

Arcabouço jurídico

Regulamentação do trabalho em plataformas digitais no Brasil

A relação de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais, especialmente nas atividades de transporte de passageiros e entrega, permanece em discussão no Supremo Tribunal Federal sob o Tema 1.291 de repercussão geral.

A questão originou-se do Recurso Extraordinário (RE) 1.446.336, interposto pela Uber contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho que reconheceu vínculo empregatício entre uma motorista e a plataforma. A controvérsia envolve a possibilidade de reconhecimento da relação de emprego entre trabalhadores de aplicativos e as empresas responsáveis pelas plataformas digitais.

O tema foi reconhecido como de repercussão geral em 2024, o que significa que a tese que vier a ser fixada pelo STF deverá orientar a solução dos milhares de processos semelhantes em tramitação no país.

O assunto possui relevância constitucional porque envolve, de um lado, os princípios da livre iniciativa e da liberdade de exercício profissional e, de outro, os princípios constitucionais de proteção ao trabalho e os direitos sociais previstos na Constituição Federal.

1. O ponto de partida e o conflito jurídico

A controvérsia chegou ao STF a partir do RE 1.446.336, envolvendo a Uber.

No campo trabalhista, sustenta-se que determinadas características da organização do trabalho pelas plataformas podem revelar os elementos da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT.

Entre os aspectos apontados estão:

- Definição dos preços e das condições de prestação dos serviços pela plataforma;
- Utilização de avaliações e critérios de desempenho;
- Possibilidade de suspensão ou desligamento;
- Distribuição e direcionamento das atividades por sistemas digitais;
- Utilização de algoritmos para organizar, supervisionar e controlar a prestação do trabalho.

Essa forma de organização tem sido denominada gestão ou subordinação algorítmica.

As plataformas, por sua vez, sustentam que atuam como empresas de tecnologia e intermediação e que os trabalhadores possuem autonomia para definir quando e por quanto tempo desejam prestar os serviços. Argumentam também que a imposição indiscriminada do vínculo de emprego poderia comprometer a flexibilidade característica do modelo, além de impactar enormemente a economia.

2. Reconhecimento da repercussão geral – 2024

Em 2024, o STF reconheceu, por unanimidade, a repercussão geral da matéria.

O Tribunal considerou que a controvérsia ultrapassa os interesses individuais das partes e possui relevância econômica, social e jurídica, razão pela qual será necessária a definição de uma orientação aplicável nacionalmente.

3. Intensificação dos debates

A discussão ultrapassou progressivamente a questão estrita da existência ou não de vínculo de emprego.

Passaram a ganhar relevância temas como: proteção previdenciária; remuneração mínima; jornada e tempo de trabalho; saúde e segurança; transparência na utilização de algoritmos e negociação coletiva.

Nesse cenário, ganhou força a discussão sobre uma possível terceira via, na qual o trabalhador poderia preservar determinado grau de autonomia sem ficar completamente afastado de direitos sociais básicos.

4. A Convenção nº 193 da OIT – 2026

Uma mudança importante ocorreu em 12 de junho de 2026, quando a 114ª Conferência Internacional do Trabalho adotou a Convenção nº 193 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Trabalho Decente na Economia de Plataformas.

Trata-se da primeira norma internacional do trabalho especificamente voltada para a economia de plataformas.

A Convenção parte do reconhecimento de que as plataformas digitais utilizam tecnologias digitais e sistemas automatizados de tomada de decisão para organizar a prestação de serviços, e estabelece normas a serem seguidas pelos países membros na regulamentação e fiscalização do trabalho decente nas plataformas.

5. Impacto da Convenção nº 193 no julgamento do STF

O RE 1.446.336 estava inicialmente incluído no calendário do STF para julgamento em 24 de junho de 2026.

Após a aprovação da Convenção nº 193, o Ministério Público do Trabalho, a Defensoria Pública da União e outros participantes do processo comunicaram ao STF a existência da nova norma internacional e solicitaram que seus possíveis impactos fossem considerados antes do julgamento.

Em decisão de 24 de junho de 2026, o ministro Edson Fachin reconheceu a Convenção nº 193 como fato superveniente relevante e retirou o processo da pauta para que as partes e os amici curiae se manifestassem sobre a nova norma.

O julgamento, portanto, não ocorreu em junho nem posteriormente em agosto de 2026.

Até esta data, não há decisão definitiva sobre o mérito do Tema 1.291. Assim, continua em aberto a definição da tese constitucional que deverá disciplinar o reconhecimento — ou não — do vínculo de emprego entre trabalhadores de plataformas e empresas administradoras dos aplicativos.

6. O debate legislativo voltou a ganhar força

Paralelamente à discussão judicial, o Congresso Nacional voltou a apresentar propostas destinadas à regulamentação do trabalho em plataformas.

PL 1.508/2026 – Câmara dos Deputados

O Projeto de Lei nº 1.508/2026, apresentado pelo deputado Rubens Pereira Júnior, propõe um regime jurídico específico para o trabalho em plataformas digitais.

O projeto, ainda em fase inicial, prevê, entre outros pontos:

- normas mínimas de proteção social;

- regras relativas à remuneração;
- critérios objetivos para identificação da relação trabalhista;
- mecanismos internos de reclamação;
- transparência algorítmica;
- mecanismos de negociação e mediação coletiva;
- fiscalização e aplicação de sanções.

PL 5.253/2026 – Senado Federal

Em setembro de 2026 foi apresentado no Senado o PL nº 5.253/2026, de autoria do senador Sérgio Petecão.

A proposta trata especificamente das relações de trabalho dos trabalhadores que prestam serviços de transporte de passageiros e de coleta e entrega de bens por plataformas digitais.

Prevê regras relacionadas a:

- jornada de trabalho;
- remuneração;
- saúde e segurança;
- proteção social;
- transparência;
- acesso a informações;
- negociação coletiva.

O projeto também prevê mecanismos de reserva financeira para trabalhadores habituais, relacionados a períodos de descanso e outras compensações.

7. Uma mudança no centro do debate

A evolução ocorrida entre 2024 e 2026 demonstra que a discussão jurídica deixou progressivamente de estar limitada à pergunta:

> ***"O trabalhador de plataforma é empregado ou autônomo?"***

O debate passou a envolver também outra questão:

> ***Quais direitos devem ser assegurados ao trabalhador submetido à organização digital e algorítmica do trabalho, independentemente da classificação jurídica da relação?***

Podem ser identificadas atualmente três grandes possibilidades regulatórias:

1. Reconhecimento do vínculo empregatício

Quando estiverem presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego previstos na CLT, especialmente subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade.

2. Trabalho autônomo com proteção social específica

O trabalhador preservaria determinado grau de autonomia, mas passaria a contar com direitos mínimos relativos a remuneração, previdência, seguro, saúde e segurança e limites à jornada.

3. Direitos mínimos universais para o trabalho em plataformas

Determinadas proteções poderiam ser aplicáveis independentemente da existência de vínculo empregatício, especialmente aquelas relacionadas à proteção social, segurança, transparência algorítmica, proteção de dados e direitos coletivos.

A Convenção nº 193 da OIT fortalece especialmente esta terceira perspectiva, ao estabelecer um marco de proteção para o trabalho na economia de plataformas sem reduzir toda a discussão à classificação formal entre emprego e autonomia.

8. Situação atual – outubro de 2026

O cenário brasileiro permanece, portanto, em construção.

No STF, aguarda-se o julgamento definitivo do Tema 1.291.

No Congresso Nacional, diferentes projetos procuram construir modelos de regulamentação que combinem autonomia, proteção social, transparência algorítmica e direitos coletivos.

No âmbito internacional, a Convenção nº 193 da OIT estabelece um novo parâmetro para o debate sobre trabalho decente nas plataformas digitais, embora ainda dependa de ratificação para produzir os efeitos próprios de uma convenção internacional no Brasil.

O principal desafio jurídico deixa, assim, de ser apenas enquadrar os trabalhadores nas categorias tradicionais existentes e passa a incluir a construção de um sistema de proteção compatível com uma realidade na qual algoritmos, inteligência artificial e plataformas digitais passaram a exercer funções de organização, distribuição, avaliação e controle do trabalho.

Nesse novo cenário, a questão fundamental é assegurar que a inovação tecnológica e os novos modelos de negócio não resultem em redução da proteção social, mas sejam acompanhados pela construção de direitos adequados às novas formas de trabalho.

Maria Áurea do Nascimento

DSBH