

PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2020
(Da Sra. Tabata Amaral)

Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º É instituído o regime de trabalho sob demanda, nas condições estabelecidas na presente Lei.

Parágrafo único. Aos trabalhadores em regime de trabalho sob demanda não se aplicam as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Seção I
Definições Gerais

Art. 2º Trabalho sob demanda é 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.

§ 1º Equipara-se à plataforma de serviços sob demanda, para os fins desta lei, toda pessoa natural ou jurídica, com ou sem fins lucrativos, que ofereçam serviços na forma do *caput* deste artigo.

§ 2º O regime de trabalho sob demanda aplica-se ainda que a prestação de serviços pelo trabalhador ocorra de forma eventual.

§ 3º A possibilidade de escolha pelo cliente, no processo de contratação, dentre um rol limitado de trabalhadores selecionados pela plataforma não descaracteriza o regime de trabalho sob demanda.

§ 4º O regime de trabalho sob demanda não impede a caracterização de vínculo de emprego entre o trabalhador e um determinado cliente, se presentes os requisitos legais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 5º Não descaracteriza o regime de trabalho sob demanda a prestação de serviços por trabalhador que seja empresário individual,

cooperado ou integre quadro societário de pessoa jurídica, exceto quando não exista personalidade na prestação dos serviços.

§ 6º A substituição do trabalhador por outro por ele indicado ou a subcontratação do serviço, ocorridas de forma eventual, não descaracterizam a personalidade na prestação dos serviços.

§ 7º A plataforma com a qual o cliente contratou o serviço será 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.

§ 8º A plataforma deverá manter a devida diligência e tomar medidas dentro de sua esfera de influência para prevenir abusos aos direitos dos trabalhadores em sua cadeia de valor.

§ 9º O regime de trabalho sob demanda não se aplica às plataformas de intermediação de serviço abertas, consideradas como aquelas que possuam, cumulativamente, as seguintes características:

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

§ 10º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos nesta lei.

Art. 3º É requisito essencial do trabalho sob demanda a plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço.

§ 1º É vedado à plataforma aplicar penalidades ao trabalhador, direta ou indiretamente, pela não aceitação da proposta para prestação do serviço.

§ 2º A não aceitação da proposta para prestação do serviço não deve influenciar na avaliação do trabalhador ou na quantidade de serviços a ele ofertados.

§ 3º É vedado à plataforma vincular benefícios à realização de um número mínimo de serviços por período.

§ 4º É 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.



§ 5º A oferta de valor elevado para a realização do serviço não implica descaracterização da plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço.

§ 6º É 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.

§ 7º Em razão da plena liberdade em aceitar ou não a proposta para prestação de serviços, cabe ao trabalhador a definição de seus períodos de intervalo, descanso e férias, não cabendo a plataforma impor um período obrigatório de inatividade por parte do trabalhador, salvo o disposto no art. 10.

§ 8º 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 aplicar-se-ão as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 4º A plataforma pode 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, desde que observados os requisitos previstos no artigo 3º.

Seção II Da Remuneração

Art. 5º O trabalhador sob demanda poderá 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:

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

§ 1º Para fins de cálculo do salário-hora de trabalho será considerado o tempo efetivo de prestação dos serviços acrescido de 30% (trinta por cento), a título de tempo de espera.



§ 2º 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.

§ 3º O cálculo do salário profissional-hora, do piso da categoria por hora e do salário mínimo-hora serão realizados por meio da divisão do valor mensal por 180 (cento e oitenta), não sendo necessário o cômputo em separado do descanso semanal remunerado.

§ 4º A plataforma deve demonstrar que os valores pagos atendem ao disposto neste artigo, sempre que solicitado por trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos ou entidades associativas de trabalhadores.

Art. 6º As regras para fixação do valor a ser pago para o trabalhador por serviço devem ser claras e estar disponíveis para os trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores.

§ 1º A plataforma deve 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.

§ 2º O valor a ser pago aos trabalhadores pelos serviços prestados deverá 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.

§ 3º As gorjetas pagas pelos clientes devem ser integralmente repassadas pela plataforma ao trabalhador.

§ 4º O trabalhador deve ser compensado pelo tempo empregado na execução de serviços que forem cancelados antes da respectiva conclusão, observado o art. 5º desta Lei.

§ 5º O trabalhador deve ser integralmente remunerado pela plataforma em caso de ausência ou recusa de pagamento dos serviços pelo cliente.

§ 6º O trabalhador não será responsabilizado por danos causados ao cliente, salvo quando os danos derivarem do descumprimento das normas da plataforma, ou quando incorrer em culpa ou dolo.

§ 7º Eventuais penalidades impostas ao trabalhador pelo descumprimento de normas que visem à garantia da qualidade dos serviços prestados ao cliente deverão ser proporcionais às infrações cometidas, ressalvado o direito de defesa pelo trabalhador.

Art. 7º A plataforma deverá pagar pelos serviços realizados pelo trabalhador até o último dia útil da semana subsequente à sua realização.

Parágrafo único. O recibo ou demonstrativo de pagamento deverá discriminar os valores pagos à título de remuneração, gorjetas e indenizações.

Art. 8º Caso o trabalhador utilize os próprios instrumentos de trabalho para a realização dos serviços, a plataforma deve indenizar os custos com insumos, manutenção e depreciação, de forma proporcional à utilização.

Parágrafo único. A indenização de que trata o *caput* poderá ser paga por meio de valor médio fixado em negociação coletiva ou em acordo individual, neste caso devendo a plataforma realizar cálculo dos custos médios por grupos homogêneos de trabalhadores, para redução de distorções, e mantê-los disponíveis para trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores.

Seção III

Do Cadastramento, Descadastramento e Avaliação do Trabalhador

Art. 9º 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.

§ 1º É 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.

§ 2º A transparência sobre políticas e regras prevista no *caput* deste artigo se aplica às decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados, devendo a plataforma fornecer, sempre que solicitadas, informações claras e adequadas a respeito dos critérios e dos procedimentos utilizados.

§ 3º É 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.

§ 4º As políticas e regras para cadastramento, descadastramento e avaliação dos trabalhadores não podem ter efeito discriminatório.

§ 5º É discriminatória qualquer forma de retaliação ao trabalhador em razão de sua associação ou atuação junto a sindicato ou qualquer tipo de organização de trabalhadores, ou ainda por participar de movimento reivindicatório.



§ 6º A plataforma pode 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.

§ 7º A Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) estabelecerá 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.

Seção IV Das Condições de Trabalho

Art. 10. As regras e incentivos criados pela plataforma para seus trabalhadores, por meio de regulamentos, códigos de conduta, procedimentos operacionais, sistemas de avaliação, benefícios, penalidades, devem ser estabelecidos de modo a prevenir:

- I - o trabalho em condições de fadiga;
- II - repercussões negativas na saúde e segurança dos trabalhadores;
- III - o descumprimento de normas pelos trabalhadores; e
- IV - consequências sociais ou ambientais negativas.

Parágrafo único. Os documentos listados no *caput* deste artigo, bem como outros que criem regras e incentivos para os trabalhadores, devem estar disponíveis para os trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores.

Art. 11. A plataforma deve adotar medidas para redução dos riscos à saúde e segurança do trabalhador decorrentes da prestação de serviços.

§ 1º A plataforma deve informar e, se necessário, capacitar seus trabalhadores sobre os riscos inerentes à prestação de serviços.

§ 2º A plataforma deve fornecer os equipamentos de proteção individual ou coletiva necessários à prestação dos serviços aos seus trabalhadores ou indenizar as despesas com sua aquisição.

§ 3º No caso de aquisição de equipamentos de proteção individual ou coletiva pelos trabalhadores, a plataforma será responsável por instruir os trabalhadores quanto às especificações técnicas dos equipamentos a serem adquiridos.

§ 4º Cabe à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho estabelecer disposições complementares a este artigo, tendo em vista as peculiaridades da atividade.



Art. 12. A plataforma deve adotar medidas para prevenção de assédio, violência e discriminação contra os trabalhadores e clientes.

Parágrafo único. A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia poderá estabelecer em regulamento medidas específicas a serem adotadas pelas plataformas.

Art. 13. A plataforma deverá adotar medidas de acessibilidade para permitir que os serviços por ela oferecidos possam ser executados por trabalhadores com deficiência.

Art. 14. A plataforma deve manter um efetivo canal de comunicação com o trabalhador, com comunicação em tempo real para situações de urgência.

Seção V Da Proteção Social

Art. 15. Terá direito a perceber o Seguro-Desemprego o trabalhador em regime de trabalho sob demanda cadastrado por iniciativa da plataforma que comprove:

I - ter trabalhado em regime de trabalho sob demanda por pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses que antecedem à data do cadastramento que deu origem ao requerimento do Seguro-Desemprego;

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

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

§ 1º O valor do benefício do Seguro-Desemprego do trabalhador em regime de trabalho sob demanda corresponderá a 1 (um) salário-mínimo e será 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 cadastramento que originou habilitação anterior.

§ 2º Somente serão computados, para fins do inciso I do *caput* deste artigo, os meses em que o somatório de remunerações auferidas pelo trabalhador for igual ou superior ao salário mínimo, podendo o trabalhador:

I - aproveitar o valor das remunerações que excederem o salário mínimo em outro mês; ou

II - agrupar remunerações inferiores ao salário mínimo de diferentes meses para atingir o salário mínimo em um mês.

Art. 16. O trabalhador sob demanda é filiado ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS na qualidade de segurado empregado.

Parágrafo único. Fica a cargo da plataforma a inscrição do trabalhador sob demanda na Previdência Social, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 17. Os trabalhadores sob demanda que ficarem temporariamente incapacitados para o trabalho por motivo de saúde apresentarão o respectivo atestado médico à plataforma, a quem incumbirá o pagamento da remuneração do terceiro ao décimo quinto dia de afastamento.

Parágrafo único. A remuneração diária a ser paga será 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.

Art. 18. A plataforma deverá 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.

Parágrafo único. O cumprimento da obrigação prevista no *caput* não exime a plataforma de comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social, nos termos do art. 22 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 19. O salário-família será pago de forma mensal, diretamente pelo INSS, tomando-se como parâmetro o salário-de-contribuição da competência anterior à que o benefício será pago.

Parágrafo único. As cotas do salário-família serão devidas a partir do mês seguinte à apresentação ao INSS, por meio dos canais digitais disponíveis, dos documentos previsto no art. 67 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 20. Os trabalhadores sob demanda farão jus à percepção do salário-maternidade após o período de carência equivalente a 10 (dez) contribuições mensais

§ 1º Em caso de parto antecipado, o período de carência a que se refere o *caput* será reduzido em número de contribuições equivalente ao número de meses em que o parto foi antecipado.

§ 2º Assegurado o valor de um salário-mínimo, o salário-maternidade para o trabalhador sob demanda será pago diretamente pelo INSS e consistirá em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses.

Art. 21. A plataforma é considerada empresa para fins previdenciários e suas contribuições destinadas à Seguridade Social observarão o disposto no Capítulo IV da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991.



Parágrafo único. A plataforma é obrigada a arrecadar e recolher as contribuições dos trabalhadores sob demanda a seu serviço, descontando-as da respectiva remuneração.

Seção VI

Disposições Finais e Transitórias

Art. 22. Aplica-se ao regime de trabalho sob demanda o disposto no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 23. A plataforma é também 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.

Art. 24. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita 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.

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ressalvado o disposto no art. 6º da Lei nº 10.593, de 06 de dezembro de 2002.

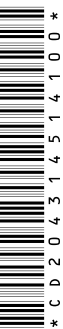
Art. 25. Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as plataformas e os trabalhadores em regime de trabalho sob demanda.

Art. 26. Fica revogado o inciso III do parágrafo único do art. 11-A da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012 .

Art. 27. Esta Lei entra em vigor 60 (sessenta) dias após a data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Nos últimos anos, o surgimento de plataformas tecnológicas que oferecem serviços como transporte de passageiros e entrega de produtos,



levou a discussão sobre uma nova modalidade de trabalho, da qual atualmente depende um enorme contingente de trabalhadores.

Dados do IBGE¹ mostram um intenso crescimento dessa modalidade de trabalho, que já abrange milhões de brasileiros. Segundo a Revista Exame², *“aplicativos de serviços – como Uber, 99, iFood e Rappi – se tornaram, em conjunto, o maior ‘empregador’ do País, com quase 4 milhões de trabalhadores autônomos utilizando hoje as plataformas como fonte de renda”*.

Apesar da relevância da atividade, os trabalhadores, que dependem da estrutura de negócios da empresa para exercer o serviço e garantir a sua renda, se encontram em uma situação jurídica indefinida e sobre a qual paira bastante controvérsia³, suscitando discussões que, não raro, são pautadas sem a devida análise das peculiaridades da atividade, as quais precisam ser levadas em consideração para que se regule a atividade de forma adequada e coerente, e para que sejam asseguradas aos trabalhadores condições de trabalho dignas e garantidos os devidos direitos.

Embora o trabalho por meio dos aplicativos venha representando, nos últimos anos, uma importante fonte de renda para as famílias, em especial num cenário de elevado desemprego, a legislação e as políticas públicas atuais são insuficientes para garantir um grau mínimo de proteção social a esses trabalhadores. Hoje, uma motorista de aplicativo que engravide enfrenta sérias preocupações quanto à fonte de sustento para sua família. O mesmo ocorre com o trabalhador que adoece, sofre um acidente ou é descadastrado involuntariamente pela plataforma a que presta serviços.

A carência de direitos mínimos fica manifesta no “breque dos apps”, paralisação nacional realizada por entregadores em diversas cidades do país

1 Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26424-numero-de-pessoas-que-trabalham-em-veiculos-cresce-29-maior-alta-da-serie>

2 Disponível em: <https://exame.abril.com.br/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/>

3 O enquadramento desses trabalhadores é objeto de grande controvérsia jurídica, entretanto, nenhuma das empresas que utilizam essa modalidade de trabalho admitem a existência de vínculo empregatício com esses trabalhadores, ficando estes obrigados a enfrentar um processo judicial de resultado imprevisível se quiserem ter seus direitos reconhecidos



que, entre outras pautas, reivindicavam o fornecimento de EPIs, o apoio contra acidentes e o fim dos bloqueios indevidos realizados por algumas plataformas, que, não raro, o fazem sem critérios claros e com o intuito de limitar a flexibilidade dos trabalhadores. Muitos entregadores também reclamavam da baixa remuneração por um fatigante número de horas trabalhadas, a exemplo de alguns entregadores que prestam serviço por meio de bicicleta, que mesmo trabalhando em média mais de 12 horas por dia auferem menos de 1 salário mínimo por mês, como demonstrou pesquisa realizada pela Associação Brasileira do Setor de Bicicletas⁴.

Os trabalhadores nessa situação, apesar de possuírem liberdade em relação aos horários e duração do trabalho, não possuem as demais características que são necessárias para caracterizá-los como autônomos ou mesmo empresários individuais. Isso porque toda a estrutura de negócios, desde a captação de clientes e publicidade até o desenvolvimento das ferramentas tecnológicas, padronização dos serviços e monitoramento da qualidade, é criada e mantida pelas empresas responsáveis pelos aplicativos. O trabalhador é simplesmente executor dos serviços que são comercializados diretamente pelas empresas, em nome próprio. Também não é possível enquadrar as atividades dessas empresas como uma mera intermediação entre prestadores de serviços autônomos e clientes, haja vista que, nesses casos, diferentes das plataformas de *marketplace*, aos clientes não é facultado escolher entre diversos ofertantes, cada qual oferecendo livremente seu serviço por condições e valores diversos.

Embora esteja clara a relação desigual e de dependência entre as empresas proprietárias dos aplicativos de serviço e seus trabalhadores, atualmente a esses trabalhadores não têm sido assegurados quaisquer direitos trabalhistas e previdenciários, seja pela recusa das empresas em reconhecer o vínculo de emprego, seja pela indefinição, pelo Tribunal Superior do Trabalho, da aplicabilidade do regime celetista a esses trabalhadores. Por esse motivo, justifica-se a criação de regime próprio, que considere as particularidades da

4 Disponível em: <http://aliancabike.org.br/pesquisa-de-perfil-dos-entregadores-ciclistas-de-aplicativo/>

atividade e garanta aos trabalhadores um patamar adequado de direitos e proteção social.

Tendo em vista a situação precária das milhões de pessoas trabalhando por meio de aplicativos de serviços, o presente projeto de lei visa regulamentar essa modalidade de trabalho, com três objetivos.

O primeiro objetivo é garantir um nível de proteção social mínimo aos trabalhadores. Para isso, propõe-se a inclusão de direito à licença maternidade e ao afastamento remunerado em caso de incapacidade temporária por doença ou acidente de trabalho. Em caso de descadastramento do trabalhador por iniciativa da empresa, é assegurado o direito ao seguro-desemprego, mas somente nos casos em que o trabalhador presta serviços de forma não eventual e cumpre um período de carência de 15 meses com remuneração igual ou superior ao salário mínimo.

O segundo objetivo é assegurar um patamar remuneratório mínimo a esses trabalhadores, a partir de regras que façam sentido e se adaptem a essa modalidade de trabalho, garantindo remuneração não inferior ao salário mínimo hora, além de outros direitos previstos na constituição aos trabalhadores, como repouso semanal remunerado, férias com adicional de 1/3 (um terço), décimo terceiro-salário, calculados de forma proporcional de modo a oferecer condições materiais para o gozo de descanso, mas com a preocupação de não estabelecer regras impositivas quanto a um período obrigatório de inatividade por parte do trabalhador. Foi prevista também indenização dos custos arcados pelo trabalhador para a realização dos serviços, incluindo insumos e equipamentos de proteção.

O terceiro 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.

Por fim, é importante destacar algumas questões que guiaram a elaboração deste projeto de lei.

Em primeiro lugar, buscou-se não burocratizar as relações de trabalho com os trabalhadores que prestam serviços por meio de aplicativos de serviços. Nesse sentido, as regras sobre remuneração foram estabelecidas de modo a permitir que a empresa realize um pagamento único para quitação de todas as verbas trabalhistas e indenizações, sem criar complexidades desnecessárias relativas ao processamento de folhas de pagamento.

O projeto foi redigido ainda com outra preocupação: não restringir a motoristas e entregadores ou à determinado tipo de ferramenta tecnológica o regime de trabalho previsto, tendo em vista que diversas outras atividades e setores comportam organização do trabalho semelhante àquela adotada pelas empresas de transporte e entregas. Além disso, houve um cuidado em restringir arranjos contratuais que visem mascarar a relação de trabalho e afastar a aplicação da lei.

Outra preocupação foi a inclusão de pessoas com deficiência. Foi prevista a obrigação de adotar medidas de acessibilidade para permitir que os serviços possam ser executados por trabalhadores com deficiência, além de vedação a políticas e regras para cadastramento, descadastramento e avaliação dos trabalhadores que tenham efeito discriminatório.

Por todo o exposto e considerando a importância do projeto de lei em questão não só para assegurar dignidade e direitos básicos a esses trabalhadores, mas também para apresentar uma resposta adequada ao “limbo jurídico” em que se encontra a atividade no momento, o que leva a uma grande insegurança jurídica e a um cenário de intensa judicialização, conclamamos os nossos nobres pares para o debate, urgente, a fim de aperfeiçoar os seus dispositivos e buscar a sua aprovação.

Sala das Sessões, 10 de julho de 2020.



Deputada Tabata Amaral



(PDT/SP)

Apresentação: 10/07/2020 18:54 - Mesa

PL n.3748/2020

Documento eletrônico assinado por Tabata Amaral (PDT/SP), através do ponto SDR_56393, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato da Mesa n. 80 de 2016.



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