TRABALHO PLATAFORMIZADO E O PLP Nº 152/2025 – PADRÕES REGULATÓRIOS MÍNIMOS

PLATFORM-BASED WORK AND SUPPLEMENTARY BILL NO. 152/2025 – MINIMUM REGULATORY STANDARDS

Cesar Zucatti Pritsch[1]

RESUMO: O artigo analisa o fenômeno do trabalho plataformizado, resultante das transformações tecnológicas da Indústria 4.0, e os desafios para sua regulação jurídica. Examina o debate sobre a natureza do vínculo entre trabalhadores e plataformas digitais, bem como a necessidade de assegurar um patamar mínimo de proteção social e previdenciária. Defende-se que o Projeto de Lei Complementar nº 152/2025 representa um avanço inicial, ao prever razoavelmente alguns de tais mecanismos. Conclui-se pela importância de equilibrar flexibilidade econômica e dignidade do trabalhador diante das novas formas de labor mediado por tecnologia.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho plataformizado; proteção social mínima; PLP nº 152/2025.

ABSTRACT: This paper analyzes the phenomenon of platform-based work, resulting from the technological transformations of Industry 4.0, and the challenges involved in its legal regulation. It examines the debate over the nature of the relationship between workers and digital platforms, as well as the need to ensure a minimum level of social and social security protection. The paper argues that Supplementary Bill No. 152/2025 represents an initial step forward by reasonably providing for some of these mechanisms. The conclusion emphasizes the importance of balancing economic flexibility with workers' dignity in technology-mediated labor relations.

KEYWORDS: platform-based work; minimum social protection; Supplementary Bill no. 152/2025.

KEYWORDS: platform-based work; minimum social protection; PLP no. 152/2025.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O fenômeno do trabalho em plataformas digitais: o difícil encaixe nos paradigmas existentes; 3 Desafios e perspectivas para a regulação do trabalho em plataformas digitais; 4 Saúde, segurança e previdência – a urgência de uma proteção básica; 5 Possíveis caminhos para uma regulamentação mínima; 5.1 Trabalho presumidamente autônomo, salvo se demonstrados os elementos do vínculo empregatício no caso concreto; 5.2 Competência da Justiça do Trabalho para adjudicar a relação de trabalho mediada por plataformas; 5.3 Substituição tributária para o recolhimento das contribuições previdenciárias dos trabalhadores por aplicativo; 5.4 Conta vinculada para retenção e aprovisionamento de férias e gratificação natalina; 5.5 Transparência nos motivos do desligamento ou descredenciamento; 5.6 Períodos de descanso – desconexão obrigatória; 6 Considerações finais; Referências.

---

1 *Juris Doctor pela Universidade Internacional da Flórida (EUA); mestre em Processo Civil pela UFRGS; doutorando em Processo Civil Comparado pela Università degli Studi di Roma Tor Vergata; juiz auxiliar da Presidência do TST (2024-2025); juiz auxiliar da Vice-Presidência do TST (2022-2024); juiz do trabalho titular, coordenador do NUGEPNAC e membro do Centro de Inteligência do TRT da 19ª Região/AL; professor da Enamat e Cefast/TST, da Escola Nacional da Magistratura/AMB e de várias Escolas Judiciais dos TRTs. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9400045759349559. E-mail: cesar.pritsch@trt19.jus.br.*

1 Introdução

A contemporaneidade tem sido profundamente impactada pelo avanço tecnológico, o qual, em sucessivas ondas históricas, tem criado novas dinâmicas de trabalho e tornado obsoletos diversos dos antigos labores, trazendo em si uma delicada combinação criativa e destrutiva, com dificuldades adaptativas que colocam em xeque os paradigmas tradicionais de relações laborais. A chamada "indústria 4.0", caracterizada pela intensiva digitalização e novas tecnologias de informação, permitiu o surgimento de novas formas de trabalho. Dentre estas, destaca-se o fenômeno da "plataformização" – serviço intermediado por aplicativos ou plataformas digitais, ou "uberização", em atenção à empresa que popularizou tal paradigma –, que desafia o arcabouço regulatório criado mundialmente no século XX, com proteções mínimas ao trabalho humano, centradas no contrato de emprego[2].

Assim como em dezenas de outros países, tem sido intenso o debate no Brasil, tanto na doutrina quanto nos tribunais, a respeito da natureza jurídica do trabalho prestado através de plataformas, se integrante da tradicional noção de emprego subordinado, ou se uma nova categoria, a merecer regulação própria – especialmente no caso dos motoristas e dos entregadores por aplicativos. As empresas de plataforma geralmente refutam a existência de qualquer subordinação, arguindo que atuam apenas no fornecimento da estrutura tecnológica para viabilizar o contato direto entre os prestadores de serviços e seus clientes[3].

Já tendo havido diversas decisões sobre a matéria na Justiça do Trabalho, tanto no sentido do vínculo de emprego, quanto o afastando, bem como sobrevindo o julgamento de diversas reclamações perante o Supremo Tribunal Federal, onde invocados como paradigma a ADC nº 48 (constitucionalidade da lei do transporte rodoviário de cargas) e a ADPF nº 324 (constitucionalidade da terceirização na atividade-fim)[4], a Suprema Corte afetou, para decisão específica

---

2 MEIRELES, Edilton; ROCHA, Cláudio Jannotti. O direito do trabalho e a uberização: primeiras linhas analíticas. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). *Direito e processo do trabalho*: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Paginæ, 2021. p. 553-537.

3 Em tal sentido, por exemplo: CASTRO, Maria Rafaela de. A ilusão do empreendedorismo na uberização, a subordinação algorítmica e a precarização dos direitos trabalhistas. *In*: ROCHA, Andréa Presas *et al.* (org.) *Direito do trabalho e tecnologia*: aspectos materiais e processuais. Salvador: Escola Judicial do TRT-5, 2022. p. 251-272.

4 Por exemplo: "CONSTITUCIONAL. TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NA ADC 48, NA ADPF 324 E NA ADI 5.835-MC. OCORRÊNCIA. RECLAMAÇÃO JULGADA PROCEDENTE. 1. O reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista parceiro e as plataformas de mobilidade desconsidera as conclusões do Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADC 48, da ADPF 324 e da ADI 5.835-MC, que permitem diversos tipos de contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT. 2. Reclamação julgada procedente" (Rcl. 60.347, Rel. Alexandre de Moraes, Primeira Turma, julgado em 05-12-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 18/03/2024, PUBLIC 19-03-2024).

sobre o trabalho por plataformas digitais, o Tema nº 1.291 da Repercussão Geral (RE 1.446.336, 02/03/2024, Rel. Min. Edson Fachin)[5].

Em tal complexo quadro, este breve ensaio não possui a pretensão de buscar antecipar os possíveis caminhos decisórios de nossa Corte Constitucional quanto ao enquadramento jurídico da relação entre os prestadores de serviços por plataformas. Centrar-se-á no exame ontológico do fenômeno, bem como de alguns padrões mínimos protetivos a serem garantidos a tais cidadãos, à vista do necessário equilíbrio entre a sua dignidade e os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa (CRFB, art. 1º, III e IV), além dos republicanos objetivos de construção de uma sociedade justa, solidária, desenvolvida, e que promova o bem de todos (art. 3º).

Após um século de consolidação da intervenção estatal – contratual e previdenciária – protetiva da parte mais frágil da relação laboral, o Brasil e o mundo estão novamente às portas de novas realidades, as quais demandam urgentes adaptações, sem que, no entanto, se perca de vista a proteção do mínimo civilizatório, à luz do núcleo pétreo de nossa Constituição[6].

Em tal quadro, teceremos algumas considerações sobre as mudanças disruptivas causadas pela evolução da técnica, as dificuldades regulatórias decorrentes da heterogeneidade do fenômeno da "plataformização". Efetuaremos algumas observações sobre um padrão mínimo regulatório a ser garantido, independente da natureza jurídica que venha a ser reconhecida para tais modalidades de prestação de trabalho, bem como apontaremos que o Projeto de Lei Complementar nº 152/2025, em trâmite no Congresso Nacional, é um bom começo, já contemplando vários dos mecanismos aqui sugeridos.

2 O fenômeno do trabalho em plataformas digitais: o difícil encaixe nos paradigmas existentes

Para compreender o desafio regulatório, é necessário primeiro entender o fenômeno econômico e tecnológico subjacente, com seus reflexos nas relações de trabalho. As inovações tecnológicas disruptivas têm chegado em ondas, que alteraram profundamente a sociedade na história recente. Sinteticamente, podemos destacar a mecanização, nas fábricas, que retirou a centralidade da produção pelos artesãos e a concentrou em cada vez maiores unidades fabris,

5 "Descrição: Recurso extraordinário em que se discute, à luz dos arts. 1º, IV; 5º, II, XIII; e 170, IV, da Constituição Federal, a possibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora da plataforma digital intermediadora". Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291.

6 Ver, de forma geral: DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

nas mãos de quem tivesse o capital para a aquisição de máquinas, utilizando-se de menos mão de obra. Tal movimento atingiu outro patamar a partir da organização *fordista* das linhas de produção – apelido a partir da empresa que lançou tal estratégia produtiva, que envolvia o controle do tempo de cada tarefa, executada em larga escala, e o controle de todas as etapas da linha de produção.

A seguir, houve movimento de descentralização produtiva, com a terceirização ou *outsourcing* de etapas da linha de produção, reduzindo a força de trabalho fixa e os estoques, tornando as empresas mais ágeis para enfrentar as flutuações positivas e negativas da demanda – o chamado *toyotismo*, também nominado conforme a empresa que aperfeiçoou e difundiu tal paradigma. Paralelamente, sobrevieram outras inovações tecnológicas, como a automação ou robotização industrial, e a crescente informatização, prosseguindo no vetor de redução do emprego de mão de obra humana.

Mais recentemente, tem sido viabilizado o uso intensivo de inteligência artificial, já tornando desnecessária a intervenção de trabalhadores para tarefas burocráticas repetitivas ou de atendimento, como *call centers.* Seu potencial de substituição da atual força de trabalho humana ainda não é integralmente conhecido, mas já se antevê uma necessidade urgente de requalificação em massa da população trabalhadora, como discutido acima.

Todavia, nada tem causado um impacto imediato tão amplo quanto a intermediação dos serviços por *aplicativos ou plataformas digitais*. É difícil cogitar, hoje, em qualquer ponto do globo terrestre, pessoa integrada à vida urbana que não esteja familiarizada com tais serviços, seja como trabalhador, seja como usuário ou consumidor.

Seguindo a tendência dos neologismos cunhados para referir determinadas dinâmicas de estruturação do trabalho, se antes tivemos o *fordismo* e o *toyotismo*, já se consolidou, na atualidade, a "plataformização" ou "uberização". No *fordismo* tínhamos todas as etapas produtivas concentradas no empregador. Já no *toyotismo* temos uma dispersão das etapas produtivas entre vários empregadores, por especialização.

Comparativamente, na *uberização* temos o contato direto do trabalhador com o cliente final, substituindo-se a figura do empregador por um *software*, sob critérios de prestação de serviços parametrizados no próprio *software*, sem qualquer contato humano direto. Assim, veja-se que, aqui, a inovação tecnológica não substitui a mão de obra do prestador dos serviços finais (de transporte, de entregas, etc.), mas sim aquela de uma equipe que, segundo modelos anteriores, trabalharia na recepção dos pedidos e despacho dos motoristas (por exemplo, o telefonista de uma empresa ou cooperativa de taxistas). Visto por outro ângulo, a tecnologia, aqui, não alterou a execução do serviço, mas

sim informatizou a intermediação de sua oferta ao público, a confirmação da demanda pelo consumidor e o acionamento do prestador.

A *uberização* do trabalho é, assim, o trabalho sob demanda[7], cujo modelo de negócio é a intermediação dos serviços entre o motorista e os destinatários através de plataformas eletrônicas, sob critérios nela pré-alimentados, os quais visam a fomentar determinadas quantidades e qualidades na prestação[8]. Trata-se de modelo em que convive determinada autonomia quanto ao investimento de tempo e à escolha dos horários e corridas, pelo motorista, em combinação com critérios indiretos de fomento quantitativo e qualitativo, bem como com avaliação constante, pelos clientes – que pode, por sua vez, impactar na confiabilidade do motorista perante clientes e plataforma. Configura uma chamada "gestão *gamificada*" através da qual a plataforma pretende manter certos padrões de serviço e fomentar a prestação, priorizando determinadas regiões, horários e quantidades, conforme evolução da demanda, detectada em tempo real[9].

No Brasil, a jurisprudência sobre o tema tem estado dividida quanto a reconhecer ou não um vínculo de emprego entre motoristas e plataformas – questão já afetada para decisão pelo Supremo Tribunal Federal, como mencionado (Tema nº 1.291 da Repercussão Geral, RE 1.446.336, 02/03/2024, Rel. Min. Edson Fachin). Dentre os principais argumentos envolvidos na discussão, destacam-se, de um lado, a possibilidade de o motorista ficar "off-line" e a ausência de frequência predeterminada, a indicar autonomia, além do percentual elevado da corrida que fica para o motorista. Os defensores da corrente contrária observam que alguns critérios da prestação de serviço esvaziariam tal autonomia, como a não fixação do preço e alguns padrões mínimos a serem observados pelo motorista sob pena de descredenciamento[10].

3 Desafios e perspectivas para a regulação do trabalho em plataformas digitais

Compreendida a natureza do fenômeno, passa-se ao exame dos obstáculos à sua regulamentação. Regular o trabalho mediado por plataformas digitais é tarefa

---

7 ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. O direito do trabalho e a uberização: primeiras linhas analíticas. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). *Direito e processo do trabalho*: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Paginæ, 2021. p. 533-565.

8 TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Thais Claudia D'Afonseca da; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. *Revista da Faculdade Mineira de Direito* – PUC Minas, Belo Horizonte, v. 20, n. 39, p. 1-30, 2017. Disponível em: http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661/11373.

9 VIDIGAL, Viviane. O novo pede o velho: a imbricação da gamificação com o salário por peça. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, v. 25, n. 34, p. 333-352, 2022.

10 BRUM, André Luiz de Oliveira; AGUIAR, Charles Vinícius Oliveira. Os desafios da justiça trabalhista diante dos novos modelos de trabalho por plataformas digitais. *Revista Jurídica do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região*: Reflexões Contemporâneas sobre o Direito do Trabalho, v. 11, n. 11, p. 15, 21-22, 2023.

desafiadora, já que, embora se trate de fenômeno rapidamente introjetado em nossa prática social, ainda não é completamente conhecido. A despeito de substancial doutrina que se dedicou à tarefa de seu estudo nos últimos anos[11] – não se trata de um fenômeno único, mas sim de uma realidade complexa e multifacetada.

De um lado, podemos ter o profissional que se vincula a apenas um aplicativo, e que através dele labora extensas jornadas, sendo mais suscetível aos estímulos e regras algorítmicas instaladas no *software*, na medida de sua necessidade por tal fonte de sustento – o que tem dado azo, no Brasil e no mundo, a vozes por uma regulamentação mais similar à do emprego típico. No outro extremo do espectro, temos outros que utilizam a sistemática para mera complementação de renda, um "bico" (*gig* – de onde o rótulo *gig economy*), trabalhando apenas esporadicamente, ou em jornada parcial, em situação fática mais próxima da típica autonomia.

Ademais, por um lado, há regras de negócio alimentadas no *software*, cláusulas de adesão, não negociáveis pelo profissional – salvo pela faculdade de aderir ou não. De outro, no entanto, argumenta-se que tal faculdade de adesão lhe confere ampla autonomia: sobre quando iniciar e encerrar a prestação de trabalho, em que locais, em períodos contínuos ou esporádicos, podendo passar longos períodos sem atuar, podendo candidatar-se a trabalhos em múltiplos aplicativos intercaladamente, etc.

Enfim, diversos países já adotaram regulamentações e, no Brasil, ante o vácuo legislativo, pululam controvérsias no Judiciário. No entanto, independente do sensível e complexo debate quanto à natureza jurídica da relação mantida entre os profissionais e as respectivas plataformas, faz-se imperiosa a definição de diversas outras questões estruturais, notadamente o nível de proteção social a ser alcançado a tais trabalhadores, a fim de que desfrutem de patamares básicos de dignidade garantidos a todos pelo núcleo de nossa Constituição – a exemplo de proteção previdenciária e acidentária, regras de limites razoáveis de jornada e outras questões de segurança, etc.

---

11 AMADO, João Leal. Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização: que futuro para o (direito do) trabalho humano? *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, v. 67, n. 104, jul./dez. 2021, p. 239-265; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 9, n. 13, p. 92-113, maio 2021. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/188674; GAURIAU, Rosane. Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na União Europeia, na França e no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 71-94, jul./set. 2021. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/195276; GOLDSCHMIDT, Rodrigo; CANI, Elcemara Aparecida Zielinski. Relações entre trabalhadores e plataformas e aplicativos: da ausência de subordinação à subordinação algorítmica. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, Florianópolis, v. 25, n. 34, p. 283-297, 2022. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/210157. Em monografia sobre o tema, por exemplo: KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/192691.

Tendo a legislação trabalhista brasileira, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, sido concebida à vista do paradigma fabril de produção e, ainda que a Lei nº 12.551/2011 (que alterou o art. 6º consolidado) tenha equiparado a subordinação exercida por "meios telemáticos e informatizados" àquela exercida por "meios pessoais e diretos", tal medida nem de longe resolveu as complexidades do trabalho plataformizado.

Parte da doutrina se inclina por propor a aplicação de parâmetros legais mínimos a todos os trabalhadores, independentemente de a pessoa realizar as suas atividades de forma amadora ou profissional, empregada ou autônoma. Alguns pugnam que deve haver a garantia de mecanismos efetivos para que os trabalhadores apresentem suas demandas às plataformas[12]. Outros defendem sistemas de pagamentos e de avaliação mais transparentes, oportunidades de treinamento e a propriedade sobre as informações do seu histórico de trabalho[13]. Aliás, quanto à propriedade dos dados do trabalhador em uma plataforma, assegurando seu acesso e portabilidade, tal já pode ser inferido da atual Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei nº 13.709/2018), a qual, em seu art. 18, V, assegura a "portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial".

Em suma, um dos maiores desafios de nosso tempo é pensar o trabalho – em seus modelos atuais, mais fluidos e em constante mudança – e ainda assim conseguir manter padrões civilizatórios mínimos de direitos, de proteção à dignidade, da vida e da segurança, como nos garante o núcleo de nossa Carta Cidadã.

Os trabalhadores de aplicativo, na praxe atual, não se encaixam perfeitamente nem na figura clássica de autonomia (*e.g.*, *não fixam o preço, não captam clientes*), nem na figura típica de empregado subordinado (*e.g.*, *rejeitam corridas, definem horário, podem ficar sem trabalhar, podem trabalhar para vários aplicativos simultaneamente*). Por outro lado, o estabelecimento de fatores muito flexíveis ou subjetivos para a aferição da natureza do vínculo (como, *e.g.*, os "fatores de laboralidade", do art. 12-A do Código do Trabalho de Portugal) pode acirrar a judicialização da matéria no Brasil.

Assim, vê-se como extremamente desafiadora a busca pela regulamentação da matéria, já que a futura norma – cuja elaboração, naturalmente, caberá ao Congresso, órgão constitucionalmente incumbido da tarefa, à luz da

12 GRAHAM, Mark *et al*. Risks and rewards of online gig work at the global margins. *Oxford Internet Institute*, University of Oxford. 2017. Disponível em: https://www.oii.ox.ac.uk/publications/gigwork.pdf. p. 2-6.

13 DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. A manifesto to reform the gig economy. *Global Workplace Law & Policy*, 01/05/2019. Disponível em: https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy.

tripartição dos Poderes estabelecida em nossa Constituição – terá de enfrentar, na realidade, um feixe de fenômenos, com significativa variedade entre si. Há regras empresariais diversas, pulverizadas entre as respectivas empresas, as quais, não raro, são unilateralmente alteráveis. Existem, também, significativas diferenças entre as realidades daqueles mais vulneráveis, que têm no trabalho por plataforma o meio único de subsistência, e daqueles que o fazem apenas esporadicamente, como mero complemento de renda.

Em tal contexto, já existem proposições legislativas em trâmite no Congresso Nacional, com destaque para o Projeto de Lei nº 3.748/2020 ("Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda"), que por sua vez tramita em conjunto com o PL nº 6.015/2019 ("duração e condições de trabalho [...] dos Empregados em Serviços Contratados e Geridos por Intermédio de Plataformas Digitais") e com o PL nº 5.069/2019 ("relação de emprego entre empresas e empregados que exercem atividades através da plataforma de aplicativos de transporte terrestre"). Destaca-se, principalmente, o Projeto de Lei Complementar nº 152/2025 (que "regula os serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros e de coleta e entrega de bens prestados pelas empresas operadoras de plataforma digital"), que contempla vários dos mecanismos sugeridos abaixo. O longo trâmite de tais projetos, todavia, já denota a polêmica em torno da matéria e a dificuldade de obtenção, no Parlamento, de apoios suficientes à aprovação de tal legislação, seja sob a forma de emprego, seja sob a forma de relação autônoma com algumas proteções estatais.

4 Saúde, segurança e previdência – a urgência de uma proteção básica

Afigura-se que as preocupações mais básicas são com o desamparo previdenciário, assim como com o elevado número de acidentes envolvendo motociclistas e ciclistas que atuam em entregas por aplicativos. Por outro lado, os relatos de motoristas submetidos a longas jornadas sem descanso – o que também coloca em risco suas vidas e dos passageiros e transeuntes – são alarmantes.

Há uma pesquisa que ouviu 1.700 profissionais nas cidades de São Paulo e Rio de Janeiro, revelando que 41,3% dos entregadores de alimentos já sofreram algum tipo de acidente, e que mais da metade (56,7%) trabalha todos os dias da semana, e quase 60% dedicam mais de 10 horas diárias aos aplicativos[14]. Além disso, outro estudo verificou que a maioria não possui seguro para o veículo (67,6%), seguro de vida (90%) ou plano de saúde (90,6%), e que sete em cada

14 Aumento do número de acidentes envolvendo entregadores: o resultado da precarização. *CNTTL – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes e Logística*. Disponível em: https://cnttl.org.br/noticia/10956/aumento-do-numero-de-acidentes-envolvendo-entregadores-o-resultado-da-precarizacao. Acesso em: 26 ago. 2025.

dez (72%) entregadores do Rio de Janeiro e de São Paulo não contribuíram para a previdência no ano passado[15].

Ademais, as contas públicas para a sobrevivência de nosso sistema de previdência – contributivo e obrigatório – não fecham. Tanto a falta de recolhimento quanto os recolhimentos em percentuais mínimos já respondem por um cálculo atuarial que estima o déficit futuro de nossa Previdência Social em *R$ 711 bilhões* – como amplamente noticiado – com projeção de chegar a cerca *de R$ 974 bilhões com o crescimento do salário mínimo*, diante da insuficiência para financiar os benefícios futuros do INSS, gerando a chamada "*bomba fiscal*"[16] – que levará a uma *multidão de desamparados*, para os quais não haverá fundos públicos aptos a cobrir.

5 Possíveis caminhos para uma regulamentação mínima

Diante da complexidade do tema aqui debatido, todavia, tem-se que é possível cogitar de ao menos alguns pontos que possam constituir um consenso mínimo, a fim de guiar a atuação regulatória – reiterando-se, todavia, que tal regulação cabe ao Poder Legislativo, Poder da República apto a receber as demandas da população, refletir sobre seus desdobramentos de forma geral e abstrata, e colocá-los em democrática e republicana votação, representando a vontade daqueles que lhes investiram a confiança através do voto.

Em contraste, ao Judiciário caberá, isto sim, resolver eventuais lacunas eventualmente não resolvidas por tais normas, quando provocado pontualmente, em lides concretas. Feito tal *caveat*, vejamos alguns pontos sobre os quais – presume-se – versarão os debates legislativos.

5.1 Trabalho presumidamente autônomo, salvo se demonstrados os elementos do vínculo empregatício no caso concreto

Em primeiro lugar, ainda que se estabeleça, como regra geral, que o trabalho intermediado por plataformas constitua espécie contratual autônoma – e não um contrato de emprego, é importante notar que, diante da infinitude dos fatos presentes na realidade do mundo do trabalho, deve haver a abertura para reconhecer, pontualmente, ao menos nos casos extremos, a presença de fraude. Em outras palavras, seguindo o que se observa na realidade atual, sugere-se tratar o trabalho mediado por plataformas *como uma categoria intermediária, em que se reconhece a autonomia do trabalhador, mas que exige uma proteção*

15 Entregadores de app: pesquisa revela que 72% não contribuem... Disponível em: https://abet-trabalho.org.br/entregadores-de-app-pesquisa-revela-que-72-nao-contribuem-com-a-previdencia-e-41-ja-sofreram-acidentes. Acesso em: 26 ago. 2025.

16 JORNAL DE BRASÍLIA. *MEIs já respondem por déficit futuro de R$ 711 bi na Previdência*, mostra estudo. 30/06/2025. Disponível em: https://jornaldebrasilia.com.br/noticias/economia/meis-ja-respondem-por-deficit-futuro-de-r-711-bi-na-previdencia-mostra-estudo.

especial. O vínculo de emprego só seria reconhecido em situações extremas, quando houver uma clara descaracterização dessa autonomia, como nos casos em que o trabalhador é impedido de rejeitar corridas ou é obrigado a cumprir horários pré-estabelecidos – aliás, situação já prevista nos arts. 6º, § 2º, e 8º, III, do PLP nº 152/2025.

Por exemplo, a praxe atual é que as plataformas utilizem *estímulos* – como premiação ou tarifas maiores – para *fomentar* determinados comportamentos ou horários, mas não *punições*. Todavia, caso se venha a utilizar o manto do *software* para acobertar ordens diretas ou regras tão draconianas que esvaziem por completo o caráter volitivo da adesão às tarefas ou corridas indicadas na plataforma (por exemplo, caso a plataforma *impeça o motorista de exercer sua autonomia para rejeitar corridas, exija horário ou penalize sua desconexão com o descadastramento do motorista*), tal situação poderia ser interpretada como fraude, sob a égide do art. 9º da CLT.

5.2 Competência da Justiça do Trabalho para adjudicar a relação de trabalho mediada por plataformas

Em segundo lugar, é preciso notar que, sendo o trabalho por plataformas uma modalidade de prestação de trabalho, ainda que se reconheça a incidência da legislação civil, a eventual aplicação de ramo de legislação diversa não desloca a competência constitucionalmente prevista, atribuída à Justiça do Trabalho através do art. 114, I (EC nº 45/2004), para julgar lides decorrentes do *gênero* relações de trabalho – portanto abrangendo a *espécie* em tela. Esse é um princípio de unidade de convicção e eficiência. A Justiça Especializada tem a *expertise* e a estrutura para lidar com as nuances das relações de trabalho, garantindo um julgamento mais ágil e justo para ambas as partes. Aliás, é o que parece estar também contemplado no PLP nº 152/2025, capítulo III, que deixa claro que a relação do "trabalhador autônomo plataformizado" é regulada por uma espécie do gênero relação de trabalho.

5.3 Substituição tributária para o recolhimento das contribuições previdenciárias dos trabalhadores por aplicativo

Em terceiro lugar, a sociedade brasileira precisa garantir que tais trabalhadores possuam efetiva *cobertura previdenciária e acidentária*, evitando seu desamparo em situações de velhice, doença ou acidente. É que muitos trabalhadores autônomos não desenvolvem a disciplina – ou não conseguem separar os correspondentes recursos – para efetuar regularmente os recolhimentos previdenciários, acabando por perder a condição de segurado. Logo, em situações de necessidade, acabam desamparados, o que leva a um problema

social ou onera os cofres públicos – pela assistência social e pelo atendimento de saúde universalizado, a descoberto do recolhimento de contribuições sociais.

Um encaminhamento mais satisfatório para tal problema seria a utilização da técnica da *substituição tributária* – mecanismo de arrecadação de tributos em que a responsabilidade pelo recolhimento é atribuída a um terceiro que integre a cadeia de produção ou do serviço. Encarrega-se a retenção e recolhimento do tributo àquele que, de forma mais centralizada, esteja em melhores condições de fazê-lo.

Quanto aos prestadores de serviços em geral, a lei já atribui aos contratantes a obrigação de reter o tributo, quando dos respectivos pagamentos, recolhendo-o aos cofres públicos. A cobertura previdenciária é essencial, ainda mais para quem trabalha na rua, sujeito a acidentes de trânsito – como aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e pensão por morte. No caso dos trabalhadores por aplicativos, as plataformas (substitutas), antes de alcançar os valores devidos aos motoristas (substituídos), estariam em condições de efetuar a retenção e recolhimento, antecipando o tributo, proporcionalmente aos rendimentos auferidos.

Aqui, quanto aos trabalhadores plataformizados, o PLP nº 152/2025, novamente, já possui uma disciplina razoável da questão, imputando tais retenções e recolhimentos às Plataformas Digitais (arts. 11 a 14 – que tratam "Da Proteção Previdenciária dos Trabalhadores Autônomos Plataformizados"). Destaca-se, todavia, a importância de existir, como previsto no art. 12, § 2º, do PLP nº 125, de um *sistema informatizado nacional que* permita a devolução automática de contribuições previdenciárias retidas acima do teto (quando o trabalhador tem mais de uma fonte pagadora). Melhor ainda seria que todas as fontes pagadoras do respectivo trabalhador (por exemplo, outras Plataformas Digitais, ou outros empregadores fixos, etc.) já estivessem alimentadas e conectadas ao sistema informatizado, evitando-se a retenção a maior (ao invés de reter e restituir, melhor seria, de antemão, reter o valor exato).

5.4 Conta vinculada para retenção e aprovisionamento de férias e gratificação natalina

Por outro lado, independentemente da natureza jurídica da relação – o legislador poderia construir uma forma de viabilizar alguns direitos ao motorista, *proporcionalizados* às corridas feitas. Poderia ser utilizado o próprio *software* do aplicativo para gerir tais valores proporcionais – retendo das corridas e transferindo a uma conta vinculada ao trabalhador, valores proporcionais ao produto das corridas e destinado à liberação anualizada, nas épocas próprias, garantindo algo equivalente a um período anual de descanso, *equivalente a*

férias, assim como um valor para poder celebrar as festividades de fim de ano com a família, *equivalente à gratificação natalina*.

Não se olvide de que um descanso anual é medida de saúde e segurança, que encontra respaldo em nossa Constituição. Por outro lado, uma reserva de valores para as festas de final de ano ajudaria no atendimento de tais expectativas sociais, que integram a dignidade do trabalhador. Neste caso, em se tratando de serviços autônomos, não haveria o pagamento pela Plataforma, mas sim a reserva de valores em conta de titularidade do trabalhador, incumbindo à Plataforma apenas a retenção, proporcionalmente às corridas feitas, e transferência de tais valores a tal conta vinculada, para liberação ao trabalhador na época própria.

Novamente, seria conveniente a existência de um sistema informatizado nacional que organizasse tais retenções para a conta vinculada, junto às várias plataformas, e permitindo a liberação do respectivo valor ao trabalhador, na época própria do ano (por exemplo, na época eleita para seu período de férias anuais, ou para haver uma reserva de valor destinada às festas de final de ano).

5.5 Transparência nos motivos do desligamento ou descredenciamento

Um quinto direito a ser garantido aos trabalhadores por plataforma, independente do regime que lhes seja reconhecido, é um nível mínimo de transparência quanto ao desligamento ou descredenciamento. Para milhares de pessoas, os aplicativos não são apenas um *gig* ("bico"), mas sim a única fonte de subsistência, razão pela qual uma possibilidade de desligamento sumário, sem que ao menos se saiba o motivo, se torna um fator de ansiedade permanente.

Em tal sentido, é intuitiva a necessidade de transparência quanto aos critérios utilizados pela empresa de aplicativo para a suspensão ou descadastramento do colaborador, assim como a informação dos respectivos motivos, quando tal suspensão ou descadastramento ocorrer. Há relatos de situações de absoluto mal-entendido – como o desligamento decorrente de problemas para o reconhecimento facial em decorrência de adicionar óculos ou barba, por exemplo.

Muitas de tais situações seriam facilmente saneadas se houvesse maior transparência quanto às políticas da empresa, assim como uma comunicação mais clara dos motivos de eventual desligamento, além de uma instância amigável para apresentação de uma defesa, recurso ou justificativa, além de algum serviço de teleatendimento mais direto, disponível ao trabalhador plataformizado. Em suma, crê-se ser necessário que a empresa de plataforma digital:

– divulgue previamente as políticas e regras da empresa – remuneratórias, precificação, eventuais vantagens e seguros corporativos, causas de descredenciamento ou desligamento, além de eventuais causas de suspensão (há relatos

de suspensão ou "gancho" – o que, todavia, se existente, apontaria para um próprio poder disciplinar, indicativo de vínculo de emprego);

– oportunize justificativa sumária (via aplicativo), pelo motorista, quando detectada violação a uma de tais políticas e regras;

– comunique o desligamento da plataforma indicando a política ou regra violada.

Assim, seria conveniente haver uma forma de resolução amigável de disputas entre a plataforma e o profissional, possivelmente através do próprio *software* do aplicativo, viabilizando a composição entre as partes, eventualmente reconsiderando-se o descadastramento – hoje, um motivo frequente de judicialização.

5.6 Períodos de descanso – desconexão obrigatória

Finalmente, crê-se que seria essencial um *tempo de desconexão obrigatória*, possivelmente de 11h consecutivas, tomando-se como paradigma o intervalo entre jornadas, assim como uma desconexão mandatória de 24h consecutivas semanalmente, equivalentes aos arts. 66 e 67 da CLT. É preciso que se encontre uma forma efetiva de se garantir um descanso mínimo ao motorista ou entregador, que preserve sua saúde, vida e integridade física.

Ocorre que o direito ao descanso se torna bem mais difícil de implementar quando não se tem um empregador e, laborando autonomamente, parar de trabalhar para descansar significa, também, não obter qualquer rendimento em tal período. No entanto, os intervalos entre jornadas e o repouso semanal são, na realidade, normas de saúde e segurança. Aliás, no caso de motoristas, implicam na segurança não apenas destes, mas também os passageiros, assim como dos transeuntes na via pública, já que o motorista exausto terá déficit de atenção ou poderá até mesmo dormir ao volante, causando acidentes, não raro fatais.

Para que tal tempo de desconexão obrigatória seja observado efetivamente, todavia, de nada adiantará que seja computado *apenas junto a uma das* plataformas. É comum que os motoristas trabalhem com diversas, não raro simultaneamente, alternando corridas entre uma e outra. Logo, não é difícil presumir que o intervalo obrigatório poderia ser facilmente burlado, bastando seguir laborando, através de outro aplicativo, colocando em risco sua própria vida, bem como a dos passageiros e transeuntes.

Por isso, sugere-se a desconexão obrigatória *em todos os aplicativos simultaneamente* – que, para tanto, terão de estar todos conectados a algum sistema informatizado nacional. Faz se necessária a regulamentação de algum

tipo de *cadastro nacional das plataformas digitais*, a fim de que, iniciado o intervalo, seja o mesmo observado conjuntamente, em todos os aplicativos, nacionalmente.

Cogita-se que haja um lançamento compartilhado dos períodos de desconexão, de modo que o motorista não possa trabalhar em outras plataformas quando estiver em seu período de descanso obrigatório, evitando que, pela necessidade da renda, acabe por causar grave risco a si e a terceiros. Logo, ao lançar o intervalo obrigatório em um aplicativo, para que possa se recolher e repousar o mínimo de horas de sono necessárias para a manutenção de sua saúde e atenção no trânsito, tal informação bloquearia também o labor nos demais, impedindo-o de burlar o descanso obrigatório.

6 Considerações finais

As transformações do mundo do trabalho, impulsionadas pela indústria 4.0 e pelas plataformas digitais, colocaram o Direito do Trabalho diante da necessidade de intensas reflexões, demandando um olhar crítico para as novas realidades, não integralmente enquadráveis nas categorias jurídicas já existentes. As novas tecnologias chegaram para ficar e é preciso que se afira o Direito que lhes será aplicável. Afinal, "quando o Direito ignora a realidade, a realidade se vinga ignorando o Direito"[17].

A solução tecnológica do trabalho por aplicativos se arraigou rapidamente em nossa cultura social, trazendo em seu bojo um difícil encaixe nos paradigmas existentes. Em tal contexto, tecemos breves considerações quanto às perspectivas regulatórias para o trabalho em plataformas e seus obstáculos, assim como formulamos algumas provocações quanto a alguns possíveis caminhos para uma regulamentação mínima do labor através de plataformas digitais.

Vimos que, em sua maior parte, tais cogitações já se encontram razoavelmente materializadas no PLP nº 152/2025, o qual, embora incipiente, inaugura um modelo de regulação equilibrado, que preserva a flexibilidade das plataformas sem abandonar o núcleo de proteção social garantido pela Constituição.

O Direito do Trabalho nasceu de transformações disruptivas e volta agora a ser desafiado pela revolução digital. Caberá novamente ao Direito do Trabalho se reinventar, não necessariamente preso às categorias jurídicas criadas à vista de outros paradigmas, mas sim com olhares para o equilíbrio entre a flexibilidade ínsita ao novo modelo, sem perder de vista as proteções fundamentais a que todos os cidadãos fazem jus, diante de nosso núcleo pétreo constitucional. A regulamentação mínima proposta, como a do PLP nº 152/2025, mostra-se um

17 Frase atribuída ao jurista francês *Georges Ripert.*

passo necessário para compatibilizar inovação tecnológica e proteção social, reafirmando o compromisso constitucional com a dignidade humana.

Referências

AMADO, João Leal. Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização: que futuro para o (direito do) trabalho humano? *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, v. 67, n. 104, jul./dez. 2021, p. 239-265.

BRUM, André Luiz de Oliveira; AGUIAR, Charles Vinícius Oliveira. Os desafios da justiça trabalhista diante dos novos modelos de trabalho por plataformas digitais. *Revista Jurídica do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região*: Reflexões Contemporâneas sobre o Direito do Trabalho, v. 11, n. 11, p. 6-18, 2023.

CASTRO, Maria Rafaela de. A ilusão do empreendedorismo na uberização, a subordinação algorítmica e a precarização dos direitos trabalhistas. *In*: ROCHA, Andréa Presas *et al.* (org.) *Direito do trabalho e tecnologia*: aspectos materiais e processuais. Salvador: Escola Judicial do TRT-5, 2022. p. 251-272.

CONTE, Mateus. Inteligência artificial deve extinguir pelo menos 15 profissões até 2030, diz estudo. *Revista Oeste*. 11/01/2025. Disponível em: https://revistaoeste.com/tecnologia/inteligencia-artificial-deve-extinguir-pelo-menos-15-profissoes-ate-2030-diz-estudo.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DE STEFANO, Valerio; ALOISI, Antonio; SILBERMAN, Six. A manifesto to reform the gig economy. *Global Workplace Law & Policy*, 01/05/2019. Disponível em: https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2019/05/01/a-manifesto-to-reform-the-gig-economy.

FERREIRA, Vanessa Rocha. RANGEL, Victor Netto. O desemprego tecnológico: os impactos da 4ª Revolução Industrial no mercado de trabalho. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). *Direito e processo do trabalho*: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Paginæ, 2021.

GAURIAU, Rosane. Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na União Europeia, na França e no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 71-94, jul./set. 2021. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/195276.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; CANI, Elcemara Aparecida Zielinski. Relações entre trabalhadores e plataformas e aplicativos: da ausência de subordinação à subordinação algorítmica. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, Florianópolis, v. 25, n. 34, p. 283-297, 2022. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/210157.

GRAHAM, Mark *et al*. Risks and rewards of online gig work at the global margins. *Oxford Internet Institute*, University of Oxford. 2017. Disponível em: https://www.oii.ox.ac.uk/publications/gigwork.pdf.

KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/192691.

MEIRELES, Edilton; ROCHA, Cláudio Jannotti. O direito do trabalho e a uberização: primeiras linhas analíticas. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). *Direito e processo do trabalho*: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Paginæ, 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, v. 9, n. 13, p. 92-113, maio 2021. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/188674.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. O direito do trabalho e a uberização: primeiras linhas analíticas. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). *Direito e processo do trabalho*: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador: Paginæ, 2021. p. 533-565.

SCHNEIDER, Michelle. *O profissional do futuro*: como se preparar para o mercado de trabalho na era da IA. Buzz Editora, 2025. *E-book*.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro. *E-book*.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; SILVA, Thais Claudia D'Afonseca da; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. *Revista da Faculdade Mineira de Direito* – PUC Minas, Belo Horizonte, v. 20, n. 39, p. 1-30, 2017. Disponível em: http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661/11373.

VERENICZ, Marina. IA já supera funcionário júnior na execução de tarefas complexas, diz CEO da OpenAI. *Infomoney*. 03/06/2025. Disponível em: https://www.infomoney.com.br/carreira/ia-ja-supera-funcionario-junior-na-execucao-de-tarefas-complexas-diz-ceo-da-openai.

VIDIGAL, Viviane. O novo pede o velho: a imbricação da gamificação com o salário por peça. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, v. 25, n. 34, p. 333-352, 2022.

VUALA, Eduardo Albertino, *et al*. Automatização e seu impacto no mercado de trabalho. *Ciências Exatas e da Terra, Sociais, da Saúde, Humanas e Engenharia/Tecnologia – Vistacien*, v.1, n. 2, 2023, p. 94-108. Disponível em: https://vistacien.com.br/wp-content/uploads/2023/10/7.-Art.--Automatizacao-e-seu-Impacto-no-Mercado-de-Trabalho-94-108.pdf.

WORLD INTELLECTUAL PROPERTY ORGANIZATION (WIPO). *Global Innovation Index 2024*: Switzerland, Sweden, US, Singapore, UK Top Ranking; China, Türkiye, India, Viet Nam, Philippines Among Fastest 10-Year Risers; Dark Clouds for Innovation Investments. 26/09/2024. Disponível em: https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2024/article_0013.html.

Como citar este texto:
PRITSCH, Cesar Zucatti. Trabalho plataformizado e o PLP nº 152/2025 – padrões regulatórios mínimos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 85-100, jan./mar. 2026.