



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 3.337, DE 2021

(Do Sr. João Daniel)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre o vínculo empregatício entre as empresas operadoras de aplicativos e os trabalhadores que exercem as atividades de transporte de passageiros ou entrega de mercadorias.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-5069/2019.

APRECIAÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD



CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL JOÃO DANIEL PT/SE

Apresentação: 28/09/2021 13:03 - Mesa

PL n.3337/2021

PROJETO DE LEI Nº , DE 2021
(Do Sr. JOÃO DANIEL)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre o vínculo empregatício entre as empresas operadoras de aplicativos e os trabalhadores que exercem as atividades de transporte de passageiros ou entrega de mercadorias.

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. 2º

.....

§ 4º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos da relação de emprego, as empresas operadoras de aplicativos de transporte de passageiros ou entrega de mercadorias.” (NR)

“Art. 3º

§ 1º

§ 2º Considera-se empregado aquele que, por meio de empresas operadoras de aplicativos, exercer atividade de motorista ou entregador de mercadorias, de forma pessoal, onerosa, habitual e com subordinação à empresa.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL JOÃO DANIEL PT/SE

Apresentação: 28/09/2021 13:03 - Mesa

PL n.3337/2021

§ 3º A subordinação referida no § 2º deste artigo caracteriza-se pela sujeição do motorista a regras estabelecidas pela empresa para a prestação dos serviços." (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Já há alguns anos nota-se o crescimento da prestação de serviços por meio de aplicativos, especialmente os de transporte de passageiros, (Uber e outros) e entrega de mercadorias (Uber Eats, iFood, Rappi etc.).

As empresas operadoras dos aplicativos lucram cada vez mais com a ampliação desse mercado. Entretanto não temos visto melhorias no que se refere às condições de trabalho dos motoristas e entregadores. Ao contrário, a tendência é de precarização do trabalho.

Destacamos a necessidade de medidas para a proteção desses trabalhadores, a começar pelo reconhecimento da existência do vínculo empregatício e dos direitos trabalhistas dele decorrentes.

A CLT, em seu art. 3º, elenca os elementos que caracterizam a relação de emprego, quais sejam: serviço prestado por pessoa física com pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação. Com base nessa norma, a Justiça do Trabalho já chegou a proferir algumas decisões reconhecendo motoristas da Uber como empregados. Entretanto esse entendimento não se pacificou na jurisprudência pátria, havendo inclusive decisões do Tribunal Superior do Trabalho negando a existência do vínculo.

Daí a necessidade de aperfeiçoar a legislação trabalhista, de modo que fique clara a caracterização do vínculo empregatício e a consequente aplicação dos direitos trabalhistas a esses profissionais.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
DEPUTADO FEDERAL JOÃO DANIEL PT/SE

Apresentação: 28/09/2021 13:03 - Mesa

PL n.3337/2021

Outros países já adotaram medidas parecidas. Por exemplo, nos Estados Unidos, a Califórnia aprovou uma lei que possibilitou o reconhecimento da condição de empregado (e não a de contratado independente) dos motoristas de aplicativos. E a Suprema Corte britânica recentemente reconheceu vínculo de emprego entre motorista e Uber.¹

Nessa linha, apresentamos este projeto com o objetivo de assegurar os direitos trabalhistas dos motoristas e entregadores por meio de aplicativos que desenvolvem suas atividades com a presença dos citados elementos da relação de emprego, caracterizando-se a presença da subordinação pela sujeição do motorista a regras estabelecidas pela empresa para a prestação dos serviços.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Parlamentares para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em 15 de setembro de 2021.

Deputado JOÃO DANIEL
(PT/SE)

¹ <https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber>, no Reino Unido



* C D 2 1 3 5 4 2 2 9 2 6 0 0 *

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

DECRETO-LEI N° 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I
INTRODUÇÃO

Art. 1º Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho nela previstas.

Art. 2º Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. ([Vide art. 7º, XXXII, da Constituição Federal de 1988](#))

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho. (*Parágrafo único acrescido pela Lei nº 4.072, de 16/6/1962, transformado em § 1º e com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

- I - práticas religiosas;
- II - descanso;
- III - lazer;
- IV - estudo;
- V - alimentação;
- VI - atividades de relacionamento social;
- VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicado no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

.....

.....

FIM DO DOCUMENTO
