



I - Segurança Jurídica

Medidas que dão base legal, reduzem arbitrariedade e criam equilíbrio entre trabalhadores e empresa

Classificação da Atividade Empresarial

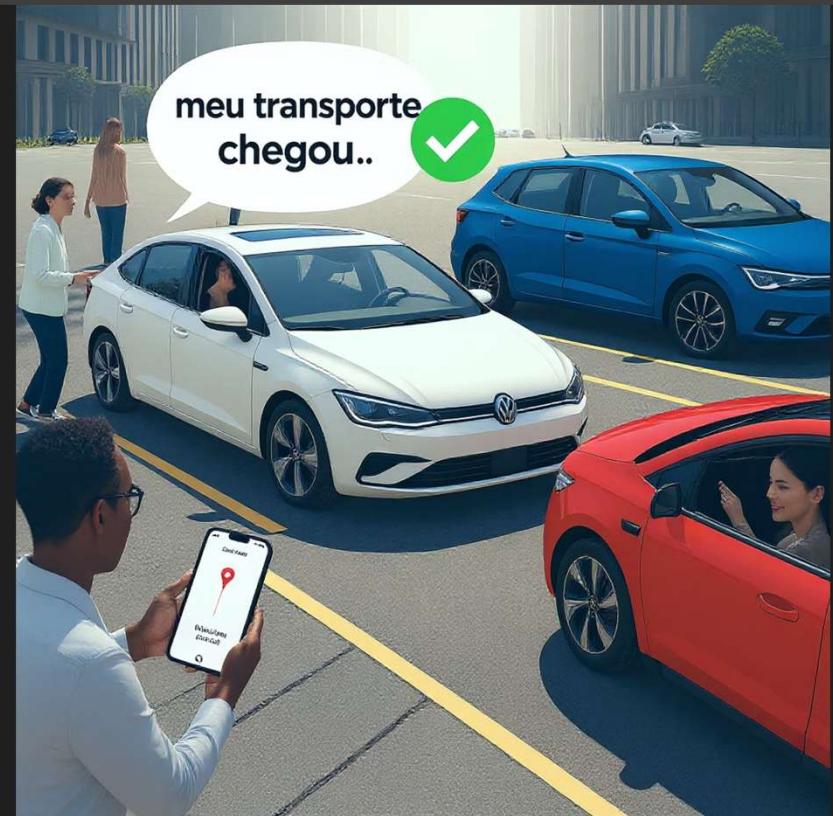
Essas empresas não exercem atividade meramente tecnológica, mas sim **atividade-fim de transporte de pessoas e bens**, utilizando a tecnologia apenas como instrumento operacional de organização logística.

O enquadramento equivocado como "empresas de tecnologia" compromete a aplicação de normas protetivas previstas no PLP 152/2025, já que, **sem assumir formalmente a responsabilidade pela atividade de transporte**, tais empresas deixam de responder civil, administrativa e judicialmente por falhas na execução do serviço.

Além disso, a classificação incorreta **gera concorrência desleal** em relação às empresas de transporte que cumprem obrigações fiscais, trabalhistas, previdenciárias e regulatórias típicas do setor. A utilização de aplicativos ou algoritmos para organizar a logística não altera a natureza da atividade econômica, que continua sendo essencialmente transporte.

Ponto Proposto

Prever a natureza de transporte (pessoas e cargas)



Classificação do Motorista: NÃO é autônomo

Significado da palavra "Autonomia":

Auto = próprio, por si mesmo

Nomia = norma, lei, regra

→ **Autonomia = capacidade de criar e seguir suas próprias regras**

Motivos de NÃO ser autônomo:

- ✗ Não pode ter clientela própria (transportar fora do app é ilegal)
- ✗ O próprio nome revela a dependência → motorista **DE** aplicativo
- ✗ Quem tem os clientes é o aplicativo, não o motorista
- ✗ Não estabelece o preço do serviço
- ✗ Dependência total do app para trabalhar
- ✗ Pode ser desligado pela empresa → "autônomo desempregado" é contradição

Conclusão:



"Não existe alguém meio livre ou é livre ou não é, também não existe meio autônomo e o motorista claramente não é."



O motorista **não cria** suas próprias regras

Ele é **controlado, subordinado e dependente**

Autonomia de fachada = Subordinação real

OPÇÃO 1

Trabalhador Intermítente Plataformizado

Uma proposta de adequação de modelo existente que busca conciliar flexibilidade e proteção social.

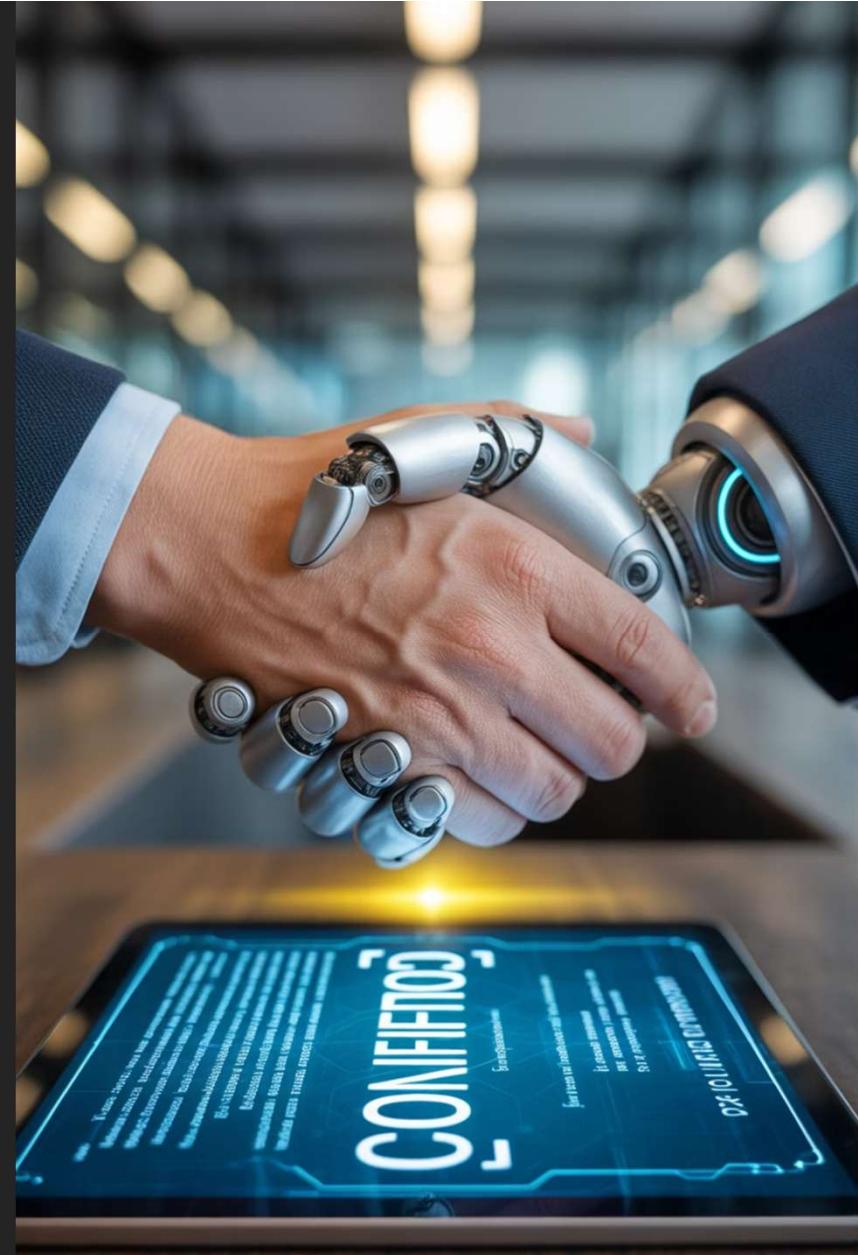
Intermitente Clássico (Reforma Trabalhista)

- Contrato escrito (papel ou digital)
- Convocação com 3 dias de antecedência
- Obrigação de responder em até 24h
- Exclusividade implícita ao empregador
- Remuneração por períodos de trabalho
- Direitos: férias, 13º, FGTS, RSR, INSS

Intermitente Plataformizado (Proposta de adequação)

- Contrato eletrônico direto no app
- Corrida enviada = convocação imediata
- Aceite ou recusa instantânea
- Liberdade para atuar em vários apps
- Remuneração por corrida/tarefa
- Direitos: férias, 13º, FGTS, RSR, INSS (5% motorista + 15% empresa)

O novo modelo reconhece a realidade digital sem abrir mão dos direitos fundamentais do trabalhador.





Corrida de R\$ 10,00

"Se até o CLT recebe todos esses direitos, o motorista de aplicativo não pode ter menos que isso."

**Distribuição dos direitos em uma corrida de R\$ 10,00
(25% é remuneração – art.9, inc.I, do PLP 152/25)**

Item	Valor (R\$)
Férias + 1/3 – Art.7º, inc.XVII CF/88	0,20 + 0,06 = 0,26
13º Salário – Art.7º, inc.VIII CF/88	0,21
Reposo Sem. Remunerado – Art.7º, inc.XV CF/88	0,49
FGTS (8%) – Art.7º, inc.III CF/88.	0,20
INSS (5% motorista)	-0,12
INSS (22,5% empresa)	0,56

Total da corrida: R\$ 11,04

Negociação com Força Vinculante

A Lei nº 13.467/2017 consagrou o princípio do “negociado sobre o legislado”, reconhecendo que acordos e convenções coletivas podem prevalecer sobre a lei em diversos aspectos da relação de trabalho. Esse modelo já se mostrou eficaz ao permitir soluções adaptadas às necessidades de cada categoria profissional, reforçando a **negociação coletiva como instrumento legítimo e moderno de regulação**.

Embora o direito à negociação coletiva esteja assegurado pelo art. 8º da Constituição Federal, sua ausência no PLP 152/2025 representa um retrocesso institucional. O setor é marcado por forte assimetria de poder: de um lado, empresas que impõem unilateralmente regras e valores; de outro, trabalhadores isolados, sem instrumentos reais de contraposição.

A negociação coletiva é o **único instrumento capaz de oferecer respostas ágeis, equilibradas e pactuadas**, adaptando a proteção jurídica à dinâmica real da atividade, pois se trata de um segmento em constante transformação e **não é viável esperar que o Congresso altere a lei a cada ajuste tecnológico**.

Pontos Propostos

- Incluir a previsão de negociação coletiva para definição de remuneração, segurança, jornada e sanções
- Prever dissídio coletivo obrigatório se não houver consenso



Vedações de Desligamento Imotivado

A inexistência de regras claras e de garantias mínimas no processo de desligamento promovido pelas plataformas digitais tem gerado profunda **insegurança jurídica e social para os trabalhadores**. Profissionais com bom desempenho são frequentemente excluídos de forma unilateral, sem direito de defesa efetiva e comprometendo sua **REPUTAÇÃO DIGITAL**. Para corrigir esse cenário, é fundamental que o PLP 152/2025 estabeleça critérios objetivos e um procedimento transparente:

01

Proibição de Avaliação Exclusivamente Algorítmica

02

Exigência de Prova Documental Robusta para acusações de crime

03

Notificação Prévia de 7 dias por e-mail com exposição clara de motivos

04

Análise Humanizada do pedido de revisão

05

Registro do Procedimento de apuração

06

Direito de Reconsideração de desligamento após 2 anos

07

Indenização Compensatória de desligamento indevido de 1/3 da remuneração média mensal

08

Comitê Paritário de Revisão

Essas garantias buscam estabelecer **balizas mínimas de justiça, proporcionalidade e devido processo**, essenciais em qualquer relação de trabalho, sem retirar o poder de gestão das empresas.