

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS

PROJETO DE LEI Nº 5.069, DE 2019

Apensados: PL nº 5.622/2019, PL nº 6.015/2019, PL nº 6.423/2019, PL nº 3.515/2020, PL nº 3.538/2020, PL nº 3.554/2020, PL nº 3.572/2020, PL nº 3.577/2020, PL nº 3.748/2020, PL nº 3.797/2020, PL nº 3.954/2020, PL nº 4.111/2020, PL nº 4.172/2020, PL nº 1.976/2021, PL nº 2.061/2021, PL nº 2.355/2021, PL nº 3.185/2021, PL nº 3.233/2021, PL nº 3.337/2021, PL nº 3.935/2021, PL nº 4.246/2021, PL nº 805/2022 e PL nº 1.301/2022

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com as modificações introduzidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, para inclusão da Seção IV-B, no Título III, Capítulo I, para dispor sobre a relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre e dá outras providências.

Autor: Deputado GERVÁSIO MAIA

Relator: Deputado AUGUSTO COUTINHO

I - RELATÓRIO

A proposição em análise tem por objetivo alterar o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para estabelecer parâmetros que, satisfeitos, configurariam relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre.

São propostas as seguintes alterações da CLT:

- Acréscimo do art. 235-I, para equipar empresas operadoras da plataforma de aplicativo de transporte terrestre ao empregador, para efeitos exclusivos da relação de emprego.



- Acréscimo do art. 235-J, para considerar empregado, assegurando-se todas as garantias previstas na CLT, o profissional que exercer atividade de motorista, de forma pessoal, onerosa, habitual e de subordinação, através de empresas operadoras da plataforma de aplicativos de transporte terrestre, excetuado aquele que exerça sua atividade de forma eventual. Seria considerada atividade de natureza habitual, o motorista que desenvolver sua profissão, predominantemente, através da plataforma de aplicativo de transporte terrestre. O motorista que exercer sua atividade de forma eventual poderia se cadastrar como microempreendedor individual – MEI.

- Acréscimo do art. 235-K, para prever que a exigência estabelecida no art. 235- B, VII, Parágrafo Único, da CLT, seria aplicada aos arts. 235-A ao 235-G da CLT, e aos novos artigos acrescidos pela proposição. Explica-se que o art. 235- B, VII, Parágrafo Único, da CLT, trata da obrigação de o motorista profissional empregado submeter-se a exames toxicológicos e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica.

- Acréscimo do art. 235-L, para prever que a jornada diária de trabalho para os motoristas empregados em decorrência da relação de emprego prevista nos arts. 235-A ao 235-G da CLT, e nos novos artigos acrescidos pela proposição, seria de oito horas, admitindo-se a sua prorrogação por até duas horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até quatro horas extraordinárias.

A vigência se daria após decorridos 120 (cento e vinte) dias de sua publicação.

Ao projeto foram apensadas vinte e três proposições, cujo teor será detalhado a seguir:

O **PL. 5.622/2019**, de autoria do Deputado Pastor Sargento Isidório, altera a Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018, que regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros, para reconhecer o vínculo empregatício entre as empresas e os motoristas de aplicativos.

O **PL. 6.015/2019**, de autoria do Deputado Mário Heringer, altera a CLT para incluir uma nova seção ao Capítulo I do Título III (Das



Normas Especiais De Tutela Do Trabalho) da CLT. A nova seção seria intitulada: Dos Empregados Por Empresa Gestora De Plataforma Digital Ou Informatizada.

Segundo seus dispositivos, haveria 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:

- O serviço seja realizado mediante contrapartida pecuniária;
- A empresa administre a oferta de prestação de serviço e seu respectivo pagamento;
- 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;
- A pessoa física realize cadastro pessoal junto à empresa para a realização do trabalho.

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

Seria afastada a aplicação de suas disposições nos casos em que a empresa provedora de plataforma digital 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 informar claramente a modalidade de contratação ofertada, respondendo solidariamente por obrigações trabalhistas ou previdenciárias.

O vínculo trabalhista se daria 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:

- jornada de trabalho, permitido o regime de tempo parcial;



- remuneração, que poderá ser composta de parte fixa e variável, devendo haver transparência sobre a forma de cálculo da parte variável, sujeita a auditoria pela Justiça do Trabalho.

Seria permitida a realização de contrato de experiência, não superior a 90 (noventa) dias.

Seria permitida ao empregado a autodeterminação do horário de serviço, exceto por disposição contratual em contrário, respeitado o atendimento da carga horária contratada.

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

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, importaria em multa.

Ressalvada disposição contratual em contrário, o período de inatividade não seria considerado tempo à disposição do empregador, podendo o empregado prestar serviço a outros contratantes.

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

Em caso de permissão de autodeterminação de horário de trabalho, não será obrigatória a diferenciação de remuneração entre trabalho diurno e noturno.

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, seriam previstas em contrato, conforme



acordo ou convenção coletiva de trabalho, de acordo com regulamento ministerial.

Após a data de publicação da Lei decorrente do projeto, as empresas atingidas por seus dispositivos teriam 3 (três) meses para formalização do vínculo empregatício, mediante assinatura de contrato entre empregado e empregador; e 6 (seis) meses para regularização do quadro de funcionários da empresa empregadora junto à Justiça do Trabalho.

A vigência se daria na data da publicação.

O **PL. 3.515/2020**, de autoria do Deputado Rubens Otoni e outros, estabelece que as empresas contratantes de trabalhadores por aplicativo virtual para atividades de entrega e transporte deverão observar as disposições legais que regem o desligamento de trabalhadores. Seria vedado o desligamento sumário de qualquer trabalhador sem fundamentação. Eventuais procedimentos internos de apuração de culpa deveriam observar o contraditório e oportunizar a manifestação e a produção de provas aos trabalhadores.

A vigência se daria na data da publicação.

O **PL. 3.538/2020**, também de autoria do Deputado Rubens Otoni e outros, estipula que as empresas contratantes de trabalhadores através de aplicativos virtuais estariam obrigadas a instituir mecanismo de afastamento remunerado por razões de saúde aos seus trabalhadores vinculados. Além de outras medidas eventualmente instituídas, as empresas deveriam garantir aos trabalhadores habituais acesso a licença remunerada aos trabalhadores que precisarem se ausentar em função de razões médicas, com valor mínimo igual à renda média dos últimos três meses. Seria considerado trabalhador habitual aquele que esteve à disposição do aplicativo para trabalhar por, no mínimo, 40 horas por mês nos últimos três meses, ou o trabalhador que esteve à disposição do aplicativo para trabalhar por, no mínimo, 40 horas por mês em pelo menos nove meses ao longo dos últimos doze meses.

A vigência se daria na data da publicação.

O **PL. 3.554/2020**, de autoria do Deputado Rubens Otoni e outros, dispõe que as empresas contratantes de trabalhadores através de



aplicativos virtuais deveriam garantir aos trabalhadores habituais acesso aos Equipamentos de Proteção Individual. Seria considerado trabalhador habitual aquele que esteve à disposição do aplicativo para trabalhar por, no mínimo, 40 horas por mês nos últimos três meses, ou o trabalhador que esteve à disposição do aplicativo para trabalhar por, no mínimo, 40 horas por mês em pelo menos nove meses ao longo dos últimos doze meses.

A vigência se daria na data da publicação.

O **PL. 3.572/2020**, de autoria dos Deputados Alencar Santana Braga e Rogério Correia, obriga as operadoras de aplicativos de entrega de produtos a manter nos municípios onde houver atividade da empresa ao menos um ponto de apoio físico aos trabalhadores responsáveis pela entrega.

O ponto de apoio deveria conter, no mínimo, instalações adequadas para acomodar o número de entregadores que operam o sistema, enquanto aguardam os pedidos efetuados, incluindo refeitório; sanitários e produtos de higiene; e água potável.

Competiria aos Municípios a regulamentação do disposto no projeto, podendo o infrator responder por meio da imposição de sanção pecuniária até a proibição de operar na cidade. As operadoras de aplicativos de entrega teriam o prazo de até 90 (noventa) dias, a contar da data de publicação, para implantar o ponto de apoio previsto no projeto.

A vigência se daria na data da publicação.

O **PL. 3.577/2020**, de autoria do Deputado Márcio Jerry, acrescenta uma nova Seção ao Capítulo I do Título III da CLT, denominada “Dos Empregados Que Prestam Serviços De Entrega De Mercadorias Por Meio De Aplicativos”, com as previsões a seguir detalhadas.

Seria considerado empregado o profissional que, por meio de empresas operadoras de aplicativos de entrega, exercer atividade de entregador de mercadorias, de forma pessoal, onerosa e habitual vinculado à empresa. Seria considerada empresa operadora de aplicativo de entrega qualquer plataforma eletrônica que faça a intermediação entre o fornecedor de produtos e serviços e o seu consumidor. Seria considerado habitual o serviço prestado pelo entregador que esteve à disposição de empresa operadora de



aplicativo para trabalhar por, no mínimo, 40 horas por mês nos últimos três meses ou por, no mínimo, 40 horas por mês, em pelo menos nove meses ao longo dos últimos doze meses.

A empresa operadora de aplicativo de entrega deveria contratar, em benefício do entregador a ela vinculado, seguro de vida e seguro para a cobertura de danos, roubos e assaltos do veículo usado para a entrega, sem qualquer ônus para o motorista.

Caberia à empresa operadora de aplicativo de entrega assegurar ao entregador alimentação e água potável, bem como espaço seguro para descanso entre as entregas. A empresa fornecedora de produtos e serviços contratante da empresa de aplicativo de entrega deveria permitir que o entregador de aplicativo utilize as instalações sanitárias de seu estabelecimento.

O entregador contratado diretamente pela empresa fornecedora de bens ou serviços, independente de vínculo empregatício ou tipo de contrato, seria equiparado, para efeito da CLT, ao entregador de aplicativo.

A empresa operadora de aplicativo de entrega ficaria obrigada a instituir mecanismos de apoio aos seus trabalhadores a ela vinculados, inclusive o acesso gratuito aos Equipamentos de Proteção Individual necessários ao cumprimento do trabalho contratado.

Seria vedado à empresa operadora de aplicativo de entrega desligar sumariamente qualquer trabalhador do aplicativo sem motivo devidamente fundamentado, comunicado ao empregado com, no mínimo, 10 dias de antecedência, com garantida da devida manifestação e contraditório por parte do empregado.

A empresa operadora de aplicativo de entrega deveria garantir o afastamento remunerado por motivo de saúde aos entregadores a ela vinculados com remuneração equivalente à média dos valores percebidos por este nos últimos três meses.

As empresas operadoras de aplicativo deveriam elaborar um plano de diretrizes e normas de segurança no trabalho, para realizar ações de



prevenção, promoção, diagnóstico, tratamento, reabilitação e vigilância em saúde dos trabalhadores a ela vinculados.

A proposição também prevê a inclusão de um novo artigo à Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Segundo o texto, durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública, as empresas que mantêm aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede para a realização do transporte remunerado privado individual de passageiros e as empresas operadoras de aplicativo de entrega deveriam reduzir em, pelo menos, 20% (vinte por cento) a porcentagem de retenção praticada no valor das viagens, destinando a diferença decorrente dessa redução aos respectivos motoristas e entregadores, e estaria vedado o aumento dos valores cobrados aos usuários pelos serviços de transporte de passageiros e entregas em decorrência dessa medida.

A vigência se daria na data da publicação.

O **PL. 3.797/2020**, de autoria do Deputado Júlio Delgado, pretende instituir o Marco Regulatório para Contratação de prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas.

Seriam considerados prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas, os profissionais autônomos, não empregados, não vinculados exclusivamente a uma empresa e que prestam serviço específicos a uma ou mais empresas.

Os prestadores de serviços de aplicativos teriam os seguintes direitos:

- inclusão no Regime de Previdência Social e todos os seus efeitos;
- auxílio doença e acidentário durante a prestação do serviço;
- garantia do valor mínimo de R\$4,32 h/dia do serviço prestado sendo reajustado, anualmente, pelo índice do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) do acumulado no ano anterior;



- prestar o serviço por um número de horas, não excedente a 10 horas diárias;

- receber das empresas, que utilizam dos serviços de aplicativos, os dados necessários e completos para execução da atividade;

- em casos de pandemia, as empresas deveriam fornecer equipamentos que promovam a segurança e a proteção à saúde do prestador;

Seriam deveres dos prestadores de serviços de aplicativos:

- ser maior de 18 anos;

- apresentar atestado de antecedentes criminais nas empresas a que forem prestar os serviços;

- estar em situação regular no Brasil;

- apresentar cópia de documento de identificação válido;

- apresentar cópia de endereço;

- efetuar o cadastro completo na empresa a ser prestado o serviço;

- utilizar proteção, pessoal, obrigatória (como previsto na legislação de trânsito) em caso de motociclistas e ciclistas;

- adequar o horário de descanso diário.

A remuneração dos prestadores de aplicativo é definida como a contraprestação mínima devida pelo serviço prestado, sem a distinção de sexo e região do País. O valor do serviço deverá ser, um mínimo de R\$4,37 hora/dia trabalhado. No valor adicional deverá ser computado a distância e os riscos à vida e à segurança do entregador. O valor pago por serviço prestado deverá ser repassado diariamente, em conta específica a ser informada pelo prestador à empresa para a qual está prestando o serviço.

O prestador de serviços deveria se atentar às regras da empresa contratada, podendo em casos de não adequação a estas:

- ser excluído do cadastro da empresa;



- não utilizar dos equipamentos e/ou do nome da empresa em caso de sua exclusão.

A vigência se daria na data da publicação.

O **PL. 4.172/2020**, de autoria do Deputado Henrique Fontana e outros, propõe a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias.

O contrato de trabalho instituído no projeto se formaria no momento da aceitação do cadastro do trabalhador pela plataforma, vigorando por tempo indeterminado.

A plataforma contratante deveria 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 poderiam ser alterados sem prévio aviso em tempo razoável, devendo ser comunicados também diretamente aos contratados. Os termos e condições de trabalho em nenhuma hipótese poderiam ser alterados em desfavor do trabalhador.

A contratante deveria 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 poderia ser inferior ao valor ofertado neste momento. O trabalhador poderia recusar a proposta, sem qualquer forma de penalidade ou punição.

O trabalhador poderia escolher seu horário de trabalho e seus períodos de inatividade, bem como se desconectar a qualquer momento, sem qualquer forma de penalidade ou punição.

A contratante deveria assegurar a existência de canal gratuito de comunicação disponível ao trabalhador para receber demandas relativas à prestação dos serviços.



Nenhuma punição poderia ser aplicada sem ser previamente comunicada ao trabalhador, com a devida justificativa, assegurado o direito de defesa e o contraditório, antes de sua aplicação.

Os códigos e algoritmos utilizados pelas plataformas digitais deveriam ser obrigatoriamente 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.

A contratante deveria 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 deveriam ser armazenados por cinco anos.

A contratante deveria 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.

A cessação do contrato de trabalho poderia se dar nas seguintes formas:

- por solicitação de desligamento por parte do trabalhador, eficaz a partir do momento de seu recebimento pela contratante, sem gerar direito a qualquer pagamento;

- por desligamento por iniciativa da contratante, sem justo motivo, que deveria 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;

- 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;

- 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 corpo do projeto.

A comprovação da inoccorrência do motivo invocado pela contratante geraria 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.

Ficaria 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.

As viagens e entregas realizadas em horário noturno ou em domingos e feriados deveriam ser pagas com um adicional de 15% sobre o valor básico da tarifa.

Seria 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.

Ficaria assegurado aos trabalhadores a percepção do salário mínimo nacional, proporcional ao número de horas trabalhadas. Encerrado o mês, não tendo a remuneração líquida paga ao trabalhador atingido este patamar, a contratante deverá complementar o valor.

O valor básico dos serviços prestados seria 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. O montante relativo à gratificação natalina seria pago ao trabalhador no mês de dezembro. O trabalhador teria direito a 20 (vinte) dias de férias após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, e o valor referente às férias acrescidas do terço constitucional seria



liberado mediante requerimento do trabalhador até 48 horas antes do início do período de férias, ou no momento de seu desligamento, por qualquer razão.

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

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

A contratante seria obrigada a fornecer, de forma gratuita, Equipamentos de Proteção Individual adequados e a pagar seguro contra acidentes do trabalho, sem excluir indenização se incorrer em dolo ou culpa.

As viagens e entregas deveriam ser restritas a clientes previamente cadastrados na plataforma, cujos dados deveriam ser informados ao trabalhador no momento da oferta do serviço.

Seria 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.

Por ocasião das negociações coletivas, a empresa deveria 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.

As cláusulas benéficas ao trabalhador instituídas nos contratos coletivos de trabalho não dariam ensejo ao reconhecimento do vínculo de emprego.

Os contratos coletivos de trabalho oriundos das negociações coletivas deveriam 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.



Se na prestação dos serviços do trabalhador à contratante plataforma digital se verificarem os requisitos previstos no art. 3º da CLT, ficaria caracterizado o vínculo de emprego.

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

Caberia à contratante o ônus da prova da inoccorrência das situações caracterizadoras de subordinação.

As controvérsias relativas ao contrato de trabalho instituído no projeto seriam dirimidas pela Justiça do Trabalho.

O trabalhador contratado na forma da presente lei seria segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social, e, ressalvadas as exceções previstas no projeto, seriam aplicadas as normas pertinentes ao segurado contribuinte individual.

O tempo de contribuição respectivo não seria 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.

A Contratante seria 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, para fins de retenção e recolhimento das contribuições de que tratam o art.



195, inc. II da Constituição da República e o art. 195, inciso I, alínea a, da Constituição da República.

Seria considerado 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 pelo projeto. O salário-de-contribuição não seria inferior a um salário mínimo nacional, nem superior a dois salários mínimos nacionais.

A alíquota da contribuição de que trata o art. 195, inc. II da Constituição da República, seria 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. A alíquota de contribuição de que trata o art. 195, inciso I, alínea a, da Constituição da República, a cargo da Contratante, corresponderia a 8% (oito por cento) incidente sobre a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados ao trabalhador. Caso o valor resultante da incidência dessas alíquotas não alcançar a quantia equivalente a 11% (onze por cento) de um salário mínimo nacional, caberia à contratante, às suas expensas, complementar o valor até este limite.

A Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passaria a vigorar acrescida do art. 4º- C, com a finalidade de se assegurar o benefício do seguro-desemprego aos trabalhadores em empresas de plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias. Para fazer jus ao benefício, o trabalhador deveria 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.

As plataformas digitais poderiam aderir ao Programa de Alimentação do Trabalhador, nos termos da Lei n. 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.

As plataformas digitais poderiam conceder verba de caráter indenizatório aos trabalhadores a ela vinculados, objetivando o ressarcimento



das despesas necessárias à execução do trabalho. O total das verbas disponibilizadas poderia ser deduzido do lucro tributável para fins de apuração do imposto sobre a renda.

Ficaria 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. Os recursos recolhidos seriam destinados ao financiamento de:

- seguro desemprego;
- ações sociais de proteção dos trabalhadores de aplicativos de transporte individual privado ou entrega de mercadorias;
- benefícios previdenciários dos trabalhadores em empresas em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias;
- ações de capacitação em segurança de transporte e políticas de educação no trânsito;
- infraestrutura e mobilidade sustentável;
- práticas ambientalmente sustentáveis pelos prestadores de serviços, plataformas e usuários de serviços do transporte e entrega;
- Políticas de inclusão produtiva e capacitação profissional específica das trabalhadoras mulheres;
- Políticas de erradicação da violência e discriminação de gênero, raça, orientação sexual, religiosa e outras no âmbito de atuação das plataformas digitais.

Ficaria 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, com a seguinte composição:



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

- Representantes indicados dos Estados e Municípios;

- Representantes das plataformas digitais;

- Representantes das associações de trabalhadores em plataformas digitais;

- Estudiosos do tema com notório saber;

O Conselho Nacional do Trabalho em Plataformas Digitais e Economia Colaborativa teria as seguintes competências:

- Propor ações e políticas para a melhoria das condições de trabalho;

- Estimular as negociações coletivas entre as plataformas digitais, o Estado Brasileiro e os trabalhadores;

- Propor emendas, adições à legislação existente e novas legislações sobre a regulamentação das plataformas digitais;

- Outros assuntos pertinentes ou que venha a ser provocado.

Seria garantida a participação popular, com voz, em todas as reuniões do Conselho, bem como o direito de apresentar proposições, que seriam obrigatoriamente apreciadas pelo Colegiado.

A vigência se daria na data da publicação.

O **PL. 2.061/2021**, de autoria do Deputado Vicentinho, pretende regulamentar a profissão de Motorista Autônomo por Aplicativos.

Ficaria reconhecido, em todo o território nacional, o exercício da profissão de motorista autônomo por aplicativos, para transporte remunerado privado de passageiros. A atividade profissional poderia ser exercida por aqueles que preencham as seguintes condições:

I – ter habilitação para conduzir veículo automotor, em uma das categorias B, C, D ou E, conforme definidas no art. 143 da Lei nº 9.503, de



23 de setembro de 1997, com a devida anotação para Exercício de Atividade Remunerada;

II – ter concluído curso de formação promovido por entidade reconhecida pelo DENATRAN ou órgãos ou entidades executivas de trânsito dos Estados e do Distrito Federal, no âmbito de sua circunscrição, que abrange formação básica em relações humanas, direção defensiva, primeiros socorros, e mecânica e elétrica básica de veículos;

III – possuir certidão negativa de crimes ou de processos criminais em andamento fornecida pelas autoridades judiciais federal e local (na hipótese de existir anotações nas Certidões de Execução ou de Distribuição Criminal, seria satisfatória a apresentação do original de Certidão de Objeto e Pé ou de Execução Explicativa Criminal);

IV – dirigir veículo com as características exigidas pela autoridade de trânsito;

V – possuir cadastro para o exercício da profissão nos órgãos competentes e de trânsito do seu Estado de domicílio profissional; e

VI – comprovar inscrição como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social, conforme a alínea h do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Seriam atribuições privativas dos motoristas autônomos por aplicativos:

– contratar plataformas de intermediação ou facilitação de conexão com clientes, vedado o uso de plataformas sociais ou de mensagens instantâneas;

– utilizar-se de veículo automotor, próprio ou de terceiros, devidamente formalizado em contrato ou autorização do proprietário, para o transporte de passageiros solicitados exclusivamente por plataforma digital e ou de pequenas encomendas, mediante remuneração suficiente a suprir os custos de operação e lucro;

– utilizar-se de caminhos regulares ou alternativos, procurando sempre a melhor opção para o atendimento dos passageiros.



Seria vedada a exclusão, bloqueio ou suspensão de motorista de maneira unilateral, exceto por ato ilícito devidamente comprovado.

Os motoristas autônomos por aplicativos seriam classificados nas categorias profissional ou eventual. O Motorista autônomo profissional é definido como a pessoa física que desempenha a atividade como única forma de renda, sendo proprietário de veículo ou condutor autorizado de veículo de terceiro e devidamente cadastrado nos órgãos competentes e de trânsito de seu domicílio. O Motorista autônomo eventual é definido como a pessoa física que desempenha a atividade como fonte complementar de renda, proprietária de veículo ou condutor autorizado de veículo de terceiro e devidamente cadastrado nos órgãos competentes e de trânsito de seu domicílio.

A vigência se daria na data da publicação.

O **PL. 1.976/2021**, de autoria do Deputado Nivaldo Albuquerque, dispõe sobre o enquadramento dos serviços de motorista de aplicativo como Contrato de Trabalho Intermitente.

O projeto enquadra como motoristas de aplicativo:

- os condutores e motoristas que atuam no transporte remunerado privado de passageiros, qualquer que seja o meio de transporte, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede;

- os condutores e motoristas que atuam nos serviços de entrega de mercadorias, comidas, alimentos, remédios e congêneres, qualquer que seja o meio de transporte, para a realização de entregas individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede.

Os serviços de motorista de aplicativo seriam enquadrados como Contrato de Trabalho Intermitente, em conformidade com o §3º do art. 443 da CLT, desde que seja cumprida carga horária igual ou superior a 96 (noventa e seis) horas mensais.



O tempo que o condutor/motorista se encontra logado ao sistema/aplicativo, em situação disponível para a prestação dos serviços à espera dos clientes da empresa, seria considerado período de trabalho.

O empregador estaria obrigado a disponibilizar o contrato de trabalho, bem como o recibo de pagamento a que se refere o §7º do Artigo 452-A da CLT, via aplicativo, ou por meio de sítio na internet, sendo que os documentos deverão conter autenticação eletrônica que possibilitará a verificação de sua validade, veracidade e legitimidade por meio de mecanismo de validação que estará disponível em página da internet mantida pelo empregador.

É oferecida uma nova seção ao Capítulo I do Título III da CLT, denominada “Do serviço de motorista de aplicativo”. Segundo seu texto, os motoristas de aplicativo teriam os direitos assegurados pela CLT, enquadrados como Contrato de Trabalho Intermitente.

Também seriam acrescentados dois novos parágrafos ao art. 452-A da CLT, que estabelece normas para a elaboração do contrato de trabalho intermitente. As inovações dispõem que o registro do valor da hora de trabalho do motorista de aplicativo se daria por meio da anotação, nos documentos cabíveis, da seguinte declaração: “Declaramos que o valor da hora de trabalho calculado, ao final do mês, em função do montante destinado ao motorista em relação aos valores pagos pelos clientes, sendo sempre igual ou superior ao valor horário do salário-mínimo”. Ao serviço de motorista de aplicativo não seriam aplicáveis os dispositivos constantes no caput relativos à convocação do empregado para a prestação de serviços.

A vigência se daria na data da publicação.

O **PL. 3.748/2020**, de autoria da Deputada Tabata Amaral e outros, institui o regime de trabalho sob demanda.

Os trabalhadores em regime de trabalho sob demanda não estariam sujeitos às disposições da CLT.

A proposição define trabalho sob demanda como aquele em que os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a



plataforma de serviços sob demanda, que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores.

Seria equiparada à plataforma de serviços sob demanda, para os fins do projeto, toda pessoa natural ou jurídica, com ou sem fins lucrativos, que ofereçam serviços na forma descrita no parágrafo anterior. O regime de trabalho sob demanda seria aplicável ainda que a prestação de serviços pelo trabalhador ocorra de forma eventual. A possibilidade de escolha pelo cliente, no processo de contratação, dentre um rol limitado de trabalhadores selecionados pela plataforma, bem como prestação de serviços por trabalhador que seja empresário individual, cooperado ou integre quadro societário de pessoa jurídica não descaracterizaria o regime de trabalho sob demanda. O regime de trabalho sob demanda não impediria a caracterização de vínculo de emprego entre o trabalhador e um determinado cliente, se presentes os requisitos legais previstos na CLT.

A plataforma com a qual o cliente contratou o serviço seria solidariamente responsável por garantir, no mínimo, a equivalência de direitos e condições de trabalho, em caso de existir um intermediário entre a ela e o trabalhador que executou os serviços.

O regime de trabalho sob demanda não se aplicaria às plataformas de intermediação de serviço abertas, consideradas como aquelas que possuam, cumulativamente, as seguintes características:

- clientes têm acesso às propostas de diversos trabalhadores;
- clientes contratam diretamente com os trabalhadores;
- cadastramento de ofertas de serviços é aberto a qualquer trabalhador;
- valores e características dos serviços são definidos pelos próprios trabalhadores.

Seria requisito essencial do trabalho sob demanda a plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço. Seria vedado à plataforma aplicar penalidades ao trabalhador, direta ou indiretamente, pela não aceitação da proposta para prestação do serviço.



Seria vedado à plataforma vincular benefícios à realização de um número mínimo de serviços por período. Seria incompatível com o regime de trabalho sob demanda a exigência de tempo mínimo em que o trabalhador fique à disposição para receber propostas de prestação de serviços.

Seria vedado à plataforma exigir que o trabalhador não preste serviços a terceiros, inclusive a outras plataformas do mesmo ramo de negócios, ou penalizá-lo por esse motivo.

Em razão da plena liberdade em aceitar ou não a proposta para prestação de serviços, caberia ao trabalhador a definição de seus períodos de intervalo, descanso e férias, não cabendo à plataforma impor um período obrigatório de inatividade por parte do trabalhador.

Em caso de descaracterização da plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço, de exigência de tempo mínimo à disposição ou de exigência de exclusividade por parte do trabalhador, à relação de trabalho seriam aplicadas as regras da CLT.

A plataforma poderia determinar a forma de prestação dos serviços pelo trabalhador, não descaracterizando o regime de trabalho sob demanda a realização de treinamentos, a imposição de regras de conduta, a exigência de padrões de qualidade e o monitoramento da realização do serviço.

O trabalhador sob demanda poderia ser remunerado por meio de verba única, devendo seu valor, contudo, ser suficiente para assegurar um salário-hora de trabalho nunca inferior ao salário profissional-hora ou ao piso da categoria por hora, ou, quando estes forem inexistentes, ao salário mínimo/hora, em qualquer das hipóteses acrescido de:

- 1/12 (um doze avos), correspondendo ao 13º salário proporcional;
- 1/12 (um doze avos), correspondendo às férias proporcionais;
- 1/36 (um trinta e seis avos), correspondendo ao 1/3 (um terço) constitucional de adicional de férias.



Para fins de cálculo do salário-hora de trabalho seria considerado o tempo efetivo de prestação dos serviços acrescido de 30% (trinta por cento), a título de tempo de espera.

Considera-se tempo efetivo de prestação dos serviços o período compreendido entre o início do deslocamento do trabalhador para a realização do serviço e o término de sua execução. As regras para fixação do valor a ser pago para o trabalhador por serviço deveriam ser claras e estar disponíveis para os trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores. A plataforma deveria disponibilizar aos trabalhadores e órgãos de fiscalização extrato discriminando, para cada serviço realizado, o tempo efetivo de prestação do serviço, o valor cobrado do cliente, promoções e descontos aplicados, o valor pago ao trabalhador, gorjetas pagas pelo cliente e outros dados relevantes para o cálculo da remuneração.

O valor a ser pago aos trabalhadores pelos serviços prestados deveria ser calculado com base no valor integral do serviço prestado, devendo os custos relacionados a promoções e descontos aos clientes serem arcados integralmente pela plataforma. As gorjetas pagas pelos clientes deveriam ser integralmente repassadas pela plataforma ao trabalhador. O trabalhador deveria ser compensado pelo tempo empregado na execução de serviços que forem cancelados antes da respectiva conclusão e ser integralmente remunerado pela plataforma em caso de ausência ou recusa de pagamento dos serviços pelo cliente. O trabalhador não seria responsabilizado por danos causados ao cliente, salvo quando os danos derivarem do descumprimento das normas da plataforma, ou quando incorrer em culpa ou dolo.

Eventuais penalidades impostas ao trabalhador pelo descumprimento de normas que visem à garantia da qualidade dos serviços prestados ao cliente deveriam ser proporcionais às infrações cometidas, ressalvado o direito de defesa pelo trabalhador.

A plataforma deveria pagar pelos serviços realizados pelo trabalhador até o último dia útil da semana subsequente à sua realização, e o



recibo ou demonstrativo de pagamento deveria discriminar os valores pagos à título de remuneração, gorjetas e indenizações.

Caso o trabalhador utilize os próprios instrumentos de trabalho para a realização dos serviços, a plataforma deveria indenizar os custos com insumos, manutenção e depreciação, de forma proporcional à utilização.

As políticas e regras para cadastramento, descadastramento e avaliação dos trabalhadores e para distribuição dos serviços devem ser claras e estar disponíveis para os trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores.

Seria assegurado ao trabalhador obter acesso aos dados a ele relacionados mantidos pela plataforma, bem como saber o motivo pelo qual foi descadastrado ou teve sua avaliação reduzida. Seria assegurado ao trabalhador solicitar a revisão de decisões relativas à sua avaliação ou descadastramento, inclusive daquelas tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de seus dados.

A plataforma poderia utilizar a avaliação do trabalhador como critério para aumentar ou reduzir o número de serviços a ele ofertado, sendo vedadas, entretanto, reduções arbitrárias e sem justificativa. A Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) estabeleceria parâmetros de interoperabilidade para garantir a portabilidade das avaliações do trabalhador sob demanda realizadas por clientes, sendo assegurado o direito do trabalhador de solicitar seu aproveitamento por plataformas de ramo de negócios semelhante.

A plataforma deveria fornecer os equipamentos de proteção individual ou coletiva necessários à prestação dos serviços aos seus trabalhadores ou indenizar as despesas com sua aquisição.

A plataforma deveria adotar medidas de acessibilidade para permitir que os serviços por ela oferecidos possam ser executados por trabalhadores com deficiência. A plataforma deveria manter um efetivo canal de comunicação com o trabalhador, com comunicação em tempo real para situações de urgência.



Teria direito a perceber o Seguro-Desemprego o trabalhador em regime de trabalho sob demanda descadastrado por iniciativa da plataforma que comprove:

- ter trabalhado em regime de trabalho sob demanda por pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses que antecedem à data do descadastramento que deu origem ao requerimento do Seguro-Desemprego (somente seriam computados os meses em que o somatório de remunerações auferidas pelo trabalhador for igual ou superior ao salário mínimo, podendo o trabalhador aproveitar o valor das remunerações que excederem o salário mínimo em outro mês ou agrupar remunerações inferiores ao salário mínimo de diferentes meses para atingir o salário mínimo em um mês);

- não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada da previdência social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte;

- não possuir renda própria de qualquer natureza, suficiente à sua manutenção e de sua família.

O valor do benefício do Seguro-Desemprego do trabalhador em regime de trabalho sob demanda corresponderia a 1 (um) salário-mínimo e seria concedido por um período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 (dezesesseis) meses, contados da data do descadastramento que originou habilitação anterior.

O trabalhador sob demanda seria filiado ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS na qualidade de segurado empregado, e ficaria a cargo da plataforma a inscrição do trabalhador sob demanda na Previdência Social, conforme dispuser o Regulamento.

Os trabalhadores sob demanda que ficarem temporariamente incapacitados para o trabalho por motivo de saúde apresentariam o respectivo atestado médico à plataforma, a quem incumbiria o pagamento da remuneração do terceiro ao décimo quinto dia de afastamento.

A remuneração diária a ser paga seria calculada com base na média das remunerações auferidas nos 120 (cento e vinte) dias anteriores ao



afastamento ou, no caso de trabalhadores cadastrados recentemente, desde a data de cadastramento.

A plataforma deveria instituir protocolo para assistência ao trabalhador sob demanda em caso de acidente de trabalho, incluindo, quando adequado, a prestação de primeiros socorros e o encaminhamento do acidentado ao serviço de saúde, sem prejuízo da indenização pelos danos sofridos pelo trabalhador.

O salário-família seria pago de forma mensal, diretamente pelo INSS, tomando-se como parâmetro o salário-de-contribuição da competência anterior à que o benefício seria pago.

Os trabalhadores sob demanda fariam jus à percepção do salário-maternidade após o período de carência equivalente a 10 (dez) contribuições mensais. Assegurado o valor de um salário-mínimo, o salário-maternidade para o trabalhador sob demanda seria pago diretamente pelo INSS e consistiria em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses.

A plataforma seria considerada empresa para fins previdenciários e suas contribuições destinadas à Seguridade Social observariam o disposto no Capítulo IV da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991.

Seria aplicado ao regime de trabalho sob demanda, o disposto no Título VI da CLT (Convenções Coletivas De Trabalho).

A plataforma seria obrigada a prestar informações relativas aos trabalhadores sob demanda cadastrados e às remunerações que lhes forem pagas, devidas ou creditadas por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), conforme regulamento da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

O descumprimento do disposto no projeto sujeitaria a plataforma infratora ao pagamento de multa de 0,1% a 1% de sua receita bruta anual, conforme regulamento da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

* C D 2 2 0 0 3 0 8 1 8 2 0 0 *



A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas seriam regidas pelo Título VII da CLT. Competiria à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as plataformas e os trabalhadores em regime de trabalho sob demanda.

A vigência se daria após 60 (sessenta) dias da data da publicação.

O **PL. 2.355/2021**, de autoria da Deputada Gleisi Hoffmann e outros, institui o regime de trabalho sob demanda.

As pessoas jurídicas instituídas para atuação em negócios por plataformas digitais de entrega de produtos ou de serviços ficariam obrigadas a manter nos municípios onde realizam suas atividades empresárias uma base de apoio físico aos trabalhadores responsáveis pela entrega. A base de apoio físico seria instalada por regiões administrativas, considerando a definição oficial do município na proporção de, no mínimo, uma base de apoio para cada raio de cem mil habitantes na região administrativa.

As bases de apoio deveriam conter:

- Instalações adequadas e em números suficientes para acomodar e abrigar da insolação excessiva, o calor, o frio os entregadores que operam o sistema, enquanto aguardam os pedidos efetuados com a disponibilização água potável;
- Sanitários masculinos e femininos, com produtos de higiene pessoal;
- Sala para apoio e descanso, com instalações para uso de equipamentos elétricos e eletrônicos e acesso à internet de alta velocidade gratuita;
- Espaço para estacionamento de bicicletas e motocicletas.

A construção, manutenção e funcionamento dos pontos de apoio deveria ser de responsabilidade das empresas, sem qualquer ônus para os entregadores, permitida a celebração de convênios ou termos de cooperação com instituições públicas ou privadas locais.



Os entregadores teriam direito a taxa mínima de entrega, no valor de R\$ 10,00 (dez reais) para entregas até 5(cinco) quilômetros de raio de distância ao ponto de destino, acrescido de mais R\$ 2,00 (dois reais) por quilômetro adicional.

O valor da taxa mínima seria reajustado anualmente pelo Índice de Preços do Consumidor Amplo (IPCA). Respeitada a tarifa mínima, o valor da tarifa poderia ser objeto de acordo coletivo escrito entre a empresa de plataforma digital e as entidades de representação coletiva dos trabalhadores na região.

Ficaria garantido aos trabalhadores contratados pelas empresas de plataforma digital de entrega de produtos ou serviços:

- O direito de recusar ofertas de entrega se o valor não observar a taxa mínima, sem qualquer penalidade ou advertência para o trabalhador;

- Garantia de taxa mínima em caso de cancelamento de pedidos pelo usuário;

- Contratação em favor do trabalhador seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado;

- Fornecimento, de forma gratuita, de todos os Equipamentos de Proteção Individual adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, especialmente aqueles destinados à realização dos deslocamentos no trânsito urbano e rural para o cumprimento das entregas;

- O pagamento mensal, em caso de afastamento ou licença por motivos de saúde, comprovadas por atestado ou laudo médico, com valor mínimo igual à renda média do indivíduo nos últimos três meses;

- Emissão de código de finalização por cada entrega realizada;

- Disponibilização de telefone, endereço eletrônico e, quando existente, chat, que tenha como única finalidade atender os trabalhadores a ela vinculados.



Não seria aplicada qualquer sanção ou penalidade aos trabalhadores pelas empresas de plataformas digitais, inclusive o descredenciamento, sem a realização de procedimento prévio em que se assegure ao trabalhador o direito de ser ouvido e/ou apresentar defesa das reclamações objetivas a ele eventualmente imputadas.

Os trabalhadores condutores de veículos motonetas, motocicletas e similares, que atuam na prestação do serviço de moto-frete por plataformas digitais, teriam direito à Carteira Nacional de Habilitação (CNH) para a categoria moto-frete e registro do veículo como categoria aluguel, na forma Lei nº 12.009, de 29 de julho de 2009, assegurada a isenção plena das taxas pelo órgão ou entidade executivo de trânsito dos Estados e do Distrito Federal, pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses, a contar da lei decorrente do projeto.

A vigência se daria na data da publicação.

O **PL. 3.185/2021**, de autoria do Deputado Daniel Coelho, dispõe sobre a comunicação prévia do bloqueio, suspensão ou exclusão dos prestadores de serviço de transporte ou de entrega das plataformas digitais.

A empresa operadora de aplicativos de transporte de passageiros ou entrega de mercadorias deveria comunicar sobre o bloqueio, a suspensão ou a exclusão dos prestadores de serviço de transporte ou de entrega a ela cadastrados com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

A comunicação poderia ser feita por via eletrônica e dela deveriam constar os motivos que justificariam o bloqueio, a suspensão ou a exclusão da plataforma digital, garantido o direito ao pedido de revisão do ato pelo prestador de serviço de transporte ou de entrega punido.

O descumprimento desta lei pela empresa operadora de aplicativos implicaria as seguintes sanções, a serem aplicadas pelos órgãos municipais de trânsito:

– advertência;



– multa, no caso de reincidência, para cada infração cometida, em valor a ser definido em regulamento.

A vigência se daria na data da publicação.

O **PL. 3.954/2020**, de autoria do Deputado Renildo Calheiros, dispõe sobre a proteção aos trabalhadores de entrega de mercadorias por aplicativos, meios telemáticos e informatizados.

É proposto o acréscimo de um novo parágrafo ao art. 4º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e instituiu o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O novo parágrafo prevê que seria assegurado o pagamento de 3 (três) parcelas do benefício do seguro-desemprego aos trabalhadores de entrega de mercadorias por aplicativos, meios telemáticos e informatizados, inscritos na categoria de contribuintes individuais da Previdência Social ou como MEI – Microempreendedores Individuais.

O projeto também prevê que as empresas operadoras de entrega por aplicativos, meios telemáticos e informatizados de comando deveriam contratar, sem ônus para os entregadores a ela vinculados, seguro de vida em benefício do entregador e seguro para a cobertura de danos, roubos e assaltos do veículo usado para a entrega. Não haveria prazo de carência para sinistros decorrentes de acidentes pessoais, e a cobertura deveria abranger todo o trajeto, inclusive no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de transporte utilizado.

Caberia à empresa operadora de entrega por aplicativos, meios telemáticos e informatizados de comando assegurar ao entregador alimentação, água potável e espaço seguro para descanso entre as entregas.

A empresa fornecedora de produtos e serviços contratante da empresa de aplicativo de entrega deveria permitir que o entregador de aplicativo utilize as instalações sanitárias de seu estabelecimento.

O desligamento de qualquer entregador do aplicativo por parte das empresas operadoras de entrega por aplicativos, meios telemáticos e



informatizados de comando deveria ser comunicado com a antecedência de 15 (quinze) dias com a devida justificação.

Ficaria assegurado o direito de associação e sindicalização aos trabalhadores de entrega de mercadorias por aplicativos, meios telemáticos e informatizados.

A vigência se daria na data da publicação.

O **PL. 3.233/2021**, de autoria do Deputado Alexandre Frota, obriga as plataformas digitais que oferecem o serviço de entrega de mercadorias, sejam quais forem, a realizar um seguro de vida e acidentes pessoais para seus colaboradores, prestadores de serviços, funcionários e todas as demais pessoas que realizem a entrega das mercadorias. O valor a ser contratado para indenização em caso de sinistro seria de, no mínimo, R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) para casos de invalidez permanente total ou parcial por acidente, morte acidental, e para despesas médicas, hospitalares ou odontológicas.

A vigência se daria na data da publicação.

O **PL. 4.111/2020**, de autoria do Deputado Sergio Vidigal, propõe a obrigação de que empresas de aplicativos de entregas e de transporte individual de passageiros criem e mantenham pontos de apoio destinados aos trabalhadores cadastrado nos aplicativos.

Os pontos de apoio deveriam possuir sanitários para ambos os sexos, sala de apoio aos trabalhadores com acesso à internet e recarga de celular, estacionamento e ponto de espera para veículos de transporte individual privado de passageiros.

A vigência se daria na data da publicação.

O **PL. 6.423/2019**, de autoria do Deputado Rui Falcão, tem o objetivo de alterar a CLT para incluir uma nova seção ao Capítulo I do Título III (Das Normas Especiais De Tutela Do Trabalho) da norma. A nova seção seria intitulada: Dos Empregados que Prestam Serviços de Transporte de Passageiros ou Entrega de Mercadorias por Meio de Aplicativos.



Segundo o texto proposto, seriam equiparados ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, as empresas operadoras de aplicativos de transporte de passageiros ou entrega de mercadorias. Seria considerado empregado o profissional 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. Seria considerada habitual a atividade do motorista ou do entregador que desenvolverem sua profissão, predominantemente, por meio do aplicativo de transporte de passageiros ou entrega de mercadorias.

O motorista ou o entregador que exercerem sua atividade por meio de aplicativo sem que se configure a relação de emprego poderiam se cadastrar como microempreendedores individuais.

Os empregados abrangidos pela proposição não poderiam oferecer seus serviços diretamente aos usuários ou por qualquer outro meio que não seja o aplicativo da empresa empregadora, também não poderiam utilizar paradas de ônibus ou pontos de táxi para estacionar ou ofertar transporte.

A vigência se daria após decorridos 180 (cento e oitenta) dias da publicação da lei decorrente do projeto.

O **PL. 3.337/2021**, de autoria do Deputado João Daniel, altera a CLT para:

- equiparar ao empregador, para os efeitos da relação de emprego, as empresas operadoras de aplicativos de transporte de passageiros ou entrega de mercadorias; e

- considerar 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 (a subordinação seria caracterizada pela sujeição do motorista a regras estabelecidas pela empresa para a prestação dos serviços).

A vigência se daria na data da publicação.



O **PL. 4.246/2021**, de autoria do Deputado Otavio Leite, obriga a contratação de seguros de vida, acidentes pessoais e assistência funeral em benefício de motofrentistas e daqueles que utilizem bicicletas ou patinetes elétricos para transportar mercadorias e que, para tanto, recebam remuneração ou qualquer espécie de contrapartida financeira.

Para tanto, a proposição oferece uma nova alínea ao art. 20 do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966, que dispõe sobre o Sistema Nacional de Seguros Privados e regula as operações de seguros e resseguros.

A contratação dos seguros seria de obrigação exclusiva de empregadores, sempre que os transportadores de que trata esta Lei exercerem suas funções em decorrência da assinatura de contrato de trabalho, ou de prestação de serviço específico, por tempo indeterminado ou temporário.

A responsabilidade estaria a cargo de plataformas digitais ou aplicativos, sempre que o transporte de mercadoria for solicitado por tais meios, independentemente da quantidade de transportes de mercadorias realizada pelo beneficiário e do tipo de vínculo mantido entre este e a plataforma digital ou aplicativo, ainda que exerça suas atividades sob a forma de Microempreendedor Individual.

Pessoas naturais ou jurídicas vendedoras de bens e serviços que contratem prestadores autônomos de serviços de transporte de mercadoria, inclusive os que exerçam suas atividades sob a forma de Microempreendedor Individual estariam responsabilizados pela contratação nesta situação.

As coberturas dos seguros não poderiam ser inferiores a 27 (vinte e sete) salários-mínimos por morte acidental, 27 (vinte e sete) salários-mínimos por invalidez permanente total ou parcial por acidente; 5 (cinco) salários-mínimos de auxílio para despesas médico-hospitalares e odontológicas decorrentes de acidente e 3 (três) salários-mínimos de auxílio-funeral.

O **PL. 3.935/2021**, de autoria do Deputado Alexandre Frota, estabelece que a relação de trabalho entre empresas ou plataformas digitais de prestação de serviços de transporte de mercadorias ou pessoas e seus



funcionários será regida pela Consolidação das Leis do Trabalho. Os motoristas, motociclistas e ciclistas que prestarem serviços às plataformas não poderiam operar sem os devidos registros e com seus direitos trabalhistas garantidos. O descumprimento dos termos do projeto acarretaria multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por funcionário não registrado.

A vigência se daria na data da publicação.

O **PL. 805/2022**, de autoria do Deputado Alexandre Frota, obriga plataformas digitais de entrega de qualquer tipo de mercadoria a realizar o registrarem seus entregadores como empregados, com todos os direitos trabalhistas garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A vigência se daria na data da publicação.

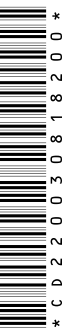
O **PL. 1.301/2022**, de autoria do Deputado Cleber Verde, altera a Lei nº 13.640/2018, que regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros, para dispor que o motorista inscrito como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) terá direito ao seguro desemprego, se estiver contribuindo e adimplente com a Previdência Social, em caso de inatividade involuntária superior a 30 dias, em face de avarias graves no veículo que impeça o uso legal.

A vigência se daria na data da publicação.

A proposição está sujeita à apreciação conclusiva e ainda será apreciada pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público e pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (Art. 54 RICD).

Não foram apresentadas emendas dentro do prazo regimentalmente estabelecido.

É o relatório.



II - VOTO DO RELATOR

O tema tratado pelo conjunto de proposições é, sem dúvida, de alta relevância, o número de apensados apresentados referenda esta afirmação. São 23 apensados, cujos autores somam mais de setenta deputados. Da leitura e análise de todas as proposições oferecidas, fica clara a heterogeneidade das abordagens apresentadas, seja em relação às visões sobre o tema, seja em relação aos temas tratados pelos autores.

A proposição principal, assim como vários outros apensados, pretende estabelecer condições para que ficasse caracterizada uma relação de emprego entre plataformas digitais e seus colaboradores ofertantes de serviços de transportes de passageiros ou mercadorias. Essa é uma disposição presente em grande parte das proposições. Entretanto, também são propostos vários tipos de intervenções na relação entre plataformas e parceiros. Destacam-se disposições prevendo a proibição de desligamento sumário pelas plataformas, estipulação de remuneração mínima aos parceiros, exposição dos critérios de avaliação e precificação dos serviços, concessão de licença remunerada por questões de saúde, obrigatoriedade de contratação de seguros, de construção de postos de descanso e de fornecimento de equipamentos de proteção individual pelas plataformas.

Tendo em vista a pluralidade de temas apresentados, propusemos uma Audiência Pública, que foi realizada no dia 5 de julho do presente ano, para que pudéssemos ter uma melhor percepção das questões que, de fato, eram mais sensíveis aos agentes envolvidos. A Audiência contou com a participação de representantes tanto das plataformas digitais quanto dos parceiros operadores de transportes de passageiros e mercadorias.

Com base em todas as contribuições, seja dos projetos, dos debates na Audiência ou de documentos encaminhados, tentamos apresentar um novo texto que lograsse oferecer uma abordagem equilibrada da questão e que pudesse, de fato, oferecer um arcabouço normativo mais adequado para as relações entre plataformas e seus parceiros.



Em primeiro lugar, tentamos delimitar o escopo do trabalho, e concluímos que a melhor opção seria restringir a questão apenas a plataformas de transportes de passageiros ou de mercadorias, apesar de haver proposição que pretendesse regular outros tipos de plataformas de intermediação. Optamos pela referida delimitação tendo em vista que as peculiaridades existentes em cada tipo de serviço passível de oferta por plataformas demandariam uma análise individualizada de cada caso. Caso estruturássemos um regramento geral, a solução comum restaria insatisfatória.

Como norte de nossa abordagem, primamos por alguns pressupostos. Primeiramente, cuidamos de não impor às plataformas obrigações que pudessem colocar em risco a viabilidade do negócio, pois não há dúvida de que a operação das plataformas digitais de intermediação enseja ganhos sociais relevantes para toda a sociedade. Nesse sentido, caso aprovássemos uma proposição que resultasse em novas obrigações excessivamente onerosas às plataformas, correríamos o risco não apenas de inviabilizá-las, mas, também, de sinalizar a futuros empreendedores a possibilidade de grave intervenção estatal em operações já consolidadas.

Sem dúvida, a questão mais suscitada dentre os apensados é a consideração se haveria ou não vínculo de emprego entre plataformas digitais e seus parceiros. Há argumentos razoáveis na defesa da tese da existência de vínculo de emprego, mas, com grande respeito aos colegas que entendem a existência desse vínculo, nossa conclusão é diversa.

Qual é o negócio das plataformas, o que elas fazem? Elas são empresas de tecnologia ou são empresas prestadoras de serviços de transportes apoiados em tecnologia? Entendemos que um empresário é aquele que faz investimentos e assume o risco de um negócio, ou seja, não tem qualquer garantia dos resultados futuros. Quando um parceiro se cadastra num aplicativo de intermediação, não tem garantia de renda certa ou salário, precisa adquirir ou alugar um veículo para trabalhar e usa a plataforma como uma forma eficiente de encontrar clientes dispostos a utilizar seus serviços. Dessa forma, tendo em vista que o parceiro realiza investimento de capital e assume o risco da atividade, não parece razoável concluir que ele seja um trabalhador que responde às ordens de um empregador que assumiu o risco da atividade.



Se existem padrões a serem respeitados é porque a inexistência deles provocaria inseguranças em potenciais clientes. Mesmo quando uma plataforma cancela um parceiro por baixa avaliação, não nos parece se tratar de um ato de empregador que demite um empregado desqualificado, mas de uma garantia aos parceiros de que o comportamento indesejável de um componente não vá prejudicar as operações da maioria dos parceiros que seguem as regras estabelecidas.

Em verdade, acreditamos que as plataformas são empresas de tecnologia que assumem o risco de desenvolver aplicativos e, principalmente, criar efeito rede suficiente para garantir demanda e oferta dos serviços que intermedeia. Hoje, aplicativos como Uber são comuns e praticamente fazem parte de nossas vidas, tomamos como algo dado, cujo sucesso era natural e decorrente de ser uma ideia muito boa. Mas não é assim, muitas ideias boas morrem todos os dias porque torná-las viáveis é um grande desafio.

Imagine-se que não houvesse aplicativos de transportes e fosse anunciado e propagandeado o surgimento de um novo aplicativo de transporte. Alguns potenciais clientes e alguns potenciais motoristas baixariam o aplicativo, entretanto, após algumas tentativas, os clientes, sem encontrar motorista na redondeza, desistiriam e cancelariam o aplicativo. O mesmo ocorreria com o motorista que ficasse à disposição, mas nenhum cliente aparecesse. Esse é o grande desafio das plataformas, criar efeito rede, isto é, garantir a inclusão e permanência de demandantes em ofertantes de serviços em volume suficiente para que a interação entre eles seja efetiva. Em seus primórdios, motoristas eram pagos simplesmente para ficarem à disposição na plataforma Uber, pois quando novos clientes baixassem o aplicativo não houvesse o risco de inexistir motoristas suficientes. Para se ter ideia de como a operação destas plataformas demandam alto investimento e assumem riscos relevantes de insucesso a empresa Uber teve seu primeiro lucro operacional apenas mais de uma década depois de seu lançamento. O que queremos mostrar com tudo isso é que, para nós, o negócio das plataformas é a intermediação de serviços por meio da tecnologia, com assunção de riscos e investimentos que nada tem a ver com os serviços prestados mediante a plataforma. Os investimentos e riscos inerentes à prestação dos serviços de



transportes oferecidos são claramente assumidos pelos parceiros, e, portanto, não nos parece razoável assumir que exerçam uma atividade na condição de empregados.

Apesar de entendermos não existir relação de emprego, acreditamos ser necessário coibir eventuais práticas das plataformas que poderiam configurar existência de subordinação dos parceiros à plataforma ou mesmo de exigência de habitualidade do parceiro, que são, dentre outros, elementos caracterizadores de relação de emprego. Nesse sentido, acreditamos ser desejável regras que limitem determinadas atitudes das plataformas ou mesmo obriguem-nas a realizar outras. Por exemplo, se, de fato, o parceiro tem liberdade para oferecer o seu trabalho apenas quando for de seu interesse, então é necessário que ele tenha acesso a todas as informações sobre a proposta de serviço que recebe. Assim, espera-se que a plataforma não omita informações relevantes da proposta de serviço, como endereços de destino e valores estimados do deslocamento. Ademais, se ao parceiro é franqueada liberdade de atuação, então não haveria razão de lhes impor qualquer tipo de punição decorrente da não aceitação da proposta de serviço.

Algumas limitações impostas aos parceiros, entretanto, seriam bastante pertinentes, como a estipulação de períodos máximos de operação contínua, com a finalidade de evitar o trabalho em condição de fadiga. Assim, acreditamos que não haveria óbice à limitação de um teto de horas contínuas de trabalho, mas o contrário deveria ser coibido, isto é, a exigência de um mínimo de horas ou dias à disposição da plataforma.

Questão relevante apresentada por alguns apensados diz respeito à transparência dos termos da relação entre plataforma e parceiros. Julgamos adequado que a plataforma estabeleça critérios mínimos de qualidade para que os parceiros permaneçam cadastrados, pois, como já dissemos, trata-se de garantir que os bons profissionais cadastrados não sejam penalizados coletivamente pela existência de operadores que venham a denegrir a qualidade do serviço oferecido. Nesse sentido, não haveria razão de se proibir a suspensão ou o cancelamento de contas, entretanto, muitos parceiros alegam haver arbitrariedades na política de cancelamentos. Portanto,



é fundamental que os critérios de suspensão e cancelamento sejam transparentes, expressos de forma clara, além de se franquear ao parceiro o direito de resposta e produção de provas em sua defesa antes que o cancelamento ou suspensão sejam efetivados.

Ainda no que diz respeito à transparência. Seria necessário garantir que os termos estipulados pelas plataformas na relação com os parceiros sejam respeitados. Com esta finalidade, parece-nos adequado permitir que os algoritmos e históricos de operação das plataformas sejam auditáveis ou verificáveis pelo Poder Público ou entidades representativas dos parceiros. Assim, caso os parceiros aleguem desrespeito aos termos estabelecidos, haveria mecanismos aptos à solução do questionamento.

Muitos apensados se propuseram a criar vários tipos de obrigações com impactos financeiros relevantes sobre as plataformas. Apesar do empenho dos colegas em construir uma regulamentação que melhore as condições de operação dos parceiros da plataforma, julgamos que os efeitos concretos finais dessas medidas seriam prejudiciais aos parceiros.

Não podemos perder a lógica econômica dessa relação, pois as plataformas são agentes econômicos em busca de lucro, e eventuais aumentos de custos operacionais demandarão aumento de receitas, que são constituídas majoritariamente pelas taxas pagas pelos parceiros. Assim, seria ilusório pensar que obrigações com impacto financeiro relevantes seriam assumidas integralmente pelas plataformas. Em verdade, o resultado líquido dessas obrigações seria o aumento das taxas cobradas dos parceiros ou a queda de demanda decorrente do aumento do preço da corrida. Em última instância, determinadas obrigações poderiam, inclusive, inviabilizar economicamente a operação das plataformas.

A disponibilização de pontos de apoio e o fornecimento de água e alimentação aos parceiros são exemplos de propostas apresentadas com impacto financeiro relevante. À primeira vista, essas medidas podem parecer defensáveis, mas uma análise mais apurada leva-nos a concluir que restariam prejudiciais tanto às plataformas quanto aos operadores, pois criariam graves ineficiências que seriam, ao fim, assumidas por todos os



agentes. Sem dúvida a construção ou aluguel de imóveis que serviriam de pontos de apoio demandariam consideráveis despesas financeiras, além do mais, haveria grande chance de que fossem subutilizados, pois no afã de economizar combustível, os parceiros não se dispõem a deslocar grandes distâncias para acessar esses pontos. Os pontos de apoio seriam efetivos apenas se fossem instalados em profusão pela área de operação da plataforma, mas essa possibilidade seria muito onerosa. Mais razoável seria deixar tudo como está, afinal, os motoristas e entregadores são naturais clientes de postos de combustíveis, que são bem distribuídos pelas cidades e, geralmente, contam com sanitários e abrigos utilizáveis pelos parceiros.

Para o caso específico de entregadores, conforme disposto em alguns apensados, concordamos com a obrigação de que a pessoa jurídica remetente de mercadoria franqueie aos parceiros entregadores acesso a suas instalações sanitárias, apesar de imaginarmos que isso já ocorra na prática. Entretanto, por questões de segurança, esse acesso deveria ser permitido apenas a parceiros que já estejam em operação na plataforma por determinado período de tempo.

O fornecimento de alimentação e água é outro exemplo de imposição geradora de ineficiências. Os custos de aquisição e os custos logísticos de distribuição de alimentação e água acabariam por ser repassados aos parceiros em forma de maiores taxas de intermediação. Nesse sentido, aos parceiros restaria mais econômico utilizar a renda que seria perdida em forma de taxas maiores para se alimentar da forma e no horário que lhes forem mais convenientes.

Diferente posicionamento temos quanto à obrigação de as plataformas arcarem com os custos decorrentes de deslocamentos desnecessários decorrentes de cancelamentos. Economicamente faria sentido, porque as plataformas poderiam estipular aos clientes a obrigação de pagar por esses deslocamentos e, portanto, não implicaria custos às plataformas.

A questão previdenciária também aflorou em alguns apensados. Apesar de nada impedir que um parceiro se constitua como Microempreendedor Individual – MEI e, ao mesmo tempo, haver



obrigatoriedade legal de contribuição previdenciária por parte daqueles que exercem atividade remunerada, a prática revela que muitos parceiros simplesmente não contribuem ao Regime Geral de Previdência Social. Para se ter ideia, por meio de uma contribuição mensal de cerca de R\$ 60,00, um parceiro constituído como MEI teria acesso a vários benefícios previdenciários, como aposentadoria, salário-maternidade, pensão por morte e auxílio-doença. A proteção recebida frente à contribuição exigida é economicamente favorável ao contribuinte constituído como MEI, pois atuarialmente é evidente o desequilíbrio existente entre as contribuições vertidas e os benefícios recolhidos ao longo da vida, de forma que, na prática, a União acaba por subsidiar esses contribuintes. Então a questão que fica é: se é favorável aos parceiros, por que muitos ainda não se constituíram como MEI?

A resposta que nos parece mais razoável é simples: o desconhecimento. Entretanto esse desconhecimento pode ser suprido com o auxílio das plataformas, e entendemos que a melhor forma de alterar essa realidade é obrigar às plataformas a orientar os parceiros sobre as suas obrigações tributárias, as formas possíveis de satisfazê-las, seja como pessoa jurídica ou pessoa física, os benefícios previdenciários decorrentes e a forma como acessar esses benefícios.

Uma questão que ainda restaria pendente seria o caso de prestadores que, por motivos diversos, não pudessem operar por um período inferior a 15 dias, pois o auxílio-doença, benefício previdenciário que protege o segurado que fique incapacitado para o exercício de sua atividade, apenas pode ser acionado quando a causa da incapacidade perdure por mais de 15 dias. Para empregados convencionais, neste intervalo de tempo, o próprio empregador se encarrega de garantir a continuidade da remuneração no período de atividade. Mas os parceiros das plataformas ficariam desprotegidos. Criar obrigações às plataformas para que supram essa proteção não parece o mais indicado. Assim pensamos porque existem muitos tipos de parceiros e a medida poderia fazer sentido para uns e para outros não. Por exemplo, o parceiro que tem um emprego e faz complementação de renda, já teria uma proteção advinda de seu trabalho principal. De forma que, para esse operador, se essa obrigação imposta às plataformas redundar em aumentos de taxas de



intermediação ou perda de clientes em decorrência de as corridas terem ficado mais caras, para ele essa não seria uma boa solução. Outro exemplo de obrigação cujos benefícios não seriam igualmente desejáveis por todos os operadores é a contratação de seguros pelas plataformas. Um seguro patrimonial concedido pela plataforma para a proteção do veículo não faria sentido para um parceiro que usa o carro particular que já tenha seguro do veículo.

Melhor solução para esses casos seria aquela em que cada parceiro avalia se vale a pena pagar ou não por essas ou qualquer outra proteção. Ou seja, acreditamos que uma solução única nesse aspecto seria muito contraproducente, sendo mais desejável a individualização da decisão, de forma que cada um decida o que é melhor segundo suas circunstâncias.

Apesar de sermos desfavoráveis à obrigação de contratação de seguros, seria possível promover um avanço nessa questão. As plataformas têm alto poder negocial, de forma que poderiam intermediar apólices entre seguradoras e parceiros interessados, disponibilizando-os dentro da própria plataforma, inclusive com a possibilidade de ativação apenas durante deslocamento em serviço. Essa possibilidade, além de reduzir custos de transação, levaria a prêmios menores das apólices de seguro, pois os riscos individuais seriam calculados pelas seguradoras como riscos coletivos.

Mediante o uso deste mecanismo de disponibilização de seguros dentro do próprio ambiente da plataforma, os parceiros poderiam se proteger de vários eventos indesejáveis, como acidentes, furtos, perda de renda por incapacidade, dentre outros. De forma que cada parceiro possa escolher pagar pela proteção que mais lhe seja necessária.

Tentamos consubstanciar as ideias apresentadas neste Parecer na forma de um Substitutivo que está anexado a este trabalho. Temos consciência de que ele ainda é um trabalho em construção, pois, da mesma forma que o presente texto só foi possível porque o conjunto de autores apresentaram questões relevantes e respectivas soluções, o debate da matéria enriquecerá o texto e nos auxiliará a eventualmente produzir um novo texto com novas contribuições. Sabemos de nossa limitação individual no que se



refere a bem ver como as coisas são e como poderiam ser melhores. Vemos melhor quando vemos em conjunto, e esperamos que os colegas nos ajudem a entregar o melhor texto possível sobre o tema à sociedade.

Do exposto, votamos pela **aprovação dos projetos de Lei nºs 5.069, de 2019; 5.622, de 2019; 6.015, de 2019; 6.423, de 2019, 3.515, de 2020; 3.538, de 2020; 3.554, de 2020; 3.572, de 2020; 3.577, de 2020; 3.748 de 2020; 3.797, de 2020; 3.954, de 2020; 4.111, de 2020; 4.172, de 2020; 1.976, de 2021; 2.061, de 2021; 2.355, de 2021; 3.185, de 2021; 3.233, de 2021; 3.337, de 2021; 3.935, de 2021; 4.246, de 2021; 805, de 2022; e 1.301, de 2022, na forma do Substitutivo em anexo.**

Sala da Comissão, em de de 2022.

Deputado AUGUSTO COUTINHO
Relator



COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 5.069, DE 2019

Apensados: PL nº 5.622/2019, PL nº 6.015/2019, PL nº 6.423/2019, PL nº 3.515/2020, PL nº 3.538/2020, PL nº 3.554/2020, PL nº 3.572/2020, PL nº 3.577/2020, PL nº 3.748/2020, PL nº 3.797/2020, PL nº 3.954/2020, PL nº 4.111/2020, PL nº 4.172/2020, PL nº 1.976/2021, PL nº 2.061/2021, PL nº 2.355/2021, PL nº 3.185/2021, PL nº 3.233/2021, PL nº 3.337/2021, PL nº 3.935/2021, PL nº 4.246/2021, PL nº 805/2022 e PL nº 1.301/2022

Regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros e o serviço de entrega de mercadorias realizados por meio de plataformas digitais de intermediação.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros e o serviço de entrega de mercadorias realizados por meio de plataformas digitais de intermediação.

Art. 2º Para os fins desta Lei, consideram-se:

I – plataforma digital de entrega: pessoa jurídica que possui como principal atividade a intermediação, por meio de plataforma eletrônica, entre o fornecedor de produtos e serviços de entrega e o seu consumidor;

II - plataforma digital de transporte de passageiros: pessoa jurídica que possui como principal atividade a intermediação, por meio de plataforma eletrônica, de serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados na plataforma;

III – entregador parceiro: ofertante de serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio de plataforma digital de entrega;



IV- motorista parceiro: ofertante de serviço de transporte de passageiros realizado por meio de plataforma digital de transporte de passageiros.

Art. 3º. As plataformas digitais de entrega e as plataformas digitais de transporte de passageiros deverão expor em seu portal da internet os termos e condições gerais da prestação de serviço, em que deverão constar todas as hipóteses de bloqueio, de suspensão ou de exclusão da conta do parceiro, bem como as fórmulas de fixação do valor a ser pago por serviço prestado, de forma clara, transparente e concisa.

Parágrafo único. Eventuais alterações dos termos e condições gerais de prestação de serviços deverão ser informadas a seus parceiros com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

Art. 4º. As plataformas digitais de entrega e as plataformas de transporte de passageiros deverão disponibilizar canal gratuito de comunicação disponível aos parceiros, com possibilidade de atendimento humano, caso a demanda do parceiro não seja satisfeita dentro de 2 (dois) dias úteis.

Art. 5º. As plataformas digitais de entrega ficam obrigadas a:

I - comunicar, previamente à proposta de um serviço, a distância a percorrer, o endereço de coleta e entrega e o valor líquido a ser pago pelo serviço ao entregador parceiro, que poderá recusar a proposta sem que sofra penalidades ou redução de ofertas de serviços por parte da plataforma;

II - fornecer aos entregadores parceiros extrato mensal e individual de serviços, com a prestação de contas relativa a todos os serviços prestados, valor cobrado do cliente, valores recebidos, inclusive gorjetas, descontos efetuados, histórico de avaliações de desempenho e controle de jornada, assegurada a possibilidade de revisão humana para todas as decisões automatizadas relativas à remuneração do parceiro;

III – comunicar, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, sobre o bloqueio, a suspensão ou a exclusão dos entregadores parceiros, garantindo a eles o direito de pedido de revisão do ato.



Art. 6º São vedadas às plataformas digitais de entrega as seguintes práticas:

I – o bloqueio do entregador parceiro sem justificativa à qual tenha sido oportunizado o direito de resposta;

II - a discriminação na distribuição de serviços com fundamento diverso daqueles presentes nos termos e condições gerais da prestação de serviços previstos no art. 3º desta Lei;

III – a definição de períodos mínimos, horários ou dias obrigatórios de disponibilidade para a prestação de serviços.

Parágrafo único. A vedação prevista no inciso III deste artigo não impede a imposição de limite de tempo máximo de atividade contínua com a finalidade de se evitar trabalho em condição de fadiga.

Art. 7º As plataformas digitais de transporte de passageiros ficam obrigadas a:

I - comunicar, previamente à proposta de um serviço, a distância a percorrer, o endereço de origem e destino do passageiro, a avaliação do passageiro e a quantidade de viagens já realizadas pelo passageiro e o valor líquido a ser pago por quilômetro percorrido ao motorista parceiro, que poderá recusar a proposta sem que sofra penalidades ou redução de ofertas de serviços por parte da plataforma;

II - fornecer aos motoristas parceiros extrato mensal e individual de serviços, com a prestação de contas relativa a todos os serviços prestados, valor cobrado do cliente, valores recebidos, inclusive gorjetas, descontos efetuados, histórico de avaliações de desempenho e controle de jornada, assegurada a possibilidade de revisão humana para todas as decisões automatizadas relativas à remuneração do parceiro;

III – alertar o parceiro sobre a possibilidade de bloqueio iminente em decorrência de avaliações insatisfatórias;

IV – comunicar, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, sobre o bloqueio, a suspensão ou a exclusão dos motoristas parceiros, garantindo a eles o direito de pedido de revisão do ato.



Art. 8º São vedadas às plataformas digitais de entrega as seguintes práticas:

I – o bloqueio do motorista parceiro sem justificativa à qual tenha sido oportunizado o direito de resposta;

II - a discriminação na distribuição de serviços com fundamento diverso daqueles presentes nos termos e condições gerais da prestação de serviços previstos no art 3º desta Lei;

III – a definição de períodos mínimos, horários ou dias obrigatórios de disponibilidade para a prestação de serviços.

Parágrafo único. A vedação prevista no inciso III deste artigo não impede a imposição de limite de tempo máximo de atividade contínua com a finalidade de se evitar trabalho em condição de fadiga.

Art. 9º O cumprimento das disposições dos arts. 5º e 6º desta Lei garante às plataformas digitais de entrega a não existência de vínculo de emprego entre elas e os respectivos parceiros.

Art. 10. O cumprimento das disposições dos arts. 7º e 8º desta Lei garante às plataformas digitais de transporte de passageiros a não existência de vínculo de emprego entre elas e os respectivos parceiros.

Art. 11. Mediante solicitação devidamente fundamentada para fins de auditoria ou garantia de direitos, os códigos utilizados pelas plataformas digitais, bem como seus históricos de operação deverão ser disponibilizados ao Poder Público e aos sindicatos e associações representativas dos entregadores ou motoristas parceiros, obedecendo, no que couber, ao disposto na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

§ 1º A solicitação prevista no caput deverá especificar o seu objetivo, e os dados fornecidos se limitarão apenas àqueles estritamente necessários à satisfação da demanda apresentada.

§ 2º Os históricos de operação deverão ser armazenados por, no mínimo, cinco anos.

Art. 12. Os entregadores e motoristas parceiros que se deslocarem desnecessariamente em decorrência de cancelamentos de clientes



receberão compensação financeira em valor proporcional à distância percorrida.

Art. 13. Os entregadores e motoristas parceiros deverão ser integralmente remunerados pela plataforma em caso de ausência ou recusa de pagamento dos serviços pelo cliente.

Art. 14. As plataformas digitais de entrega e transporte de passageiros deverão oferecer a seus parceiros a possibilidade de contratação de seguros dentro do próprio ambiente da plataforma, inclusive com possibilidade de ativação apenas no período em que estiverem prestando serviços por intermédio da plataforma.

Parágrafo único. O pagamento do prêmio dos seguros descritos no caput será devido pelos motoristas e entregadores parceiros que optarem por contratá-los.

Art. 15. As plataformas digitais de entrega e transporte de passageiros deverão esclarecer a seus parceiros sobre as obrigações tributárias decorrentes da opção de operarem como pessoas físicas ou jurídicas, bem como informá-los sobre os benefícios previdenciários a que têm direito e a forma de acessá-los.

Art. 16. A pessoa jurídica fornecedora de produtos e serviços contratante da plataforma digital de entrega deverá permitir que o entregador parceiro tenha acesso a água potável e às instalações sanitárias de seu estabelecimento.

Parágrafo único. O regulamento estabelecerá critérios mínimos de quantidade de entrega realizadas ou tempo de atividade na plataforma a serem satisfeitos para que o entregador parceiro tenha direito à permissão prevista no caput.

Art. 17. O descumprimento desta Lei pelas plataformas digitais de transporte de passageiros ou pelas plataformas digitais de entrega implica, nos termos definidos em regulamento:

I - a aplicação de advertência; e



II - o pagamento de multa administrativa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por infração cometida, em caso de reincidência.

Art. 18. Esta Lei entra em vigor 180 (cento e oitenta) dias após a data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2022.

Deputado AUGUSTO COUTINHO
Relator

