

PROPOSTA DE PROJETO DE LEI SOBRE TRABALHOS POR PLATAFORMAS DIGITAIS

PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2022
(Institui e dispõe sobre o regime de trabalho por plataformas digitais)

I – ÂMBITO APLICATIVO E COMPETÊNCIA

Art. 1º. A presente lei regula o trabalho de trabalhadores por plataformas digitais, incluindo motoristas, motociclistas, ciclistas e assemelhados.

§ 1º. Compete à Justiça do Trabalho conhecer, processar, conciliar, julgar e executar as controvérsias decorrentes da aplicação desta lei.

II – REGIMES JURÍDICOS DO TRABALHO POR PLATAFORMA DIGITAL

Art. 2º. Para os fins desta lei, considera-se plataforma digital de trabalho a empresa, pessoa física ou jurídica, com ou sem finalidade lucrativa, organizada mediante infraestruturas digitais de tecnologia, informação e comunicação que possibilitam a interação entre duas ou mais pessoas tendo como objeto principal a prestação de trabalho.

Art. 3º. Considera-se plataforma digital de trabalho simples a empresa, organizada nos termos acima, cujas atividades se voltam à mera intermediação, por meio da plataforma digital, entre duas ou mais pessoas visando à prestação de trabalho.

Art. 4º. Considera-se plataforma digital de trabalho dirigido a empresa, organizada nos termos acima, cujas atividades se voltam à interação controlada entre duas ou mais pessoas, que negociam com a plataforma digital as condições de prestação do trabalho visando à execução final de um serviço, como o transporte de pessoas, a entrega de mercadorias ou gêneros alimentícios, entre outros.

§ 1º. A plataforma digital de trabalho dirigido, definida acima, seleciona e contrata as pessoas físicas que, mediante interação gerida por algoritmos e outras formas de tecnologia de comunicação e informação, prestam o trabalho visando à execução final de um serviço.

§ 2º. O serviço é prestado em nome da plataforma digital de trabalho dirigido.

§ 3º. A plataforma digital de trabalho dirigido também poderá realizar a seleção e contratação de pessoas jurídicas individuais, aplicando-se, integralmente, as presentes regras.

§ 4º. A plataforma digital de trabalho dirigido assume os riscos da atividade econômica.

Art. 5º. Considera-se trabalhador por plataforma digital de trabalho a pessoa física que, mediante interação gerida por algoritmos e outras formas de tecnologia de comunicação e informação, executa o serviço a que se destinam as atividades da plataforma, como o transporte de pessoas, a entrega de mercadorias ou gêneros alimentícios, entre outros.

Parágrafo único. O trabalhador pessoa física poderá ser qualificado, perante as autoridades fazendárias, como pequeno empresário, microempresário ou microempreendedor individual, sem que essa condição afaste a aplicação desta lei.

Art. 6º. O regime de trabalho por aplicativo pode ser estabelecido na forma de vínculo de emprego ou de trabalho autônomo, a tempo integral ou jornada parcial.

§ 1º. O regime de trabalho por conta de outrem firma-se por vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa.

§ 2º. A empresa 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 ela e o trabalhador que executou os serviços.

§ 3º. 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.

Art. 7º. É permitida ao empregado a autodeterminação do horário de serviço, exceto por disposição contratual em contrário.

Art. 8º. Mediante expressa previsão contratual, poderá ser vedado aos trabalhadores digitais empregados oferecer seus serviços diretamente aos usuários ou por qualquer outro meio que não seja o aplicativo da empresa empregadora.

Art. 9º. A plataforma deverá adotar medidas de acessibilidade para permitir que os serviços por ela agenciados possam ser executados por trabalhadores com deficiência.

III – ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES

Art. 10. Aos trabalhadores por aplicativo são assegurados os direitos de associação, sindicalização e cooperativismo, de negociação coletiva e de greve.

§ 1º. As plataformas deverão apresentar relatórios auditáveis e periódicos, sempre que solicitados, para os representantes dos associados, sindicatos e cooperativas, relativos à formação dos preços e algoritmos, contendo os dados agregados referentes à média de ganho, média de corridas e visão geral do negócio das corridas e das entregas.

§ 2º. As infraestruturas digitais de tecnologia, informação e comunicação das plataformas digitais de trabalho, simples ou dirigido, não poderão ser utilizadas para inviabilizar ou, de qualquer forma, impedir o exercício de direitos coletivos por parte dos trabalhadores, sob pena de caracterização de prática antissindical e da obrigação de reparar os prejuízos de ordem material e moral.

IV – DEVERES REMUNERATÓRIOS E DOCUMENTAIS DAS EMPRESAS

Art. 11. Aos trabalhadores por plataformas digitais está garantido o salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado.

Art. 12. Aos trabalhadores por plataformas digitais está assegurada a transparência nos pagamentos e taxas calculados pelos sistemas algorítmicos.

§ 1º Cumpre à empresa manter informações acessíveis ao trabalhador acerca de sua remuneração, esclarecendo de forma clara e permanente sobre critérios de recebimento de parcelas variáveis.

§ 2º. A plataforma deve garantir acesso aos valores pagos, a pagar, bem como seus critérios de cálculo, sempre que solicitado também aos órgãos de fiscalização, sindicatos ou entidades associativas de trabalhadores.

§ 3º. O cálculo da remuneração dos prestadores de serviço deve ser transparente, contendo a descrição do valor fixo da remuneração e todas as variáveis de sua composição, de forma que o resultado seja auditável e esteja disponível após a conclusão da prestação do serviço.

Art. 13. Compete às empresas estabelecer regras prévias, de amplo conhecimento dos trabalhadores, para gerir situações de não pagamento pelo serviço.

Art. 14. A empresa deverá pagar pelos serviços realizados pelo trabalhador até, no máximo, o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

§ 1º. As empresas deverão fornecer aos trabalhadores demonstrativos de pagamento, com discriminação dos valores pagos e respectivos títulos.

§ 2º. As empresas deverão estabelecer, de forma prévia, os instrumentos a serem utilizados pelos trabalhadores para contestarem o não pagamento.

§ 3º. As empresas deverão fornecer extrato individual, com a prestação de contas relativa a todos os serviços prestados, histórico de avaliações de desempenho do trabalhador e controle de jornada, assegurada a possibilidade de revisão humana para todas as decisões automatizadas relativas à remuneração.

§ 4º. As empresas deverão permitir que os trabalhadores visualizem e exportem, em qualquer momento, o histórico completo do seu trabalho e reputação, em formato legível por humanos e máquinas.

Art. 15. As empresas deverão manter cadastro atualizado dos trabalhadores, preferencialmente na forma digital e com acesso garantido às entidades coletivas e aos órgãos de fiscalização.

Art. 16. As plataformas devem abster-se de:

I – Impor restrições à intrínseca liberdade do trabalhador independente em aceitar ou não a proposta para realização do trabalho.

II – Aplicar penalidades ao trabalhador, direta ou indiretamente, pela não aceitação justificada da proposta para prestação do serviço.

III – Utilizar da rejeição justificada de serviços por parte do trabalhador como critério influenciador na avaliação do trabalhador ou na quantidade de serviços a ele ofertados.

IV – Vincular benefícios à realização de um número mínimo de serviços por período.

Art. 17. 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, e em rubrica apartada da remuneração pelos serviços.

§ 1º. A indenização de que trata o caput poderá ser paga por meio de valor médio fixado em negociação coletiva ou em acordo individual, neste por grupos homogêneos de trabalhadores, para redução de distorções, e mantê-los disponíveis para trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores.

§ 2º. Os valores indenizatórios de que trata o caput deste artigo deverão ser revistos em frequência mínima anual.

Art. 18. As plataformas deverão disponibilizar um número telefônico para ligações gratuitas, que assegure o atendimento humano, contemplando demandas de revisão relativas à remuneração do prestador de serviço, reclamações, sugestões, dúvidas ou emergências de segurança ou saúde, entre outras informações.

Art. 19. As plataformas deverão estabelecer e aplicar códigos de conduta claros para todos os trabalhadores.

V – CONTRATAÇÃO DE SEGUROS

Art. 20. As plataformas ficam obrigadas a contratar seguro pessoal e seguro de veículo utilizado pelos trabalhadores.

§ 1º. As despesas com a contratação de seguro não poderão ser descontadas dos valores devidos às pessoas físicas que operacionalizam o serviço final de intermediação da oferta de bens e serviços.

§ 2º. As despesas com o seguro de que trata este artigo poderão ser abatidas no ajuste anual do imposto de renda das plataformas.

§ 3º. A contratação de seguros, e suas especificações, observadas as diretrizes mínimas supra, poderão, no mais, ser objeto de negociação coletiva.

Art. 21. A contratação de seguro não exime as plataformas de eventuais demandas de responsabilidade civil.

VI – MEDIDAS DE SAÚDE E SEGURANÇA

Art. 22. As plataformas são responsáveis pela entrega e fiscalização de uso de Equipamentos de Proteção Individual, necessários ao cumprimento do trabalho contratado junto a seus trabalhadores habituais.

Parágrafo Único. No caso de trabalhadores entregadores de bicicletas, motocicletas e semelhantes, as empresas de aplicativos devem garantir entrega de água potável e estrutura sanitária, com pontos de apoio identificáveis.

Art. 23. As plataformas deverão manter serviço permanente de saúde e segurança, assegurada representação dos trabalhadores, com responsabilidade de efetuar avaliações periódicas.

Art. 24. As regras e incentivos criados pelas plataformas 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. 25. As plataformas devem adotar medidas para redução dos riscos à saúde e segurança do trabalhador decorrentes da prestação de serviços.

Art. 26. As plataformas devem adotar medidas para prevenção de assédio, violência e discriminação contra os trabalhadores e clientes.

Art. 27. A plataforma deverá instituir e manter protocolo para assistência ao trabalhador 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.

Art. 28. A plataforma deve abster-se de prover serviços ao trabalhador, empregado ou não, em período que ultrapasse dez horas diárias, sem prejuízo do pagamento do excesso com os acréscimos legalmente previstos.

VII – MEDIDAS DISCIPLINARES E DE DESLIGAMENTO DOS TRABALHADORES

Art. 29. As plataformas podem aplicar sanções disciplinares proporcionais a falhas ou violações do trabalhador.

§ 1º. Qualquer sanção disciplinar tomada, para ser considerada válida, deve ser fundamentada em justa causa, ter período aplicativo fixado e ser previamente notificada ao trabalhador.

§ 2º. No prazo de 30 dias corridos a partir da notificação da medida, o trabalhador poderá questionar origem, modalidade e extensão da sanção, podendo ser suprimida, substituída por outra ou limitada conforme os casos.

§ 3º. A imposição de restrição do acesso ao aplicativo é considerada modalidade de sanção disciplinar.

§ 4º. Avaliações negativas efetuadas por clientes, se decorrentes de deficiência ou mau estado do produto, bem como de problemas originados na alocação do serviço não poderão resultar, direta ou indiretamente, em prejuízos ao trabalhador.

§ 5º. Fica assegurado o estabelecimento de um protocolo para o atendimento de exclusão, bloqueio ou suspensão, baseado em boas práticas, que esteja publicado em canal de relacionamento com o trabalhador, contemplando o direito à revisão humana das decisões automatizadas.

Art. 30. É vedado às plataformas dispensar sumariamente o trabalhador sem que haja justa razão, correspondente fundamentação e possibilidade de contraditório.

Parágrafo Único. Após o decurso de pelo mínimo de 30 dias corridos, sem que o trabalhador se coloque à disposição para realização de trabalho, ou não apresente justificção, a plataforma poderá considerar encerrada a relação, por iniciativa presumida do trabalhador.

Art. 31. É vedada a denúncia vazia do contrato (expresso ou tácito) por parte da plataforma digital de trabalho, simples ou dirigido.

VIII – DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 32. 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. 33. As plataformas terão o prazo de um ano para se adequarem a essa Lei, a contar da data de sua publicação.

Art. 34. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.