

## PROJETO DE LEI Nº DE 2021

Acrescenta art. 452-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para definir como intermitente os contratos firmados entre empregados e empresas que se utilizam de aplicativos ou instrumentos eletrônicos ou informatizados para intermediação de serviços de transporte de pessoas ou entrega de mercadorias e dá outras providências.



O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 452-B:

**Art. 452-B.** Considera-se intermitente o contrato de trabalho entre prestadores de serviços e empresas intermediadoras no transporte de pessoas ou entrega de mercadorias, com o uso de instrumentos ou aplicativos eletrônicos ou informatizados.

§ 1º O contrato de trabalho intermitente a que se refere esse artigo poderá ser firmado por adesão, com o uso de instrumentos ou aplicativos eletrônicos ou informatizados, disponibilizados os registros para a fiscalização da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

§ 2º Os contratos de trabalho intermitente, previstos neste artigo, observarão o disposto nos §§ 5º, 6º, 7º, 8º e 9º do artigo anterior.

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

## JUSTIFICAÇÃO

O Reino Unido reconheceu recentemente a condição de empregados a, aproximadamente, 70 (setenta) mil motoristas de Uber, dando-lhes o direito a uma remuneração mínima horária, pagamento de férias e outros benefícios, após disputa judicial que chegou à Suprema Corte. Será o primeiro País do mundo em que a Uber terá esse modelo de negócios (cf. noticiado pela agência de notícias Bloomberg em 16 de março de 2021. Disponível em: <<https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-03-16/uber-to-reclassify-70-000-u-k-drivers-as-workers-after-ruling>>).

Essa decisão, imagina-se, terá impacto sobre toda a denominada “Gig Economy”, conceito que ainda se encontra em aberto, envolvendo oferta de serviços, via plataformas da internet, como Uber, 99, Ifood, UberEats, entre outras. O termo deriva do jargão em inglês, utilizado por bandas de jazz, quando contratadas para apresentações únicas, isoladas, específicas. Engloba uma variedade de serviços de transportes, entregas, encanador, eletricista, diaristas, manicures, mas também de tradutores, desenvolvedores de software, suporte de marketing, desenvolvedores de conteúdo etc. A grande polêmica diz respeito à natureza do trabalho desses profissionais: seriam trabalhadores subordinados, microempresários ou autônomos?

Nos Estados Unidos, o Estado da Califórnia (Assembly Bill nº 5 (AB5)) foi pioneiro em aprovar uma legislação que caracteriza esses motoristas como empregados das empresas, com os direitos inerentes a essa condição. A tendência parece ser mundial. Em toda a Europa e em outros Estados americanos já se discute essa modalidade flexível de trabalho, seja com intuítos fiscais ou trabalhistas. Municípios como Nova Iorque também discutem e buscam soluções de regulamentação, negociadas ou não. É inegável que esse fenômeno da “uberização” do trabalho surgiu avassalador e parece irresistível.

O fenômeno tem revolucionado o Mercado de Trabalho e a Prestação de Serviços, ocupando milhões de trabalhadores fora dos ambientes tradicionais de trabalho. O futuro, no entanto, oferece uma série de incógnitas. O modelo atual é altamente informal e precário e não responde a questões simples como a responsabilidade pela saúde desses trabalhadores e pelas contribuições previdenciárias. No Brasil, muitos deles estão inscritos, na ilusão de que são microempreendedores, como MEI's, na Previdência Social. Os recolhimentos que fazem são sabidamente insuficientes para cobrir as futuras aposentadorias e pensões a serem pagas.



Precisamos, então, que esses trabalhadores sejam formalizados e a eles sejam oferecidas garantias mínimas, trabalhistas e previdenciárias. Não se pode negar, por outro lado, que não se trata de um emprego tradicional. Os requisitos de pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade, exigidos para a relação de emprego celetista, estão presentes na “uberização” com mais flexibilidade e são mais tênues.

Embora seja uma novidade em nosso ordenamento jurídico, o trabalho intermitente instituiu a possibilidade de trabalho eventual, com subordinação relativa. No caso dos trabalhadores em aplicativos, uma flexibilidade dessa natureza pode ser positiva. Nele buscamos um parâmetro.

Não tendo a pretensão de oferecer proposta legislativa que atente para todas as implicações da matéria, esperamos contar com o apoio de nossos Pares para a discussão e aprimoramento desta proposição.

Sala das Sessões,

Senadora ROSE DE FREITAS

