

PROJETO DE LEI Nº DE 2019

(Do Sr. Mário Heringer)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para incluir entre as Disposições Especiais sobre duração e condições de trabalho a Seção XIII-A, dos “Empregados em Serviços Contratados e Geridos por Intermédio de Plataformas Digitais”, e dispõe sobre a regularização de quadro de funcionários de “trabalho por aplicativo” junto à Justiça do Trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. Esta Lei altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para incluir entre as Disposições Especiais sobre duração e condições de trabalho a Seção XIII-A, “Dos Empregados em Serviços Contratados e Geridos por Intermédio de Plataformas Digitais” e dispor sobre a regularização de quadro de funcionários de “trabalho por aplicativo” junto à Justiça do Trabalho.

Art. 2º. O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passa a vigorar acrescido de Seção XIII-A, com os artigos 350-A, 350-B, 350-C, 350-D, 350-E, sob a seguinte redação:

“TÍTULO III

DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E
CONDIÇÕES DE TRABALHO

SEÇÃO XIII-A

DOS EMPREGADOS POR EMPRESA GESTORA DE PLATAFORMA DIGITAL OU INFORMATIZADA

Art. 350-A. Firma-se vínculo trabalhista entre empresa gestora de plataforma digital ou informatizada que administre oferta de prestação de serviços e a pessoa física prestadora de serviços oferecidos, quando identificados os seguintes requisitos:

- I. O serviço seja realizado mediante contrapartida pecuniária;
- II. A empresa administre a oferta de prestação de serviço e seu respectivo pagamento;
- III. A empresa retenha para si parte do valor pago à pessoa física pelo serviço, obedecendo a limites dispostos por acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou regulamento ministerial;
- IV. A pessoa física realize cadastro pessoal junto à empresa para a realização do trabalho, informando no mínimo seu número de inscrição em de Cadastro de Pessoa Física (CPF).

§ 1º Caso o trabalho seja realizado em carga horária comprovadamente inferior a 10 (dez) horas semanais, ou seja realizado em caráter eventual com pagamento por empreitada, por tarefa ou peça, é permitida a contratação do profissional como autônomo.

§ 2º Afasta-se a aplicação deste artigo nos casos em que a empresa provedora de plataforma digital ou informatizada atue como intermediária para contratação do funcionário por outra empresa, e o pagamento pelo serviço seja realizado diretamente entre eles, devendo a empresa provedora de plataforma digital ou informatizada informar claramente a modalidade de contratação ofertada, respondendo solidariamente por obrigações trabalhistas ou previdenciárias.

Art. 350-B. O vínculo referido no artigo 350-A se dará por contrato individual de trabalho, por prazo determinado ou indeterminado, firmado preferencialmente em meio eletrônico, por adesão do

empregado às modalidades de contrato oferecidas pela empresa, devendo ser especialmente descritas as condições referentes a:

- I. jornada de trabalho, permitido o regime de tempo parcial;
- II. remuneração, que poderá ser composta de parte fixa e variável, obedecendo a parte fixa ao disposto no artigo 117 desta Consolidação, e havendo transparência sobre a forma de cálculo da parte variável, sujeita a auditoria pela Justiça do Trabalho.

§ 1º É permitida a realização de contrato de experiência, não podendo exceder a 90 (noventa) dias.

§ 2º Além da remuneração, o empregador deverá realizar os pagamentos requeridos por lei, como o décimo terceiro salário, o repouso semanal remunerado, o acréscimo de um terço na concessão de férias anuais proporcionalmente ao valor médio da remuneração nos doze meses, a possível conversão de um terço do período de férias em abono pecuniário, entre outros, além de efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária, a contribuição ao seguro-desemprego e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

§ 3º Aplicam-se os dispositivos referentes a rescisão contratual e demissão por justa causa.

§ 4º O empregado terá direito às licenças e afastamentos previstas nesta Consolidação.

§ 5º Caso o serviço prestado tenha como finalidade a realização de transporte de cargas ou passageiros, é facultado que a remuneração se dê em função de distância percorrida ou da natureza e quantidade do transporte.

Art. 350-C. É permitida ao empregado a autodeterminação do horário de serviço, exceto por disposição contratual em contrário, sob o dever de atender à carga horária contratada, aplicando-se o disposto no artigo 59 desta Consolidação, devendo o empregador manter registro eletrônicos dos horários de serviço efetuado.

§ 1º A recusa de oferta de prestação de serviço por parte do empregado não descaracteriza a subordinação, mas o cancelamento injustificado de oferta previamente aceita poderá incorrer em multa sobre o valor do serviço, sob o limite máximo de 50% (cinquenta por cento), conforme regulamento.

§ 2º A comprovação de ação ou omissão do empregador para impedir a realização da carga horária contratada com fins de fraudar o reconhecimento do vínculo empregatício, mediante mal funcionamento seletivo e sistemático da plataforma ou obstrução de registro de empregados e banco de horas, por exemplo, importará em multa.

§ 3º Salvo disposição contratual em contrário, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o empregado prestar serviço a outros contratantes.

§ 4º As normas específicas referentes a período de descanso e segurança do trabalho serão definidas em contrato, conforme acordo ou convenção coletiva de trabalho, de acordo com regulamento ministerial.

§ 5º Caso permitida a auto-determinação de horário de trabalho, não será obrigatória a aplicação das disposições do artigo 73 desta Consolidação.

Art. 350-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato, conforme acordo ou convenção coletiva de trabalho, de acordo com regulamento ministerial.

Art. 350-E. As disposições desta seção não constroem a aplicação de normas especificamente aplicáveis às atividades desenvolvidas.”
(NR)

Art. 2º Todas as empresas que, à data de publicação desta Lei, tenham estabelecido relações que se enquadrem nos requisitos constantes dos incisos I a IV

do artigo 350-A da nova redação do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, deverão proceder à regularização de seu quadro de funcionários, cabendo os seguintes prazos:

I – 3 (três) meses para formalização do vínculo empregatício, mediante assinatura de contrato entre empregado e empregador;

II – 6 (seis) meses para regularização do quadro de funcionários da empresa empregadora junto à Justiça do Trabalho.

Art. 3º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

O Brasil vem se deparando nos últimos anos com alarmantes índices de desemprego e informalidade, que não vêm registrando significativas melhoras a despeito de iniciativas governamentais diversas para atendimento de “anseios do mercado”, como os cortes em investimentos públicos e em direitos dos trabalhadores e aposentados. No segundo trimestre de 2019, de acordo com a PNAD Contínua publicada pelo IBGE, o índice de desemprego manteve-se em torno de 12%, com pouca variação desde 2017, mas o crescimento da informalidade atingiu patamares recordes: 38,8 milhões de brasileiros e brasileiras, 41,4% da população ocupada. O índice de informalidade calculado abarca empregados do setor privado e trabalhadores domésticos sem carteira assinada, trabalhadores por conta própria, e trabalhadores familiares auxiliares, e o maior crescimento registrado tem sido na categoria de trabalhadores por conta própria.

A informalidade vem sendo reconhecida por diversos especialistas e veículos de imprensa como o “motor do emprego” no país, desde 2017, e vem se consolidando como tal. Porém, esta modalidade de trabalho acarreta uma série de problemáticas: os rendimentos são menores, são necessárias mais horas trabalhadas, com fortes sensações de instabilidade e insegurança, e envolvendo tendencialmente atividades menos produtivas para a economia nacional, que cada vez mais deverá competir com indústrias e serviços de alta tecnologia. Além disso, o crescimento da informalidade e sua consolidação dentro do mercado de trabalho marca a quebra de um contrato social, a negação de direitos de proteção social ao trabalho que estão garantidos em

marcos legais que constituem verdadeiros patrimônios históricos da Nação. Percebe-se que esta prática deve ser combatida pelo Estado Brasileiro, buscando-se formas de garantir a inclusão dos trabalhadores em instrumentos que concedam no mínimo os direitos básicos garantidos em todas as modalidades de trabalho. Entre diversas ações possíveis e necessárias, identificamos uma que ainda não tem sido apropriadamente abordada pela legislação: a contratação de trabalhadores via plataformas digitais ou informatizadas, o chamado “trabalho por aplicativo”.

O “trabalho por aplicativo” é caracterizado pela flexibilidade do trabalhador para definir o seu horário de trabalho, e pela falta de uma pessoa identificada como “patrão”. Ainda assim, vem crescendo e se consolidando a parcela de trabalhadores que tiram todo o seu sustento por este tipo de atividade, trabalhando de seis a doze horas diárias, sem qualquer garantia trabalhista, previdenciária, ou qualquer direito a licenças e afins. Assistimos, cada vez mais, ao surgimento de associações sindicais destas categorias de trabalhadores, e, igualmente, assistimos já há alguns anos a batalha de diversas categorias profissionais contra a sua adaptação a este tipo de contratação absolutamente desregulada. As empresas gestoras destas plataformas digitais ou informatizadas fazem a gestão da oferta de trabalho, definem os preços cobrados dos consumidores, definem a parcela do pagamento a ser retida pela empresa, fazem a gestão do pagamento em si, estabelecem diversas normas de conduta, formas de ascensão ou rebaixamento, e até penalidades – claramente assumindo as atividades associadas à função de empregador.

O que identificamos nesta prática é que estamos nos deparando com uma nova modalidade de automação do trabalho pela inserção de técnicas de informatização. Já foram observados, em diversas fases históricas de modernização tecnológica, a substituição de trabalhadores por máquinas – por este padrão, a sociedade está tendo dificuldade em visualizar que a modernização atualmente esteja realizando a automação das funções do empregador, cortando-se um dos níveis nas cadeias produtivas, agora associado a funções administrativas nas empresas. O fato de substituir-se uma pessoa que exerça a função de chefia por um algoritmo que exerça a mesma função não implica a ausência de subordinação. Da mesma forma, quando uma empresa afirma deter e oferecer o sistema operacional que opera na oferta e demanda de serviços entre cliente e trabalhador do ramo de serviços não implica que o trabalhador seja um prestador de serviços independente.

A novidade associada à prática é tamanha que vem apresentando-se como desafio epistemológico em tribunais e casas legislativas ao redor do mundo. No Brasil,

a controvérsia é patente em processos de reconhecimento de vínculo trabalhista nesta modalidade de contratação, chegando recentemente a uma declaração pelo STJ de conflito de competência do julgamento ser realizado na Justiça do Trabalho - embora a decisão proferida tenha se fundamentado na mesma discussão sobre os atributos da relação de emprego. No caso em questão, os atributos de pessoalidade e onerosidade do serviço são consensualmente reconhecidos por todas as instâncias, havendo discordância apenas no reconhecimento de subordinação e não-eventualidade. Em nossa opinião, o embargo pode ser sanado ao criar-se uma descrição mais detalhada de uma categoria de contratação adequada à prática – objetivo deste Projeto de Lei.

Outra movimentação jurídico-legislativa digna de nota é a recente aprovação de uma Lei (AB5), no estado da Califórnia, Estados Unidos – berço de grande parte das startups que seguem este modelo – que questiona a aplicação dos conceitos de “colaboradores independentes” e “economia compartilhada”, que são usados por estas empresas para se esquivarem de toda e qualquer obrigação trabalhista. A lei apresenta-se como iniciativa ampla de incorporação à legislação trabalhista das práticas denominadas como “*Gig Economy*”, ou “economia do bico”, que centra-se na contratação de serviço por demanda, para atividades temporárias, por empresas gestoras de aplicativos que fazem a gestão da oferta de serviços de determinada atividade, ou fazem o recrutamento de *freelancers* por área de atuação. Segundo pesquisa publicada em 2017, 34% da força de trabalho nos Estados Unidos encontra-se neste nicho de mercado, e estima-se que atinja 43% em 2020¹. Estima-se que o ramo também esteja crescendo na China².

Deve-se ter clareza que a legislação proposta não direciona-se a uma ou outra empresa em específico, inclusive pelo compromisso do sistema normativo brasileiro com o princípio da isonomia. Nem sequer direciona-se a uma ou outra modalidade de serviço gerida por plataformas informatizadas – nota-se que já estão incluídas nesta modalidade serviços como tratamentos estéticos, hospedagem e passeio de animais, consultas psicológicas, marcação e agendamento de plantões médicos, entrega de alimentos, transporte de passageiros, entre outros. Pelo contrário, busca-se evidenciar um novo mecanismo do mercado de trabalho, o qual já é uma realidade que vem se consolidando e se expandindo, e que deve ser corretamente definida para a devida aplicação dos princípios jurídicos prementes a todas as relações de trabalho.

¹ <https://money.cnn.com/2017/05/24/news/economy/gig-economy-intuit/index.html>

² <https://www.asiasentinel.com/econ-business/china-massive-gig-economy/>

Nosso intuito é garantir que a flexibilidade na prestação de serviços possa andar de mãos dadas com a proteção ao trabalhador, de forma que a proposta de maior independência e controle do trabalhador sobre sua carreira seja concretizada, sem que ele precise abrir mão de seus direitos. Ou seja, a proposta não é atender a uma questão imediata, e sim preparar a legislação para novos contextos, resolvendo a questão para décadas vindouras. E consideramos que fazê-lo é cumprir com o mínimo, especialmente tendo em vista que muitas das empresas que realizam este tipo de contratação aplicam seus lucros em investimentos para a automação da mão-de-obra, assim agindo para uma dupla abnegação do trabalhador, negando direitos trabalhistas hoje e utilizando-se dos lucros assomados na operação para negar emprego amanhã. Mesmo em ramos em que a tendência seja a uma especialização cada vez maior no mercado de trabalho, com seleção dos trabalhadores por algoritmo para realização de serviços pontuais, isso não deve equivaler a uma desresponsabilização do empregador – assim, mesmo o caso de uso de aplicativos como “agências de emprego” deve passar pelo marco legal, garantindo-se que a empresa contratante garanta os direitos ao trabalhador, e o caso é contemplado pela proposta em questão.

A autonomia não deve ser confundida e nem associada com a vulnerabilidade. A falta de regulamentação deste tipo de serviço serve para que ele seja utilizado, não por suas qualidades de conferir maior flexibilidade ao trabalhador e especificidade ao cliente, e sim pela possibilidade de substituição de vínculos formais e dotados de direitos e garantias por vínculos temporários e precarizados. Se alguns aplicativos enquadram-se no conceito inicialmente formulado de economia colaborativa, torna-se cada vez mais necessário adotar-se um marco legal que permita distinguir a aplicação legítima do termo daquela aplicação que tem como única consequência o mascaramento de relações de emprego. Os trabalhadores já vêm reivindicando seus direitos, e este Projeto de Lei busca apresentar-se como resposta a estes anseios.

Compreendemos que a legislação trabalhista brasileira está amplamente preparada para esta adaptação. Fazemos esta interpretação partindo de quatro elementos:

- 1) A criação da modalidade de jornada por teletrabalho, em 2017, que presta-se a reconhecer que a prestação de serviços à distância e a flexibilização da carga horária executada não descaracterizam a subordinação no serviço prestado e nem caracterizam falta com relação ao cumprimento do serviço;

- 2) A simplificação da documentação requerida para os contratos de trabalho, pela Medida Provisória da Liberdade Econômica, sendo a Carteira de Trabalho e Previdência Social emitida preferencialmente em meio eletrônico, tendo como identificação única o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), e equivalendo sua comunicação ao empregador à apresentação da CTPS em meio digital;
- 3) A permissão de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, sendo o horário anotado em registro de empregados que pode ser feito por meio eletrônico, medida incluída na CLT pela mesma Medida Provisória;
- 4) Os dizeres constantes do artigo sexto da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Artigo 6º Não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo Único. 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”. (CLT)

Acreditamos que estas normas, já em vigor, reconhecem a qualidade de subordinação do trabalhador que seja vinculado ao seu empregador por vias informatizadas, havendo assim um ambiente jurídico em que o reconhecimento da modalidade de contratação por empresa gestora de plataforma digital ou informatizada seja um caminho natural.

Sendo assim, criamos algumas especificações para identificação dos atributos de uma relação de emprego.

A pessoalidade é enquadrada por formar-se o vínculo entre a empresa gestora de plataforma digital ou informatizada (“aplicativo”) que administre oferta de prestação de serviços e, especificamente, a pessoa física prestadora de serviços – excluindo-se a pessoa jurídica. Esta pessoa física é identificada por um cadastro pessoal que informe no mínimo seu número de CPF, ato que equivale à entrega da CTPS. Afasta-se a aplicação desta modalidade de contrato quando a empresa gestora do “aplicativo” atue como intermediária para contratação do funcionário por outra empresa, ou como alguma forma de “agência de emprego”, mas deverá ser informada claramente a

modalidade de contratação ofertada, e primeira será subsidiariamente responsável pelas garantias trabalhistas do empregado.

A onerosidade é identificada pela contrapartida pecuniária pelo serviço prestado, e pela retenção de parte do valor pela empresa, obedecendo a limites acordados. A remuneração poderá ser composta por parte fixa e variável, mantendo-se, assim, a flexibilidade da empresa para definição de preços pelos serviços e a lógica de concorrência entre as empresas, para as quais o trabalhador poderá oferecer seu trabalho – desde que seja respeitada a garantia do pagamento mínimo do salário mínimo, correspondente à parte fixa, e sendo auditável pela Justiça do Trabalho o cálculo da parte variável.

A subordinação é observada pelo fato da empresa administrar a oferta de prestação de serviços e o seu respectivo pagamento, de maneira que o trabalhador dependa desta para realizar o seu trabalho. A empresa deverá oferecer as opções contratuais a serem contraídas pelo empregado, como ocorre com qualquer vínculo com empregador. Como em qualquer outra forma de trabalho, não há proibição a que o empregado tenha outro emprego, salvo disposição contratual em contrário. De resto, as demais qualificações listadas no texto acima são elementos identificadores da subordinação ao empregador.

Por fim, a habitualidade ou não-eventualidade do trabalho prestado se dará pela realização de contrato de trabalho, que descreverá a jornada de trabalho a ser atendida, sendo permitido o regime de tempo parcial já descrito em lei. É permitida a realização de contrato de experiência, e é afastada a realização do contrato individual de trabalho caso o trabalho seja realizado em carga horária comprovadamente inferior a 10 horas semanais, ou realizado em caráter eventual com pagamento por empreitada, tarefa ou peça, casos em que é permitida a contratação do profissional como autônomo. Especialmente, na modalidade de contratação criada é permitida ao empregado a autodeterminação do horário de serviço prestado, desde que atenda à carga horária contratada, exceto disposição contratual em contrário, e cabendo ao empregador manter os registros eletrônicos do serviço prestado.

Estas são, em suma, as questões-chave do Projeto de Lei, havendo diversas outras disposições criadas para detalhamento do funcionamento do contrato. O Projeto cria um período de três meses para formalização do vínculo empregatício, e seis meses para regularização do quadro de funcionários da empregadora junto à Justiça do Trabalho.

Acreditamos que a proposta soluciona controvérsias atualmente existentes por falta de uma descrição clara da aplicação das leis trabalhistas a casos em que seja identificada automação das funções de empregador, e é apropriada para o cumprimento do dever do Estado em assegurar que a ordem econômica seja fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social – conforme preceituado no *caput* do artigo 170 da Constituição da República Federativa do Brasil.

Por estes motivos, solicitamos aprovação dos pares à proposta.

Sala das Sessões, de junho de 2019.

Deputado **MÁRIO HERINGER**

PDT/MG