



PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº , DE 2025
(Do Sr. VICENTINHO)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) -, para instituir o regime jurídico aplicável ao trabalho plataformizado e dispor sobre transparência, proteção social e direitos no trabalho mediado por plataformas digitais.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 452-B - Para os fins desta Consolidação, considera-se trabalhador plataformizado a pessoa física que, de forma reiterada, realiza atividade de transporte de passageiros ou de entrega de bens, mercadorias ou encomendas, mediante remuneração por tarefa, acessada por plataforma digital de trabalho, com execução física em território nacional.

§ 1º - Entende-se por plataforma digital de trabalho a pessoa jurídica que, por meio de aplicativo, sistema digital ou tecnologia equivalente organiza a prestação do serviço descrito no caput.

§ 2º - A aplicação deste regime jurídico independe da denominação contratual adotada pelas partes, ou da existência de pessoa jurídica interposta, cooperativa, empresa parceira, operadora logística, locadora ou qualquer outra forma de intermediação;

§ 3º - O trabalho plataformizado de que trata o caput tem como fundamento o direito do trabalhador definir livremente sua conexão à plataforma e de aceitar ou recusar cada tarefa ofertada, sem obrigação de jornada mínima pré-fixada, sem escala imposta e sem exclusividade de vínculo com uma única plataforma.





§ 4º - Aceita a tarefa, a organização operacional da atividade, inclusive a definição do ponto de retirada ou embarque, da rota, do horário estimado, da forma de remuneração, dos critérios de avaliação e dos parâmetros que condicionam o acesso futuro a novas tarefas, caracteriza a incidência das regras de proteção previstas nesta Seção.

§ 5º - A relação de trabalho entre o trabalhador plataformizado e a empresa operadora de plataforma digital deverá ser formalizada mediante contrato escrito, no qual conste, de forma transparente e objetiva, as condições que regerão a prestação de serviços, devendo conter no mínimo:

- I - os fatores que influenciam a ordem de recebimento e a distribuição de serviço pela plataforma digital de trabalho;
- II - os critérios utilizados para a avaliação do trabalhador;
- III - os tipos de dados e informações pessoais coletadas, a forma de obtenção e as finalidades específicas do tratamento, em conformidade com a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

Art. 452-C - A cada tarefa aceita e concluída, o trabalhador plataformizado faz jus à remuneração composta, no mínimo, por:

- I - parcela relativa ao tempo efetivo de trabalho, compreendido entre o aceite e a conclusão da tarefa, incluindo deslocamentos e esperas operacionais necessárias;
- II - parcela relativa à distância percorrida;
- III - parcelas acessórias vinculadas às condições objetivas da prestação como, pedágios, taxas de acessos, itens volumosos ou múltiplos passageiros, vedada a transferência de custos operacionais da plataforma ao trabalhador.

§ 1º - A plataforma repassará ao trabalhador, no mínimo, 80% (oitenta por cento) da receita líquida da tarefa, entendida como o valor efetivamente cobrado ao usuário naquela tarefa, descontados apenas tributos incidentes sobre a própria operação e tarifas públicas diretamente vinculadas à execução dessa tarefa, sendo vedados quaisquer outros descontos.





§ 2º - Além das parcelas previstas no caput, cada tarefa deverá incluir, sendo pagas imediatamente ao trabalhador plataformizado, as frações proporcionais de:

I - repouso semanal remunerado;

II - décimo terceiro salário;

III - férias anuais, acrescidas de adicional de um terço;

IV - parcela equivalente ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, em percentual não inferior a 8% (oito por cento) incidente sobre o valor repassado ao trabalhador.

V - gorjetas;

VI - adicionais devidos;

§ 3º - As parcelas indicadas no § 2º integram a remuneração do trabalhador para todos os efeitos, não podendo ser utilizadas para reduzir o percentual mínimo previsto no § 1º, sendo vedadas quaisquer retenções não justificadas e documentadas.

§ 4º - São devidos, cumulativamente, os seguintes adicionais, quando incidentes:

I - adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, para as horas que excederem a oitava hora diária de trabalho, apuradas pela soma das tarefas aceitas e concluídas durante a mesma jornada de trabalho;

II - adicional noturno de, no mínimo, 30% (trinta por cento), para tarefas executadas entre 22h e 5h;

III - adicional de 100% (cem por cento), para tarefas executadas em domingos e feriados legais, sem prejuízo do repouso semanal remunerado.

§ 5º - É vedado à plataforma manipular a distribuição ou os parâmetros de oferta de tarefas com o objetivo de reduzir artificialmente a remuneração mínima, evitar o pagamento de adicionais legais ou penalizar a recusa de tarefas que não atendam aos parâmetros mínimos desta lei.

§ 6º - Em caso de cancelamento da tarefa após o aceite por iniciativa do usuário ou da plataforma, o trabalhador receberá, no mínimo, os valores estimados de quilometragem e tempo





deslocamento, sem prejuízo de condições mais favoráveis estabelecidas em negociação coletiva.

§ 7º - A plataforma deverá manter registro auditável dos critérios de precificação e distribuição de tarefas, incluindo alterações relevantes, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos, para fins de fiscalização administrativa e tutela judicial.

§ 8º - Os valores mínimos por quilômetro, tempo de trabalho, espera operacional, bem como pisos regionais e regras específicas para modalidades distintas de serviço, poderão ser definidos por negociação coletiva, respeitados em qualquer hipótese o percentual mínimo de repasse previsto no § 1º e as garantias estabelecidas neste artigo.

Art. 452-D - Considera-se tempo de trabalho para o trabalhador plataformizado todo o período entre o aceite e a conclusão de cada tarefa, incluídos o deslocamento até o ponto de embarque ou retirada, as etapas intermediárias e as esperas operacionais necessárias até a efetiva finalização da entrega ou do transporte.

§ 1º - A soma do tempo de trabalho diário, ainda que realizada em múltiplas conexões e desconexões no mesmo dia civil, constitui a jornada diária daquele dia para fins de cálculo dos adicionais previstos no art. 2º, § 4º, sendo nula qualquer prática ou desenho algorítmico destinado a fracionar artificialmente essa jornada para afastar ou reduzir tais adicionais.

§ 2º - O trabalhador plataformizado tem direito a um intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas de descanso entre o término da jornada de um dia e o início da jornada do dia seguinte, bem como a repouso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas de desconexão, que deverá recair, ao menos uma vez a cada 2 (duas) semanas, em domingo.

§ 3º - É vedada qualquer forma de retaliação econômica, reputacional, algorítmica ou de acesso a chamadas contra o trabalhador em razão do exercício do direito ao descanso diário e semanal previsto no § 2º, incluindo rebaixamento de categoria,





bloqueio, suspensão, redução artificial de repasses ou limitação de acesso a chamadas mais rentáveis.

§ 4º - A plataforma deverá, no próprio aplicativo:

- I - informar ao trabalhador, em tempo real, a soma diária e semanal do seu tempo de trabalho;
- II - alertar expressamente quando a soma diária atingir 8 (oito) horas, indicando que, a partir daí, incidirá adicional de hora extra;
- III - disponibilizar ferramenta de pausa imediata e sem prejuízo, sempre que houver risco de sobrecarga física ou mental.

§ 5º - O período em que o trabalhador estiver conectado à plataforma, disponível e aguardando oferta de tarefa, ainda que sem aceite vigente, configura tempo de disponibilidade assistida e integra a jornada diária para fins de:

- I - apuração do limite diário de 8 (oito) horas e do adicional de hora extra previsto no art. 2º, § 4º, I;
- II - apuração do direito a descanso mínimo de 11 (onze) horas entre jornadas e do repouso semanal remunerado;
- III - aferição do requisito de 180 (cento e oitenta) horas mensais de atividade previsto no § 7º;

§ 6º - O tempo de disponibilidade assistida de que trata o § 5º não gera, por si só, parcela autônoma de remuneração quando não houver tarefa em andamento, mas não autoriza a plataforma a:

- I - impor metas mínimas de permanência on-line ou de aceitação de chamadas como condição para acesso futuro a tarefas;
- II - punir, direta ou indiretamente, a recusa de tarefa com valor inferior aos parâmetros mínimos desta lei ou que envolva risco objetivo à integridade física do trabalhador;
- III - fracionar artificialmente o período de conexão em múltiplos blocos para afastar ou reduzir adicionais de hora extra, adicional noturno ou adicional de domingos e feriados.

§7º - A cada doze meses, o trabalhador plataformizado adquire direito a usufruir um mês de férias, cuja forma de gozo poderá ser objeto de negociação coletiva





Art. 452-E - A plataforma digital de trabalho é responsável pela proteção social do trabalhador plataformizado, devendo assegurar, de forma contínua e comprovável, o recolhimento das contribuições previdenciárias devidas e a contratação de seguro obrigatório de acidentes pessoais e materiais, nos termos deste artigo.

§ 1º - Sobre cada tarefa realizada, a plataforma deverá:

I - reter 5% (cinco por cento) da remuneração bruta repassada ao trabalhador, a título de contribuição previdenciária do segurado;

II - apurar, ao final de cada mês, a base de incidência composta pelas tarefas do período;

III - recolher, em nome do trabalhador, a contribuição mensal ao Regime Geral de Previdência Social, englobando contribuição devida pelo segurado, retida na forma do inciso I, e a contribuição previdenciária a cargo da plataforma, às suas expensas, até a alíquota integral aplicável, conforme legislação vigente.

§ 2º - A ausência total ou parcial de retenção, recolhimento ou informação pela plataforma não poderá ser oposta ao trabalhador para negar-lhe cobertura previdenciária ou acesso a benefícios previdenciários e assistenciais, inclusive aposentadoria, benefício por incapacidade temporária ou permanente, salário-maternidade, pensão por morte e demais prestações do Regime Geral de Previdência Social, respondendo a plataforma pelos valores devidos, correções e penalidades cabíveis.

§ 3º - A plataforma é obrigada a manter, custear e renovar seguro de acidentes pessoais e materiais destinado a cobrir, no mínimo:

I - acidentes sofridos pelo trabalhador durante a execução da tarefa e no trajeto imediatamente relacionado à tarefa aceita, incluindo invalidez temporária ou permanente e morte acidental;

II - despesas médicas e odontológicas de urgência decorrentes de acidente relacionado à tarefa;

III - danos materiais ao veículo, equipamento ou instrumento de trabalho utilizados na execução da tarefa;

IV - danos pessoais e materiais causados a terceiros no contexto da execução da tarefa.





§ 4º - O seguro referido no § 3º deverá observar, no mínimo:

I - cobertura de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) para acidentes pessoais envolvendo o trabalhador, inclusive invalidez permanente ou morte;

II - cobertura de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) para danos materiais, incluídos os danos a veículos, equipamentos de trabalho e bens de terceiros;

III - inexistência de repasse de custo, direto ou indireto, ao trabalhador autossuficiente plataformizado, vedada qualquer forma de desconto, coparticipação obrigatória ou franquia que neutralize, reduza ou inviabilize a cobertura;

IV - acesso facilitado ao acionamento do seguro, com canal de atendimento dedicado e registro eletrônico acessível no próprio aplicativo.

§ 5º - É nula qualquer disposição contratual, regulamento interno, ajuste eletrônico, termo de adesão, política de uso ou prática empresarial que:

I - transfira ao trabalhador o custeio total ou parcial das contribuições previdenciárias patronais ou do seguro obrigatório de que trata este artigo;

II - limite, condicione ou dificulte o exercício pelo trabalhador do direito à cobertura securitária ou previdenciária;

III - imponha renúncia prévia ou compensação que resulte, na prática, em exclusão ou redução dessas garantias.

§ 6º - As obrigações previstas neste artigo não afastam, reduzem ou antecipam qualquer responsabilidade civil, trabalhista ou previdenciária da plataforma em casos de desligamento imotivado, violação de direitos previstos nesta Seção, acidente de trabalho ou dano causado ao trabalhador no exercício da atividade.

Art. 452-F - A plataforma digital de trabalho deverá assegurar, em caráter contínuo, transparente e acessível no próprio aplicativo, o pleno acesso do trabalhador plataformizado às informações necessárias à verificação de sua remuneração, jornada,





contribuições sociais, segurança e manutenção de sua atividade, nos termos deste artigo.

§ 1º - Antes da aceitação de cada tarefa, a plataforma deverá informar, de modo claro e não manipulável:

- I - o valor total cobrado do usuário final;
- II - o valor mínimo garantido ao trabalhador;
- III - a distância estimada, o ponto de origem e o ponto de destino;
- IV - o tempo estimado de execução;
- V - a previsão objetiva de incidência de adicionais de hora extra, adicional noturno e adicional de domingos e feriados, quando aplicável.

§ 2º - Após cada tarefa concluída, a plataforma deverá fornecer comprovante eletrônico individualizado contendo, no mínimo:

- I - o valor efetivamente repassado ao trabalhador e sua decomposição, incluindo as frações proporcionais de repouso semanal remunerado, décimo terceiro salário, férias e parcela equivalente ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nos termos do art. 2º;
- II - os adicionais legais pagos, sobretudo quanto a hora extra, adicional noturno, domingos e feriados;
- III - o valor retido e recolhido a título de contribuição previdenciária do trabalhador e o valor complementado pela plataforma;
- IV - quilometragem percorrida e tempo de trabalho despendido na tarefa;
- V - identificação da apólice e cobertura do seguro obrigatório vigente, com resumo das coberturas mínimas e canal direto para acionamento em caso de acidente.

§ 3º - A plataforma deverá disponibilizar ao trabalhador, em tempo real e de forma permanente no aplicativo:

- I - o somatório do tempo de trabalho diário e semanal, consideradas todas as tarefas aceitas e concluídas e todo o período de disponibilidade conectado, para fins de apuração de adicionais e de limites de jornada;





II - alerta ostensivo quando a soma diária alcançar 8 (oito) horas, indicando que, a partir daí, incide adicional de hora extra;

III - ferramenta de pausa imediata, sem qualquer prejuízo econômico, reputacional ou de acesso futuro a tarefas.

§ 4º - A plataforma deverá disponibilizar ao trabalhador, de forma consolidada semanal e mensalmente, relatório eletrônico detalhado contendo:

I - lista das tarefas realizadas, com os valores cobrados dos usuários e os valores repassados ao trabalhador;

II - discriminação das parcelas proporcionais pagas na forma do art. 2º, § 2º, incluindo repouso semanal remunerado, décimo terceiro salário, férias e parcela equivalente ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

III - adicionais legais pagos;

IV - quilometragem total percorrida, tempo total trabalhado e tempo total de disponibilidade conectado;

V - valores retidos e recolhidos a título de contribuição previdenciária do trabalhador e valores recolhidos pela plataforma como cota patronal.

§ 5º - Os dados e relatórios previstos neste artigo deverão permanecer acessíveis ao trabalhador, em formato eletrônico exportável, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos, e poderão ser compartilhados, mediante autorização do trabalhador, com seu sindicato ou entidade representativa, bem como utilizados como prova perante a Justiça do Trabalho e órgãos de fiscalização.

§ 6º - É vedado à plataforma:

I - ocultar, omitir, manipular, distorcer ou retardar informações necessárias para que o trabalhador avalie remuneração, risco, distância, tempo estimado ou incidência de adicionais antes de aceitar a tarefa;

II - alterar unilateralmente os critérios de distribuição de chamadas, categorização do trabalhador, elegibilidade a bônus ou acesso a determinadas modalidades de serviço, os quais deverão ser





estabelecidos e modificados exclusivamente por meio de negociação coletiva;

III - utilizar, para fins de avaliação, bloqueio, limitação de acesso a chamadas, redução de remuneração ou rebaixamento de “nível” ou “categoria”, dados que não se relacionem estritamente com a execução do serviço, tais como origem racial, opinião política, crença religiosa, orientação sexual, condição de saúde ou participação sindical;

IV - monitorar conversas privadas do trabalhador com usuários, outros trabalhadores ou representantes sindicais, salvo quando exigido por ordem judicial específica.

§ 7º - O trabalhador tem direito de contestar, por canal humano disponibilizado pela plataforma, qualquer medida que:

I - suspenda, limite ou encerre seu acesso à plataforma;

II - reduza sua prioridade de oferta de tarefas;

III - impute falta grave, prática criminosa ou quebra de confiança;

IV - retenha ou negue pagamento de tarefa concluída ou de parcela prevista em lei.

a) A plataforma deverá fornecer, em até 3 (três) dias corridos, resposta escrita e fundamentada, acompanhada da base fática e documental utilizada para a decisão.

b) Enquanto pendente a análise da contestação, é vedado o bloqueio definitivo, salvo hipótese de flagrante risco à integridade física de terceiros ou fundada suspeita de prática criminosa grave, devidamente documentada.

§ 8º - Qualquer violação dos deveres de transparência, informação, acesso e contestação previstos neste artigo:

I - gera nulidade da medida empresarial que deles dependa (incluindo bloqueios, suspensões, cortes de acesso a chamadas ou glosas de pagamento);

II - autoriza a reparação integral dos danos materiais e morais sofridos pelo trabalhador, inclusive em caráter coletivo;





III - constitui infração grave sujeita à fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, da Autoridade Nacional de Proteção de Dados e da Justiça do Trabalho.

Art. 452-G - O bloqueio, a suspensão, a limitação de acesso a chamadas ou o encerramento da conta do trabalhador autossuficiente plataformizado somente poderão ocorrer por motivo legítimo, proporcional e comprovado, observando-se devido processo, revisão humana e transparência, nos termos deste artigo.

§ 1º - É vedada decisão exclusivamente automatizada para aplicar quaisquer das medidas previstas no caput.

I - Toda decisão deverá ser proferida por pessoa natural com competência, treinamento e autoridade para revisar e, se for o caso, anular decisões automatizadas, nos termos do art. 5º.

§ 2º - Salvo em hipótese de risco grave e atual à segurança de pessoas ou fundada suspeita de prática criminosa grave devidamente documentada, a plataforma deverá, antes de qualquer medida:

I - notificar o trabalhador com antecedência mínima de 7 (sete) dias corridos, por meio do aplicativo e por e-mail, com exposição clara e completa dos fatos, das evidências e das normas supostamente violadas, bem como dos efeitos da medida pretendida;

II - franquear acesso às evidências e registros necessários à defesa, inclusive dados de geolocalização, registros de tarefa e eventuais reclamações do usuário, preservada a intimidade de terceiros;

III - abrir canal de defesa e apresentação de justificativas, com atendimento humano, assegurando-se resposta escrita e fundamentada.

§ 3º - Nas hipóteses cautelares do início do § 2º, a plataforma poderá impor suspensão preventiva por até 72 (setenta e duas) horas, devendo:

I - comunicar de imediato os fundamentos e a documentação disponível;

II - submeter o caso à revisão humana em até 24 (vinte e quatro)





horas;

III - converter a medida em advertência ou restabelecer integralmente o acesso se não houver confirmação razoável dos fatos.

§ 4º - As sanções observarão gradação e proporcionalidade, sendo nula a sanção genérica, por tempo indeterminado ou sem indicação de condutas e provas.

§ 5º - A plataforma deverá manter registro auditável de todo o procedimento por, no mínimo, 5 (cinco) anos, acessível ao trabalhador, ao sindicato e às autoridades competentes.

§ 6º - O trabalhador poderá requerer revisão da decisão a Comitê Paritário de Revisão, composto por representantes da plataforma e da categoria profissional, nos termos de norma coletiva, assegurados:

I - protocolo e julgamento em até 15 (quinze) dias corridos;

II - participação do trabalhador e de seu sindicato;

III - decisão escrita e fundamentada, com indicação das provas consideradas.

§ 7º - Reconhecida a indevida aplicação da medida ou o descumprimento do devido processo:

I - haverá restabelecimento imediato do acesso e retirada de qualquer marcação negativa vinculada ao episódio;

II - serão pagos todos os valores retidos, inclusive tarefas concluídas e parcelas legais incidentes (art. 2º, § 2º), com correção;

III - será devida indenização compensatória mínima equivalente a 1/3 (um terço) da remuneração média mensal dos últimos 6 (seis) meses, sem prejuízo de outras perdas e danos.

§ 8º - É proibida a formação ou o compartilhamento de “listas restritivas” entre plataformas ou terceiros, bem como qualquer prática de boicote, ranqueamento negativo oculto ou restrição tácita em razão de exercício de direitos previstos nesta Seção, inclusive participação sindical, negociação coletiva, apresentação de denúncias ou atuação em juízo.





§ 9º - O ônus da prova quanto à observância do procedimento e à materialidade dos fatos imputados é da plataforma.

§ 10 - A aplicação deste artigo não afasta a competência do Ministério do Trabalho e Emprego, da Autoridade Nacional de Proteção de Dados e da Justiça do Trabalho para fiscalização, apuração e sanção das condutas aqui descritas, sem prejuízo de demais cominações legais.

Art. 452-H - É reconhecido aos trabalhadores plataformizados o direito de organização sindical, de negociação coletiva, de greve e de atuação coletiva para defesa de seus interesses econômicos e profissionais.

§ 1º A negociação coletiva deverá dispor, dentre outras matérias:

I - valores mínimos por quilômetro, tempo de trabalho, tempo de espera operacional e demais parâmetros econômicos de remuneração, inclusive pisos regionais;

II - critérios e prazos de atualização de tarifas, adicionais e reajustes ligados a custos operacionais, como combustível, manutenção, equipamentos de segurança e similares;

III - condições de segurança, integridade física e proteção contra violência, inclusive verificação de identidade de usuários, canais de emergência e preservação de prova;

IV - requisitos técnicos e de antiguidade de veículos, motocicletas, equipamentos e baús, bem como prazos e compensações quando houver imposição de novos requisitos;

V - infraestrutura de apoio prevista no art. 8º, inclusive pontos de apoio físico, padrões mínimos de funcionamento e modelo de custeio;

VI - procedimentos e critérios de bloqueio, suspensão e reativação de contas, bem como prazos e garantias de defesa humana;

VII - regras de custeio, manutenção e fiscalização dos direitos previstos nesta Seção;

VIII - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração;





IX - percentual mínimo da receita líquida oriunda da monetização de dados relacionadas à atividade dos trabalhadores plataformizados;

§ 2º É vedada a negociação coletiva que resulte na redução de direitos mínimos previstos nesta Seção.

§ 3º As cláusulas normativas permanecem exigíveis e produzem todos os seus efeitos em favor dos trabalhadores, inclusive após o término do prazo formal de vigência do acordo ou convenção coletiva em que foram estabelecidas, até que novo instrumento coletivo, celebrado entre sindicato representativo da categoria profissional e a plataforma, fixe condições diversas.

§ 4º Persistindo impasse na negociação coletiva quanto às matérias elencadas no § 1º, as partes poderão instaurar dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho, observadas as regras processuais aplicáveis.

§ 5º É vedada qualquer forma de represália econômica, algorítmica, cadastral ou contratual contra trabalhador que:

- I - participe de movimento reivindicatório coletivo, paralisação, greve ou assembleia sindical;
- II - recuse tarefa em cumprimento a deliberação coletiva regularmente aprovada;
- III - atue, testemunhe ou preste informação em procedimento de mediação, negociação coletiva, fiscalização administrativa ou processo judicial relacionado aos direitos estabelecidos nesta Seção.

Art. 452-I - As plataformas digitais deverão assegurar condições mínimas de apoio, segurança e preservação da saúde física e mental dos trabalhadores plataformizados, nos seguintes termos:

§ 1º As plataformas manterão, diretamente ou por meio de convênios com sindicatos representativos da categoria profissional ou com estabelecimentos parceiros, pontos de apoio acessíveis nas áreas de maior concentração de demanda, destinados exclusivamente aos trabalhadores que atuem por intermédio da plataforma, devendo tais pontos garantir, no mínimo:





- I - acesso gratuito a água potável;
- II - sanitários em condições adequadas de higiene e uso, inclusive para mulheres;
- III - espaço de descanso com assentos e área coberta;
- IV - local apropriado para aquecer e consumir refeições levadas pelo próprio trabalhador;
- V - disponibilidade de tomadas ou estações de recarga para dispositivos eletrônicos utilizados na atividade;
- VI - acesso gratuito à rede de conexão à internet;

§ 2º As plataformas deverão informar de maneira clara, no aplicativo, a localização, o horário de funcionamento e as condições de acesso dos pontos de apoio previstos no § 1º, sendo vedada qualquer forma de restrição discriminatória de uso entre trabalhadores cadastrados.

§ 3º A negociação coletiva prevista no art. 7º definirá:

- I - o número mínimo, padrão de funcionamento e a distribuição territorial dos pontos de apoio;
- II - o modelo de custeio e eventual gestão compartilhada desses espaços, inclusive mediante repasse financeiro periódico às entidades sindicais para instalação, manutenção e fiscalização dos pontos de apoio;

§ 4º As plataformas deverão garantir aos trabalhadores canal de emergência acessível em tempo real pelo aplicativo, para situações de risco à integridade física ou psicológica durante a execução da tarefa ou no deslocamento diretamente vinculado a ela, devendo:

- I - assegurar atendimento humano ou supervisão humana qualificada, e não exclusivamente automatizada;
- II - registrar e preservar as informações relativas ao chamado de emergência, inclusive geolocalização e histórico de comunicação, para fins de prova e proteção do trabalhador;
- III - vedar qualquer forma de retaliação econômica, reputacional, algorítmica ou de bloqueio em razão do uso de tal canal.

§ 5º As plataformas deverão oferecer, sem custo para o trabalhador:

- I - formação inicial e ações periódicas de orientação sobre segurança viária, direção defensiva, prevenção de assédio e





violência, protocolos de proteção física e uso adequado dos canais de emergência;

II - informações sobre direitos assegurados nesta Seção, inclusive seguro obrigatório e procedimentos de acionamento.

§ 6º A imposição, pela plataforma, de novos requisitos técnicos, estéticos, de antiguidade máxima, especificação mecânica de veículos, motocicletas, bicicletas, baús, mochilas térmicas, capacetes, câmeras, rastreadores ou itens de identificação visual:

I - deverá ser precedida de negociação coletiva, nos termos do art. 7º, § 1º, IV;

II - deverá observar prazo mínimo de adaptação razoável;

III - não poderá transferir ao trabalhador, direta ou indiretamente, custo que inviabilize a continuidade da atividade ou imponha substituição antecipada de veículo ou equipamento ainda em condições de uso e regular circulação;

IV - deverá prever compensação financeira adequada quando a exigência importar ônus extraordinário ao trabalhador.

§ 7º É nula qualquer prática empresarial ou alteração unilateral de algoritmo, termos de uso ou política interna que, a pretexto de “qualidade”, “segurança” ou “padrão de serviço”:

I - restrinja o acesso do trabalhador a chamadas em razão de não adesão imediata a requisitos novos não negociados na forma do § 6º;

II - o rebaixe de categoria, reduza artificialmente a remuneração ou impeça o acesso a áreas de maior demanda;

III - imponha sanções econômicas indiretas ou bloqueios que burlem a necessidade de negociação coletiva.

§ 8º O descumprimento das obrigações deste artigo gera para a plataforma:

I - responsabilidade objetiva por danos decorrentes de acidentes ou violência sofridos durante a execução da tarefa ou no trajeto vinculado à tarefa, quando demonstrada falha na adoção de medidas mínimas de apoio e segurança previstas neste artigo;

II - dever de reparar perdas e danos individuais e coletivos;





III - aplicação das sanções administrativas, trabalhistas e coletivas previstas no art. 10 desta Seção.

Art. 452-J - O descumprimento das obrigações previstas nesta Seção sujeita a plataforma, sem prejuízo de outras sanções legais:

I - a multa administrativa aplicada pela inspeção do trabalho exercida pelo Ministério do Trabalho e Emprego;

II - à obrigação de cessar a prática ilícita e de reparar integralmente os danos materiais e morais, individuais e coletivos;

III - à suspensão, total ou parcial, do serviço na localidade em que houver descumprimento reiterado de obrigações essenciais relativas a remuneração mínima, recolhimento previdenciário, segurança ou saúde.

§ 1º Constitui infração grave:

I - negar, manipular ou ocultar informações devidas nos termos do art. 5º;

II - bloquear, suspender, limitar acesso a chamadas, reduzir artificialmente ganhos ou aplicar qualquer forma de retaliação econômica, algorítmica ou cadastral contra trabalhador que exerça direitos decorrentes desta Seção, participe de greve ou negociação coletiva, ou comunique irregularidades a sindicato, autoridade pública ou Justiça do Trabalho.

Art. 2º - O art. 9º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.9º.....
.....

II - 25% (vinte e cinco por cento) do rendimento bruto decorrente do transporte de passageiros.

..... ” (NR)

Art. 3º - O art. 1º da Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:





“Art.

1º
.....
.....

VI - Motorista de que trata a Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018, que exerçam a atividade comprovadamente, há no mínimo 1 (um) ano e que atendam os seguintes requisitos:

a) comprovem o exercício da atividade na Declaração anual de ajuste do Imposto de Renda da Pessoa Física;

b) comprovem o exercício de, no mínimo, 1.000 corridas realizadas, mediante apresentação de certidão fornecida pela empresa operadora de plataforma ou aplicativo de transporte em que conste o número de horas que o motorista ficou à disposição da empresa nos últimos 6 (seis) meses.

.....
..... ” (NR)

Art. 4º - Esta Lei Complementar entra em vigor após decorridos 30 (trinta) dias de sua publicação oficial.

JUSTIFICAÇÃO

Com o advento de novas tecnologias, o mundo do trabalho tem se alterado intensamente, impondo novos desafios para a proteção social e, sobretudo, para concretizar a promessa constitucional de construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Nos últimos anos vimos surgir novos arranjos do mercado de trabalho que garantiram grandes lucros para as empresas e que nem sempre garantiram o patamar mínimo de civilidade positivado no ordenamento jurídico pátrio.

No caso das plataformas digitais que utilizam a força de trabalho de milhares de pessoas para realizar o transporte de mercadorias e passageiros, o que se tem é uma intensificação da exigência da atividade laboral, o uso de tecnologia algorítmica voltadas para exigir cada vez mais trabalho em troca de uma remuneração cada vez menor. Para além da intensificação do ritmo de trabalho, verificamos a utilização de uma argumentação que tenta isentar essas





empresas de ganhos multimilionários de quaisquer responsabilizações. Em seu alegado modelo de negócios, as empresas são responsáveis por cadastrar os trabalhadores e designar suas tarefas, enquanto os trabalhadores são responsáveis por todos os custos operacionais e sociais, ficando totalmente desprotegidos seja da legislação trabalhista, seja da legislação previdenciária e, por isso mesmo, desprotegidos da própria Constituição da República Federativa do Brasil.

Usualmente, as propostas de alterações legislativas no campo trabalhista arguem por uma suposta necessidade de modernização e flexibilização do Direito do Trabalho. Infelizmente, o que notamos é que aquilo que é moderno e flexível, na verdade, costuma esconder um intuito de reduzir o patamar de direitos que as trabalhadoras e os trabalhadores do Brasil construíram historicamente. Isso não significa que a legislação social não se sujeite à modernização, porém, o projeto político que foi positivado pelo constituinte exige que avancemos na proteção social. Ou seja, o avanço tecnológico deve ser motivo para que possamos fornecer melhoria das condições de vida e trabalho para a maioria da população e não maiores lucros para uma reduzida minoria econômica. A partir desta convicção, é que propomos neste texto uma verdadeira modernização e flexibilização do Direito do Trabalho, no sentido prescrito pela CRFB, qual seja, de abrigar tais trabalhadores no mercado formal de trabalho, ampliando a proteção social.

Muito se disse sobre uma incompatibilidade da legislação trabalhista com um regime de trabalho em que o próprio trabalhador decide o momento de iniciar e terminar sua jornada. Assim, faz-se necessária a flexibilização da ideia consagrada doutrinariamente de poder empregatício, bem como a modernização das formas de pagamento da remuneração pelas atividades, incluídos aí os adicionais e direitos sociais decorrentes. Flexibilizar e modernizar, sim, mas, sempre para ampliar direitos sociais, nunca para restringi-los ou obstaculizá-los.

O desafio de regular a exploração do trabalho que realiza estas gigantescas plataformas digitais está posto em todo o mundo globalizado. Conforme mostram os relatórios “Taken for a ride” (2022-2025), da organização ILAW Network, em geral, a solução dos países democráticos é a de incluir os trabalhadores plataformizados em sua rede de proteção social e considerá-los





como trabalhadores formais vinculados à plataforma digital. É, por exemplo, a solução dada pela Diretiva 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, que prevê, em seu artigo 4.2, que:

2. A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se primeiramente nos factos relativos à execução efetiva do trabalho, nomeadamente a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões na organização do trabalho em plataformas digitais, independentemente da forma como a relação é designada em qualquer acordo contratual que possa ter sido concluído entre as partes envolvidas.

E, em seguida, em seu artigo 5.1, que:

1. A relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha em plataformas digitais através dessa plataforma é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se verificarem factos que indiquem a direção e o controlo, nos termos do direito nacional, das convenções coletivas ou das práticas em vigor nos Estados-Membros e tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça. Se a plataforma de trabalho digital pretender ilidir a presunção legal, cabe à plataforma de trabalho digital provar que a relação contratual em causa não constitui uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

Da mesma forma, outros países estão garantindo a proteção social de seus trabalhadores plataformizados por inovações legislativas, como, por exemplo, Espanha (Ley Rider, de 2021), México (Reforma Laboral, de 2024) e Colômbia (2025), ou, ainda, por decisões de altas cortes do Poder Judiciário, como França, Uruguai, Nova Zelândia, Holanda, dentre diversos outros exemplos.

A própria Corte Interamericana de Direitos Humanos, ao emitir seu parecer na Opinião Consultiva nº 27-21, de 5 de maio de 2021, declarou expressamente que:





209. Con relación a lo anterior, a criterio de esta Corte, la regulación del trabajo en el contexto de nuevas tecnologías debe realizarse conforme a los criterios de universalidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, garantizando el trabajo digno y decente. Este Tribunal considera que los Estados deben adoptar medidas legislativas y de otro carácter, centradas en las personas, y no principal ni exclusivamente en los mercados, que respondan a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas digitales. En específico, los Estados deben adoptar medidas dirigidas a: a) el reconocimiento de los trabajadores y las trabajadoras en la legislación como empleados y empleadas, si en la realidad lo son, pues de esta forma deberán tener acceso a los derechos laborales que les corresponden conforme a la legislación nacional; y, en consecuencia, b) el reconocimiento de los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. En este sentido, cabe mencionar los derechos laborales son universales, por lo que aplican para todas las personas en todos los países en la medida que las disposiciones de los convenios laborales lo establezcan.

Com isso, temos a obrigatoriedade, tanto no plano interno, a partir da Constituição Federal de 1988, quanto no plano internacional, a partir da defesa dos Direitos Humanos a qual a República Federativa do Brasil se compromete, de garantir condições dignas de vida e de trabalho para os trabalhadores plataformizados.

Diante de todo o exposto, a presente proposição visa responder aos desafios contemporâneos impostos pelas novas tecnologias e pela crescente plataformização das relações de trabalho, garantindo a observância dos preceitos constitucionais que consagram a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como o princípio da justiça social.

A proposta tem por finalidade assegurar que os trabalhadores e trabalhadoras que desempenham suas atividades por intermédio de plataformas digitais sejam reconhecidos e protegidos pela legislação trabalhista e previdenciária, em consonância com a realidade fática de sua prestação laboral e com os compromissos internacionais assumidos pela República Federativa do Brasil em matéria de direitos humanos e trabalho decente.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado Vicentinho – PT/SP

Trata-se, portanto, de medida necessária e urgente para harmonizar o avanço tecnológico com o projeto constitucional de construção de uma sociedade livre, justa e solidária, reafirmando o papel do Estado na contenção da exploração desenfreada da força de trabalho em nome do lucro, na promoção do trabalho digno e na ampliação da proteção social a todos e todas que vivem de seu labor. Amplia-se, assim, as garantias de proteção, transparência e dignidade para milhões de trabalhadores e trabalhadoras que sustentam o funcionamento desse novo mercado de trabalho.

Diante do exposto, conto com o apoio dos nobres Pares para a aprovação desta relevante proposição.

Sala das sessões, em de 2025.

VICENTINHO
Deputado Federal
PT/SP

Apresentação: 07/11/2025 16:06:09.540 - Mesa

PLP n.240/2025



Câmara dos Deputados - Anexo III – Gabinete 684 – CEP: 70160-900
Fone: (61) 3215-5684/3215-3684 – Brasília / DF - e-mail: dep.vicentinho@camara.leg.br

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD255726242700>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Vicentinho



* C D 2 5 5 7 2 6 2 4 2 7 0 *