
Trabalho digno e uma carta de direitos para os entregadores

O trabalho precário e vulnerável a que são submetidos os chamados trabalhadores de aplicativos é uma das principais mazelas do mercado de trabalho brasileiro. Vivemos sob a tirania de um trabalho mal remunerado, com a ameaça permanente de exclusão, sem direitos trabalhistas mínimos e sem reconhecimento. Durante a pandemia, este quadro de precariedade se agravou.

No Brasil, somos cerca de 1,5 milhão de trabalhadores, entregadores de comida e mercadorias, que ocupam a paisagem urbana das cidades. Uma categoria heterogênea, com experiências ocupacionais distintas, mas que, em comum, experimentam a insegurança e degradação dos direitos básicos. É preciso passar da exploração para a proteção e chegou a hora de uma intervenção pública para garantir condições justas de trabalho para estes trabalhadores.

Desde 2019, convocados por diversos coletivos e novas representações emergentes dos entregadores, realizamos mobilizações nacionais por melhores condições de trabalho das empresas e, ao mesmo tempo, contribuimos com o debate para a intervenção legislativa. Em dezembro de 2022, criamos a **ALIANÇA NACIONAL DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS (ANEA)**, uma representação nacional que congrega trabalhadores organizados em coletivos e associações para a defesa e representação coletiva dos trabalhadores. Um dos objetivos da ANEA é ativamente contribuir com o debate público sobre a regulação das plataformas no Brasil.

Como princípio, a ANEA defende a necessidade de construir um pilar, com uma carta de direitos para os entregadores, a fim de reverter o impacto negativo do modelo de negócio das plataformas digitais sobre os trabalhadores, como a baixa remuneração, a jornada excessiva, a ausência de benefícios previdenciários e a insegurança no trabalho.

À semelhança de muitas formas de trabalho que foram transformadas e precarizadas nas últimas décadas, somos formalmente considerados autônomos ou empreendedores pelas plataformas, mas, na prática, sofremos controle, avaliação e competição por tarefas. Nossa liberdade é limitada ao poder escolher quando nos conectar ao aplicativo, e essa liberdade termina ali, quando somos guiados pelo algoritmo e temos que assumir todos os riscos do trabalho. Um verdadeiro trabalhador autônomo tem liberdade para definir o preço de seus serviços, escolher a organização de seu trabalho e como prestá-lo, sempre tendo a opção de recusar serviços sem sofrer penalidades. Pela nossa experiência cotidiana no trabalho, constatamos que a autonomia é aparente e não existe, pois há mera flexibilidade de horários.

Sem reconhecer a relação de trabalho entre a plataforma e seus trabalhadores, estes trabalhadores ficam sem direitos às proteções básicas previstas por lei, (como seguro contra acidentes de trabalho e direito às férias). Além disso, as plataformas mantêm poder absoluto para despedir ou banir trabalhadores sem justificativa, o que gera uma insegurança constante.

Defendemos uma carta de direitos trabalhistas e previdenciários, combinados com flexibilidade (e autonomia), para que os trabalhadores escolham os dias, horários e plataformas de trabalho. Temos reivindicações por regulação das peculiaridades do trabalho nas plataformas, como jornadas flexíveis, mas não acreditamos que devemos ter direitos depreciativos distintos.

É preciso, portanto, construir uma proposta de intervenção legislativa para proteger os direitos dos trabalhadores em plataformas digitais. Entre os pontos básicos de uma lei protetiva, defendemos uma carta de garantias e direitos que inclua, entre outros: garantia de renda mínima, (limite de jornada diária e semanal) com liberdade de horários, direito a descanso e desconexão, férias, seguro contra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Além disso, a lei deve garantir aos trabalhadores proteção contra demissão abusiva por parte

das plataformas, condições de trabalho dignas, com normas de proteção à saúde e segurança.

Outro aspecto importante é o acesso dos trabalhadores à previdência social, incluindo direito à aposentadoria, auxílio-doença e seguro-desemprego. A representação coletiva dos trabalhadores também deve ser garantida, com direito à negociação coletiva pela representação dos trabalhadores organizados em sindicatos ou associações.

Os algoritmos construídos e controlados pelas empresas têm o poder de definir padrões menos degradantes para os trabalhadores. Por fim, mas não menos importante, a transparência dos algoritmos utilizados pelas plataformas é outro aspecto importante, que deve ser garantido tanto aos trabalhadores quanto ao poder público, como o direito à informação.

Compreendemos haver um ambiente de disputas em vários países sobre modelos adequados de regulação para as plataformas. No entanto, a tendência é atribuir às plataformas a responsabilidade pela organização do trabalho e reconhecer a relação de emprego pelo critério da presunção, como na proposta de Diretiva aprovada no Parlamento Europeu em fevereiro de 2023. É falso argumentar que a presunção da relação de emprego inviabiliza as plataformas.

O desenho desta legislação, em um ambiente democrático, deve ser precedido por uma consulta prévia à representação dos trabalhadores. Por isso, reivindicamos a garantia de um espaço para diálogo e participação efetiva no debate público sobre o marco regulatório nacional. Ao longo dos últimos anos, a pluralidade do movimento dos trabalhadores construiu uma pauta de direitos e propostas básicas para um modelo de regulação.

Além das garantias e direitos, é necessário adequar aspectos importantes da legislação vigente sobre o registro, habilitação e profissionalização dos motofretistas, entregadores e seus veículos. Neste ponto, é preciso alterar a “Lei do Motoboy” de 2009 (Lei n. 12.009, de 29 de julho de 2009), que define

condições e taxas de regularização excessivas, sendo uma das causas da informalidade e vulnerabilidade deste trabalho.

Assim, a ALIANÇA NACIONAL DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS (ANEA), compreendendo a importância do diálogo institucional, manifesta publicamente seu interesse e disponibilidade para participar no processo de elaboração normativa da regulamentação das plataformas digitais de trabalho, apresentando pontos para uma plataforma básica de discussão.

Eixos de propostas com 12 pontos:

1. Formalização da relação de trabalho: Definição de um estatuto dos trabalhadores de plataformas digitais que regule as condições mínimas para o trabalho de pessoas que prestam serviços remunerados na entrega ou distribuição de qualquer produto ou mercadoria de consumo, por meio de motocicletas, bicicletas ou automóveis, por pessoas jurídicas que contratam para trabalho controlado por plataforma digital. A relação de trabalho deve ser considerada com presunção de emprego, com enumeração de critérios objetivos de classificação. A formalização deve ser feita através do efetivo cadastro do trabalhador na plataforma digital, permitindo-lhe trabalhar em múltiplas plataformas, obrigando as empresas fornecer informações por meio de um sistema de escrituração digital disponibilizado pelo Governo Federal, que visa unificar o envio de informações pelo empregador em relação aos trabalhadores que lhe prestam serviços remunerados.

2. Acesso à Previdência Social: Filiação do trabalhador ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) como contribuinte obrigatório, com direito às prestações e aos benefícios em igualdade de direito com os demais trabalhadores urbanos (aposentadoria, pensão, auxílio-acidente etc.). A contribuição previdenciária do trabalhador entregador será calculada mediante aplicação da alíquota de 8%, 9% ou 11%, de forma não cumulativa, sobre o salário-de-contribuição mensal, de acordo com a faixa salarial constante da tabela publicada periodicamente pelo Ministério da Previdência Social. A criação de regras para a indenização e recolhimento de contribuições de

períodos de serviço passados, a cargo da empresa, a contar do cadastro nas plataformas, para fins de contagem de tempo de contribuição previdenciária do trabalhador.

3. Garantias de remuneração: A composição da remuneração deve ser dar: (i) pelo pagamento por horas trabalhadas, incluindo tempo à disposição, pago mensalmente, tendo como referência mínima o valor do salário-mínimo nacional, acrescido de 30% de adicional de periculosidade. A apuração da remuneração devida por horas trabalhadas deve corresponder ao resultado da soma dos valores dividido por 220 e multiplicado pelo número de horas trabalhadas no mês; (ii) pelo pagamento das taxas de entregas realizadas no mês, acrescido à remuneração por hora trabalhada; (iii) O pagamento mensal e proporcional de parcela de 13º salário, FGTS sobre todas as verbas de horas trabalhadas e tarifas recebidas e repouso semanal, quando couber; (iv) Deve ser garantido um auxílio-alimentação, desvinculado da remuneração, no valor de R\$ 19,20 (dezenove reais e vinte centavos) por dia, devido quando a jornada consecutivas for à 5(cinco) horas diárias; (v) É assegurado ao trabalhador, a cada 12(doze) meses, usufruir de férias anuais remuneradas, de 30 (trinta) dias, podendo ser fracionado, com valores apurados pela média da remuneração dos últimos 12(doze) meses, acrescidas de 1/3; (vi) As parcelas de remuneração serão reajustadas anualmente pelo mesmo índice de reajuste do salário mínimo nacional, ou por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

4. Definição de jornada de trabalho e descanso semanal: A jornada de trabalho deve ser flexível, com liberdade de escolha de horários pelo entregador para início e término da jornada. Para fins de delimitação, a duração da jornada compreende todo o tempo à disposição do trabalhador, computado pelo tempo de disponibilidade, ou seja, desde o momento do *login* até o *logout* na plataforma, independentemente da realização ou não de entregas. As horas que ultrapassem a 8ª. hora diária, devem ser remuneradas com acréscimo de 50% da hora normal, não podendo ultrapassar 10 horas diárias de trabalho. Deve ser assegurado o descanso semanal ao trabalhador de 24 horas consecutivas.

5. Responsabilidade por custos e

equipamentos: Quando o trabalho for realizado com veículos e equipamentos do trabalhador, as plataformas digitais serão responsáveis pelo pagamento de um valor mensal a título de aluguel da motocicleta e automóvel, no valor de R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos) por hora trabalhada, ou em valores negociados regionalmente por acordo coletivo;

6. Seguro de acidentes de trabalho. As plataformas digitais serão responsáveis por contratar, em favor do trabalhador, um seguro contra acidentes pessoais e doenças ocupacionais, cuja apólice seja compatível com os valores de mercado, que contemple pelo menos cobertura de morte, invalidez e incapacidade temporária para o trabalho;

7. Auxílio-doença e auxílio-acidente. Em caso de afastamento do empregado por motivo de doença ou acidente que o torne incapaz de exercer suas atividades, no período não coberto pela Previdência Social, é responsabilidade da empresa pagar a remuneração, calculada pela média mensal dos últimos três meses de trabalho nas plataformas;

8. Garantias contra desligamento abusivo. Não será aplicada qualquer sanção ou penalidade aos trabalhadores pelas empresas de plataformas digitais, incluindo descredenciamento, sem a realização de um procedimento prévio em que se assegure que o trabalhador será ouvido e/ou terá a oportunidade de apresentar sua defesa quanto às reclamações objetivas eventualmente imputadas a ele para ser respondida por um atendente humano. O desligamento ou banimento da plataforma somente pode ocorrer por motivo justificado, por escrito, com aviso prévio mínimo de 30 dias;

9. Condições de trabalho e serviço de apoio. As plataformas digitais serão responsáveis por oferecer condições de trabalho decentes, respeitando as normas de proteção à saúde e segurança. É obrigação da plataforma fornecer gratuitamente todos os equipamentos de proteção individual adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, especialmente os destinados à realização de deslocamentos no trânsito para a realização de entregas. As

plataformas devem manter uma base de apoio físico para os trabalhadores responsáveis pelas entregas nos municípios onde realizam suas atividades empresariais. A base de apoio físico será instalada por regiões administrativas, considerando a definição oficial do município, e deverá conter, no mínimo, uma base de apoio para cada raio de 100 mil habitantes na região administrativa, contendo: instalações adequadas para abrigar e proteger os entregadores da insolação excessiva, calor e frio, em número suficiente para atender ao sistema enquanto aguardam os pedidos; sanitários masculinos e femininos com produtos de higiene pessoal; sala para apoio e descanso com instalações para uso de equipamentos elétricos e eletrônicos e acesso à internet de alta velocidade gratuita; espaço para estacionamento de bicicletas e motocicletas;

10. Liberdade de Associação e Sindical. É assegurado aos trabalhadores a livre associação profissional ou sindical de representação coletiva dos trabalhadores, com direito à negociação coletiva por meio de sindicatos profissionais de entregadores ou representação da atividade, assegurando aos representantes livre acesso aos contatos dos trabalhadores para divulgação de informes e comunicados;

11. Direito à Informação e Transparência do Algoritmo. É garantido a transparência para os trabalhadores e seus representantes quanto ao algoritmo, com direito de acesso tanto para os trabalhadores quanto para o poder público à informação da empresa sobre os parâmetros, regras e instruções que afetam as decisões que podem impactar as condições de trabalho, acesso e manutenção do emprego;

12. Registro profissional e Carteira de Habilitação. Os trabalhadores condutores de veículos, motonetas, motocicletas e similares que prestam serviço de motofrete por meio de plataformas digitais têm direito à Carteira Nacional de Habilitação (CNH) para a categoria moto-frete e registro do veículo como categoria aluguel, conforme a Lei nº 12.009, de 29 de julho de 2009. Além disso, a lei precisa ser revisada para contemplar outras formas de enquadramento, com isenção total das taxas pelo órgão ou entidade executivos de trânsito dos

Estados e do Distrito Federal, por um período de 36 (trinta e seis) meses a partir da publicação desta lei.