

PROJETO DE LEI , DE 2020
(Deputado Henrique Fontana PT/RS)

Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias

O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I
DO CONTRATO DE TRABALHO

Art.1º. Fica instituído o contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias.

Parágrafo único. O presente contrato de trabalho baseia-se nos valores e fundamentos da Constituição da República e no cumprimento da agenda nacional do trabalho decente, observando-se a garantia de:

- I- Remuneração justa;
- II- Administração justa;
- III- Cláusulas justas;
- IV- Representação justa;
- V- Condições justas;

Art.2º. O contrato de trabalho instituído na presente lei se forma no momento da aceitação do cadastro do trabalhador pela plataforma, de ora em diante designada Contratante, vigorando por tempo indeterminado.

Art.3º. São condições gerais do contrato de trabalho ora instituído:

§1º. A contratante deve expor em seu portal da internet os termos e condições gerais da prestação de trabalho, bem como as fórmulas de fixação do valor a ser pago por serviço prestado, de forma clara, transparente e concisa, bem como seus dados de identificação, com endereço e formas de contato. Estes



termos e condições não podem ser alterados sem prévio aviso em tempo razoável, devendo ser comunicados também diretamente aos contratados. Os termos e condições de trabalho em nenhuma hipótese podem ser alterados em desfavor do trabalhador,

§2º. A contratante deve comunicar ao trabalhador sua proposta de prestação de serviço, com a distância a percorrer, o endereço do destino e o valor líquido a ser pago pelo serviço. Em nenhuma hipótese a remuneração pelo serviço poderá ser inferior ao valor ofertado neste momento. O trabalhador pode recusar a proposta, sem que isto implique em qualquer forma de penalidade ou punição, nem possa ter consequências sobre a oferta posterior de outras propostas de serviço.

§3º. O trabalhador pode escolher seu horário de trabalho e seus períodos de inatividade, bem como pode se desconectar a qualquer momento, sem que isto implique em qualquer forma de penalidade ou punição, nem possa ter consequências sobre a oferta posterior de outras propostas de serviço.

§4º. A contratante deve assegurar a existência de canal gratuito de comunicação disponível ao trabalhador para receber demandas relativas à prestação dos serviços. Nenhuma punição pode ser aplicada sem ser previamente comunicada ao trabalhador, com a devida justificativa, assegurado o direito de defesa e o contraditório, antes de sua aplicação.

§5º. Os códigos e algoritmos utilizados pelas plataformas digitais devem obrigatoriamente ser submetidos regularmente à auditoria, realizada pela inspeção do trabalho e outros órgãos especializados de controle do Poder Público, obedecendo, no que couber ao disposto na Lei Geral de Proteção de Dados.

§ 6º. A contratante deverá fornecer extrato mensal e individual aos prestadores de serviços, com a prestação de contas relativa a todos os serviços prestados, valores recebidos e descontos efetuados, valor de gorjeta, histórico de avaliações de desempenho do profissional e controle de jornada, assegurada a possibilidade de revisão humana para todas as decisões automatizadas relativas à remuneração do prestador de serviço. Todos os dados relativos ao contrato de trabalho deverão ser armazenados por cinco anos.



Art.4º- A contratante deverá pagar os serviços prestados pelo trabalhador em até 72 horas úteis após sua realização, acompanhado de prestação de contas detalhada dos valores pagos e sua origem.

Art. 5º. A cessação do contrato de trabalho ora instituído pode se dar nas seguintes formas:

a)por solicitação de desligamento por parte do trabalhador, eficaz a partir do momento de seu recebimento pela contratante, sem gerar direito a qualquer pagamento, salvo os valores pendentes a ele devidos, que deverão ser pagos no prazo de 48 horas úteis;

b)por desligamento por iniciativa da contratante, sem justo motivo, que deverá ser comunicado com pelo menos uma semana de antecedência, gerando o direito a uma indenização no valor de metade da média mensal percebida pelo trabalhador nos últimos 12 meses, ou metade da média mensal do tempo trabalhado, se inferior a 12 meses, que deverá ser paga em 48 horas úteis;

c)por desligamento por iniciativa da contratante, por justo motivo, eficaz a partir do momento do recebimento da comunicação pelo trabalhador, sem gerar direito a qualquer pagamento, salvo os valores pendentes a ele devidos, que deverão ser pagos no prazo de 48 horas úteis.

d)por desligamento por iniciativa da contratante, eficaz a partir do momento do recebimento da comunicação pelo trabalhador, se este passar 30 dias sem se logar à plataforma, ressalvado os períodos de férias mencionados no art. 9º, sem gerar direito a qualquer pagamento, salvo os valores pendentes a ele devidos, que deverão ser pagos no prazo de 48 horas úteis.

Parágrafo único. A comprovação da inoccorrência do motivo invocado pela contratante gera direito a uma indenização no valor de 100% da média mensal percebida pelo trabalhador nos últimos 12 meses, ou 100% da média mensal do tempo trabalhado, se inferior a 12 meses, sem prejuízo dos danos morais e materiais cabíveis.

Art. 6º. Fica proibido à contratante atribuir a responsabilidade ao trabalhador por viagem ou entrega frustrada por causa de terceiros, bem como reduzir de qualquer forma a remuneração devida por promoção ou desconto oferecidos nas entregas ou viagens.



Art.7º. As viagens e entregas realizadas em horário noturno ou em domingos e feriados devem ser pagas com um adicional de 15% sobre o valor básico da tarifa com os acréscimos do art. 9º.

Art.8º.Será computada como hora de trabalho efetiva todo o tempo em que o trabalhador esteja com o aplicativo logado e conectado, independente se realizando entrega ou viagem.

§1º-Fica assegurado aos trabalhadores a percepção do salário mínimo nacional, proporcional ao número de horas trabalhadas.

§ 2º. Encerrado o mês, não tendo a remuneração líquida paga ao trabalhador, sem os acréscimos previstos no art. 9º, atingido o patamar estabelecido no parágrafo anterior, a contratante deverá complementar o valor, depositando a diferença até o décimo dia útil do mês seguinte.

§3º. Para estabelecer o patamar mínimo de remuneração mensal do trabalhador, quando houver horas prestadas a partir da oitava diária e da 44ª semanal será computado a estas e ao valor mínimo o acréscimo previsto no inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal.

Art.9º- O valor básico dos serviços prestados será acrescido de 1/12 a título de gratificação natalina e 1/12 a título de férias, mais 1/36 a título de gratificação de férias.

§1º- O montante relativo à gratificação natalina será pago ao trabalhador no mês de dezembro, até o dia 15, ou no momento de seu desligamento, por qualquer razão.

§2º-O trabalhador terá direito a 20 (vinte) dias de férias após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho.

§3º- O valor referente às férias acrescidas do terço constitucional será liberado mediante requerimento do trabalhador até 48 horas antes do início do período de férias, ou no momento de seu desligamento, por qualquer razão.



§4º- Ao trabalhador é facultado escolher seu período de férias, podendo fracioná-lo em no máximo duas vezes, devendo informar à plataforma digital com antecedência de 7 (sete) dias.

Art.10- No serviço de transporte de passageiros o valor apropriado pela contratante não poderá exceder de 20% do valor total pago pelo cliente da viagem.

§único- O valor da tarifa inicial e o valor do quilômetro rodado não poderá ser inferior a 60% do cobrado pelo táxi comum da cidade onde o serviço for contratado.

Art. 11. É direito do trabalhador em plataformas digitais a redução dos riscos inerentes ao trabalho e a edição de normas de saúde, inclusive mental, higiene e segurança do trabalho. As contratantes deverão também tomar medidas, em conjunto com as autoridades de Segurança Pública, para reduzir os riscos de seus trabalhadores na prestação dos serviços.

Parágrafo 1º. A contratante é obrigada a fornecer, de forma gratuita, Equipamentos de Proteção Individual adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento e o pagamento de um seguro contra acidentes do trabalho, sem excluir indenização se incorrer em dolo ou culpa.

§2º- As viagens e entregas devem ser restritas a clientes previamente cadastrados na plataforma. A contratante deve informar ao trabalhador os dados do cliente no momento da oferta do serviço de que trata o §2º do art. 3º.

Art. 12. É assegurado aos trabalhadores em plataformas digitais a efetivação de negociações coletivas com as empresas contratantes e o direito de greve, bem como o direito à associação para negociar e firmar contratos coletivos de trabalho.

§ 1º. Por ocasião das negociações coletivas, a empresa deverá apresentar relatórios auditáveis para as associações regularmente constituídas de representação dos trabalhadores em plataformas digitais, relativos à formação dos preços e algoritmos, contendo os dados agregados referentes à média de ganho, média de corridas e visão geral do negócio das corridas e das entregas.



§2º. Aos contratos coletivos de trabalho oriundos das negociações coletivas ora tratadas se aplicam, no que couber, os artigos 614 e 619 do Decreto-lei 5452 de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho.

§3º. As cláusulas benéficas ao trabalhador instituídas nos contratos coletivos de trabalho não dão ensejo ao reconhecimento do vínculo de emprego.

§4º. Os contratos coletivos de trabalho oriundos das negociações coletivas ora tratadas devem conter cláusula para fixar tarifa mínima por viagem, entrega ou quilômetro rodado, bem como uma taxa mínima por serviço prestado, considerados direitos essenciais do trabalhador.

Art.13. Se na prestação dos serviços do trabalhador à contratante plataforma digital se verificarem os requisitos previstos no art. 3º do Decreto-lei 5452 de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho, fica caracterizado o vínculo de emprego.

§1º. Caracteriza-se a ocorrência da subordinação ensejadora do reconhecimento do vínculo de emprego quando verificadas uma ou mais das seguintes situações, dentre outras que demonstrem a direção do trabalho pela contratante:

- a) a prática reiterada ou abusiva de bloqueios sem efetiva justificativa, bem como a punição da recusa ou desconexão;
- b) a discriminação na distribuição e oferta de serviços com base na prestação de horário anterior de trabalho;
- c) a discriminação na distribuição e oferta de serviços com base em pontuação ou outro sistema de reputação;
- d) a não informação prévia ao trabalhador do valor, distância a percorrer e endereço de destino do serviço proposto.

§2º. Cabe à contratante o ônus da prova da inoccorrência das situações definidas no §1º.

Art.14. As controvérsias relativas ao contrato de trabalho instituído na presente lei serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, nos termos dos arts.



114,IX e 7º,XXIX da Constituição Federal, não lhe sendo aplicados os termos e princípios do art. 421 do Código Civil Brasileiro.

CAPÍTULO II

DA RELAÇÃO JURÍDICA PREVIDENCIÁRIA E OUTRAS DISPOSIÇÕES

Art. 15. O trabalhador contratado na forma da presente lei é segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social, na forma do art. 11, inc. V, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 1º. Ressalvadas as exceções previstas nesta lei, aplicam-se as normas pertinentes ao segurado contribuinte individual, na forma do art. 21, § 2º, inc. I, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

§ 2º. O tempo de contribuição respectivo não será contabilizado, exclusivamente, para os efeitos do acréscimo de que trata o art. 26, § 2º da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, preservado para a obtenção de benefícios e demais efeitos legais.

Art. 16. A Contratante, para fins retenção e recolhimento das contribuições de que tratam os artigos 4º e 5º desta lei é considerada empresa, nos termos do art. 15, inc. I, c/c art. 30, inc. I, alínea “b”, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Parágrafo único. Caso o valor resultante da incidência das alíquotas de que tratam o art. 4º e 5º desta lei não alcançar a quantia equivalente a 11% (onze por cento) de um salário mínimo nacional, cabe à contratante, às suas expensas, complementar o valor até este limite.

Art. 17. Considera-se salário-de-contribuição, para fins de custeio e cálculo do salário-de-benefício, a soma simples da totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados, com exceção das verbas de natureza indenizatória, durante o mês, em razão de um ou mais contratos de trabalho regulados por esta lei.

Art. 18. A alíquota da contribuição de que trata o art. 195, inc. II da Constituição da República, será de 3% (três por cento) incidente sobre o respectivo salário de contribuição, na forma do art. 3º desta lei, relativamente a cada contrato que mantiver da mesma natureza.



Art. 19. A alíquota de contribuição de que trata o art. 195, inciso I, alínea a, da Constituição da República, a cargo da Contratante, corresponderá a 8% (oito por cento) incidente sobre a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados ao trabalhador.

Art. 20. O salário-de-contribuição, aferido na forma do art. 3º desta lei, para fins de incidência das alíquotas de que tratam os artigos 4º e 5º desta lei, bem como para fins de consideração no período básico de cálculo dos benefícios previstos pelo Regime Geral de Previdência Social não será inferior a um salário mínimo nacional, nem superior a dois salários mínimos nacionais.

Art. 21. Os salários-de-contribuição decorrentes de atividades concomitantes não reguladas por esta lei serão somados para fins de apuração do salário de benefício, observados os limites previstos nos §§ do art. 32 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 22. Não se aplica ao trabalhador de que trata esta lei o disposto no inciso III do parágrafo único do artigo 11-A da Lei nº 12.587 de 03 de janeiro de 2012.

Art. 23. Ocorrendo descaracterização do contrato de que trata esta lei, na forma do art. 13, a Contratante responde pela diferença no custeio previdenciário, sem prejuízos das demais sanções previstas na legislação.

Art. 24. A Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 4º- C:

“Art. 4º-C. Aos trabalhadores em empresas em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias é assegurado o benefício do seguro-desemprego, na forma e nos prazos previstos no art. 4º.

§ 1º. Para fazer jus ao benefício previsto no caput deste artigo o trabalhador deverá comprovar a condição de desemprego, na forma do regulamento, e o efetivo recolhimento de contribuições previdenciárias, nos 18



(dezoito) meses anteriores ao rompimento do vínculo da empresa contratante. (JW)

Art.25. As plataformas digitais poderão aderir ao Programa de Alimentação do Trabalhador, nos termos da Lei 6.321 de 14 de abril de 1976, a fim de garantir o fornecimento de benefício de vale refeição e/ou vale-alimentação para os seus contratados.

Art. 26. As plataformas digitais poderão conceder verba de caráter indenizatório aos trabalhadores a ela vinculados, objetivando o ressarcimento das despesas necessárias à execução do trabalho.

§ 1º. O total das verbas disponibilizadas poderá ser deduzido do lucro tributável para fins de apuração do imposto sobre a renda, na forma do disposto no art. 1º, §§ 1º e 2º da Lei 6.321, de 14 de abril de 1976.

§ 2º. Para a empresa contratante que tenha, cumulativamente, aderido ao Programa de Alimentação do Trabalhador, os limites de que tratam o § 1º do art. 1º da Lei 6321, de 14 de abril de 1976, serão ampliados até o dobro.

§ 3º. Os valores concedidos na forma do *caput* não serão considerados salário-de-contribuição, salvo quando excedentes a 50% (cinquenta por cento) da contraprestação total mensal paga ao trabalhador.

Art. 27. Fica instituída a Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico – CIDE, no âmbito de competência da União, com o valor de 5% (cinco por cento) sobre o faturamento das empresas que operam com plataformas e aplicativos de prestação de serviços de transporte e entrega de mercadorias.

Parágrafo único. A responsabilidade pelos recolhimentos da contribuição, prevista no caput deste artigo, será das empresas que se dedicam à atividade e os tributos recolhidos serão destinados, na forma da legislação orçamentária, ao financiamento de:

- I - seguro desemprego;
- II - ações sociais de proteção dos trabalhadores de aplicativos



de transporte individual privado ou entrega de mercadorias;

III -benefícios previdenciários dos trabalhadores em empresas em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias;

IV - ações de capacitação em segurança de transporte e políticas de educação no trânsito;

V - infraestrutura e mobilidade sustentável; e

VI - práticas ambientalmente sustentáveis pelos prestadores de serviços, plataformas e usuários de serviços do transporte e entrega.

VII- Políticas de inclusão produtiva e capacitação profissional específica das trabalhadoras mulheres;

VIII- Políticas de erradicação da violência e discriminação de gênero, raça, orientação sexual, religiosa e outras no âmbito de atuação das plataformas digitais.

Art. 28-Fica instituído o Conselho Nacional do Trabalho em Plataformas Digitais e Economia Colaborativa como órgão consultivo do governo federal para matérias envolvendo as plataformas digitais, sobretudo questões socioeconômicas, consumeristas e laborais.

Art.29- O Conselho Nacional do Trabalho em Plataformas Digitais e Economia Colaborativa é composto por:

I- Representantes dos Ministérios, secretarias e departamentos da Presidência da República com atuação no setor, gestão e fiscalização do trabalho, consumo e economia.

II- Representantes indicados dos Estados e municípios;

III- Representantes das plataformas digitais;

IV- Representantes das associações de trabalhadores em plataformas digitais;

V- Estudiosos do tema com notório saber;



Parágrafo único. O número de representantes do Poder Executivo Federal não poderá exceder a metade mais um do total de membros.

Art. 30- Compete ao Conselho Nacional do Trabalho em Plataformas Digitais e Economia Colaborativa:

- I- Propor ações e políticas para a melhoria das condições de trabalho;
- II- Estimular as negociações coletivas entre as plataformas digitais, o Estado Brasileiro e os trabalhadores;
- III- Propor emendas, adições à legislação existente e novas legislações sobre a regulamentação das plataformas digitais;
- IV- Outros assuntos pertinentes ou que venha a ser provocado.

Art.31- É garantida a participação popular, com voz, em todas as reuniões do Conselho, bem como o direito de apresentar proposições que serão obrigatoriamente apreciadas pelo Colegiado.

Art. 32- Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.



JUSTIFICATIVA

A Revolução Tecnológica Microeletrônica desde fins do século passado vem alterando profundamente as formas de organizar e prestar o trabalho. Longe se vão os tempos das formas homogêneas de produção do taylorismo-fordismo da segunda revolução industrial.

O advento da internet e os enormes avanços da computação trazem agora o que se convencionou chamar de “capitalismo de plataformas” . Este novo paradigma produtivo se estabeleceu anarquicamente e os trabalhadores envolvidos em suas atividades não contam com praticamente nenhuma proteção social e/ou trabalhista. Reconheça-se, porém, que por suas especificidades e singularidades não cabem dentro da regulação do vínculo de emprego estabelecida na CLT. São novas formas de relação do trabalho que difere do vínculo contratual pensado e regrado para a produção fabril da segunda revolução industrial.

Mas isto não significa que não se devam estabelecer, em lei, formas de proteção social e trabalhista , bem como de inclusão previdenciária. Nossa Constituição prevê os institutos mínimos de proteção aplicáveis a qualquer que seja o tipo de relação de trabalho, a todos os cidadãos que trabalham , independentemente de tipo de vínculo.

Estas novas formas de produção se caracterizam, pela crescente singularidade , não sendo socialmente desejável regulá-las de maneira muito genérica. Reconhece-se, igualmente, que se caracterizam por ser relações de trabalho bastante precárias, exigindo que se estabeleçam com urgência as medidas mínimas de proteção supra citadas.

Optou-se, portanto, neste projeto, por criar um novo tipo de contrato de trabalho, vinculado restritamente ao trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias.

A regulação deste novo contrato de trabalho busca seus parâmetros jurídicos e seus princípios na Constituição Federal e no conceito de Trabalho Justo (*fair work*), desenvolvido pela OIT como o desdobramento do conceito de Trabalho Decente para o ambiente das plataformas.

O projeto , portanto, começa por afirmar os conceitos fundamentais que distinguem este contrato de trabalho dos demais: o

trabalhador tem liberdade de escolher seu horário de trabalho, de conectar-se e desconectar-se quando quiser e não sofrer qualquer tipo de penalidade ou consequência remuneratória em face disto. A liberdade do trabalhador é base essencial do contrato de trabalho que se cria.

A condição dos trabalhadores em plataformas digitais tem revelado a necessidade de estabelecer-se mecanismo de inclusão, que oportunize a obtenção de benefícios futuros.

