

Análise do Projeto de Lei nº 3.748/2020, de autoria da Deputada Tabata Amaral**Regime de trabalho sob demanda**

O Projeto de Lei nº 3.478/20 cria novo sub-regime de trabalho, denominado trabalho sob demanda, fora do abrigo da CLT e sem a garantia de alguns direitos constitucionais trabalhistas. Na verdade, o PL segue a tendência da “Carteira de Trabalho Verde-Amarela” defendida pelo governo, abrindo a possibilidade de que todos os trabalhadores sejam contratados por demanda, com menos direitos. Às empresas, menos obrigações e mais lucros.

A proposta ignora a existência de legislação própria para categorias que têm como características a intermitência e a relativa impessoalidade na prestação de serviços:

1. mototaxistas e motofretistas (Lei nº 12.009/09);
2. movimentação de mercadoria e trabalho avulso, inclusive portuário (Lei nº 12.023/09 e Lei nº 9.719/98);
3. parceria entre os profissionais que exercem as atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza (Lei nº 13.352/16);
4. contrato de trabalho intermitente (CLT, artigos 452-A, com redação da Lei nº 13.467/17 – “Reforma Trabalhista”);
5. trabalho temporário (Lei nº 13.429/17).

No quadro abaixo, buscamos analisar artigo por artigo. Em resumo, o PL impõe graves prejuízos aos trabalhadores e às trabalhadoras:

1. Ignora legislação já existente para o tipo de trabalho proposto e os direitos constitucionais inscritos no art. 7º da Cf;
2. Legaliza a função do “gato” e a “quarteirização”, ao prever que pessoa natural utilize o regime de trabalho sob demanda;
3. Descaracteriza a prestação de serviços não eventual e a pessoalidade como elementos configuradores da relação de emprego;
4. Reforça a irresponsabilidade da plataforma quanto aos abusos de direitos cometidos em sua cadeia de valor;
5. Reconhece a legalidade do que chama de “*plataformas de intermediação de serviço abertas*”, cujos trabalhadores ficarão em completo desamparo, mesmo quanto às garantias basilares à dignidade no trabalho nele previstas;
6. Transfere riscos do empreendimento ao trabalhador;
7. Não resguarda a vontade e o interesse do trabalhador na decisão sobre a utilização dos seus dados de avaliação.
8. Facilita a sonegação fiscal.

PROJETO DE LEI Nº 3.748/2020, DEP. TABATA AMARAL	
DISPOSIÇÕES GERAIS	COMENTÁRIOS
Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda.	
<p>Art. 1º É instituído o regime de trabalho sob demanda, nas condições estabelecidas na presente Lei.</p> <p>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.</p>	Cria novo regime de trabalho: trabalho sob demanda.
<p>Seção I Definições Gerais</p>	
<p>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.</p>	<p>O sub-regime proposto é de fácil implementação, bastando os seguintes elementos:</p> <p>1º) o cliente que demanda por um serviço específico;</p> <p>2º) a “plataforma” (§ 2º pessoa natural ou jurídica) que propõe a execução do serviço;</p> <p>3º) o trabalhador vinculado à “plataforma” que aceita prestar o serviço, nas condições propostas.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>Ao permitir a exploração do sub-regime proposto também pela pessoa natural, o PL legaliza a função do “gato”, alcunha dada àquele que alicia mão de obra para a execução de trabalhos esporádicos.</p>

	<p>Tal prática caracteriza-se como intermediação de mão de obra, cuja ilicitude é reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal (ADPF nº 324), por consistir “<u>em mecanismo fraudulento que visa burlar a efetividade dos direitos sociais e previdenciários dos trabalhadores; desvalorizar o primado do trabalho, por meio de abuso e exploração do trabalhador e ocultar os verdadeiros responsáveis pelas contratações, para impedir sua plena responsabilidade</u>” (Min. Alexandre de Moraes).</p> <p>A permissão dada à pessoa natural de exploração do sub-regime previsto no PL favorece o modelo de trabalho largamente utilizado pelo IFood, conhecido como Operação Logística.</p> <p>Por esse modelo, uma empresa constituída ou uma pessoa natural (Operador Logístico ou OL) subcontrata a exploração da plataforma de serviços sob demanda, passando assim a administrar um conjunto certo de prestadores de serviços. O modelo pode ser identificado como uma “quarteirização” da prestação de serviços.</p>
<p>§ 2º O regime de trabalho sob demanda aplica-se ainda que a prestação de serviços pelo trabalhador ocorra de forma eventual.</p>	<p>CLT, art. 3º - “<u>Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual</u> a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.</p> <p>O dispositivo descaracteriza a prestação de serviços não eventual como um dos elementos configuradores da relação de emprego. Vale lembrar que a relação de emprego apresenta como requisitos: i) a subordinação, ii) a pessoalidade, iii) a onerosidade, e iv) a não eventualidade.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>CLT, art. 3º - “<u>Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual</u> a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.</p> <p>O dispositivo mitiga a pessoalidade da prestação de serviços como um dos elementos configuradores da relação de emprego. Vale lembrar</p>

	<p>que a relação de emprego apresenta como requisitos: i) a subordinação, ii) a pessoalidade, iii) a onerosidade, e iv) a não eventualidade.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>CLT, art. 2º - “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.</p> <p>CLT, art. 3º - “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.</p> <p>São requisitos da relação de emprego: i) a subordinação, ii) a pessoalidade, iii) a onerosidade, e iv) a não eventualidade.</p> <p>A possibilidade de caracterização do vínculo de emprego é prevista apenas entre o prestador de serviços e o cliente, mas não com plataforma de serviços sob demanda.</p> <p>Uma vez mais o PL favorece o modelo de trabalho largamente utilizado pelo IFood, conhecido como Operação Logística. Por este modelo, uma empresa constituída ou uma pessoa natural (Operador Logístico ou O. L.) subcontrata a exploração da plataforma de serviços sob demanda, passando assim a administrar um conjunto certo de prestadores de serviços. O modelo pode ser identificado como uma “quarteirização” da prestação de serviços.</p>
<p>§ 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 pessoalidade na prestação dos serviços.</p>	<p>A redação negativa do dispositivo confunde a sua interpretação.</p> <p>Ao permitir a prestação de serviços por pessoa trabalhadora não natural, mas constituída como cooperado ou pessoa jurídica, uma vez mais o PL favorece o modelo de trabalho largamente utilizado pelo IFood, conhecido como Operação Logística. Por este modelo, uma</p>

	<p>empresa constituída ou uma pessoa natural (Operador Logístico ou O. L.) subcontrata a exploração da plataforma de serviços sob demanda, passando assim a administrar um conjunto certo de prestadores de serviços. O modelo pode ser identificado como uma “quarteirização” da prestação de serviços.</p>
<p>§ 6º A substituição do trabalhador por outro por ele indicado ou a subcontratação do serviço, ocorridas de forma eventual, não descaracterizam a pessoalidade na prestação dos serviços.</p>	<p>Trata-se de uma porta aberta à fraude, com a possibilidade, p. e., do aluguel da conta. O dispositivo aprofunda a precarização, ao permitir a quarteirização dos serviços, sem qualquer garantia ao trabalhador quarteirizado (quarteirização logística). Afasta-se da definição do trabalho, previsto no art. 2º do PL.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>Uma vez mais o PL favorece o modelo de trabalho largamente utilizado pelo IFood, conhecido como Operação Logística. Por este modelo, uma empresa constituída ou uma pessoa natural (Operador Logístico ou O. L.) subcontrata a exploração da plataforma de serviços sob demanda, passando assim a administrar um conjunto certo de prestadores de serviços. O modelo pode ser identificado como uma “quarteirização” da prestação de serviços.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>Reforça a irresponsabilidade da plataforma quanto aos abusos de direitos cometidos em sua cadeia de valor.</p> <p>Na forma como está, a plataforma poderá ser responsável por eventuais abusos de direitos, quando caracterizada a <i>culpa in vigilando</i>.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>De forma indireta, o PL reconhece a legalidade do que chama de “<i>plataformas de intermediação de serviço abertas</i>”, cujos trabalhadores ficarão em completo desamparo, mesmo quanto às garantias basilares à dignidade no trabalho nele previstas.</p> <p>O conceito de trabalho, na hipótese, é visto como mercadoria, coisificação rejeitada pela Parte XIII do Trabalho de Versalhes, da Declaração de Filadélfia de 1944 e, recentemente, pela Declaração de Princípios Fundamentais da OIT de 1998.</p>

<p>§ 10º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos nesta lei.</p>	<p>O dispositivo não prevê consequência legal para a anulação dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na lei.</p>
<p>Art. 3º É requisito essencial do trabalho sob demanda a plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço.</p>	<p>Por este requisito essencial, de plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço, a natureza do trabalho sob demanda aproxima-se daquela do trabalho intermitente, com provisão no § 6º do art. 452-A da CLT, com a garantia de recebimento “ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:</p> <ul style="list-style-type: none"> I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais.
<p>§ 1º É vedado à plataforma aplicar penalidades ao trabalhador, direta ou indiretamente, pela não aceitação da proposta para prestação do serviço.</p>	<p>CLT, art. 452-A, § § 2º e 3º:</p> <p><u>§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.</u></p> <p><u>§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação</u> para fins do contrato de trabalho intermitente.</p> <p>Ao contrário do que se tem entendido na jurisprudência, presente a intermitência na prestação de serviços, a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins de reconhecimento do vínculo empregatício.</p>
<p>§ 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.</p>	
<p>§ 3º É vedado à plataforma vincular benefícios à realização de um número mínimo de serviços por período.</p>	<p>Desmedidos benefícios ou “prêmios” por ganhos de produtividade conduz o trabalhador a uma rotina muitas vezes incompatível com a</p>

	<p>própria capacidade humana.</p> <p>Lei nº 12.436/2011 (<i>Veda o emprego de práticas que estimulem o aumento de velocidade por motociclistas profissionais</i>):</p> <p>Art. 1º É vedado às empresas e pessoas físicas empregadoras ou tomadoras de serviços prestados por motociclistas estabelecer práticas que estimulem o aumento de velocidade, tais como:</p> <p>I - oferecer prêmios por cumprimento de metas por números de entregas ou prestação de serviço;</p> <p>II - prometer dispensa de pagamento ao consumidor, no caso de fornecimento de produto ou prestação de serviço fora do prazo ofertado para a sua entrega ou realização;</p> <p>III - estabelecer competição entre motociclistas, com o objetivo de elevar o número de entregas ou de prestação de serviço.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>Como prática reiterada, o PL prende-se a patamares mínimos de trabalho, sem preocupar-se com os máximos.</p> <p>É necessário que o PL incorpore os direitos constitucionais inscritos no art. 7º da CF, relacionados com a jornada de trabalho e sua remuneração, tais como a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (inciso XIII); com a “remuneração do trabalho noturno superior à do diurno” (inciso IX) e “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal” — limitado conforme o art. 59 da CLT.</p> <p>É necessário que o PL incorpore os intervalos inter e intrajornadas, previstas nos artigos 66 e 71 da CLT, assim como aqueles específicos à natureza do trabalho prestado sob demanda.</p>

	<p>Vale lembrar que as regras de jornada de trabalho e de períodos de descanso relacionam-se com a saúde do trabalhador e são de observância constitucional obrigatória, conforme o seu art. 7º, <i>caput</i>, e inciso XXII.</p>
<p>§ 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.</p>	
<p>§ 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.</p>	
<p>§ 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.</p>	<p>PL, 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>É necessário que o PL incorpore os direitos constitucionais inscritos no art. 7º da Cf, relacionados com a jornada de trabalho e sua remuneração, tais como a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (inciso XIII); com a “remuneração do trabalho noturno superior à do diurno” (inciso IX); “repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos” (inciso XV) e “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal” (inciso XVI)— limitado conforme o art. 59 da CLT — e</p>

	<p>É necessário que o PL incorpore os intervalos inter e intrajornadas, previstas nos artigos 66 e 71 da CLT, assim como aqueles específicos à natureza do trabalho prestado sob demanda.</p> <p>Vale lembrar que as regras de jornada de trabalho e de períodos de descanso relacionam-se com a saúde do trabalhador e são de observância constitucional obrigatória, conforme o seu art. 7º, <i>caput</i>, e inciso XXII.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>É necessário responsabilizar solidariamente a plataforma de serviços sob demanda, pelos débitos trabalhistas decorrentes da descaracterização do trabalho sob demanda, na hipótese da <i>culpa in vigilando</i>.</p>
<p>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.</p>	
<p>Seção II Da Remuneração</p>	
<p>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:</p> <p>I - 1/12 (um doze avos), correspondendo ao 13º salário proporcional;</p> <p>II - 1/12 (um doze avos), correspondendo às férias proporcionais; e</p>	<p>Uma vez mais, por este art. 5º, o sub-regime de trabalho proposto pelo PL aproxima-se daquele do trabalho intermitente, conforme o art. 452-A da CLT.</p> <p>A incorporação das regras de jornada de trabalho e períodos de descanso pelo PL impõe o pagamento ao trabalhador do repouso semanal remunerado e dos adicionais constitucionais e legais, conforme previsto nos incisos IV e V do § 6º do art. 452-A da CLT e na própria Constituição federal.</p>

<p>III - 1/36 (um trinta e seis avos), correspondendo ao 1/3 (um terço) constitucional de adicional de férias.</p>	
<p>§ 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.</p>	<p>Cria um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário básico devido pelo tempo efetivo de trabalho, com o fim de remunerar o tempo de espera.</p> <p>O adicional não remunera o tempo efetivo de espera.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>CLT, art. 4º:</p> <p>Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.</p> <p>O dispositivo limita o tempo efetivo de trabalho àquele compreendido entre o início do deslocamento do trabalhador para a realização do serviço e o término de sua execução.</p> <p>O tempo efetivo de espera, contado a partir do momento em que o empregado se dispõe ao trabalho perante a plataforma de serviços sob demanda, não será considerado como serviço efetivo.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>A incorporação das regras de jornada de trabalho e períodos de descanso pelo PL impõe o pagamento ao trabalhador do repouso semanal remunerado e dos adicionais constitucionais e legais, conforme previsto nos incisos IV e V do § 6º do art. 452-A da CLT e na própria Constituição Federal.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>O dispositivo fixa regra de transparência para a remuneração.</p>
<p>Art. 6º As regras para fixação do valor a ser pago para o trabalhador por serviço devem ser claras e estar disponíveis para os</p>	<p>O dispositivo fixa regra de transparência para a remuneração.</p>

<p>trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores.</p>	
<p>§ 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.</p>	<p>O dispositivo fixa regra de transparência para a remuneração.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>O dispositivo não permite que os custos de promoções e descontos aos clientes sejam arcados pelo trabalhador.</p> <p>Lei nº 12.436/2011 (Veda o emprego de práticas que estimulem o aumento de velocidade por motociclistas profissionais): Art. 1º É vedado às empresas e pessoas físicas empregadoras ou tomadoras de serviços prestados por motociclistas estabelecer práticas que estimulem o aumento de velocidade, tais como: (...) II - prometer dispensa de pagamento ao consumidor, no caso de fornecimento de produto ou prestação de serviço fora do prazo ofertado para a sua entrega ou realização;</p>
<p>§ 3º As gorjetas pagas pelos clientes devem ser integralmente repassadas pela plataforma ao trabalhador.</p>	<p>CLT, art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.</p> <p>O PL não prevê a inclusão da gorjeta no cômputo da remuneração devida ao trabalhador.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>O dispositivo prevê a compensação por cancelamento de serviço, antes da respectiva conclusão, observada a remuneração prevista no art. 5 do PL. Os riscos do empreendimento devem ser da plataforma de serviços sob demanda.</p>

<p>§ 5º O trabalhador deve ser integralmente remunerado pela plataforma em caso de ausência ou recusa de pagamento dos serviços pelo cliente.</p>	<p>O dispositivo prevê a remuneração do trabalhador, em caso de ausência ou recusa de pagamento dos serviços pelo cliente. Os riscos do empreendimento devem ser da plataforma de serviços sob demanda.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>O dispositivo fragiliza a posição do cliente ao ter que buscar do trabalhador a devida indenização por danos a ele causados, por culpa ou dolo.</p> <p>Lei nº 12.009/2009 (Regulamenta o exercício das atividades dos profissionais em transporte de passageiros, “mototaxista”, em entrega de mercadorias e em serviço comunitário de rua, e “motoboy”, com o uso de motocicleta):</p> <p>Art. 6º A pessoa natural ou jurídica que empregar ou firmar contrato de prestação continuada de serviço com condutor de moto-frete é responsável solidária por danos cíveis advindos do descumprimento das normas relativas ao exercício da atividade, previstas no art. 139-A da Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997, e ao exercício da profissão, previstas no art. 2º desta Lei.</p> <p>Sobre a responsabilidade objetiva da plataforma em caso de acidente de doença ocupacional ou acidente no trabalho, no caso de atividade de risco, vide o seguinte:</p> <p>Código Civil (Lei nº 10406/2002)</p> <p>Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.</p> <p>Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.</p>

	<p>STF. RE 828040. TRG nº 932: “O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva, e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade”</p>
<p>§ 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.</p>	<p>O dispositivo impõe a proporcionalidade entre a penas e a infração, com a garantia do direito de defesa pelo trabalhador.</p>
<p>Art. 7º A plataforma deverá pagar pelos serviços realizados pelo trabalhador até o último dia útil da semana subsequente à sua realização.</p>	<p>O dispositivo prevê o pagamento semanal da prestação de serviços.</p>
<p>Parágrafo único. O recibo ou demonstrativo de pagamento deverá discriminar os valores pagos à título de remuneração, gorjetas e indenizações.</p>	<p>O dispositivo prevê o pagamento discriminado das verbas remuneração, gorjeta e indenização.</p>
<p>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.</p>	<p>O dispositivo prevê que a plataforma indenize o trabalhador que utiliza dos próprios instrumentos de trabalho para a realização dos serviços.</p>
<p>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.</p>	<p>A indenização poderá ser estabelecida em acordo individual ou por ajuste coletivo, devendo ser pago por meio de valor médio.</p>

Seção III Do Cadastramento, Descadastramento e Avaliação do Trabalhador	
<p>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.</p>	<p>Lei nº 12.009/2009 (Regulamenta o exercício das atividades dos profissionais em transporte de passageiros, “mototaxista”, em entrega de mercadorias e em serviço comunitário de rua, e “motoboy”, com o uso de motocicleta):</p> <p>Art. 2º Para o exercício das atividades previstas no art. 1º, é necessário:</p> <p>I – ter completado 21 (vinte e um) anos;</p> <p>II – possuir habilitação, por pelo menos 2 (dois) anos, na categoria;</p> <p>III – ser aprovado em curso especializado, nos termos da regulamentação do Contran;</p> <p>IV – estar vestido com colete de segurança dotado de dispositivos retrorrefletivos, nos termos da regulamentação do Contran.</p> <p>Parágrafo único. Do profissional de serviço comunitário de rua serão exigidos ainda os seguintes documentos:</p> <p>I – carteira de identidade;</p> <p>II – título de eleitor;</p> <p>III – cédula de identificação do contribuinte – CIC;</p> <p>IV – atestado de residência;</p> <p>V – certidões negativas das varas criminais;</p> <p>VI – identificação da motocicleta utilizada em serviço.</p> <p>Art. 3º São atividades específicas dos profissionais de que trata o art. 1º:</p> <p>I – transporte de mercadorias de volume compatível com a capacidade do veículo;</p>
<p>§ 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.</p>	<p>O dispositivo fixa regra de transparência para o descadastramento da plataforma ou redução de sua avaliação.</p>
<p>§ 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,</p>	<p>A regra de transparência prevista no § 1º não contempla o desligamento unilateral, imotivado, promovido pessoalmente pela plataforma, fora do tratamento automatizados de dados.</p>

<p>sempre que solicitadas, informações claras e adequadas a respeito dos critérios e dos procedimentos utilizados.</p>	<p>CF, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;</p>
<p>§ 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.</p>	<p>O dispositivo prevê as possibilidades de solicitação e de revisão de decisões relativas à sua avaliação ou descadastramento.</p>
<p>§ 4º As políticas e regras para cadastramento, descadastramento e avaliação dos trabalhadores não podem ter efeito discriminatório.</p>	<p>CF, art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.</p> <p>Não caracteriza discriminação a proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres, a qual caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança (STF, ADI 5938, Rel. Min. Alexandre de Moraes).</p>
<p>§ 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.</p>	<p>O dispositivo afina-se com a CF, art. 5º, XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar.</p> <p>O dispositivo afina-se com a CF, art. 8º É livre a associação profissional ou sindical (...).</p>
<p>§ 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.</p>	<p>O dispositivo prevê a avaliação do trabalhador como critério para aumento ou redução do número de serviços a ele ofertados.</p>
<p>§ 7º A Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) estabelecerá parâmetros de interoperabilidade para garantir a portabilidade das avaliações do trabalhador sob demanda realizadas</p>	<p>O dispositivo não resguarda a vontade e o interesse do trabalhador na decisão sobre a utilização dos seus dados de avaliação.</p>

<p>por clientes, sendo assegurado o direito do trabalhador de solicitar seu aproveitamento por plataformas de ramo de negócios semelhante.</p>	<p>A portabilidade indiscriminada de avaliações negativas poderá estigmatizar o trabalhador.</p> <p>CLT, art. 29, § 4º É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.</p>
<p>Seção IV Das Condições de Trabalho</p>	
<p>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:</p> <p>I - o trabalho em condições de fadiga;</p> <p>II - repercussões negativas na saúde e segurança dos trabalhadores;</p> <p>III - o descumprimento de normas pelos trabalhadores; e</p> <p>IV - consequências sociais ou ambientais negativas.</p>	<p>O dispositivo afina-se com o direito consagrado na CF, art. 7º, XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;</p> <p>É importante a menção às consequências sociais, nelas enquadrado o dano existencial causado pelo excesso de jornada desenvolvida pelo trabalhador.</p> <p>Lei nº 12.436/2011 (Veda o emprego de práticas que estimulem o aumento de velocidade por motociclistas profissionais):</p> <p>Art. 1º É vedado às empresas e pessoas físicas empregadoras ou tomadoras de serviços prestados por motociclistas estabelecer práticas que estimulem o aumento de velocidade, tais como:</p> <p>I - oferecer prêmios por cumprimento de metas por números de entregas ou prestação de serviço;</p> <p>II - prometer dispensa de pagamento ao consumidor, no caso de fornecimento de produto ou prestação de serviço fora do prazo ofertado para a sua entrega ou realização;</p> <p>III - estabelecer competição entre motociclistas, com o objetivo de elevar o número de entregas ou de prestação de serviço.</p>
<p>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</p>	<p>O dispositivo fixa regra de transparência quanto às condições e deveres quanto ao exercício do trabalho a ser executado sob demanda.</p>

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.	<p>O dispositivo afina-se com o direito consagrado na CF, art. 7º, XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;</p> <p>O dispositivo omite-se quanto à responsabilidade objetiva prevista no art. 937, parágrafo único, do Código Civil (Lei nº 10460/2020).</p>
§ 1º A plataforma deve informar e, se necessário, capacitar seus trabalhadores sobre os riscos inerentes à prestação de serviços.	O dispositivo afina-se com o direito consagrado na CF, art. 7º, XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.
§ 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.	O dispositivo afina-se com o direito consagrado na CF, art. 7º, XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.
§ 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.	O dispositivo afina-se com o direito consagrado na CF, art. 7º, XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.
§ 4º Cabe à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho estabelecer disposições complementares a este artigo, tendo em vista as peculiaridades da atividade.	O dispositivo afina-se com o direito consagrado na CF, art. 7º, XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.
Art. 12. A plataforma deve adotar medidas para prevenção de assédio, violência e discriminação contra os trabalhadores e clientes.	<p>O dispositivo afina-se com o direito consagrado na CF.</p> <p>Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:</p> <p>(...)</p> <p>IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.</p> <p>Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:</p>

	(...) III - função social da propriedade;
Parágrafo único. A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia poderá estabelecer em regulamento medidas específicas a serem adotadas pelas plataformas.	O dispositivo afina-se com o direito consagrado na CF, art. 7º, XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.
Art. 13. A plataforma deverá adotar medidas de acessibilidade para permitir que os serviços por ela oferecidos possam ser executados por trabalhadores com deficiência.	Pelo dispositivo, a plataforma está tacitamente desobrigada ao cumprimento do disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, o qual, por seu alcance social, deve ter aplicação e eficácia estendidas também a esta sub-regime de trabalho. Lei nº 8.213/1991, art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados.....2%; II - de 201 a 500..... 3%; III - de 501 a 1.000..... 4%; IV - de 1.001 em diante.....5%.
Art. 14. A plataforma deve manter um efetivo canal de comunicação com o trabalhador, com comunicação em tempo real para situações de urgência.	O dispositivo impõe a necessidade de existência de um efetivo canal de comunicação entre a plataforma e o trabalhador.
Seção V Da Proteção Social	
Art. 15. Terá direito a perceber o Seguro-Desemprego o trabalhador em regime de trabalho sob demanda descadastrado 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 descadastramento que deu origem ao requerimento do Seguro-Desemprego; II - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de	O dispositivo prevê ao trabalhador sob demanda o direito de receber o benefício do Seguro-Desemprego, conforme as condições estabelecidas em seus incisos I, II e III.

<p>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.</p>	
<p>§ 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 descadastramento que originou habilitação anterior</p>	<p>O dispositivo prevê o valor e as condições de pagamento do benefício do Seguro-Desemprego ao trabalhador sob demanda.</p>
<p>§ 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:</p> <p>I - aproveitar o valor das remunerações que excederem o salário mínimo em outro mês; ou</p> <p>II - agrupar remunerações inferiores ao salário mínimo de diferentes meses para atingir o salário mínimo em um mês.</p>	<p>Os dispositivos preveem condições para a aquisição do direito ao benefício do Seguro-Desemprego ao trabalhador sob demanda.</p>
<p>Art. 16. O trabalhador sob demanda é filiado ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS na qualidade de segurado empregado.</p>	<p>Estabelece a filiação do trabalhador sob demanda ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, na qualidade de segurado empregado.</p> <p>Importante conquista para a sociedade, que verá os atores deste sub-regime de trabalho como contribuintes obrigatórios para a seguridade social, cujos repasses financiam também o Sistema Único de Saúde.</p> <p>Dados coletados em 2017 pela Associação Brasileira de Medicina de Tráfego – Bahia (ABRAMET-BA), As motos somam quase 27% da frota nacional, mas consomem 75% das indenizações pagas pelo seguro Dpvat, o seguro obrigatório de veículos. É responsável pela ocupação de 60% dos leitos do SUS, ocupação que muitas vezes estende-se por mais de 6 meses, e por um exército de jovens sequelados que,</p>

	<p>prematuramente, oneram a previdência social. (http://abramet-ba.org.br/a-motocicleta-no-transito/, em 28/7/2020).</p> <p>Outra importante conquista é que o trabalhador sob demanda, nesse quadro de guerra no tráfego, passará a ter acesso aos benefícios previdenciários do RGPS, como segurado empregado.</p>
<p>Parágrafo único. Fica a cargo da plataforma a inscrição do trabalhador sob demanda na Previdência Social, conforme dispuser o Regulamento.</p>	<p>Será da plataforma a responsabilidade da inscrição do trabalhador sob demanda na Previdência Social.</p>
<p>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.</p>	<p>O dispositivo prevê que, em caso de incapacidade temporária para o trabalho, a plataforma pagará a remuneração do trabalhador do terceiro (3º) ao décimo (15º) dia de afastamento.</p>
<p>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.</p>	<p>O dispositivo prevê regra de apuração da média remuneratória devida na hipótese do <i>caput</i> (art. 17 do PL).</p>
<p>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.</p>	<p>O dispositivo afina-se com o direito consagrado na CF, art. 7º, XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;</p> <p>É necessário que a responsabilidade objetiva de que tratam os artigos 927, parágrafo único, do CC e do art. 7º, XXVIII, da CF: XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.</p>
<p>Parágrafo único. O cumprimento da obrigação prevista no <i>caput</i> 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.</p>	<p>A plataforma deverá comunicar o acidente de trabalho, na forma do art. 22 da Lei nº 8213/1991.</p>

<p>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.</p>	<p>O dispositivo prevê o direito do trabalhador receber o benefício do salário-família pelo INSS, no valor conforme o parâmetro nele estipulado.</p>
<p>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.</p>	<p>O dispositivo prevê o critério de pagamento das cotas do salário-família.</p>
<p>Art. 20. Os trabalhadores sob demanda farão jus à percepção do salário-maternidade após o período de carência equivalente a 10 (dez) contribuições mensais</p>	<p>Benefício e requisitos compatíveis com a Lei nº 8213/1991, na qualidade de segurado empregado do trabalhador sob demanda.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>Benefício e requisitos compatíveis com a Lei nº 8213/1991, na qualidade de segurado empregado do trabalhador sob demanda.</p>
<p>§ 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.</p>	<p>Benefício e requisitos compatíveis com a Lei nº 8213/1991, tendo em conta as especificidades do sub-regime.</p>
<p>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.</p>	<p>Dispositivo conforme a Lei nº 8.212/1991.</p>
<p>Parágrafo único. A plataforma é obrigada a arrecadar e recolher as contribuições dos trabalhadores sob demanda a seu serviço, descontando-as da respectiva remuneração.</p>	<p>Dispositivo conforme a Lei nº 8.212/1991.</p>
<p>Seção VI Disposições Finais e Transitórias</p>	
<p>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.</p>	<p>O Título VI da CLT refere-se às convenções coletivas de trabalho.</p>

<p>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.</p>	<p>O dispositivo prevê a obrigação da plataforma prestar informações pelo eSocial. Trata-se de medida de transparência e acesso à informação.</p>
<p>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.</p>	<p>O dispositivo fixa multa à plataforma pelo descumprimento da Lei, de 0,1% a 1% de sua receita bruta anual, conforme regulamento a ser emitido pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.</p>
<p>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.</p>	<p>A execução do sub-regime do trabalho sob demanda estará sujeito à fiscalização e apenamentos conforme o Título VII da CLT.</p>
<p>Art. 25. Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as plataformas e os trabalhadores em regime de trabalho sob demanda.</p>	<p>A Justiça do Trabalho é competente dirimir os litígios entre as plataformas e os trabalhadores em regime de trabalho sob demanda, na forma como já estabelecida pela CF, no seu art. 114, I as ações oriundas da relação de trabalho.</p>
<p>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.</p>	
<p>Art. 27. Esta Lei entra em vigor 60 (sessenta) dias após a data de sua publicação.</p>	<p>O dispositivo prevê o prazo de 60 (sessenta) dias para a entrada em vigor da futura Lei.</p>

Brasília, 4 de agosto de 2020.

Antonio Fernando Megale Lopes

Ricardo Quintas Carneiro