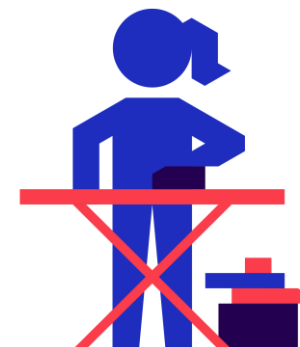


# Abordagens globais para regulamentar o trabalho em plataformas

INWORK - 16 de Setembro de 2025

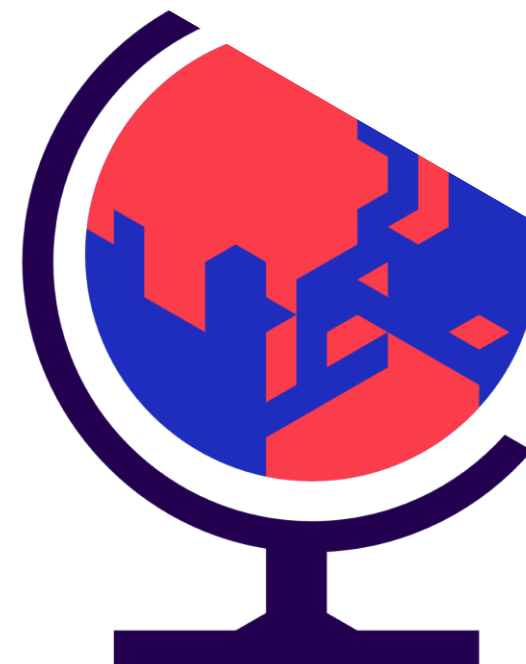


# De 20 instrumentos legais para mais de 50

## Relatorio sobre Lei e Pratica– Jan 2023

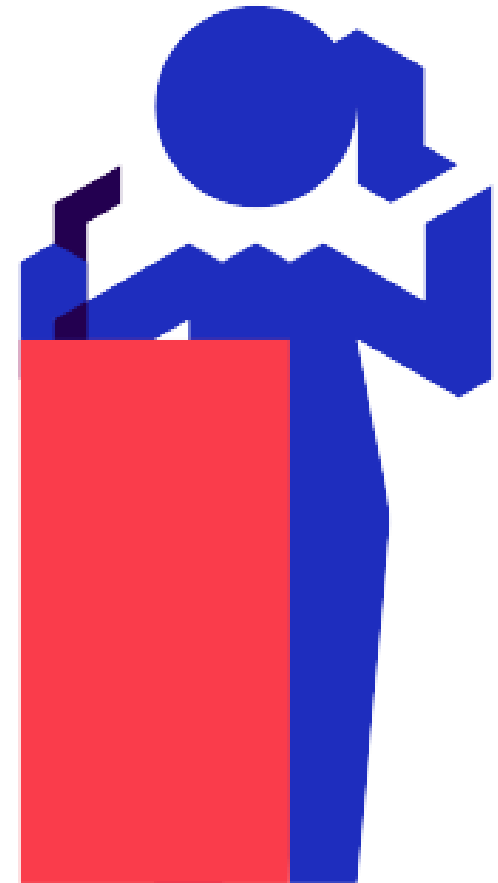
## 2º Update – April 2025

## Update – Julho 2024



## Escopo da intervenção regulatória nos Estados-Membros

- a) alteração da legislação trabalhista existente para incluir o trabalho em plataforma
- b) legislação específica e independente sobre o trabalho em plataformas
- c) legislação setorial
- d) leis especializadas que estendem a proteção trabalhista e/ou social ao trabalho em plataformas



## Desenvolvimentos na legislação e na prática



- ▶ Esclarecimentos sobre os critérios para determinar a existência de um vínculo laboral
- ▶ A extensão das proteções trabalhistas (por exemplo, saúde e segurança no trabalho, remuneração, tempo de trabalho) e da seguridade social.
- ▶ Definição das responsabilidades das plataformas

## Extensão da proteção trabalhista e previdenciária (em várias situações, independentemente do estatuto laboral).

### Segurança e saúde no trabalho



- Na República da Coreia, a Lei de Segurança e Saúde Ocupacional estende a **proteção especificamente aos trabalhadores das plataformas de transporte e entrega de passageiros** e afirma que as **plataformas são responsáveis** pelas medidas de prevenção de acidentes ocupacionais.
- Em Portugal, no âmbito da legislação de transporte de passageiros, o operador (a pessoa que presta o serviço) é responsável por observar todas as disposições legais relacionadas à saúde e à segurança no trabalho.

## ▶ Remuneração mínima como referência e regulacao do tempo de trabalho em plataformas

- ▶ **No Chile, China, Colúmbia Britânica, Canadá**, novas regulamentações estabelecendo uma remuneracao minima com estabelecimento de referencias em relacao aos salarios minimos
- ▶ **Portugal, India, Washington DC, Quenia**, estabelecem periodos maximos de trabalhos para motoristas.

## Regras relativas à desativação ou suspensão de contas de funcionários



### Exemplo: Chile

- ▶ É necessário um **aviso prévio de 30 dias** antes da rescisão do contrato, exceto em caso de violação grave por parte do funcionário;
- ▶ As plataformas são obrigadas a **comunicar a rescisão de um contrato por escrito** aos trabalhadores autônomos que tenham prestado serviços por meio da plataforma por pelo menos seis meses.

## Transparência com relação ao uso de algoritmos e algumas salvaguardas para exigir a supervisão humana das decisões.



- ▶ Direito de receber uma explicação sobre uma decisão automatizada que afete suas condições (ex. Malta)
- ▶ Obrigação de informar os representantes dos trabalhadores sobre "os parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial". Espanha, Mexico (na forma de uma política algorítmica)
- ▶ Obrigação de incluir uma **pessoa de contato autorizada** a supervisionar um sistema de gerenciamento automatizado (Croácia)

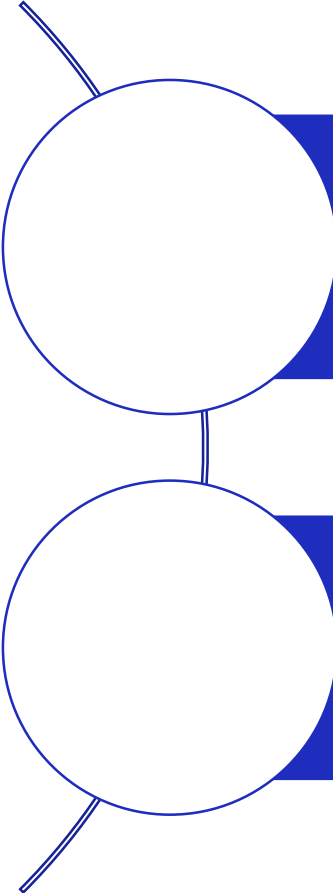


# Requisitos mínimos de informação sobre os termos e condições dos contratos



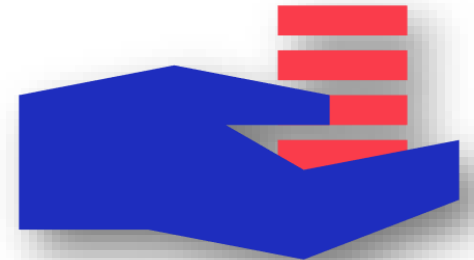
- ▶ No Chile, tanto para funcionários quanto para trabalhadores autônomos de plataformas, os contratos:
  - devem ser redigidas em linguagem clara e simples
  - contém informações sobre:
    - o cálculo da remuneração;
    - o uso de dados pessoais;
    - tempos máximos de conexão;
    - um canal oficial onde o trabalhador autônomo possa apresentar objeções ou reclamações relacionadas ao pagamento;
    - e os motivos para a rescisão de um contrato.

## ► Extensao da seguranca social



Nalguns paises, a estrategia passa pela reclassificacao dos trabalhos

Outros estenderam a cobertura independentemente da classificacao (i.e. Chile; Coreia, India, Singapura), alguns incluindo responsabilidade de contribuicoes de plataformas



 **OBRIGADO**

