MPT CONAFRET TRT-2ª REGIÃO São Paulo COMISSÃO DO TRABALHO DECENTE

O TRABALHADOR POR APLICATIVO TEM DIREITOS?

CARTILHA
O TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

EXPEDIENTE
Cartilha – O Trabalho por Plataformas Digitais

REALIZAÇÃO
Comissão do Trabalho Decente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do Ministério Público do Trabalho (CONAFRET/MPT)

PRODUÇÃO
Seção de Publicidade da Secretaria de Comunicação Social do TRT da 2ª Região

Assessoria de Comunicação Social da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região/MPT, com apoio da Secretaria de Comunicação Social do MPT

ILUSTRAÇÕES
Cyrano Vital
123rf

DIAGRAMAÇÃO
Diego Dantas

AGRADECIMENTOS
Programa do Trabalho Seguro da 2ª Região

Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem do TRT da 2ª Região

Programa de Combate ao Trabalho em Condições Análogas a Escravo e Tráfico de Pessoas do TRT da 2ª Região

Tadeu Henrique Lopes da Cunha
Coordenador Nacional da CONAFRET/MPT e Coordenador do Projeto Plataformas Digitais do MPT

Carolina De Prá Camporez Buarque
Vice-Coordenadora Nacional da CONAFRET/MPT e Coordenadora do Projeto Plataformas Digitais do MPT

Rodrigo Barbosa de Castilho
Gerente do Projeto Plataformas Digitais do MPT

Tatiana Leal Bivar Simonetti
Integrante do Projeto Plataformas Digitais do MPT

Philippe Gomes Jardim
Secretário de Comunicação Social do MPT

Rafael Ferreira de Almeida
Assessor de Comunicação Social da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região/MPT

Isabel Braga
Assessora-Chefe da Secretaria de Comunicação Social do MPT

Diego Dantas
Chefe substituto da Seção de Publicidade do TRT da 2ª Região

Ronaldo Mendes Marinho
Diretor da Secretaria de Infraestrutura, Logística e Administração Predial do TRT da 2ª Região

SUMÁRIO

7 O QUE ESTÁ POR TRÁS DO TRABALHO POR APLICATIVOS?

10 TODOS LUCRAM NO SISTEMA DE TRABALHO POR APLICATIVO?

12 O TRABALHADOR DE APLICATIVO PERTENCE A UMA CATEGORIA DIFERENTE DE TRABALHADORES?

14 COMO SABER PARA QUAL TIPO DE APLICATIVO ESTOU PRESTANDO MEUS SERVIÇOS?

16 QUAL O PAPEL DO CONSUMIDOR NESSA MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO POR APLICATIVO?

18 SOBREVIVO DO TRABALHO DE APLICATIVO E CORRO RISCOS, PARA MIM NÃO É SÓ UM "BICO". NÃO TENHO DIREITOS TRABALHISTAS?

20 TRABALHANDO PARA APLICATIVOS, EU NUNCA SEREI RECONHECIDO COMO EMPREGADO?

22 ENTÃO EU POSSO SER CONSIDERADO EMPREENDEDOR AO TRABALHAR PARA AS EMPRESAS DE APLICATIVOS?

26 MAS EU TENHO LIBERDADE FINANCEIRA COM O APLICATIVO?

28 E PELA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR DE APLICATIVO, NINGUÉM RESPONDE?

32 E SE EU FOR BLOQUEADO PELO APLICATIVO?

33 QUAIS SÃO OS RISCOS DO TRABALHO DE ADOLESCENTES POR APLICATIVOS?

35 E AS MULHERES QUE TRABALHAM POR APLICATIVOS, ESTÃO EXPOSTAS A MAIORES RISCOS?

36 O TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS PELO MUNDO

38 EXISTE UMA SOLUÇÃO PARA O TRABALHADOR DE APLICATIVOS?

40 ONDE BUSCAR ORIENTAÇÕES, PEDIR AJUDA OU DENUNCIAR?

O QUE ESTÁ POR TRÁS DO TRABALHO POR APLICATIVOS?

A promessa ao trabalhador de aplicativo é de ser "dono" do seu próprio negócio, "empreender" e trabalhar apenas quando quiser. Um sonho de liberdade! Mas será que é isso que acontece na prática?

Para explicar melhor, vamos voltar na história: antigamente, os empregados eram contratados apenas por meio de análise de currículo, entrevistas de emprego e outras formas presenciais de seleção. Depois de selecionados, os trabalhadores executavam seu trabalho geralmente de forma também presencial. Essa forma "tradicional" de

contratação e prestação de serviços, que em muitos casos vigora até os dias de hoje, reforça a relação de contato entre empregados e empregadores, mas por outro lado, limita o alcance da oferta de trabalho apenas às pessoas que vivem próximas à localidade da empresa contratante.

Ora, a tecnologia resolveu esse problema! A partir do acesso à internet e, principalmente, da criação dos aplicativos, uma multidão de trabalhadores fica disponível todos os dias para trabalhar no mundo real, em qualquer lugar do mundo! E isso sem precisar de uma entrevista de emprego, ou sequer de análise curricular! Mas qual é o lado ruim disso?

O lado ruim é que não há uma negociação entre a empresa e o trabalhador para definir as condições de trabalho. As partes não se conhecem fisicamente e jamais ficarão frente a frente. É mais ou menos como aqueles contratos que você assina, sem discutir cláusulas, para estabelecer os termos e as condições para consumir um determinado produto ou serviço; a diferença é que, no caso dos aplicativos, a "mercadoria" seria o trabalho humano. E mais: pela rapidez e facilidade de se encontrar um potencial interessado naquela oferta

de trabalho, as empresas podem, tranquilamente, lançar sua demanda por trabalho nesse ambiente virtual de ampla e intensa concorrência que, em poucos segundos, algum trabalhador dessa multidão aceitará as regras propostas por elas!

E tem mais: para convencer os trabalhadores a ficarem disponíveis o tempo todo para o aplicativo, as empresas usam o algoritmo (robô ou inteligência artificial) para lançar metas de premiações, "bônus", preços "dinâmicos", rankings de pontuação e aparentes benefícios à multidão de trabalhadores, para que permaneçam sempre à disposição da plataforma. Com isso, as empresas conseguem oferecer aos clientes do aplicativo um atendimento imediato (just in time). No fim, a manutenção dessa multidão de trabalhadores, sempre disponível a qualquer tempo e lugar, é a base da lógica do algoritmo nos aplicativos!

Mas será que os trabalhadores, assim como as empresas e os consumidores, também estão sendo beneficiados com ofertas de trabalho a um clique de suas mãos? Nem sempre, infelizmente.

TODOS LUCRAM NO SISTEMA DE TRABALHO POR APLICATIVO?

Às vezes sim, mas na maioria das vezes, não.

Existem dois tipos de plataformas digitais: aquelas conhecidas como marketplaces, que atuam apenas como intermediárias, conectando o consumidor com o trabalhador que entregará (por sua conta e risco) o serviço ou produto; e aquelas que oferecem ao consumidor um serviço ou produto usando o seu próprio nome, seguindo regras exclusivas de controle de qualidade.

Diferenciar um tipo de plataforma digital de outro é muito importante para compreender como o aplicativo funciona: ele pode simplesmente promover o encontro entre cliente e prestador de serviços e/ou vendedor (que, nesse caso, passa a

ser um trabalhador verdadeiramente autônomo), proporcionando um consumo solidário, como também pode oferecer ao mercado um serviço através do trabalho de terceiros, mas sem abrir mão de exercer o controle sobre como este trabalho é feito, e ainda se responsabilizando pelo resultado final junto aos clientes.

Nesse segundo caso, a empresa dona do aplicativo passa a ser como qualquer outra empresa que contrata trabalhadores e oferece seus serviços ao mercado consumidor, com a diferença de usar a tecnologia como meio para isso.

COMO SABER PARA QUAL TIPO DE APLICATIVO ESTOU PRESTANDO MEUS SERVIÇOS?

A falta de autonomia na forma de realizar o trabalho é um fator importante. Nos aplicativos que têm todo o controle da operação, a única liberdade dos trabalhadores está na decisão de entrar ou não no aplicativo (log-in). Mas mesmo assim, isso acontece antes da prestação do serviço.

A partir do momento em que o trabalhador aceita a proposta de trabalho, concordando com os termos e as condições da plataforma, a empresa de aplicativo assume todo o controle, inclusive sobre o modo de desenvolver o trabalho, até punindo aqueles que não seguem as regras impostas, assim como faz todo empregador com seus empregados. As regras sobre como, quando, onde e por qual valor irão trabalhar são impostas pela plataforma digital.

O TRABALHADOR DE APLICATIVO PERTENCE A UMA CATEGORIA DIFERENTE DE TRABALHADORES?

Não. O que difere é apenas a forma de contratação do trabalhador. Eles continuam integrando as categorias profissionais vinculadas às atividades desenvolvidas pelas empresas que os contratam.

O fato de uma universidade, por exemplo, oferecer aulas de ensino à distância, por meio de plataformas digitais, não transforma o professor em um trabalhador de plataformas digitais, ele continua sendo o professor da universidade. O mesmo acontece com o motorista da empresa que oferece transporte de passageiros por aplicativos, o motorista da empresa que oferta fretes por aplicativos, o tosador de pets da empresa de petshop que oferece seus serviços por aplicativos, e tantas outras categorias. Em resumo, o uso da tecnologia das plataformas digitais, como metodologia de organização do trabalho pelo empregador, não o transforma necessariamente em empresa de tecnologia se a principal atividade econômica oferecida ao mercado é outra, e assim os trabalhadores continuam vinculados às categorias profissionais da atividade econômica desenvolvida pela empresa.

QUAL O PAPEL DO CONSUMIDOR NESSA MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO POR APLICATIVO?

No aplicativo marketplace (aquele que só intermedeia a relação entre o cliente e o trabalhador), o consumidor escolhe quem será o prestador dos serviços: a professora de piano Ana, o motorista João, o montador de móveis José, a diarista Rita. O aplicativo é um "classificado" em que o trabalhador, com independência, oferta seu trabalho e o consumidor escolhe aquele que melhor atende aos seus interesses.

Por outro lado, no aplicativo que oferece diretamente o serviço, o consumidor/usuário não escolhe o prestador, e sim o serviço que será

prestado. O prestador também não escolhe o usuário que irá atender, apenas aceita o serviço.

Esse método só é possível pela confiança do consumidor na empresa ou na marca do aplicativo que oferece o serviço, já que ele não conhecerá o trabalhador que desempenhará a atividade. E como se constrói esse "laço de confiança"? Utilizando um sistema de reputação ou ranqueamento dos prestadores de serviço pelos consumidores; ele possibilita que estranhos confiem em estranhos por meio de um "ranking de excelência" criado pela empresa que oferta o serviço ao mercado.

Nesse sistema, os trabalhadores que, na visão do cliente, prestam um serviço ruim são eliminados ou punidos (com suspensões e bloqueios), e aqueles que prestam um bom serviço, também na opinião do usuário, são mantidos e têm preferência pelo serviço. Essa prática se torna uma forma de vigilância total e constante, transferindo para o consumidor do serviço a fiscalização do trabalho humano, de forma bastante subjetiva, sem qualquer espaço para contestação por parte do trabalhador, já que o controle da atividade está todo com a empresa dona do aplicativo.

SOBREVIVO DO TRABALHO DE APLICATIVO E CORRO RISCOS, PARA MIM NÃO É SÓ UM "BICO". NÃO TENHO DIREITOS TRABALHISTAS?

Infelizmente, o modelo de negócio implementado no Brasil pelas empresas de aplicativos mantém as pessoas trabalhando na informalidade, causando grandes prejuízos pela completa falta de garantia de direitos trabalhistas e previdenciários (INSS).

Muito se discute se os trabalhadores de aplicativos teriam direitos como empregados, mas por outro lado, não há dúvidas de que estamos diante do trabalho humano prestado a uma empresa que lucra com essa atividade, mas que não oferece qualquer segurança, assistência ou suporte aos trabalhadores, que estão abandonados à própria sorte em muitos dos casos.

As empresas alegam que falta uma regulamentação sobre o trabalho por aplicativos no país, e usam esse argumento para deixar de garantir os direitos trabalhistas previstos na lei, causando o que chamamos de precarização das relações de trabalho, ou o trabalho precário (sem direitos).

Eu que compro, alugo e pago o seguro do meu material de trabalho, que é mais caro porque eu trabalho para aplicativo

Se furtarem meu material de trabalho, não sou reembolsado

Se eu me acidentar, não recebo seguro 😟

Se eu ficar doente e não puder trabalhar, fico sem receber

Eu trabalho longas jornadas de trabalho, sem folgas.

Hoje eu trabalho mais horas e ganho muito menos do que no começo 😲

Eu não sei para quem ou onde prestarei o serviço antes de aceitar o serviço, as regras não são claras

Eu me sinto abandonado, pois não recebo nenhum suporte

TRABALHANDO PARA APLICATIVOS, EU NUNCA SEREI RECONHECIDO COMO EMPREGADO?

Os trabalhadores de aplicativos devem ficar atentos: naqueles casos em que há os requisitos de uma relação de emprego, os direitos trabalhistas podem ser buscados na Justiça do Trabalho.

E como sabemos se há uma relação de emprego? Devemos observar se existe um estado de subordinação, pelo qual o trabalhador desenvolve suas atividades sob as ordens diretas de um empregador, que exerce todo o controle da operação, sem que haja liberdade para questionamentos. Nesse caso, o algoritmo, ou a inteligência artificial

que operacionaliza o aplicativo, atende pela figura do empregador, uma vez que comanda e supervisiona a prestação de serviços, inclusive determinando para quem, onde e como esse serviço será prestado, quanto será pago por ele, além de adotar medidas punitivas para aqueles com baixa pontuação, ou que desrespeitarem as regras impostas.

Desde 2011 a lei reconhece a condição de empregados submetidos a comando, controle e subordinação por meio de algoritmos, baseados em inteligência artificial inseridos em plataformas digitais:

O art. 6º da CLT prevê a
"**subordinação algorítmica**":
"Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio."

ENTÃO EU POSSO SER CONSIDERADO EMPREENDEDOR AO TRABALHAR PARA AS EMPRESAS DE APLICATIVOS?

O trabalho de aplicativo pode dar a (falsa) impressão de liberdade e empoderamento profissional, uma vez que as demandas começam a chegar a partir do log-in do trabalhador na plataforma digital. Mas será que isso é real?

"EU SOU MEU PRÓPRIO CHEFE, NÃO TENHO HORÁRIO FIXO, FOLGO QUANDO EU QUERO E POSSO GANHAR MAIS".

O trabalhador de aplicativo não pode ser considerado um empreendedor quando não desenvolve um negócio seu por iniciativa própria, com independência e autonomia. Na verdade, ele é integrado ao negócio das empresas donas dos aplicativos, que desenvolvem a forma como os serviços serão oferecidos, sem nenhuma opinião do trabalhador.

Então, será que essa "liberdade" é real? Ora, a necessidade de sustento financeiro por meio dos aplicativos (na maioria das vezes, a única fonte de renda dos trabalhadores), unida à programação do algoritmo, que busca atender às demandas de forma imediata (just in time), leva a longas jornadas de trabalho, em que os prestadores de serviço se veem na necessidade de trabalhar cada vez mais para ter um rendimento mínimo.

Além disso, a suposta liberdade de folgas ("folgo quando quero, sou livre") traz uma falsa percepção de realidade: as folgas não são remuneradas, como em um trabalho com carteira assinada, por exemplo, em que há folgas semanais remuneradas e licenças remuneradas (casamento, falecimento, doação de sangue, vestibular, por doença entre outras). Ou seja,

o trabalhador que não trabalha, não ganha! E se ele precisa obter um ganho mínimo para sustentar a si e/ou a sua família, então, vai precisar folgar menos e trabalhar mais. Mesmo com a possibilidade de escolher o horário de começar e terminar a prestação de serviços, ainda assim, o trabalhador está "preso" a essa dinâmica de longas jornadas, se quer ou precisa de determinado rendimento mínimo. Neste caso, não há qualquer autonomia.

CONTROLE DE JORNADA E RELAÇÃO DE EMPREGO

O trabalhador que executa trabalho externo já possui, em vários casos, liberdade de escolha do horário de trabalho (inclusive nos casos de contrato formal de trabalho). A lei de controle da jornada, que estabelece o "registro de ponto", não é aplicável nos casos em que não é possível garantir esse controle (art. 62 da CLT). Por isso, a falta de controle de jornada não impossibilita que se estabeleça vínculo de emprego entre aplicativos e trabalhadores que porventura desenvolvam atividades externas.

MAS EU TENHO LIBERDADE FINANCEIRA COM O APLICATIVO?

Não podemos esquecer que o trabalhador de aplicativo teve que aderir, sem questionar, aos termos de uso da plataforma, aceitando as ofertas de serviço "às cegas" e também acatando, sem possibilidade de negociação, os preços praticados pelas empresas.

Além disso existe a chamada lei da oferta e da procura, que influencia diretamente nos ganhos com o aplicativo. O que isso quer dizer? Quer dizer que, quanto maior a oferta de mão de obra (ou quanto mais gente se oferecer para fazer o trabalho), menor é o preço pago pelo serviço. A inteligência artificial também influencia na remuneração dos trabalhadores: como os aplicativos possuem um enorme banco de dados de trabalhadores em situação de dependência econômica, o algoritmo pode encontrar o valor médio mínimo do trabalho em um dado momento e induzir artificialmente uma diminuição progressiva até alcançar um preço ótimo para as empresas, mas péssimo para os trabalhadores!

Portanto, atenção: se existe relação de emprego, o trabalhador deve buscar os seus direitos!

E PELA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR DE APLICATIVO, NINGUÉM RESPONDE?

Se por um lado existe uma discussão jurídica sobre o vínculo de emprego entre trabalhadores e empresas de aplicativos, por outro, não há dúvidas de que é responsabilidade das empresas reduzir os riscos ocupacionais através do atendimento às normas de saúde e segurança do trabalho.

Contudo, as empresas insistem na narrativa de que o trabalho de aplicativo no Brasil não é regulamentado, eximindo-se também das obrigações de proteger os trabalhadores em sua saúde e segurança.

Por isso, é muito importante exigir das plataformas digitais condições sadias e seguras para executar o trabalho. Afinal, muitas das atividades de aplicativos trazem riscos graves à saúde física e mental, e até à vida, incluindo a possibilidade de adoecimento e de acidentes (como é o caso dos trabalhadores que fazem entregas com motocicletas e bicicletas no trânsito pesado das grandes cidades). São trabalhadores que, muitas das vezes, trabalham na informalidade e não têm qualquer segurança ou proteção das plataformas digitais em caso de acidentes e doenças.

Além disso, se as empresas de aplicativo se esforçam para manter um "padrão de excelência" na prestação de serviços oferecidos ao consumidor, nada mais coerente do que equilibrar esse mesmo padrão em favor do ambiente de trabalho de quem efetivamente presta os serviços, o trabalhador, não é mesmo? Aqui devemos levar em consideração dois fatores importantes: o primeiro deles é que a maioria dos trabalhadores de aplicativo não têm condições financeiras para manter, por conta própria, um seguro em caso de doença ou acidente. O segundo fator, e talvez o mais importante, é que as empresas de aplicativo lucram com a exploração

do trabalho alheio e, justamente por isso, têm o dever de providenciar todas as condições de saúde, conforto, higiene e segurança para os trabalhadores.

Atenção: caso o trabalhador de aplicativo esteja submetido a um ambiente de trabalho inseguro, ou se sinta de alguma forma prejudicado pelo descumprimento de normas de proteção à saúde e à segurança do trabalho, ele pode denunciar ao Ministério Público do Trabalho, ao sindicato da categoria, à fiscalização trabalhista e/ou ingressar com ação na Justiça do Trabalho.

E SE EU FOR BLOQUEADO PELO APLICATIVO?

Os bloqueios de trabalhadores pelos aplicativos são frequentes e pelos mais variados motivos: recusa na oferta de trabalho, punição por prestação insatisfatória do serviço, avaliação dos consumidores, descumprimento do código de conduta da empresa, entre outros. As punições podem resultar em suspensão temporária ou descadastramento definitivo do trabalhador do aplicativo.

O trabalhador que se sentir prejudicado pelo bloqueio do aplicativo, pode procurar a Justiça do Trabalho. Se o bloqueio ocorrer por motivo de discriminação por idade, raça, gênero, atuação sindical ou outra motivação injustificada, denuncie ao Ministério Público do Trabalho.

QUAIS SÃO OS RISCOS DO TRABALHO DE ADOLESCENTES POR APLICATIVOS?

O trabalho por aplicativos desenvolvido por adolescentes em algumas atividades é arriscado, pois eles podem ficar expostos ao perigo das ruas, à noite, sem segurança, exercendo um esforço físico que pode gerar prejuízos à saúde de pessoas em formação (por exemplo, em atividades de entrega de mercadorias por meio de bicicletas, percorrendo longas distâncias diariamente). Por causa desses fatores, a lei vigente considera essas atividades como uma das piores formas de trabalho infantil.

Usar o nome de outras pessoas para cadastrar adolescentes nos aplicativos é fraude e, por isso, a prática deve ser evitada e combatida.

E AS MULHERES QUE TRABALHAM POR APLICATIVOS, ESTÃO EXPOSTAS A MAIORES RISCOS?

Muitas mulheres acumulam suas funções profissionais com atividades domésticas e a criação dos filhos. Quando trabalham para os aplicativos, além da sobrecarga habitual e da ausência de direitos trabalhistas e previdenciários, elas também ficam expostas ao risco de assédio, estupro, roubos e sequestros, à discriminação e à falta de assistência à maternidade.

Nesse cenário, muitas plataformas digitais têm utilizado a mão de obra de mulheres para atuar em ramos específicos: faxinas, cuidados de beleza, vendas de produtos femininos, home care. É preciso estar atento e denunciar discriminações!

O TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS PELO MUNDO

Os aplicativos expandiram suas atividades no mundo inteiro, e a discussão sobre a necessidade de garantir direitos aos trabalhadores das plataformas digitais também ganhou destaque nos Tribunais de diversos países.

Assim como no Brasil, nos EUA (Estado da Califórnia), no Uruguai, na França, na Suíça, no Reino Unido, na Espanha, na Itália, no Chile, na Alemanha, já existem decisões judiciais que responsabilizam as empresas de aplicativos pelos direitos trabalhistas dos seus trabalhadores.

Apesar de se definirem apenas como "empresas de tecnologia", muitos Tribunais vêm reconhecendo que as empresas donas dos aplicativos são, em realidade, prestadoras diretas dos serviços que

ofertam ao mercado. Por exemplo, uma empresa que oferece serviços de transporte não é meramente uma empresa de tecnologia, mas uma empresa de transportes, que controla todo o negócio, utilizando a mão de obra de terceiros, ou o trabalho alheio. Por isso, ela é responsável como empregadora.

EXISTE UMA SOLUÇÃO PARA O TRABALHADOR DE APLICATIVOS?

A solução para melhorar as condições de trabalho depende da mobilização social e organização das categorias de trabalhadores, que são diariamente prejudicados pelos riscos e inseguranças que resultam do trabalho para plataformas digitais.

É muito importante que os trabalhadores sejam sujeitos ativos desse processo, pois a organização e a ação coletiva são instrumentos essenciais para que suas demandas sejam colocadas na agenda do debate e para que sejam reconhecidas na negociação com as plataformas, por decisões judiciais e por novas regulações.

A participação coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais, por exemplo, por meio de sindicatos, cooperativas, associações ou outras formas organizativas que entenderem mais adequadas, é o instrumento para que tenham voz na busca de condições mais dignas e seguras de trabalho.

Mas cuidado: observem se a entidade coletiva está verdadeiramente defendendo os interesses do trabalhador! Além disto, fiquem atentos a práticas antissindicais, que busquem desestimular e desarticular a mobilização social em torno do tema, pois elas têm o objetivo de tirar o crédito da pauta de reinvindicações de melhorias, como se não houvesse problemas a resolver.

ONDE BUSCAR ORIENTAÇÕES, PEDIR AJUDA OU DENUNCIAR?

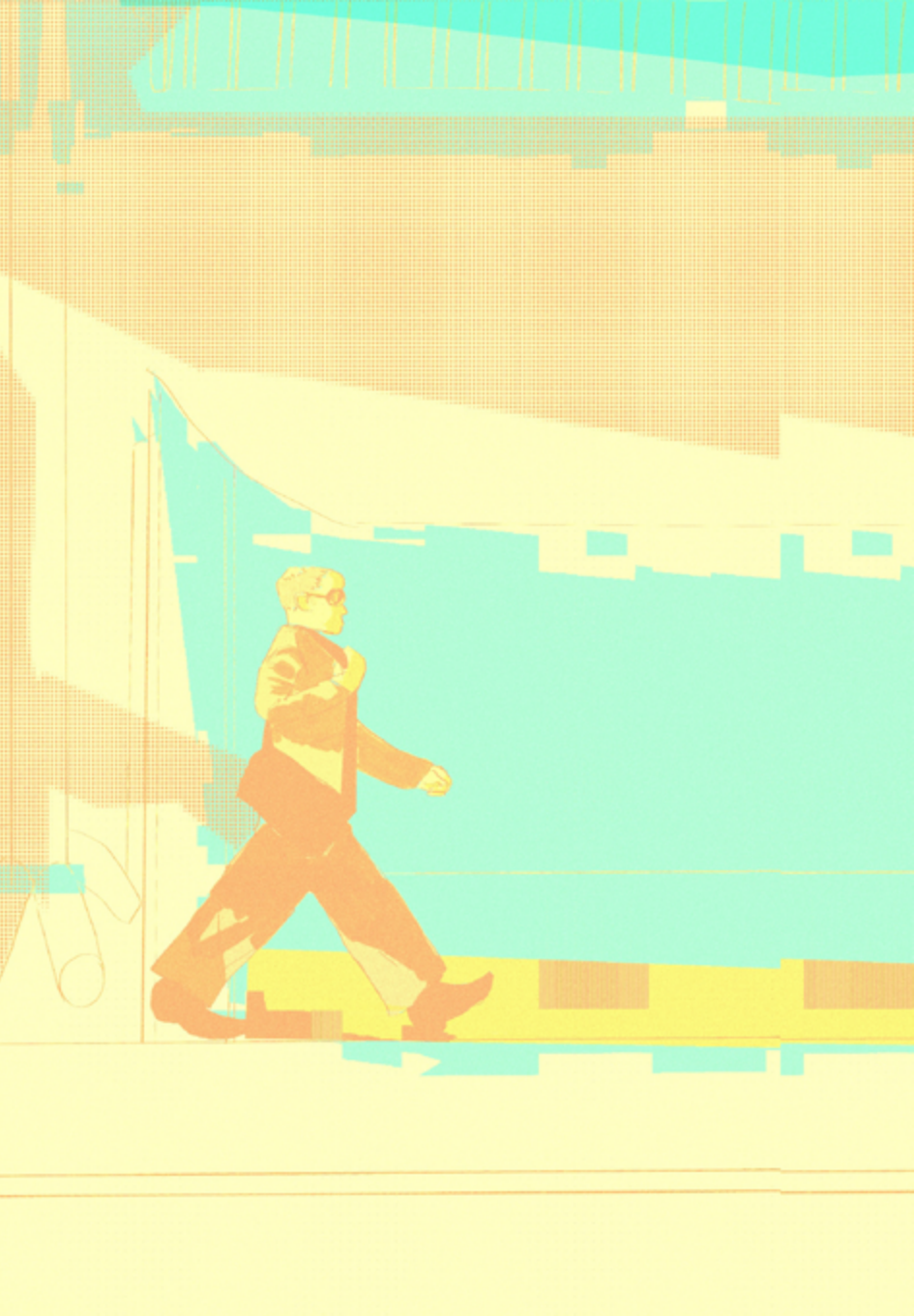
Os trabalhadores que se sentirem prejudicados podem buscar orientações junto aos sindicatos das suas categorias profissionais.

Além disso, também podem buscar seus direitos junto à Justiça do Trabalho, através do ajuizamento de ações. O Ministério Público do Trabalho também está aberto a receber denúncias que digam respeito

a violações coletivas dos direitos trabalhistas no trabalho por plataformas digitais, para promover investigações e ajuizar ações coletivas contra os aplicativos.

PARA DENUNCIAR AO MPT,

acesse https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie ou baixe o Aplicativo MPT Pardal.

Disponível na App Store

Disponível no Google Play