o setor público e os sindicatos possam acompanhar as necessidades do setor e realizar ações de fiscalização pertinentes.

A proposta dos empregadores continha medidas que asseguravam o seu modelo de negócios (segurança jurídica, independência do/a trabalhador/a e neutralidade competitiva) e propostas limitadas em relação aos direitos básicos, como em relação à saúde e segurança: um seguro contra acidente que complemente a seguridade social, ao invés de ações preventivas; piso salarial mínimo para uma jornada mensal [sic] *efetivamente trabalhada* de 220 horas; seguridade social com contribuição exclusiva dos(as) trabalhadores(as). Após um processo de negociação, as empresas aceitaram que a previdência também contasse com a contribuição patronal, desde que com um regime específico. Com o processo de negociação, houve também a inclusão da proposta de ganhos mínimos, somada a um valor relacionado aos custos, e uma proposta sobre transparência, relacionada apenas aos ganhos remuneratórios recebidos pelos(as) trabalhadores(as), a partir de um extrato mais detalhado do valor da corrida.

Como resultado do processo, foi elaborado um Projeto de Lei Complementar, que avançou em alguns pontos, mas que ficou circunscrito ao segmento de transporte de passageiros, devido ao fato de não ter havido acordo no subgrupo de entrega de mercadorias. O projeto contempla cerca de 704 mil trabalhadores(as), segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (PNAD/IBGE), para o 4º trimestre de 2022

Os pontos previstos no PLC são:

1. Relações de trabalho;
2. Princípios que devem reger a relação entre trabalhadores(as) e empresas de aplicativos (trabalho decente);
3. Piso salarial de R\$ 8,03/hora;
4. Cobertura dos custos no valor de R\$ 24,07/hora;
5. Jornada de trabalho efetivamente trabalhada e tempo de conexão máximo;
6. Direito à previdência social;
7. Direitos dos(as) trabalhadores(as) em situações de subcontratação;
8. Regras para a exclusão do(a) trabalhador(a) da plataforma;
9. Representação sindical e negociação coletiva;
10. Penalização pelo descumprimento das regras previstas no Projeto de Lei Complementar.

As condições de trabalho atuais dessas pessoas podem ser resumidas no quadro a seguir:

TABELA 1 - Indicadores das pessoas ocupadas na semana de referência como condutores(as) de automóveis em atividade de transporte rodoviário individual de passageiros, segundo a condição de trabalho

Indicador	Valor
Número de trabalhadores(as)	704 mil
Rendimento médio mensal habitualmente recebido no trabalho principal	R\$ 2.367.,00
Média de horas habitualmente trabalhadas por semana	48 horas
Rendimento-hora médio habitualmente recebido no trabalho principal	R\$ 12,33
% de Contribuintes para instituto de previdência em qualquer trabalho	23,6%

Fonte: PNAD/IBGE. Dados do 4º trimestre de 2022.

2. O que diz o Projeto de Lei Complementar

A seguir, são descritos os detalhes do Projeto de Lei Complementar.

2.1. Relações de trabalho

A relação se dá entre trabalhadores(as) e empresas de “*transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas*”.

As relações entre trabalhadores(as) de aplicativos e as empresas não são relações cíveis, entre duas empresas, como defendido inicialmente pelas empresas. A partir do processo de negociação, foi possível estabelecer que se trata de uma *relação de trabalho*, com as prerrogativas da incidência da auditoria fiscal do trabalho. Essa relação se dá entre a empresa que opera o aplicativo e o(a) trabalhador(a) autônomo(a), mas, segundo o PLC, “*desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo*”.

E ainda, para que essa relação de trabalho se mantenha como autônoma, o PLC define que:

- 1) Não pode haver qualquer relação de exclusividade entre o(a) trabalhador(a) e a empresa, ficando assegurado a ele(a) o direito de prestar serviço por intermédio de mais de uma empresa de aplicativo, no mesmo período;
- 2) Não pode haver exigências relativas ao tempo mínimo à disposição e à habitualidade na prestação do serviço.

Ou seja, caso esses elementos não sejam observados - o que pode ser fiscalizado pela inspeção do trabalho -, a relação é de assalariamento formal por prazo indeterminado. Por outro lado, há também um conjunto de ações que as empresas podem realizar, sem que isso configure uma relação de emprego:

- 1) Adoção de normas e medidas para garantir a segurança da plataforma, dos(as) trabalhadores(as) e dos usuários, e para coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, desde que observadas as regras estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;
- 2) Adoção de normas e medidas para manter a qualidade dos serviços, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões, desde que observadas as regras estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;
- 3) Utilização de sistemas de acompanhamento, em tempo real, da execução dos serviços e dos trajetos realizados;
- 4) Utilização de sistemas de avaliação de trabalhadores(as) e de usuários; e
- 5) Oferta de cursos ou treinamentos, bem como de quaisquer benefícios e incentivos aos(às) trabalhadores(as), de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado.

2.2. Princípios que devem reger a relação entre trabalhadores(as) e empresas de aplicativos

As empresas de aplicativos devem observar os seguintes princípios, em linha com o conceito de trabalho decente:

- 1) Transparência;
- 2) Redução dos riscos inerentes ao trabalho;
- 3) Eliminação de todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho;
- 4) Garantia do direito dos(as) trabalhadores(as) à organização sindical, sindicalização e à negociação coletiva;
- 5) Abolição do trabalho infantil; e
- 6) Eliminação do trabalho análogo ao escravo.

No caso da transparência, o PLC define que o(a) trabalhador(a) tenha acesso às informações sobre os critérios de oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da plataforma. Além disso, também deve ter acesso aos critérios que definem o valor da sua remuneração, por meio de relatório mensal que detalhe a soma do tempo trabalhado, os ganhos

totais, os ganhos específicos pelos serviços realizados em horários de alta demanda, o valor médio da hora trabalhada e sua comparação com a remuneração mínima estipulada. O PLC também determina que essas informações devem ser prestadas em linguagem clara e de simples entendimento.

2.3. Piso remuneratório

A regra é que os(as) trabalhadores(as) recebam uma remuneração de pelo menos um salário mínimo nacional por uma jornada efetivamente trabalhada¹ de 8 horas diárias ou por uma carga horária de 176 horas mensais. Desse modo, o valor da hora efetivamente trabalhada é de R\$ 8,03 (R\$ 1.412,00 ÷ 176 h, com arredondamento).

Se, ao final do mês, o valor apurado for inferior ao mínimo/hora estipulado, a empresa deverá pagar a diferença ao(à) trabalhador(a). O PLC proíbe, ainda, que as empresas utilizem a distribuição de viagens para limitar as corridas dos(as) trabalhadores(as) que alcançaram o salário mínimo no mês.

O piso remuneratório será reajustado conforme a Política de Valorização do Salário Mínimo.

2.4. Cobertura dos custos

Para cada hora efetivamente trabalhada, será pago um valor adicional de R\$ 24,07. Esse valor destina-se à cobertura de custos, tais como: tarifas pelo uso do aparelho celular; combustível; manutenção do veículo; seguro automotivo; impostos; e depreciação do veículo automotor. Esse valor tem caráter indenizatório e, portanto, não compõe a remuneração. Apesar da conta para se chegar ao valor de R\$ 24,07 considerar um certo tempo à disposição, não houve acordo de que esse critério fosse explicitado no texto final.

Somando-se o valor da remuneração e o valor de cobertura dos custos, a hora mínima total é de R\$ 32,10. Para uma carga horária efetivamente trabalhada de 176 horas/mês, o valor recebido será de R\$ 5.649,60.

Importante destacar que esse é o valor mínimo da hora trabalhada, sem considerar os valores do “preço dinâmico” das plataformas, que variam (para além dos R\$ 32,10/hora) em diferentes situações, como trânsito lento, chuva, locais mais distantes, horários de pico, entre outros.

2.5. Jornada de trabalho

¹ A jornada efetivamente trabalhada é aquela contabilizada entre o momento em que o(a) trabalhador(a) aceita a corrida e o momento em que o passageiro desembarca.

O período máximo de conexão do(a) trabalhador(a) a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar 12 (doze) horas diárias. No entanto, como dito acima, para receber o piso nacional, o(a) trabalhador(a) deve cumprir uma carga horária mensal de 176 horas, o que significa uma jornada de 8 horas efetivamente trabalhadas.

Atualmente, a carga horária semanal média de trabalho é de 48, horas. Se forem considerados cinco dias de trabalho por semana, chega-se a uma jornada de 9,6 horas. Caso se considerem seis dias de trabalho por semana, o resultado é uma jornada média de 8 horas. É preciso avaliar como, a partir dos novos valores de remuneração/hora, essa jornada irá se comportar.

2.6. Direito à previdência social

Os(as) trabalhadores(as) serão inscritos(as), obrigatoriamente, no Regime Geral da Previdência Social (RGPS), com regras específicas para o recolhimento da contribuição de cada parte (trabalhadores/as e empresas):

- 1) Os(as) trabalhadores(as) irão recolher 7,5% sobre os valores referentes à remuneração (que compõe 25% da hora paga, ou seja, R\$ 8,03/hora);
- 2) As empresas irão recolher 20% sobre os valores referentes à remuneração (que compõe 25% da hora paga, ou seja, R\$ 8,03/hora);

As empresas devem realizar o desconto e repassar para a Previdência Social, juntamente com a contribuição patronal.

Como apresentado anteriormente, apenas 23,6% dos 704 mil trabalhadores(as) têm cobertura previdenciária.

Em geral, atualmente, aqueles(as) que trabalham apenas na plataforma recolhem sua contribuição para a Previdência Social como MEIs (Microempreendedores Individuais). No entanto, nessa modalidade, sabe-se que há uma alta inadimplência, acima dos 40%.

2.7. Subcontratação

O cadastro de trabalhadores(as) na plataforma por meio de terceiros não desincumbe a empresa das obrigações previstas na Lei e reforça a devida diligência na adoção de medidas dentro de sua esfera de influência para prevenir abusos aos direitos dos(as) trabalhadores(as) em sua cadeia de valor.

2.8. Exclusão do(a) trabalhador(a)

A exclusão do(a) trabalhador(a) somente poderá ocorrer, de forma unilateral pela empresa, em casos de fraudes, abusos e/ou mau uso da plataforma, garantindo-se o direito de defesa por parte do(a) trabalhador(a).

Desse modo, é garantida a possibilidade do(a) trabalhador(a) contestar a decisão, inclusive com apoio do sindicato.

2.9. Representação sindical e negociação coletiva

O(a) trabalhador(a) em aplicativo será representado(a) por entidade sindical da categoria profissional “*motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas*”. As entidades sindicais terão como atribuições: negociação coletiva e assinatura de acordo ou convenção coletiva; e representação coletiva dos(as) trabalhadores(as) nas demandas judiciais e extrajudiciais de interesse da categoria.

Além disso, outros direitos não previstos no Projeto de Lei Complementar poderão ser objeto de negociação coletiva, observados os limites impostos pela Constituição Federal. Desse modo, também é possível ampliar as garantias de temas já presentes no PLC.

E por fim, os acordos firmados em negociação coletiva não estarão sujeitos à oposição de caráter individual.

2.10. Descumprimento das regras previstas no PLC

Caso haja descumprimento das regras previstas no PLC, além das sanções cabíveis indicadas pela auditoria dos fiscais do trabalho, as empresas estarão sujeitas a uma multa de até 100 (cem) salários mínimos.

Escritório Nacional

Rua Aurora, 957, Centro, São Paulo, SP CEP 01209-001
Tel.: 11 3874-5366 – 11 3821-2199
www.dieese.org.br

Presidente - Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

Vice-presidente - José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP

Secretário Nacional - Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba - PR

Diretor Executivo - Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região - SP

Diretor Executivo – José Carlos Santos Oliveira

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel - SP

Diretor Executivo – Gabriel Cesar Anselmo Soares

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP

Diretora Executiva - Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco - PE

Diretora Executiva - Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul - RS

Diretora Executiva - Maria Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região - SP

Diretor Executivo – Claudionor Vieira do Nascimento

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP

Diretor Executivo - Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia - BA

Diretora Executiva - Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

Diretor Executivo – Carlos Andreu Ortiz

CNTM – Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos

Direção Técnica

Fausto Augusto Júnior – Diretor Técnico

Patrícia Pelatieri – Diretora Adjunta

Victor Pagani - Diretor Adjunto

Eliana Elias – Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

Equipe técnica

Adriana Marcolino

Revisão

Carlindo Rodrigues de Oliveira