

Título

Novas formas de trabalho e a (des)proteção do trabalhador por aplicativos

Autor

Alcides Belfort da Silva
Livia Vitoria da Cunha

Ano de publicação

2026

Referência

SILVA, Alcides Belfort; CUNHA, Livia Vitoria. Novas formas de trabalho e a (des)proteção do trabalhador por aplicativos. **Transições**, Ribeirão Preto, v. 7, n. 1, 2026.

NOVAS FORMAS DE TRABALHO E A (DES)PROTEÇÃO DO TRABALHADOR POR APLICATIVOS

NEW FORMS OF WORK AND THE (UN)PROTECTION OF WORKERS BY APPLICATIONS

Alcides Belfort da Silva¹

Livia Vitória da Cunha²

RESUMO: Com a popularização dos smartphones, surgiram novas formas de trabalho mediadas por aplicativos como Uber, iFood, Rappi e 99. Essas plataformas, apesar de oferecerem promessas de autonomia e flexibilidade, na prática revelam precarização do trabalho. Muitos trabalhadores atuam sem vínculo empregatício formal, sem acesso a direitos garantidos, previstos pela Constituição Federal em seu artigo 7º, como férias, 13º salário e Previdência Social. A maioria desses trabalhadores está concentrada na região Sudeste e atua principalmente em transporte. A legislação brasileira ainda não acompanhou essa transformação, gerando insegurança jurídica e decisões judiciais divergentes. Em março de 2024, foi proposta uma nova regulamentação pelo governo, enquanto a Uber solicitou a suspensão dos processos trabalhistas em andamento. A falta de proteção legal gera impactos negativos na saúde e bem-estar dos trabalhadores, além de aumentar a desigualdade social e violar princípios constitucionais fundamentais.

Palavras-chave: Novas formas de trabalho. (Des)proteção do trabalhador. Direito do trabalho. Plataformas digitais.

ABSTRACT: With the popularization of smartphones, new forms of work have emerged, mediated by apps such as Uber, iFood, Rappi and 99. These platforms, despite offering promises of autonomy and flexibility, in practice reveal precarious work. Many workers work without a formal employment contract, without access to guaranteed rights, provided for in the Federal Constitution in its article 7, such as vacations, 13th salary and Social Security. Most of these workers are concentrated in the Southeast region and work mainly in transportation. Brazilian legislation has not yet

¹ Advogado OAB/SP, Pós-Doutorando em Direitos Coletivos pela Universidad del Museu Social Argentino (UMSA), Doutor em Tecnologia Ambiental pela (UNAERP). Mestre em Direitos Difusos e Coletivos pela (UNAERP). Especialista em Direito Processual Civil pela (UNIDERP). Bacharel em Ciências Sociais e Jurídicas pela (UNAERP). Professor de Direito Processual Civil no Centro Universitário Barão de Mauá (CUBM). E-mail: belfortalcides@gmail.com

² Bacharelada em Direito, pelo Centro Universitário Barão de Mauá de Ribeirão Preto (CUBM). E-mail: liviavitoriadacunha@gmail.com

kept up with this transformation, generating legal uncertainty and divergent court decisions. In March 2024, new regulations were proposed by the government, while Uber requested the suspension of ongoing labor lawsuits. The lack of legal protection generates negative impacts on the health and well-being of workers, in addition to increasing social inequality and violating fundamental constitutional principles.

KEYWORDS: New forms of work. (Un)protection of workers. Labor law. Digital platforms.

INTRUDUÇÃO

Com o desenvolvimento contínuo das tecnologias digitais e o crescente uso de smartphones, surgiram novas formas de fonte de renda, especialmente mediadas por aplicativos. Entre essas plataformas destacam-se Uber, iFood, Rappi, 99 como as mais conhecidas atualmente.

De acordo com uma pesquisa do IBGE, 77% das pessoas que se utilizam das plataformas como meio de sobrevivência e/ou para obter maior fonte de renda trabalham por conta própria, sendo que desse percentual 57,9% (equivalente a 862 mil pessoas) se encontram na região Sudeste do Brasil.

Além disso, os aplicativos de transporte lideram entre os 1,5 milhão de trabalhadores das plataformas digitais, com acerca de 704 mil pessoas. Essa nova era, por sua vez, impactou diretamente as relações de trabalho, colocando em questão a proteção jurídica dos trabalhadores envolvidos nesse contexto. Classificadas como “economia de plataforma” ou “gig economy”, as novas formas de trabalho têm contribuído para um processo de desproteção trabalhista, ao mesmo tempo em que apresentam uma solução financeira.

Os aplicativos de entrega e transporte se expandiram principalmente com a promessa de flexibilidade, autonomia e oportunidades de uma renda extra. Muitos trabalhadores foram atraídos por esses benefícios e com a possibilidade de “ser o próprio chefe” com

a disponibilidade de definir seus próprios horários.

No entanto, na prática é totalmente diferente, o novo cenário tem se mostrado marcado por elementos de precarização. Mesmo controlados por algoritmos e regras das plataformas, esses trabalhadores não têm direitos trabalhistas garantidos.

De acordo com a Constituição Federal de 1988, está previsto em seu artigo 7º que é direito básico de todos os trabalhadores o salário-mínimo, férias remuneradas, 13º salário, fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), descanso semanal remunerado e acesso a Previdência Social, entre outros.

Essa situação revela uma falsa autonomia, já que as plataformas controlam rotas, avaliações e punições, muitas vezes sem transparência. Apesar do discurso de liberdade, há uma subordinação que escapa ao modelo tradicional previsto pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

O TRABALHO MEDIATIZADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

O Surgimento das plataformas digitais como intermediadoras de serviço. As plataformas digitais funcionam como intermediadoras entre prestadores de serviços e consumidores, por meio de aplicativos ou sites que organizam, distribuem e gerenciam o trabalho. Elas utilizam tecnologia algorítmica para controlar todo o processo – desde a oferta até a finalização de tarefa. Exemplos incluem o Uber, que conecta motoristas a passageiros, e o iFood, que conecta entregadores e restaurantes e consumidores.

Embora a plataforma alegue ser apenas uma facilitadora, na prática, ela define regras, controla o desempenho, estabelece preços e pode até bloquear usuários, exercendo um forte controle sobre a atividade.

As plataformas digitais costumam divulgar a ideia de que os trabalhadores são “empreendedores de si mesmos”, livre para escolher seus horários e decidir quando e onde trabalhar.

Esse discurso atrai muitas pessoas que buscam flexibilidade ou rendas extra. Essa autonomia é apenas aparente, pois na prática os algoritmos controlam o fluxo de trabalho, favorecendo quem está mais tempo online ou tem boas avaliações.

Há incentivos e punições indiretas, como “recompensas” por metas cumpridas ou bloqueios por recusas frequentes de tarefas. O trabalhador não define o preço do serviço, não negocia diretamente com o cliente e deve seguir padrões rígidos definidos pela plataforma.

Essa estrutura esconde uma relação de subordinação, onde o trabalhador tem poucas chances de realmente exercer autonomia. Por isso, fala-se em “autonomia disfarçada”. O trabalhador parece livre, mas na realidade está preso às regras e interesses da plataforma.

A prestação de serviço de forma autônoma é aquela em que o profissional trabalha por conta própria, define seus próprios horários e preços, escolhe seus clientes, tem liberdade técnica e organizacional e assume os riscos e resultados do negócio.

Já a relação de emprego oculta ocorre quando, embora o trabalhador seja denominado como “autônomo” ou “parceiro”, na prática ele está submetido a condições que caracterizam um verdadeiro vínculo empregatício. Isso se dá quando presentes elementos que definem a relação de trabalho, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil.

Entre esses elementos, destaca-se a subordinação, que se verifica quando o trabalhador precisa obedecer a ordens, metas e aos controles determinados pela plataforma, sem ter autonomia real sobre sua atividade.

Além disso, há a pessoalidade, pois o trabalhador não pode enviar outra pessoa para exercer o serviço em seu lugar, sendo ele próprio o responsável direto pela realização da tarefa. Soma-se a isso a onerosidade, que se refere ao recebimento de uma remuneração pelo

serviço prestado, e a continuidade, quando o trabalho é realizado de forma habitual, contante e não esporádica.

Dessa forma, quando esses requisitos estão presentes, ainda que não haja um contrato formal, caracteriza-se uma relação de emprego disfarçada, o que permite ao trabalhador recorrer a Justiça do Trabalho para buscar o reconhecimento dos seus direitos.

PRECARIZAÇÃO E (DES)PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR POR APLICATIVOS

Os impactos econômicos e a violação de direitos. A legislação brasileira ainda não acompanha as mudanças trazidas pelo trabalho via aplicativos, resultando em um vácuo jurídico. Isso gera decisões judiciais divergentes sobre o vínculo empregatício.

Apesar da existência de projetos de lei, não há consenso sobre o modelo ideal de regulação, e milhões de trabalhadores seguem desprotegidos e vulneráveis.

As empresas de aplicativos (como Uber, IFood, Rappi, dentre outras) não reconhecem vínculo empregatício com os trabalhadores que atuam em suas plataformas.

Em vez disso, elas firmam contratos de prestação de serviço, nos quais o trabalhador é classificado como, autônomo, colaborador independente ou, em muitos casos, microempreendedor individual (MEI).

A desproteção jurídica fere os principais direitos básicos do trabalhador, como o salário-mínimo, férias, descanso semanal remunerado, jornada de trabalho, fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) e acesso a previdência social.

A desproteção dos trabalhadores por aplicativo tem implicações profundas não apenas no plano individual, mas também social.

A informalidade estrutural e a ausência de seguridade social resultam em vulnerabilidade que afetam diretamente a saúde física e a

mental desses profissionais, até porque muitos estão trabalhando por aplicativo como um meio de sobrevivência. Sem proteção jurídica, adoecimentos, acidentes ou períodos de baixa demanda podem levar à completa perda de renda.

A Jurisprudência tem se dividido quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício de motoristas de aplicativo. É possível encontrar julgados de diversos Tribunais Regionais do trabalho, reconhecendo o direito ao vínculo, uma vez que preenchido os requisitos para configurar o direito pleiteado como se observa no julgado a seguir, extraído do TRT 15, *in verbis*:

PROCESSO nº 0011154-39.2020.5.15.0109 (RORSum) RECORRENTE: MIKE ROBERTO COLOMBO RECORRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. ORIGEM: 3ª VARA DO TRABALHO DE SOROCABA

JUIZ SENTENCIANTE: CLEITON WILLIAM KRAEMER POERNER.

RELATOR: LUIS HENRIQUE RAFAEL. Diante do exposto, decide-se **CONHECER** do recurso ordinário de **MIKE ROBERTO COLOMBO** e **O PROVER** para **reconhecer o vínculo empregatício** no período de 27/10/2017 até 29/06/2020, na função de motorista, com remuneração semanal de R\$300,00, determinando-se a remessa dos autos à primeira instância para o regular julgamento dos demais pedidos formulados na petição inicial, como entender de direito o MM. Juiz *a quo*, proferindo-se nova sentença e, se as partes posteriormente desejarem, sejam apresentados seus voluntários recursos na forma da lei. Arbitra-se o valor da condenação em R\$ 5.000,00, e das custas em R\$ 100,00, a cargo da reclamada.

Nesse sentido, enquanto os tribunais reconhecem a matéria para prover o recurso ordinário, o Tribunal Superior do Trabalho, instância maior no ramo do direito do trabalho, tem negado o reconhecimento de vínculos empregatícios da maioria dos autores que ingressam com

Recurso de Revista, conforme é possível observar:

RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. MOTORISTA DE APLICATIVO (UBER). AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA. RECONHECIDA. A hipótese dos autos diz respeito à possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista profissional que presta serviços por meio do aplicativo “Uber” e sua desenvolvedora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. No caso, o Regional, soberano na análise das provas, não sujeitas a reexame nesta fase processual (Súmula n.º 126 do TST), concluiu pela inexistência de vínculo empregatício, em razão da autonomia do motorista no desempenho das atividades. Tal autonomia foi considerada incompatível com a configuração do vínculo empregatício, cuja premissa fundamental é a subordinação (art. 3.º da CLT). Assim, qualquer alegação em sentido contrário ao contexto fático registrado pela Corte a quo implica o necessário revolvimento de fatos e provas, procedimento vedado nos termos do referido Verbete Sumular do TST. Precedentes do TST. **Recurso de Revista não conhecido.**

A insegurança jurídica que abala o sistema judiciário, no que diz respeito ao tema de vínculo empregatício de motoristas por aplicativo, fez com que o Supremo Tribunal Federal (STF), iniciasse uma audiência pública, ouvindo vários segmentos, desde desembargadores dos TRTs, membros da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), professores de universidades, como a Universidade Federal de Fluminense (UFF), Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), membros da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR), dentre outros, com visões diferentes, que se observa a seguir:

Francisco Ferreira Jorge Neto, desembargador do Tribunal

Regional do Trabalho da 2ª Região: Disse considerar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é plenamente adequada para tratar do caso em questão, já que nele estão presentes elementos característicos da relação de trabalho. Tratou também da subordinação estrutural e algorítmica imposta pelas plataformas, que controlam integralmente a atividade dos motoristas, determinam quem pode dirigir e estabelecem as regras de trabalho, além de exercer fiscalização contínua, realizar bloqueios, definir início e término das jornadas. (disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-encerra-audiencia-publica-sobre-vinculo-empregaticio-em-plataformas-digitais/>)

Victor Callil, do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP): Apresentou dados da pesquisa “Mobilidade Urbana e Logística de Entregas”, realizada em 2024, segundo os quais, desde 2022, o número de motoristas cresceu 35% (447 mil) e o de entregadores, 18% (70 mil). A maioria desses trabalhadores é composta por homens entre 20 e 50 anos, com os entregadores sendo mais jovens. A maior parte possui ensino médio completo, declara-se preta ou parda, e tem renda familiar de até cinco salários mínimos. (disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-encerra-audiencia-publica-sobre-vinculo-empregaticio-em-plataformas-digitais/>)

Ricardo Colturato Festi, da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET): Afirmou que as plataformas digitais exploram lacunas na legislação, às vezes ultrapassando os limites legais, o que contribui para a precarização do trabalho. Ressaltou que essas empresas promovem a individualização extrema das atividades laborais, minando a solidariedade entre os trabalhadores, e que transferem os custos do trabalho para os motoristas, impondo jornadas exaustivas sem descanso. Observou também que o trabalho nessas plataformas não configura uma real autonomia, mas sim uma forma de reprodução da informalidade. (disponível em:

<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-encerra-audiencia-publica-sobre-vinculo-empregaticio-em-plataformas-digitais/>)

José Dari Krein, da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR):

Apresentou dados do IBGE para demonstrar que motoristas de aplicativos trabalham, em média, 28 horas a mais por mês do que motoristas de outras empresas ou autônomos. Disse ainda que regulamentar e estabelecer vínculo de trabalho não compromete o modelo de negócios das empresas e que a redução de direitos não impulsiona a economia. (disponível em:

<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-encerra-audiencia-publica-sobre-vinculo-empregaticio-em-plataformas-digitais/>)

Cássio Luís Casagrande, da Universidade Federal Fluminense (UFF):

Defendeu que o Supremo deve avaliar se o reconhecimento do vínculo trabalhista nas plataformas digitais está em conformidade com os artigos 6º, 7º e 8º da Constituição, que garantem direitos sociais aos trabalhadores. Observou ainda que, na Europa, o vínculo empregatício dos motoristas de aplicativos foi reconhecido com base na legislação ordinária, e não em constituições. (disponível em:

<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-encerra-audiencia-publica-sobre-vinculo-empregaticio-em-plataformas-digitais/>)

Ana Carolina Paes Leme, da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG):

Analisou a atuação das plataformas de transporte, destacando práticas como condutas antissindicais, manipulação da jurisprudência e desinformação sobre o vínculo de emprego. Segundo ela, essas estratégias criaram uma "zona cinzenta", em que motoristas não conseguem definir sua própria situação profissional, permanecendo em dúvida se são parceiros, microparceiros, terceirizados ou empregados. (disponível em:

<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-encerra-audiencia-publica-sobre-vinculo-empregaticio-em-plataformas-digitais/>)

[plataformas-digitais/](#)).

O debate foi convocado pelo ministro Edson Fachin, relator do Recurso Extraordinário (**RE 1446336**), apresentado pela Uber. A matéria foi reconhecida como de repercussão geral (Tema 1.291), o que significa que a tese fixada quando o caso for julgado deverá ser aplicada a todos os casos semelhantes em tramitação no Judiciário brasileiro.

Tal medida visa pacificar o entendimento sobre a matéria e aplicar aos casos semelhantes que estão tramitando no judiciário, a fim de uniformizar o entendimento e garantir a segurança jurídica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que as plataformas digitais de trabalho vêm, de forma recorrente, se esquivando da legislação trabalhista vigente, valendo-se de uma aparente autonomia dos trabalhadores para afastar o reconhecimento de vínculos empregatícios e, conseqüentemente, das obrigações sociais e trabalhistas.

Esse modelo, fundamentado na lógica da intermediação tecnológica, tem contribuído significativamente para a precarização das relações laborais no Brasil.

A legislação brasileira, claramente, não tem acompanhado com a celeridade necessária as transformações impostas pela economia digital, resultando em um preocupante vácuo jurídico.

Este cenário se reflete nas inúmeras decisões judiciais divergentes, gerando insegurança tanto para os trabalhadores quanto para as próprias empresas. Tal realidade ficou ainda mais evidente com a informação, trazida pela Procuradoria-Geral da República, de que mais de 17 mil processos tramitavam na Justiça do Trabalho até maio de 2023, discutindo o reconhecimento do vínculo de emprego entre

trabalhadores e plataformas.

O reconhecimento da repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal e o recente envio de um Projeto de Lei Complementar pelo Poder Executivo, em março de 2024, revelam a dimensão e a urgência do tema, que já não pode mais ser postergado.

A ausência de regulamentação adequada não apenas perpetua a insegurança jurídica, como também aprofunda a desigualdade social, colocando milhões de trabalhadores em situação de vulnerabilidade.

Além disso, a lógica de intensa competitividade entre os próprios trabalhadores, induzida por algoritmos, bonificações e avaliações, evidencia uma nova modalidade de subordinação, denominada subordinação algorítmica.

Essa forma de controle, embora distinta da subordinação tradicional prevista no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é igualmente capaz de retirar a autonomia do trabalhador e impor-lhe condições severas de trabalho.

Diante desse cenário, impõe-se, de forma inadiável, a atualização da legislação trabalhista brasileira. Seja por meio da criação de uma nova categoria jurídica – o trabalhador de aplicativo –, seja pela flexibilização e atualização do conceito de subordinação constante do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é imperativo garantir que esses trabalhadores não permaneçam à margem da proteção social.

A regulação deve assegurar direitos mínimos, como remuneração justa, jornada máxima, acesso a previdência, cobertura contra acidentes e proteção contra desligamentos arbitrários.

Por fim, a omissão estatal na regulação dessa nova realidade laboral diretamente os princípios fundamentais da Constituição Federal, especialmente a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a busca pela igualdade material. A atuação legislativa e

judicial é, portanto, urgente e essencial para restabelecer o equilíbrio nas relações de trabalho e proteger a classe trabalhadora frente aos desafios da economia digital.

REFERÊNCIAS

[https://www.conjur.com.br/2024-mar-07/a-nova-lei-do-trabalho-por aplicativos-avancos-ou-retrocessos/](https://www.conjur.com.br/2024-mar-07/a-nova-lei-do-trabalho-por-aplicativos-avancos-ou-retrocessos/)

[https://www.migalhas.com.br/depeso/419637/direito-do-trabalho-na-era- das-novas-tecnologias-transformacao-digital](https://www.migalhas.com.br/depeso/419637/direito-do-trabalho-na-era-das-novas-tecnologias-transformacao-digital)

[https://www.jusbrasil.com.br/artigos/conheca-os-5-principais-direitos- trabalhistas-assegurados-pela-legislacao-brasileira/1902152292](https://www.jusbrasil.com.br/artigos/conheca-os-5-principais-direitos-trabalhistas-assegurados-pela-legislacao-brasileira/1902152292)

<https://www.scielo.br/j/csp/a/GjVCvCJkB5tMn48MnYcnPbC/>

<http://revistaft.com.br/entre-o-emprego-formal-e-a-autonomia-desafios- precarizacao-e-solucoes-no-impacto-das-plataformas-digitais-no-direito-do- trabalho-contemporaneo/>

<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10634289/artigo-3-do-decreto-lei-n- 5452-de-01-de-maio-de-1943>

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-artigo-7-da-constituicao-federal-de- 1988-os-direitos-dos-trabalhadores-e-a-promocao-da-justica- social/1974819376>