

PROJETO DE LEI Nº , DE 2023

(Do Sr. FAUSTO PINATO)

Regulamenta o regime de trabalho sob demanda.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei regulamenta o regime de trabalho sob demanda.

Art. 2º Trabalho sob demanda é aquele praticado por prestadores de serviços por intermédio de empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços de entrega de mercadorias, transporte individual ou compartilhado de passageiros.

Parágrafo único. Não se aplicam ao trabalhador sob demanda as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 3º As taxas, comissões ou deduções aplicadas ao trabalhador sob demanda pela empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços de entrega de mercadorias, transporte individual ou compartilhado de passageiros, não excederão, em nenhuma hipótese, a 25% (vinte e cinco por cento) do valor cobrado dos consumidores, mesmo em horários de fluxo ou dinâmica acentuadas.

Art. 4º A empresa que opera ou pretende operar com plataformas digitais para o oferecimento de serviços de transporte individual ou compartilhado ou entrega de mercadorias deverá cumprir os seguintes requisitos:

- I – inscrever-se junto ao Ministério do Trabalho e Emprego;
- II – possuir endereço conhecido;
- III – ter representante legal devidamente identificado; e



IV – possuir capital social mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) ou garantias bancárias compatíveis com a movimentação financeira e os riscos envolvidos.

§ 1º A empresa citada no *caput* deste artigo deverá apresentar relatórios auditáveis e periódicos ao Ministério do Trabalho e Emprego e às associações, sindicatos e cooperativas representantes dos trabalhadores sob demanda, no mínimo a cada trimestre, com os dados relativos à formação dos preços e algoritmos das corridas e das entregas.

§ 2º A empresa contratante ou intermediária dos serviços prestados pela empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços deverá fornecer extrato mensal e individual ao trabalhador sob demanda, com a prestação de contas relativa a todos os serviços prestados, valores recebidos e descontos efetuados.

§ 3º A empresa citada no *caput* deste artigo deverá disponibilizar um número telefônico para ligações gratuitas para reclamações, sugestões, dúvidas ou emergências de segurança ou saúde.

Art. 5º A empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços poderá ter suas atividades suspensas, por decisão administrativa ou judicial, quando:

- I – fornecer informações distorcidas;
- II – não agir com transparência;
- III – usar práticas antiéticas ou discriminatórias;
- IV – oferecer prêmios inalcançáveis;
- V – estimular a super exploração do trabalho; ou
- VI – manter trabalhadores em condição análoga à de escravo.

Art. 6º A empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços de entrega de mercadorias, transporte individual ou compartilhado de passageiros deve adotar medidas para redução dos riscos à saúde e à segurança do trabalhador sob demanda decorrente da prestação de serviço.



§ 1º A empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços deve informar e capacitar o trabalhador sob demanda sobre os riscos inerentes à prestação de serviço.

§ 2º A empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços deve fornecer ao trabalhador sob demanda os equipamentos de proteção individual ou coletiva necessários à prestação do serviço, ou indenizar as despesas com a aquisição quando feita pelo trabalhador sob demanda.

§ 3º No caso de aquisição de equipamento de proteção individual ou coletiva pelo trabalhador sob demanda, a empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços será responsável por instruir o trabalhador quanto às especificações técnicas dos equipamentos a serem adquiridos.

§ 4º O Ministério do Trabalho e Emprego estabelecerá disposições complementares a este artigo, observadas as peculiaridades da atividade.

Art. 7º A empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços deve adotar medidas para prevenção de assédio, violência e discriminação contra o trabalhador sob demanda e os clientes.

§ 1º Para os fins desta lei, considera-se:

I – assédio moral: a conduta praticada na prestação do serviço ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o trabalhador sob demanda a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-lo das suas funções ou de desestabilizá-lo emocionalmente;

II – assédio sexual: a conduta de conotação sexual praticada na prestação do serviço ou em razão dela, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;



III – discriminação: a conduta comissiva ou omissiva que dispense tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas, em razão de deficiência, raça, cor, sexo, procedência nacional ou regional, origem étnica, condição de gestante, lactante ou nutriz, faixa etária, religião ou outro fator.

§ 2º A prática dos atos descritos no *caput* deste artigo pelo trabalhador sob demanda acarretará sanções disciplinares de suspensão ou exclusão, sem prejuízo das cominações civis e penais decorrentes do ato.

§ 3º A suspensão do trabalhador sob demanda é aplicável nos casos de comprovação da prática do ato previsto no inciso III do § 1º deste artigo durante a prestação do serviço.

§ 4º A exclusão do trabalhador sob demanda é aplicável nos casos em que ele sofra 2 (duas) suspensões ou no caso de comprovação da prática do ato previsto no inciso II do § 1º deste artigo durante a prestação do serviço.

§ 5º O assédio devidamente comprovado praticado pela empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços contra o trabalhador sob demanda acarretará o pagamento de indenização no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), em favor do trabalhador, sem prejuízo de outras sanções cíveis e penais previstas em lei.

§ 6º O Ministério do Trabalho e Emprego poderá estabelecer em regulamento medidas específicas a serem adotadas pelas plataformas para a prevenção prevista no *caput* deste artigo.

Art. 8º A empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços adotará medidas de acessibilidade para permitir que os serviços por ela oferecidos possam ser executados por trabalhador sob demanda com deficiência.

Art. 9º A empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços manterá um canal de comunicação com o trabalhador sob demanda, com comunicação em tempo real para situações de urgência.



Art. 10 A empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços instituirá 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 sob demanda.

Art. 11 A empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços é obrigada a prestar informações relativas aos valores pagos ao trabalhador sob demanda por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social), nos termos regulamentados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 12 A empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços é obrigada a contratar seguro em favor do trabalhador sob demanda, em razão de sinistros ocorridos durante a prestação destes serviços, o qual deverá compreender indenizações por morte, invalidez temporária ou permanente e despesas de assistência médica e suplementares, do trabalhador sob demanda e de terceiros.

§ 1º As despesas com a contratação do seguro não poderão ser descontadas dos valores devidos ao trabalhador sob demanda.

§ 2º Os seguros referidos no *caput* deste artigo deverão observar as seguintes coberturas mínimas:

I – entregador de veículo automotor de 2 (duas) rodas ou bicicleta:

a) morte natural ou por acidente: R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais);

b) Invalidez permanente ou parcial por acidente: R\$ 22.000,00 (vinte e dois mil reais);

c) despesas medicas, hospitalares e odontológicas R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

d) auxilio funeral: R\$ 5.000,00 (cinco mil reais);



e) cesta básica no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), em caso de afastamento por mais de 15 (quinze) dias decorrente de acidente,

f) assistência recolocação profissional;

g) assistência nutricional;

h) assistência farmacêutica;

i) assistência antiestresse; e

j) telemedicina.

II – motorista de veículo automotor de 4 (quatro) rodas:

a) morte natural ou por acidente: R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais);

b) Invalidez permanente ou parcial por acidente: R\$ 44.000,00 (quarenta e quatro mil reais);

c) despesas medicas, hospitalares e odontológicas R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

d) auxilio funeral: R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais);

e) cesta básica no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), em caso de afastamento por mais de 15 (quinze) dias decorrente de acidente,

f) assistência recolocação profissional;

g) assistência nutricional;

h) assistência farmacêutica;

i) assistência antiestresse; e

j) telemedicina.

§ 3º A empresa citada no *caput* deste artigo deverá oferecer os seguintes serviços:

I – ligação gratuita para comunicação de sinistro;

II – atendimento com assistente social para o trabalhador sob demanda e para a sua família, inclusive com o fornecimento de relatório social, caso necessário;

III – acompanhamento por 12 (doze) meses à família;



IV – encaminhamento de serviço especializado, caso necessário;

V – atendimento ao sinistrado para providenciar a documentação necessária;

VI – atendimento quanto ao seguro de danos pessoais causados por veículos automotores de vias terrestres e por embarcações, ou por sua carga, a pessoas transportadas ou não – DPVAT, quando necessário.

§ 4º Para o cálculo do valor do seguro, será utilizada a média dos valores recebidos pelo trabalhador sob demanda no período de 6 (seis) meses, multiplicado por 20 (vinte).

§ 5º Os custos e despesas decorrentes do seguro previsto no *caput* deste artigo não poderão ser cobrados da família sinistrada e as coberturas contratadas deverão constar em apólice ou certificado individual em nome do trabalhador sob demanda.

§ 6º O seguro previsto no *caput* deste artigo deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados.

Art. 13 A empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços contratará plano de seguro odontológico em favor do trabalhador sob demanda

§ 1º As despesas com a contratação do seguro previsto no *caput* deste artigo não poderão ser descontadas dos valores devidos ao trabalhador sob demanda.

§ 2º A operadora do plano de seguro odontológico contratada para cumprir o disposto no *caput* deste artigo deverá estar autorizada pela Agência Nacional de Saúde (ANS) e o plano contratado deverá atender, pelo menos, a lista de tratamentos prevista na ANS.

Art. 14 A empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços contratará plano de previdência privada em favor do trabalhador sob demanda.

Art. 15 Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre a empresa operadora de plataforma digital de aplicativos ou outras modalidades



de intermediação de serviços e o trabalhador em regime de trabalho sob demanda.

Art.16 Esta Lei entra em vigor 120 (cento e vinte) dias após a data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O Brasil e o mundo acompanham o crescimento exponencial desse novo regime de trabalho por intermédio das empresas operadoras de plataformas de aplicativos ou outras modalidades de intermediação de serviços de entrega de mercadorias, transporte individual ou compartilhado de passageiros.

Vemos como irrefreável essa modalidade. É certo que ela representa um meio de sustento para milhares de pessoas – para muitas, a única – mas isso não quer dizer que não se deva ter qualquer controle sobre a prestação do serviço.

Motoristas, motociclistas e ciclistas de aplicativos estão, a maioria deles, há 7 (sete) sete anos sem um reajuste em suas tarifas. Enquanto isso, graças a total falta de transparência e ao uso inteligente dos algoritmos, as empresas que exploram essas atividades continuam gerando lucros bilionários. Quando os trabalhadores imaginavam que algo podia melhorar, novos projetos do governo jogam milhões de pessoas no desemprego e a queda de renda joga aposentados nas ruas, trabalhando por intermédio dessas empresas de aplicativos, a exemplo da Uber, da 99 e de muitas outras.

A maioria está trabalhando de graça para empresas milionárias. Há relatos de que muitos buscam dinheiro com familiares para continuar a trabalhar enquanto esperam por um melhor momento. Não querem perder esse “emprego” ou esse “trabalho”. Para a família, é claro, também interessa ver o filho trabalhando, interessado, ainda que o conjunto familiar esteja perdendo renda, pagando para trabalhar. Acontece que toda “inteligência” precisa ter limites. A existência desse exército de reserva, substituível, é desumana.



Muito pior. Esses trabalhadores nunca sabem quanto receberão por suas corridas. São iludidos. Trabalhar nas horas de maior fluxo pode significar apenas mais lucros para os intermediários, nada a mais para o motorista. Dados que aparecem no cartão de crédito surgem com descontos absurdos, o dinheiro some. Há uma insegurança total nesses contratos.

Estamos propondo que as empresas de aplicativos da internet sejam obrigadas a contratar, em nome dos prestadores de serviços/parceiros, um seguro que atenda ao trabalhador e a terceiros, em razão de acidentes ocorridos durante a prestação dos serviços. O seguro deverá cobrir invalidez temporária, nos casos em que o trabalhador não possa trabalhar, ou permanente, despesas de assistência médica e suplementares e indenizações por morte. Objetivo é assegurar condições mínimas de trabalho, por meio de medidas para redução dos riscos à saúde e segurança do trabalhador e medidas para prevenção do assédio, violência e discriminação. Além disso, propõe-se que incentivos e regras estabelecidos pela empresa não tenham efeitos negativos para o trabalhador ou para a sociedade.

Com isso visamos corrigir a grave distorção provocada pelo fenômeno da “uberização” do trabalho, o qual força o trabalhador a ser profissional autônomo, sem ter condições de ser. A “uberização” não reconhece o vínculo empregatício entre os prestadores de serviços e as empresas de aplicativo. Isso nega aos trabalhadores direitos sociais e trabalhistas básicos, como salário-mínimo, descanso remunerado, férias, décimo-terceiro salário, auxílio-doença etc.

É fácil observar nas ruas das cidades brasileiras jovens de bicicleta, com enormes bolsas térmicas nas costas, que são pagas por eles mesmos, prestando serviços de entrega de todo tipo de mercadoria. Também é muito comum encontrar trabalhadores prestando serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros.

As empresas de aplicativos afirmam que os prestadores de serviço são profissionais autônomos/parceiros, e não empregados, e que entre eles não existe uma relação de emprego, mas um contrato de prestação de serviços regido pelo Código Civil. Essas empresas dizem que seu cliente é o



prestador de serviços/parceiro e que é este quem contrata com a corporação o serviço de captação e angariação de clientes, e não o contrário.

O que existe, na prática, é uma falsa autonomia, uma servidão voluntária, pois o trabalhador fica à espera do trabalho que as empresas de aplicativo oferecem. Na verdade, o trabalhador tem opção de passar fome ou de se submeter às condições de trabalho do início da Revolução Industrial, quando não existiam medidas de segurança para os trabalhadores, as jornadas chegavam a até 16 horas por dia, sem direito a descanso e férias, não havia salário-mínimo, garantia de direitos e, tampouco, amparo social.

As empresas estão transferindo todo o risco do negócio para os prestadores de serviço. No caso de entregas de bens, por exemplo, há relatos de que se o pedido não for entregue ou se um pagamento em dinheiro não for depositado na conta da empresa, o entregador responde sozinho. Em relação aos motoristas de aplicativos, as empresas se recusam a assumir qualquer responsabilidade, alegando não serem empregadoras e nem proprietárias dos veículos.

No caso das empresas de aplicativos, os trabalhadores são o vetor primário do desempenho financeiro destas pessoas jurídicas, pois são eles que executam as atividades. Portanto, a relação dessas empresas com seus trabalhadores deve ser refletida na mediação mais justa entre o capital e o trabalho. Isso é uma responsabilidade social corporativa, que compromete eticamente os gestores das empresas com a qualidade de vida dos trabalhadores, vez que são eles os responsáveis pelo desenvolvimento econômico da corporação.

A tese de que as empresas de aplicativos não têm responsabilidade com seus prestadores de serviços está mudando. No Estado da Califórnia (EUA), o parlamento local aprovou uma lei que considera motoristas de aplicativos como funcionários. A norma obriga as empresas a contratarem os prestadores de serviço, que deixam de serem considerados autônomos.

A iniciativa representou uma luta árdua para os gigantes da tecnologia e criou um precedente que pode ser copiado em outros estados norteamericanos, como Nova York, onde grupos de trabalhadores pressionam por



direitos similares. A legislação aprovada prevê que os trabalhadores na Califórnia, o estado americano com o maior PIB dos EUA, devem ser descritos como funcionários, e não terceirizados, se seu trabalho, ou desempenho, for controlado pela empresa, ou se fizerem parte do negócio habitual da mesma.

Gostaríamos de contar com o apoio de nossos Pares para a aprovação do presente projeto de lei, por se tratar de uma iniciativa sincera de apoio aos nossos trabalhadores de aplicativos.

Sala das Sessões, em de de 2023.

Deputado FAUSTO PINATO

2023-19627

