



MANIFESTAÇÃO SOBRE O PROJETO DE LEI N. 2842, DE 2021, DO
SENADO FEDERAL

1) RELATÓRIO

Trata-se do Projeto de Lei n. 2842, de 2021, apresentado pelo Senador Angelo Coronel, cuja ementa é: “estabelece critérios para configuração de relação de emprego a trabalhadores que realizam atividades por meio de aplicativos, bem como estabelece normas protetivas ao consumidor”.

O PL tem 5 (cinco) artigos. No primeiro, estabelece o seu objetivo e indica que o cumprimento da lei não permite a não observância da Lei n. 12.587/2012. O segundo apresenta os conceitos de aplicativo, motorista, consumidor, taxa de serviço, valor do frete e remuneração do motorista, além de indicar que a relação de emprego não se presume entre aplicativo e motorista e indicar hipóteses em que trabalhadores não são considerados motoristas. O artigo terceiro prevê a obrigatoriedade da inscrição do motorista como contribuinte individual, nos termos da Lei n. 8.212/91 e obrigações do aplicativo em relação a esse tema. O artigo quarto traz um rol de vedações ao aplicativo a respeito da cobrança de seus clientes e desconto da remuneração dos motoristas. O artigo quinto trata da vigência da lei.

O PL foi apresentado em 16 de agosto de 2021. Em 16 de dezembro de 2021, deliberou-se que a matéria iria à Comissão de Transparência, Governança, Fiscalização e Controle e Defesa do Consumidor (CTFC), “seguindo posteriormente à CAS, em decisão terminativa, cabendo apresentação de emendas perante a primeira Comissão pelo prazo de cinco dias úteis, nos termos do art. 122, II, “c”, do Regimento Interno”.

Em 04 de fevereiro de 2022, o PL foi recebido na CTFC sem a apresentação de emendas. Em 25 de fevereiro de 2022, o PL foi distribuído ao Senador Acir Gurgacz, para emissão de relatório. O documento foi apresentado em 09 de maio de 2022, apontando para a aprovação do PL, com emenda que inclui dois artigos: a) um que, havendo descumprimento parcial ou total da previsão de inscrição do motorista como contribuinte individual, a relação de trabalho passa a ser regida pelos arts. 452-A a 452-H da CLT, que trata do contrato de trabalho intermitente; b) outro que estabelece a obrigatoriedade da contratação de seguro privado de acidentes pessoais e de seguro dos veículos.

Em 24 de maio de 2022, foi aprovado requerimento que solicita a realização de audiência pública para a instrução da matéria. Em 25 de maio de 2022, foi recebida emenda do Senador Paulo Rocha, que traz vedações de descontos à remuneração dos trabalhadores, com exceção das hipóteses dos arts. 381 a 384 do Código Civil e alteração da Lei n. 8.078/90, para inclusão do art. 35-A, com vedações relacionadas à precificação de produtos ou serviços ofertados por aplicativos. Em seguida, o PL foi devolvido ao Senador Acir



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

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

Gurgacz, para análise da emenda.

Em 21 de junho de 2022 foram aprovados nomes de convidados para participar da audiência pública, dentre eles o Doutor Tadeu Henrique Lopes da Cunha, Procurador do Trabalho e Coordenador da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho - CONAFRET - Ministério Público do Trabalho. Em 06 de julho de 2022, o PL foi devolvido ao Senador Acir Gurgacz, para reexame do relatório.

É o relatório.

2) ANÁLISE DO MÉRITO

Em primeiro lugar, destacamos que o PL não indica critérios que permitem classificar os trabalhadores via plataformas digitais como empregados. Como destacamos, o art. 1º apresenta o objeto da lei, o art. 2º determina conceitos, o art. 3º trata da inscrição do motorista como contribuinte individual nos termos da Lei n. 8.212/91, o art. 4º traz vedações aos aplicativos e o art. 5º trata da vigência da lei.

Apesar de o projeto de lei enunciar o estabelecimento de critérios para a configuração da relação de emprego “a trabalhadores que realizam atividades por meios de aplicativos”, não se identifica tal situação nesse PL.

Um aspecto que chama a atenção, de início, é que a ementa apresentada sugere que a lei objetiva regular o trabalho em geral realizado por meio de plataformas digitais (os aplicativos), mas não há na lei o conceito de trabalhador (em geral) via plataforma digital, mas tão-somente os “motoristas” (art. 2º, inciso II). Ou seja, o PL apresenta um objeto maior do que ele próprio traz em seu conteúdo.

Prosseguindo, no art. 2º, em que são apresentados conceitos relevantes para o tema tratado no PL, a definição de aplicativo é demasiadamente ampla. O inciso I enuncia que se entende como aplicativo “qualquer pessoa física ou jurídica que, mediante qualquer sistema, organize compra, venda, intermediação, distribuição de produtos ou serviços a consumidor final, incluindo serviços de transporte a particulares ou entrega de comidas”. Não há qualquer menção às características particulares desse modelo de negócio, seja o uso de software que coordena o processamento de informações e dados dos usuários da plataforma para organizar a atividade econômica, seja a utilização de plataformas como infraestrutura digital que permite a organização da produção e da prestação de serviços a partir da adoção de tecnologias da informação e comunicação.

Ademais, tecnicamente, aplicativo não é uma pessoa física ou jurídica. Em regra, o aplicativo, um *software* que sistematiza o processamento de informações e dados para os seus usuários, é utilizado principalmente em



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

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

telefone celulares e computadores¹ e não é o meio principal para a execução da atividade, sendo por vezes usado de forma acessória e, em outras, nem sequer acionado. É por meio do aplicativo que os trabalhadores acessam a plataforma, a infraestrutura digital que coordena e organiza a atividade econômica desenvolvida pela empresa. Ou seja, no art. 2º, I do PL se percebe uma confusão entre quem organiza uma atividade econômica com o que de fato é o aplicativo, que é a interface por meio da qual uma pessoa tem acesso à infraestrutura digital utilizada por determinada empresa.

Ainda, o PL tende a criar uma categoria de trabalhadores subordinados e que não seriam empregados (ao menos, não haveria a presunção de relação de emprego deles com a empresa de plataforma digital ou aplicativo – vide art. 2º, § 2º). Isto porque no conceito de “aplicativo” consta o termo “organize”, de que se depreende a direção da prestação de serviços. Ou seja, a empresa de plataforma digital (ou aplicativo) é que dirige a prestação de serviços. E quem dirige a prestação de serviços detém o poder diretivo, que é a outra face da moeda da subordinação. Ou seja, o trabalhador seria subordinado à empresa de plataforma digital (aplicativo), mas não seria seu empregado (ou, ao menos, não se presumiria o seu vínculo de emprego – o que dificultaria sua prova em eventual processo judicial), implicando um trabalho discriminatório perante outros trabalhadores subordinados, a quem são conferidos todos os direitos trabalhistas previstos na legislação.

Prosseguindo, o inciso II desse artigo traz o conceito de motorista: “pessoa física que, com ou sem veículo próprio, realize as atividades de recebimento, execução e entrega física dos produtos ou serviços solicitados pelo consumidor final por meio do Aplicativo”. Mais uma vez, nota-se que o conceito é demasiadamente amplo, especialmente quando comparado com o previsto na Lei n. 13.103/15². Ainda, percebe-se que um aspecto essencial para a caracterização do motorista – a condução de um veículo – não é nem sequer é contemplado na definição prevista no PL. O teor do inciso II está muito mais próximo da atividade desenvolvida por um entregador do que a de um motorista.

O parágrafo 2º do art. 2º aponta que não se presume a existência da relação de emprego entre Aplicativo e Motorista. Em primeiro lugar, percebe-se que o teor desse dispositivo contradiz o objetivo do PL – que é estabelecer “critérios para configuração de relação de emprego a trabalhadores que realizam atividades por meios de aplicativos”.

Ainda, essa previsão viola uma das regras basilares que informam o Direito do Trabalho é que, existindo uma relação de trabalho, presume-se que se trata de uma relação de emprego. Ou seja, o emprego é regra e não a

¹ PC MAGANIZE. Application program. Disponível em: <https://www.pcmag.com/encyclopedia/term/37919/application-program>. Acesso em: 15 jun. 2018.

² O parágrafo único do art. 1º da Lei 13.103 prevê que “integram a categoria profissional de que trata esta Lei os motoristas de veículos automotores cuja condução exija formação profissional e que exerçam a profissão nas seguintes atividades ou categorias econômicas: I – de transporte rodoviário de passageiros; II – de transporte rodoviário de cargas”.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

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

exceção. Nesse sentido, a premissa com a qual o PL trabalha subverte a lógica desse ramo jurídico especializado que assegura uma vantagem jurídica como forma de mitigar uma desigualdade econômica.

No mesmo sentido da regra prevista no parágrafo 2º do art. 2º, o caput do art. 3º prevê que “o Motorista é obrigado a estar inscrito como contribuinte individual nos termos da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991”. De acordo com a referida lei, o contribuinte individual é aquele que desempenha atividade por conta própria, ou seja, é trabalhador autônomo. Ou seja, há um reforço da premissa trazida pela lei de que trabalhadores via plataformas digitais não são empregados, mas autônomos.

É relevante destacar que, mesmo que existam motoristas via plataformas digitais que atuem, de fato, com autonomia, a aprovação de dispositivos legais nos termos colocados pelo PL cria uma grande dificuldade para os trabalhadores que, desenvolvendo suas atividades com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, sejam reconhecidos como empregados, criando uma situação de discriminação, tal como mencionado acima.

Nesse sentido, é relevante ter em vista a dinâmica de trabalho em empresas proprietárias de plataformas digitais nos setores de transporte de passageiros e de entrega. Essas empresas têm amplo controle sobre o trabalho realizado, o que é viabilizado pela administração da mão de obra por meio dos algoritmos³.

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

³ 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

manter uma média alta; uma média inferior ao patamar estabelecido pela 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 semana⁴. 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 semana⁵. Ou seja, para muitos trabalhadores essa liberdade se resume tão somente a escolher quando começar uma longa jornada de trabalho.

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 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

⁴ Renan Bernardi Kalil. *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>.

⁵ Ludmila Costhek Abílio 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>.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

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

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 seleto 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.

Cumpramos mencionarmos que 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 ou de entrega contraria um dos princípios do Direito do Trabalho. Existindo autonomia, cabe à empresa fazer prova dessa situação. Considerando a dinâmica de trabalho que ocorre nessas empresas, não resta dúvida 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.

Outro ponto que merece destaque é que o estabelecimento de uma presunção da inexistência do vínculo empregatício nas relações entre trabalhadores e empresas proprietárias de plataformas digitais coloca o Brasil na contramão do que tem sido desenvolvido ao redor do mundo. Na Espanha, por exemplo, o *Tribunal Supremo* decidiu em setembro de 2020 que a relação entre entregadores e a Glovo (uma empresa proprietária de plataforma digital) é de emprego. Na sentença, os magistrados apontaram os seguintes elementos: nessa atividade econômica, as plataformas digitais - e não as motos ou os telefones celulares - são os meios de produção; as avaliações dos trabalhadores são uma forma de controle e vigilância; a empresa atua no setor de entregas; as decisões comerciais, valor do serviço oferecido, métodos de pagamento e remuneração dos entregadores são definidos unilateralmente pela empresa; os trabalhadores não possuem autonomia para os aspectos relevantes da atividade, sendo que a empresa detém poder de direção e de organização⁶.

A decisão do *Tribunal Supremo* influenciou a atividade legislativa. Em outubro de 2020 foi criada uma mesa de diálogo tripartite para debater como

⁶ Ver em: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

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

garantir direitos trabalhistas para entregadores via plataformas digitais. O resultado foi o *Real Decreto-ley 9/2021*, que estabelece a presunção de laboralidade no âmbito das plataformas digitais de entrega e, em relação à representação dos trabalhadores, o direito de 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 empresa⁷.

O Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, ao analisar o enquadramento jurídico dos trabalhadores via plataformas digitais, apontou que as novas formas de trabalho exigem um minucioso exame das reais condições desses trabalhadores, o que nem sempre é aparente, e que o uso de meios tecnológicos para distribuir atividades para os trabalhadores não permite que sejam consideradas como formas de trabalho apartadas do resto do mercado de trabalho⁸.

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 nacional⁹.

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 trabalhistas e benefícios de proteção social em razão da classificação equivocada do seu status empregatício¹⁰.

É fundamental que o exame das relações de trabalho via plataformas

⁷ Ver em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>.

⁸ ILO. Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. ILC109/III(B). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf, acesso em: 21 out. 2021, parágrafos 326 e 327.

⁹ 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.

¹⁰ G20 Labour and Employment Ministerial Declaration. Fostering an inclusive, sustainable, and resilient recovery of labour markets and societies. Disponível em: <https://www.g20.org/wp-content/uploads/2021/06/G20-2021-LEM-Declaration.pdf>. Acesso em: 21 out. 2021.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

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

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 segundos. 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.

A emenda proposta pelo Senador Acir Gurgacz, com a devida vênia, não é capaz de superar os problemas aqui apontados. A aplicação da legislação trabalhista deve ocorrer quando identificados os requisitos que configuram a relação de emprego – pessoalidade, pessoa natural, subordinação, onerosidade e não eventualidade, como previstos nos arts. 2º e 3º da CLT – e não quando a legislação previdenciária não é respeitada.

Por fim, destacamos que, na justificativa da proposta, utiliza-se como argumento o seguinte: “Entendemos as dificuldades pelas quais passa o nosso País e não queremos, de forma alguma, onerar sobremaneira a nascente economia compartilhada”.

Em primeiro lugar, é necessário destacar que a grande maioria das empresas que se beneficiam das atividades dos trabalhadores via plataformas digitais atuam no mercado como todas as demais empresas que adotam outras formas contratar e gerenciar o trabalho. Criar uma exceção para as empresas proprietárias de plataformas digitais cria uma desigualdade no ponto de partida de negócios, sem que haja uma justificativa plausível para tanto. Essas empresas devem ser tratadas como todas as demais que oferecem serviços e produtos. Não devemos tratar as empresas proprietárias de plataformas digitais como um elemento compartimentalizado dos demais aspectos da vida socioeconômica.

Em segundo lugar, deve-se mencionar que não há qualquer subsídio, seja no PL, seja em estudos científicos, que permita sustentar a afirmação de que garantir direitos aos trabalhadores a partir do reconhecimento do vínculo empregatício colocaria em risco a viabilidade desse tipo de negócio. Inúmeros empreendimentos são iniciados no Brasil diariamente gerando empregos a partir do respeito às regras vigentes do Direito do Trabalho. Muitos deles com menos estrutura e com menos investimentos que as empresas proprietárias de plataformas digitais. Ainda, é necessário apontar que o reconhecimento de direitos, por meio de decisões judiciais, como ocorreu no Reino Unido e na Espanha, não inviabilizou a atividade das plataformas digitais nesses países. Portanto, não há evidências, a priori, que embasem esse tipo de afirmação.

Portanto, entendemos que os conceitos apresentados no projeto são deficientes e que a premissa trazida pelo PL, a de que motoristas via plataformas digitais são trabalhadores autônomos, contraria as regras basilares do Direito do

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

Trabalho e não avança da melhor forma para oferecer formas de proteção social a esse grupo de trabalhadores.

3) CONCLUSÃO

Ante o exposto, o Ministério Público do Trabalho, por meio da sua Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET, manifesta-se contrariamente ao Projeto de Lei n. 2.842/2021, pelas razões acima expostas.

Brasília/DF, data da assinatura eletrônica.

TADEU HENRIQUE LOPES DA CUNHA

Procurador do Trabalho
Coordenador Nacional da
CONAFRET

RENAN BERNARDI KALIL

Procurador do Trabalho
Vice-Coordenador Nacional da
CONAFRET

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

PEDRO HENRIQUE GODINHO FACCIOLI

Procurador do Trabalho
Comissão Permanente de
Acompanhamento do Processo
Legislativo



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 008916.2022.00.900/2 Outras Providências nº 010304.2022**

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

Data e Hora: **04/08/2022 16:42:30**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **04/08/2022 16:46:23**

Assinado com login e senha

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

Data e Hora: **04/08/2022 17:39:20**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **PEDRO HENRIQUE GODINHO FACCIOLI**

Data e Hora: **04/08/2022 17:43:40**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=8319285&ca=NL9ST5AQ7UY214KA