

EXISTE UM MEIO TERMO ENTRE O DIREITO DO TRABALHO E O TRABALHO SEM (OU COM MENOS) DIREITOS? A CONVENÇÃO Nº 193 DA OIT E O TEMA 1291 DO STF

Fábio Túlio Barroso

INTRODUÇÃO

A plataformização do trabalho impõe ao Direito do Trabalho contemporâneo o seu maior desafio existencial, tensionando a dicotomia clássica entre dependência e autonomia. A atualidade do tema é inegável e urgente, impulsionada pela recente aprovação da Convenção nº 193 da OIT, em junho de 2026, e pela iminente tese de repercussão geral do STF, Tema 1291. Questiona-se, assim, a viabilidade jurídica e fática de um meio-termo normativo ou ainda, se o direito do trabalho permeia ou não o trabalho por plataformas digitais.

A relevância da discussão transcende a dogmática jurídica, adentrando na própria sustentabilidade do conceito de trabalho decente. O crescimento de trabalhadores plataformizados expõe um alarmante déficit de proteção social em vários sentidos. Esse cenário agrava-se severamente no transporte de passageiros e mercadorias por motocicletas, cujos dados empíricos recentes apontam para o aumento de acidentes, exigindo respostas normativas e de proteção social do Estado.

Metodologicamente, este estudo adota uma abordagem analítico-normativa e dialética. Inicialmente, contrasta-se a estrutura histórica do modelo celetista com as novas formas de prestação de serviços. Em seguida, promove-se uma exegese técnica da Convenção nº 193 da OIT, mapeando seus conceitos inovadores e a margem de

Fábio Túlio Barroso

Advogado. Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito do Recife, da UFPE. Professor da Universidade Católica de Pernambuco. Pós-doutoramento na Universidad de Granada, Espanha. Doutorado na Universidad de Deusto, Espanha. Presidente Honorário da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho. Representante Institucional do Instituto dos Advogados Brasileiros em Pernambuco. Membro da Academia Pernambucana de Letras Jurídicas. Membro da Associação Nacional de Advogados Condominialistas. Membro do Instituto Latinoamericano de Derechodel Trabajo y de laSeguridad Social. Membro da Asociación Española de Salud y Seguridad Social.

delegação legislativa conferida aos Estados-Membros para a classificação jurídica e a proteção desses trabalhadores.

Por fim, o texto utiliza o método hipotético-dedutivo, amparado em pesquisa empírica e documental, baseando-se em dados estatísticos do IBGE e em levantamentos recentes de acidentalidade urbana. A partir dessa conjugação fático-normativa, objetiva-se demonstrar que a suposta autonomia do trabalho nas plataformas não se sustenta, fundamentando a necessidade de atração do Direito do Trabalho clássico para estancar a precarização e garantir a dignidade humana na economia de compartilhamento, estabelecendo o equilíbrio entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa.

1 O TRABALHO ENTRE SUJEITOS PRIVADOS E O DIREITO DO TRABALHO

A partir de 1919, com a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, o mundo compreendeu que a relação de trabalho entre qualquer ser humano com uma empresa ou com outra pessoa física, deveria em regra ser albergada como uma relação privada de trabalho e inserida na estrutura do Direito do Trabalho.

Ou seja, o padrão de prestação pessoal de serviços reconhecido pelos Estados-membros da OIT e que irradiou mundo afora foi que o trabalho e as relações entre sujeitos privados desse liame jurídico terá como regra o modelo ordinário e clássico de Direito do Trabalho, *para assegurar condições de trabalho equitativas e humanitárias*¹, presentes na legislação, em especial Constituição da República, prioritariamente no seu art. 7º e na CLT, como norma infraconstitucional.

Ou seja, o direito do trabalho como uma síntese de interesses privados e públicos para manter tanto a paz social, quanto a possibilidade de concorrência leal entre os países, concedendo um mínimo de garantias sociais para a manutenção de uma ordem produtiva no sistema econômico capitalista.

Na CLT, os sujeitos da relação de trabalho estão presentes nos arts. 2º² e 3º³,

1 GUNTHER, Luis Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 34.

2 BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 jun. 2026.(...) 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.*
§ 1º - *Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.*

3 BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Ibidem*. Art. 3º - *Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*
Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o

respectivamente, com o contrato de trabalho envolvendo estes sujeitos, estabelecido nos arts. 442 e 443⁴, em suas cabeças, com normas subsequentes. Este é o padrão.

Como é de conhecimento geral, se sabe que este modelo de relação jurídica estabelece um “colchão” de suporte mínimo, de garantias mínimas para os trabalhadores, sendo o mínimo existencial para que se desenvolva o trabalho digno, a ponto de comportar o equilíbrio dos fundamentos da República do valor social do trabalho e da livre iniciativa, em conjunto com a dignidade humana, do art. 1º, III e IV da carta maior⁵.

Contudo, o grande dilema de momento é saber se o modelo clássico e ordinário de direito do trabalho que foi pensado para sociedades industriais, com utilização da mão-de-obra em larga escala para um determinado sujeito, o empregador, com determinadas horas de trabalho ao dia, a jornada, estabelecidos limites mínimos de equiparação formal entre trabalhadores e empresários ainda é um modelo vigente e em perspectiva de ampliar os seus horizontes normativos conforme determina o caput do art. 7º da Constituição da República, ou estamos diante do seu ocaso.

A inquietação tem motivos, uma vez que nos últimos anos, especial após a pandemia do COVID-19, o trabalho disruptivo por meio de plataformas digitais e aplicativos tornou uma realidade. Este tipo de trabalho não vem se inserindo no standard de prestação de serviços, que alberga as garantias mínimas de dignidade a pessoa humana presente no modelo de direito do trabalho regulado pela CLT.

Até mesmo o conceito de proteção social presente na CLT para os trabalhadores, vem sendo relativizado, albergando de forma falaciosa uma perspectiva de trabalhadores pobres, sem liberdade e sem capacidade de performar numa sociedade cada vez mais competitiva e influenciada por padrões superficiais de redes sociais, cuja monetização decorre não efetivamente do trabalho, mas, em consequência do que se demonstra ter ou fazer.

A disrupção tecnologia para o trabalho é igualmente acompanhada pelos valores sociais, em uma conjugação plenamente compreensível do que pode gerar um

.....
trabalho intelectual, técnico e manual.

4 BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Ibidem*. Art. 442 - *Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.* Art. 443. *O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácito ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.*

5 BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2026. Art. 1º *A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:*

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

novo modelo de direito, ou mesmo, um novo modelo de não direitos decorrentes do trabalho, pois, como se sabe, o direito é filho do tempo e as fontes materiais funcionam como catalizadores do que se tem regulado por lei ou de forma dialética, do que o Estado não regula por lei.

Entendido que não se pode ter um não direito ou um direito invertido, em que protege preferencialmente o princípio axiológico da eficiência e concorrência na lógica de um Estado-mercado ou de absoluta concorrência econômica⁶, sem que se tenham pessoas prestando serviços e participando da cadeia de produção, sem que suas garantias mínimas sejam asseguradas.

Nesse contexto, a discussão que se tem no momento é se os trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas e aplicativos digitais deverão ser considerados empregados, ou serão empreendedores assumindo todo o risco da atividade profissional.

O tema envolve interesses e paixões. Do ponto de vista formal, tramita perante o Supremo Tribunal Federal – STF, o “Tema 1291 - Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital”, *Leading case* RE 1446336, cuja redação está a cargo do Ministro Edson Fachin.

2 DEFINIÇÕES E (IN)CERTEZAS DA CONVENÇÃO Nº 193 DA OIT

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, aprovou em 12 de junho a Convenção nº 193, que trata do Trabalho Decente na Economia de Plataformas. Inclusive, este fato superveniente foi motivo de suspensão do julgamento pelo STF, dada a relevância do tema tratado pela OIT⁷.

A temática é por demais relevante, uma vez que o teor da referida Convenção da OIT revela uma possibilidade de permear o trabalho entre sujeitos privados, trabalhador e empresas, sem a incidência direta das normas presentes no modelo clássico de direito do trabalho, o que revela justamente a disrupção não só tecnológica, material; quanto formal, para a prestação de serviços.

A resposta à pergunta se “Existe um meio termo entre o Direito do Trabalho e o Trabalho sem (ou com menos) Direitos?” carrega várias respostas, no entanto,

6 PÉREZ, José Luis Monereo. *Derecho al Trabajo Digno y Política de Empleo en el Ordenamiento Jurídico Comunitario*. **Revista Derechodel Trabajo**, Montevideo: Thomson Reuters, ano XII, n. 45, p. 14, 2024.

7 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1291 - Repercussão Geral no Recurso Extraordinário 1.446.336**. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, DF: STF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>. Acesso em: 25 jun. 2026.

se for para responder diretamente e nos termos literais da Convenção nº 193 da OIT, seria um sim. No entanto, estamos falando de trabalho e de direitos fundamentais e a resposta que a referida Convenção traz é um mais sonoro: depende.

É preciso ficar claro que este depende já é sério demais para servir como paradigma normativo.

Isso porque o texto da novel Convenção da OIT reconhece alguns fatores que impactaram no debate e na formalização do texto. Há reconhecimento que a natureza e o crescimento da economia por plataformas digitais de trabalho vêm transformando significativamente o mundo do trabalho.

De igual modo, essa mesma economia de plataformas cria oportunidades e o desenvolvimento empresarial, com novas oportunidades de trabalho e fontes de renda.

Existe o registro dos déficits de trabalho decente nessa modalidade de trabalho e que existem especificidades que precisam ser enfrentadas, tendo como paradigma outras normas internacionais da própria OIT, dentre outros reconhecimentos de peculiaridades presentes no texto aprovado em 12 de junho de 2026.

O interessante é que a Convenção nº 193 traz algumas definições de quem são os sujeitos envolvidos nessa economia do compartilhamento, ficando claro que a “plataforma digital de trabalho”, é pessoa física ou jurídica que por meio de tecnologias digitais e utilizando sistemas de tomada de decisão automatizada organiza ou facilita o trabalho realizado por pessoas, tendo em troca remuneração ou paga, art. 1, a);

No art. 1. b), define que “trabalhador de plataformas digitais” é toda pessoa que está empregada ou contratada para trabalhar, sempre em troca de remuneração ou pagamento.

Já o termo “intermediário”, é toda pessoa jurídica ou física que coloca à disposição o trabalho de um “trabalhador de plataformas digitais”, por uma relação contratual ou ainda por meio de uma cadeia de subcontratações entre as plataformas e o trabalhador, art. 1. c).

Por fim, o termo “remuneração” ou “pagamento”, designa o valor devido ao trabalhador, de acordo com a legislação de cada país, as normas autônomas coletivas de trabalho ou as obrigações contratuais, não se caracterizando como compensação pelos gastos ou outros custos envolvidos pelos trabalhadores, no art. 1., d), ficando entendido que o custo da atividade laboral é suportado pelo trabalhador, como a manutenção de um veículo, por exemplo.

Diante das certezas dos conceitos, existem as incertezas das normas a serem aplicadas, pois as possibilidades de atendimento ao trabalho digno expõem a probabilidade de que o trabalho prestado na economia de plataformas não seja

emprego, mas isso também é relativo.

Isso porque, além do que se tem no art. 1, b), que define o “trabalhador de plataformas digitais”, podendo ser empregado ou outramodalidade, a Convenção nº 193 da OIT sempre deixa às claras que o modelo a ser seguido é o da legislação de cada Estado-Membro.

Ainda assim, é possível vislumbrar que em outros artigos da Convenção nº 193 da OIT abra espaço para que o trabalho desenvolvido não seja emprego, como se tem a seguir:

No art. 8, a Convenção tem como pano de fundo a perspectiva de formalizar o trabalho por plataformas, sendo um convite aos Estados-Membros a adoção de medidas desta natureza. Sem embargo, deixa claro que se faz mister a formalização de trabalhadores independentes, o que é na verdade a antítese do trabalhador dependente e subordinado, o empregado do art. 3º da CLT.

Já no Art. 9, a Convenção determina que os Estados garantam uma classificação correta dos trabalhadores de plataformas, baseada principalmente nos fatos relativos à execução do trabalho e à remuneração. Essa análise se vincula à “existência ou a inexistência de uma relação de trabalho”, ficando claro que a inexistência da relação de trabalho, que deve ser reconhecida como relação de emprego é uma realidade, um fato que deverá ser considerado na implementação da norma no âmbito interno quando ratificada.

Já o art. 10 da Convenção nº 193, deixa clara a dualidade de regimes de trabalho: dependente, emprego ou por conta própria, autônomo. Como se observa do item 2, a perspectiva é que se estabeleça uma renda mínima, que tem como paradigma o salário-mínimo. Considera que o trabalhador deverá ser compensado, conforme a lei e a prática nacional sobre os custos operacionais dos serviços. Ao mesmo tempo, no item 3, define que os Estados devem considerar se as medidas de garantia da renda mínima “se aplicarão aos trabalhadores de plataformas digitais que não estejam vinculados por uma relação de trabalho”, sempre entendida que esta relação de trabalho é o emprego, ratificando a possibilidade do trabalho autônomo⁸.

8 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre la relación de trabajo, 2026 (núm. 198)**. Ginebra: OIT, 2026. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:REC%2Ces%2CR198%2C%2FDocument. Acesso em: 26 jun. 2026. (...) *Artículo 10- Todo Miembro adoptará medidas para asegurarse de que la remuneración o el pago que se adeude a los trabajadores de plataformas digitales en virtud de la legislación nacional, los convenios colectivos o las obligaciones contractuales se abone de manera puntual y en su totalidad, aplicadas las deducciones legales, en la medida en que lo autorice la legislación nacional o los convenios colectivos, y a través de medios de pago legales, incluidas las transferencias electrónicas cuando la legislación nacional lo permita.*

2. Todo Miembro también adoptará medidas para asegurarse de que los trabajadores de plataformas digitales vinculados por una relación de trabajo: reciban una remuneración cuyo monto, excluidas las propinas u otras gratificaciones, no sea en ningún caso inferior al salario mínimo aplicable, establecido por ley o negociado, si lo hubiera;

Os artigos 12⁹ e 23 permitem a existência de mais de uma condição de prestação de serviços, permeada pela isonomia proporcional. No art. 12, isso se evidencia quando assegura o acesso à seguridade social em condições não menos favoráveis do que as aplicadas a outros trabalhadores, com a mesma classificação da situação no emprego.

O Artigo 23 deixa evidente que deverá ser assegurado aos trabalhadores por plataformas digitais, que gozem de proteção não menos favorável a respeito das que gozam outros trabalhadores com a mesma classificação da situação de emprego¹⁰.

É certo também, como não poderia deixar de ser, que vários artigos da Convenção nº 193 remetem à regulação da matéria por meio dos instrumentos normativos de cada Estado-membro, que no caso do Brasil, fica evidente que o teor do art. 8^o¹¹ consolidado deverá ser objeto de análise pelo STF, no julgamento do Tema 1291, uma vez que há expansão da perspectiva trabalhista quando da anomia, para que seja utilizado de forma subsidiária e secundária outras fontes do direito para trazer ao âmago do Direito do Trabalho o que é trabalho, mas ainda não está reconhecido como tanto, em uma expressão de equilíbrio constitucional entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa, em conjunto com a dignidade humana, coadunado com o que se tem como cultura jurídica entre sujeitos privados, conforme antedito, mesmo que em atividades que podem apenas aparentemente desfocar a dependência existencial do trabalhador ao trabalho, como se verá com alguns dados a serem apresentados adiante.

3 ALGUNS DADOS E AS POUCAS FORMAS: O TRABALHO DECENTE COMO META

O que se vislumbra nesta primeira norma internacional da OIT sobre o tema é que existe uma preocupação não com a modalidade de trabalho, se será emprego ou se será trabalho autônomo, pois os fatos se sobrepõem à forma, uma vez que existe o

.....
b) sean compensados, con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, por los gastos u otros costos incurridos para la realización de su trabajo.

3. *Todo Miembro considerará si las medidas adoptadas en particular en el párrafo 2, a) del presente artículo se aplicarán a los trabajadores de plataformas digitales que no estén vinculados por una relación de trabajo.*

9 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre la relación de trabajo, 2026 (núm. 198). Idem.** (...) Artículo 12 - *Todo Miembro adoptará medidas para asegurarse de que los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso a una protección en materia de seguridad social en condiciones que no sean menos favorables que las que se aplican a otros trabajadores con la misma clasificación de la situación en el empleo.*

10 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre la relación de trabajo, 2026 (núm. 198). Idem.** (...) Artículo 23 - *Todo Miembro, al aplicar el Convenio, adoptará medidas para asegurarse de que los trabajadores de plataformas digitales gocen de una protección no menos favorable respecto de la que gozan otros trabajadores con la misma clasificación de la situación en el empleo.*

11 BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Ibidem*. Art. 8º - *As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.*

trabalho, ainda que de uma maneira diferente do trabalho industrial, mas que adocece e mata, em desequilíbrio com o modelo de trabalho decente¹² e de meio ambiente de trabalho digno proposto pela entidade.

Em que pese a convenção nº 193 da OIT ser a primeira a tratar do trabalho por plataformas, a sua estrutura normativa é consolidada por outras normas que devem ser utilizadas de forma sistemática, tal e qual o direito e em especial o direito do trabalho precisam ter a sua efetividade ratificada.

A recomendação nº 198 dá ensejo a aplicação do princípio da primazia da realidade, quando sugere que a natureza do vínculo, do contrato existente entre as partes deve ser determinada a partir dos fatos que configuram ou caracterizam a prestação pessoal de serviços, se sobrepondo aos termos formais estipulados entre as partes¹³e¹⁴.

Para um dimensionamento do tipo de atividade por meio de “plataformas digitais de trabalho”, atualmente são aproximadamente 1,7 milhão de “trabalhadores

12 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. Genebra: OIT, [2026]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/trabalho-decente>. Acesso em: 25 jun. 2026.(...) *Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.*

Trata-se de um conceito central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o ODS 8, que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Os principais aspectos de trabalho decente também foram amplamente incluídos nas metas de muitos dos outros ODS da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT:

o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);

a promoção do emprego produtivo e de qualidade;

a ampliação da proteção social; e

o fortalecimento do diálogo social. <https://www.ilo.org/pt-pt/trabalho-decente>. Acesso em 25 de junho de 2026.

13 ARIGÓN, Mario Garmendia. *La Relación de Trabajo*. **Revista Derechodel Trabajo**, Montevideo: Thomson Reuters, ano XII, n. 45, p. 130, 2024.

14 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre larelación de trabajo, 2006 (núm. 198)**. Genebra: OIT, 2006. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:REC%2Ces%2CR198%2C%2FDocument. Acesso em: 26 jun.2026.4. *La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a:*

(a) (...)

(b) luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho;

(...)

9. A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes. R198 - Recomendación sobre larelación de trabajo, 2006 (núm. 198).

de plataformas digitais” no Brasil¹⁵, deste total, os dados apontam que:

Ao traçar o perfil do trabalhador “plataformizado”, a Pnad identificou que 83,9% deles são homens, proporção bem acima do patamar no universo da população ocupada como um todo (58,8% são homens). As mulheres somam 16,1% entre as plataformizadas e 41,2% na população ocupada brasileira¹⁶.

O fato é que boa parte dos trabalhadores brasileiros conseguem ter trabalho e renda por meio do trabalho plataformizado, dados do IBGE demonstram a realidade:

Em 2024, o Brasil tinha 1,7 milhão de pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços (transporte de pessoas, entrega de comida e produtos, serviços gerais ou profissionais), o equivalente a 1,9% da população ocupada no setor privado.

Houve crescimento de 25,4% de pessoas no trabalho plataformizado, entre 2022 e 2024, ou mais 335 mil trabalhadores.

Do total de plataformizados, 58,3% (ou 964 mil) exerciam o trabalho principal por meio de aplicativos de transporte, incluindo os de táxi. Já 29,3% (ou 485 mil) eram trabalhadores de aplicativos de entrega, enquanto os trabalhadores de aplicativos de serviços somavam 7,8% (294 mil).

Cerca de 86,1% dos ocupados plataformizados eram trabalhadores por conta própria e 6,1%, empregadores.

Em 2024, o rendimento dos plataformizados (R\$ 2.996) era 4,2% maior que o rendimento médio dos não plataformizados (R\$ 2.875). Essa diferença caiu em relação a 2022 (9,4%)

Por outro lado, em comparação aos não plataformizados, os plataformizados trabalhavam mais horas semanais (44,8h x 39,3h). Assim, os trabalhadores plataformizados (R\$ 15,4/hora) registraram um rendimento-hora 8,3% inferior ao dos não plataformizados (R\$ 16,8/hora)

Enquanto 43,8% dos não plataformizados estavam na informalidade, entre os trabalhadores plataformizados esse percentual era de 71,1%. Além disso, os plataformizados contavam com menos trabalhadores contribuindo para previdência (35,9% x 61,9%).

Em 2024, havia 1,9 milhão de pessoas ocupadas que trabalhavam como condutores de automóveis em seu trabalho principal. Desse total, 43,8% (824 mil pessoas) trabalhavam com aplicativos, enquanto 56,2% (1,1 milhão) não utilizavam aplicativos para o exercício do trabalho.

Ao considerar o rendimento-hora médio, observam-se valores muito

15 MOURA, Bruno de Freitas. Número de trabalhadores por aplicativo cresce 25% e chega a 1,7 milhão. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 17 out. 2025. Economia. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-10/numero-de-trabalhadores-por-aplicativo-cresce-25-e-chega-17-milhao>. Acesso em: 25 jun. 2026.

16 MOURA, Bruno de Freitas. Número de trabalhadores por aplicativo cresce 25% e chega a 1,7 milhão, *ibidem*.

próximos entre os motoristas de aplicativo (R\$ 13,9/hora) e os demais ocupados como motoristas de automóveis (R\$ 13,7/hora). Os motoristas não plataformizados formais (R\$ 14,7/hora) tinham um rendimento-hora, em média, superior ao dos plataformizados.

Os ocupados que trabalhavam como condutores de motocicletas eram 1,1 milhão em 2024. Deste total, 33,5% (351 mil pessoas) realizavam trabalho por meio de aplicativos, enquanto 66,5% (698 mil) não o faziam, ou seja, cerca de 1/3 dos motociclistas eram plataformizados em 2024, ampliando sua participação frente a 2022, quando representavam cerca de 1/4¹⁷.

Por sua vez, este é um dos trabalhos mais precários que existem no país, sem direitos mínimos e com um acentuado risco de acidentes e adoecimento, o que colide diretamente com a perspectiva da OIT no reconhecimento da necessidade de regulamentar o trabalho.

Em que pese ainda não haver um estudo que aponte de forma objetiva que os sinistros de trânsito estão diretamente relacionados ao transporte de pessoas por aplicativos, os dados empíricos levam ao reconhecimento de que algo fugiu do controle nos centros urbanos, sobretudo com o transporte por motocicletas.

Os dados atuais na Região Metropolitana do Recife - RMR, que pode ser uma amostra de considerável peso para as cidades que permitem o transporte de passageiros e cargas por aplicativos, revelam uma tragédia que colapsa o sistema de saúde, além de revelar um modelo de trabalho cujo risco à vida e à integridade do trabalhador e de quem é transportado é uma realidade.

Entre 2022 e 2025, os atendimentos avítimas das motocicletas aumentaram quase 60% no Grande Recife, com uma média de 80% a 90% sendo registrados no Recife, que lidera todas as estatísticas de quedas e colisões com condutores e passageiros das motos. E esse crescimento é escalonado ano após ano, entre 2022 e 2025, também verificado no primeiro trimestre de 2026¹⁸.

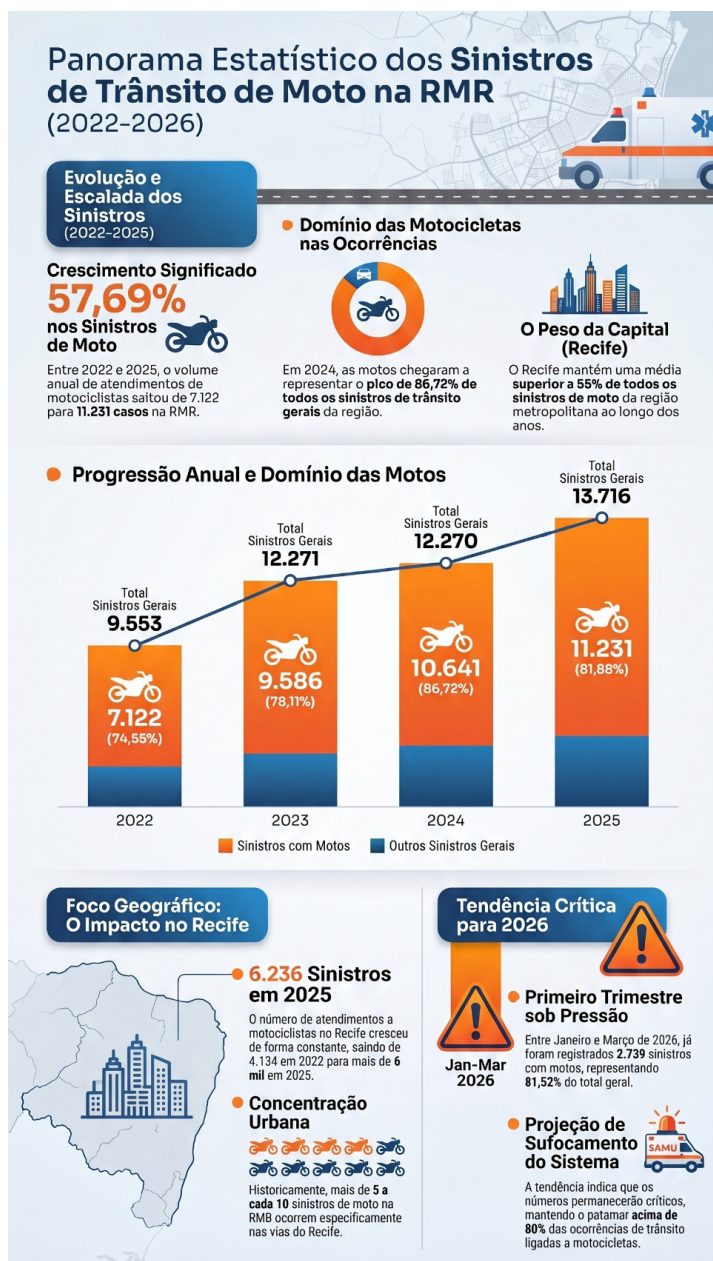
Ou seja, o trabalho realizado por pessoas com o uso de motos torna-se um verdadeiro perigo, sem que o Estado brasileiro até o momento tenha se preparado

17 GOMES, Irene; PETERS, Jana. Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024. **Agência de Notícias IBGE**, Rio de Janeiro, 17 out. 2025. Estatísticas Sociais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024>. Acesso em: 25 jun. 2026.

18 SOARES, Roberta. Transporte por motos: vítimas das motocicletas seguem colapsando o Samu Recife, puxadas pelo Uber e 99 Moto. **Jornal do Commercio**, Recife, 25 jun. 2026. Coluna Mobilidade. Disponível em: <https://jc.uol.com.br/colunas/mobilidade/2026/06/25/transporte-por-motos-vitimas-das-motocicletas-seguem-colapsando-o-samu-recife-puxadas-pelo-uber-e-99-moto.html>. Acesso em: 25 jun. 2026.

para estabelecer limites ao exercício tanto do trabalho quanto da atividade empresarial nesta modalidade, colocando em risco justamente o equilíbrio entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa.

O gráfico a seguir, demonstra o risco que a prestação pessoal de serviços na modalidade do trabalho plataformizado e por meio de motocicletas apresenta à sociedade¹⁹:



19 SOARES, Roberta. Transporte por motos: vítimas das motocicletas seguem colapsando o Samu Recife, puxadas pelo Uber e 99 Moto, *ibidem*.

Como acima ilustrado e sem qualquer pretensão de esgotar o tema, verifica-se que o modal de trabalho plataformizado e em particular, quando se trata de prestação de serviços com motocicleta por “trabalhadores de plataformas digitais”, tem-se uma tragédia, com muitos jovens em idade para o trabalho perdendo a vida ou ficando mutilados, quando a liberdade quase que absoluta para contratar está presente, sem a incidência de normas de direito do trabalho.

Ao que parece e diante do cenário mundial, levando em conta todas as considerações presentes na Convenção nº 193 da OIT, a ideia inicial é assegurar que o trabalho por plataformas seja um trabalho decente, não importando a modelo, o tipo ou o nome que será dado, seja o trabalho dependente subordinado ou autônomo, por conta própria, mas inserido em um mínimo de garantias sociais. No entanto, ao fim e ao cabo, somente o direito do trabalho pode assegurar um mínimo de garantias ao ser humano trabalhador.

É imperioso registrar que a relação de trabalho, concebida sob o prisma do equilíbrio protetivo, possui ontologia própria e bem delineada. Dessa forma, a disrupção digital presente no trabalho por plataformas digitais não pode obstar o seu pleno reconhecimento, devendo traduzir a máxima efetividade e a expansão natural de um direito humano e naturalmente fundamental, chancelado pelo texto constitucional.²⁰

Isso é bastante objetivo, pois *os indivíduos precisam estar em condições para desenvolver sua autonomia e, só conseguirão alcançar a consciência de que são pessoas de direito e agir conforme esse percepção quando houver uma proteção jurídica que não assegure condições mínimas de dignidade*²¹.

Por sua vez, está intrinsecamente relacionado ao princípio da unidade de todos os direitos fundamentais, que é o objetivo básico do direito social do trabalho, na garantia de efetividade de direitos fundamentais específicos e inespecíficos da pessoa trabalhadora. Mais do que o reconhecimento diacrônico de distintas gerações de direitos, o que se tem e a interdependência, indivisibilidade e necessária complementariedade do standard, sempre evolutivo de todos os direitos fundamentais²².

Mesmo que reconhecido como uma relação de emprego, o que é a compreensão de momento pela estrutura que o trabalho por meio das plataformas

20 BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de Direito Coletivo do Trabalho**. 2. ed. atual., rev. e ampl. Belo Horizonte: RTM, 2025. p. 24.

21 FERRAZ, Mirian Olivia Knopik; GUNTHER, Luiz Eduardo. Os sentidos do legislar em Direito do Trabalho à luz da teoria do reconhecimento. *In: Desafios jurídicos ao desenvolvimento sustentável: homenagem ao jurista Marco Antonio César Villatore*. Curitiba: Instituto Memória, 2024. p. 519.

22 PÉREZ, José Luis Monereo. **La metamorfosis del Derecho del Trabajo**. Albacete: Bomarzo, 2017. p. 137. Tradução livre do autor.

digitais e presentes os requisitos do contrato de trabalho, em sintonia com o que prevê a legislação nacional, em especial o art. 8º, *caput* da CLT, combinado com a dependência existencial do art. 3º do diploma laboral, ainda que o STF reconheça no julgamento do Tema 1291, a primazia do vínculo empregatício, se faz mister um esforço político para que não só esta, mas todas as relações de emprego no país possam ter uma maior efetividade normativa, pois são direitos fundamentais, seja com uma disrupção tecnológica que jamais pode ser objeto disruptivo da matéria, que diz respeito à vida e à integridade humana, bem maior a ser protegido pelo Direito.

No mesmo sentido, tem-se como certo que os precedentes judiciais são importantes no sentido de compreender que o direito do trabalho deve se adaptar às novas realidades produtivas para garantir uma proteção social efetiva, o labor doutrinário e jurisprudencial continua sendo uma condição para conseguir ter sucesso neste objetivo²³, que por sua vez, o contrato de natureza civil não possui qualquer função social.

Se faz mister evitar se dar por liquidado o marco jurídico do trabalho entre sujeitos privados, devendo estabelecer atenção à estrutura social e institucional de extraordinária relevância que deve alcançar o modelo contratual e os direitos constitucionais das pessoas que prestam os serviços por meio de plataformas²⁴.

Assim, diante do que se tem tratado até aqui, quando a falta de proteção social e a plena liberdade de contratação para o setor de transporte por motocicleta, a resposta que parece ter mais sentido à pergunta inicial é não, não existe um meio termo entre o Direito do Trabalho e o Trabalho sem (ou com menos) direitos, é preciso reconhecer a aplicação do direito do trabalho a todos os trabalhadores nessa modalidade, pois a autonomia já demonstrou que é uma falsa liberdade e a proteção mínima prevista na lei é também o mínimo que se espera para o exercício do trabalho decente.

CONCLUSÕES

A análise dogmática e normativa do fenômeno da plataformização revela que a Convenção nº 193 da OIT, ao buscar balizas universais para o trabalho decente, concedeu expressiva margem de conformação aos Estados. Tal delegação exige que o legislador e a jurisdição nacional interpretem os limites do trabalho nessa modalidade sem esvaziar os preceitos fundamentais de proteção social, afastando o risco de um

23 ARIGÓN, Mario Garmendia. *La Relación de Trabajo, Ibidem*.

24 NIEVAS, Laura. Trabajo e innovación tecnológica. Impacto del cambio tecnológico en las relaciones de trabajo. In: ARESE, César (dir.). *Nuevastecnologías, presente y futuro del Derecho del Trabajo*. Santa Fé: RubinzalCulzoni, 2019. p. 185.

vácuo normativo que é precarizante.

Nesse cenário, o STF, ao examinar o Tema 1291, defronta-se com a necessidade imperiosa de harmonizar a inovação tecnológica com a materialidade dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. A hermenêutica juslaboralista, vocacionada à concretização do valor social do trabalho e da livre iniciativa, não admite que a complexidade da gestão algorítmica suplante os critérios clássicos de configuração do vínculo de emprego, aliado ao um não direito, um quase direito ou a um direito invertido, em que apenas valores de natureza econômica estejam presentes no liame jurídico.

O método hipotético-dedutivo, aplicado à realidade fática, desvela as severas limitações jurídicas da tese do empreendedorismo digital neste setor. A observação empírica lastreada nos dados estatísticos, mesmo que em um recorte específico, demonstra que a autonomia encobre uma profunda assimetria contratual, inserindo grande contingente de profissionais na informalidade, alijados da malha previdenciária e submetidos à externalização integral dos riscos do negócio, colocando em risco a própria vida em função do trabalho.

Sob uma perspectiva dialética, a antítese entre a liberdade contratual teórica e a realidade material culmina em externalidades negativas insustentáveis para o Estado. A expressiva informação sobre acidentes decorrentes do trabalho é aliada à sobrecarga imposta aos serviços de saúde pública, que evidencia um trabalho desprovido de redes de proteção e que de forma desequilibrada transfere o custo da atividade econômica para a sociedade.

Respondendo à indagação inicial: a ordem constitucional brasileira não comporta um modelo intermediário que excepcione o núcleo duro do Direito do Trabalho. A subordinação jurídica transmudou-se, operando agora por meio de métricas, programação e fixação unilateral de remuneração, o que atrai a incidência protetiva para obstar a degradação das condições existenciais de trabalho na economia de compartilhamento.

Em síntese, existe uma necessária reafirmação do arcabouço normativo trabalhista, o qual possui expansão dogmática, jurisprudencial e doutrinária capaz de acolher essas novas morfologias de prestação pessoal de serviços. O reconhecimento do vínculo empregatício e a conseqüente inclusão protetiva são imperativos civilizatórios, imprescindíveis para que o trabalho decente seja materialmente efetivado, conferindo segurança jurídica e equilíbrio ao desenvolvimento econômico, em plena consonância dos fundamentos da República do valor social do trabalho com a livre iniciativa, associado à dignidade da pessoa, em inexorável expansão, interdependência,

indivisibilidade e complementariedade dos direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

ARIGÓN, Mario Garmendia. La Relación de Trabajo. **Revista Derechodel Trabajo**, Montevideo: Thomson Reuters, ano XII, n. 45, 2024.

BARROSO, Fábio Túlio. **Manual de Direito Coletivo do Trabalho**. 2. ed. atual., rev. e ampl. Belo Horizonte: RTM, 2025.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 1291 - **Repercussão Geral no Recurso Extraordinário 1.446.336**. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, DF: STF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>. Acesso em: 25 jun. 2026.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2026.

FERRAZ, Mirian Olivia Knopik; GUNTHER, Luiz Eduardo. Os sentidos do legislar em Direito do Trabalho à luz da teoria do reconhecimento. *In: Desafios jurídicos ao desenvolvimento sustentável: homenagem ao jurista Marco Antonio César Villatore*. Curitiba: Instituto Memória, 2024.

GOMES, Irene; PETERS, Jana. Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024. **Agência de Notícias IBGE**, Rio de Janeiro, 17 out. 2025. Estatísticas Sociais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024>. Acesso em: 25 jun. 2026.

GUNTHER, Luis Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

MOURA, Bruno de Freitas. Número de trabalhadores por aplicativo cresce 25% e chega a 1,7 milhão. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 17 out. 2025. Economia. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-10/numero-de-trabalhadores-por-aplicativo-cresce-25-e-chega-17-milhao>. Acesso em: 25 jun. 2026.

NIEVAS, Laura. Trabajo e innovación tecnológica. Impacto del cambio tecnológico en las relaciones de trabajo. In: ARESE, César (dir.). **Nuevatecnologías, presente y futuro del Derecho del Trabajo**. Santa Fé: RubinzalCulzoni, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre la relación de trabajo, 2026** (núm. 198). Ginebra: OIT, 2026. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE%2CP55_LANG%2CP55_DOCUMENT%2CP55_NODE:REC%2Ces%2CR198%2C%2FDocument. Acesso em: 26 jun. 2026.

PÉREZ, José Luis Monereo. **Derecho al Trabajo Digno y Política de Empleo en el Ordenamiento Jurídico Comunitario**. Revista Derecho del Trabajo, Montevideo: Thomson Reuters, ano XII, n. 45, 2024.

PÉREZ, José Luis Monereo. **La metamorfosis del Derecho del Trabajo**. Albacete: Bomarzo, 2017.

SOARES, Roberta. Transporte por motos: vítimas das motocicletas seguem colapsando o Samu Recife, puxadas pelo Uber e 99 Moto. Jornal do Commercio, Recife, 25 jun. 2026. **Coluna Mobilidade**. Disponível em: <https://jc.uol.com.br/colunas/mobilidade/2026/06/25/transporte-por-motos-vitimas-das-motocicletas-seguem-colapsando-o-samu-recife-puxadas-pelo-uber-e-99-moto.html>. Acesso em: 25 jun. 2026.