

LICITUDE DA ATIVIDADE POR MEIO DE APLICATIVOS: TRABALHO DECENTE E CONVENÇÃO 193 DA OIT

Paulo Sérgio João

O trabalho prestado por meio de aplicativos ainda guarda resquícios de interpretação de que seria mais uma forma de precarização das relações de trabalho e que tem sido utilizado para blindar a responsabilidade das empresas em suas obrigações sociais em detrimento da inclusão social de trabalhadores aos direitos assegurados ao vínculo de emprego. Todavia, parece que a tendência é de acomodação dessa nova modalidade laboral, cuja licitude vem sendo reconhecida porquanto há uma irreversibilidade do avanço na forma de prestação de serviços e na sedimentação dessa modalidade de trabalho como contrato de trabalho como forma de prestação de serviços atípica. São exemplos dessa aceitação a priorização do trabalho decente estendido e a Convenção nº 193 da OIT. Neste caso, o desafio do intérprete é afastar-se dos padrões tradicionais e exclusivos de proteção pelo modelo celetista.

O Direito do Trabalho, por sua vez, guarda uma dinâmica histórica de nunca estar pronto e concluído para acolher as mudanças sociais e os questionamentos são mantidos.

As dúvidas instauradas estão, de um lado, em suposto abandono da legislação trabalhista pelos fundamentos que negam a existência de vínculo de emprego pois prevaleceria a autonomia da vontade do prestador de serviços ao assumir o trabalho e, de outro lado, que este vazio de proteção social pelo Estado poderia levar à negação do trabalho decente. Em resumo, parece existir um descompasso que reclamaria alguma providência que pudesse fixar de modo definitivo a relação jurídica em padrões adequados de equilíbrio jurídico ao mesmo tempo em que se estendam direitos trabalhistas ou sociais de tal modo que possa

Paulo Sérgio João
Professor da PUC-SP, advogado e titular da Cadeira 71 da ABDT (Academia Brasileira de Direito do Trabalho).

atingir o mínimo necessário para o reconhecimento do trabalho decente no âmbito dos serviços prestados.

Então, vamos refletir sobre os três aspectos que atualmente circundam o problema: o enquadramento jurídico, os direitos que decorreriam dessa relação jurídica e a extensão de direitos sociais para reconhecimento do trabalho decente.

Quanto ao enquadramento jurídico, as discussões binárias já se esgotaram, mas ainda subsiste no STF o Tema 1291 em que haverá manifestação jurídica dos Ministros de plantão da mais alta corte brasileira. Aliás, o ministro Fachin, encarregado do relatório, adiou o julgamento a pretexto de que a OIT teria aprovado a Convenção n. 193 sobre Trabalho Decente na Economia de Plataformas, merecendo assim, talvez, adequação ao julgamento ou nas razões de decidir.

Desde outubro de 2025, o STF já colheu o relatório e as sustentações orais no citado Tema 1291 (Recurso Extraordinário 1.446.336, ao qual foi apensado a Reclamação 64.018, movida pela Rappi), que discute exatamente se a subordinação exercida por meio de sistemas tecnológicos equivale à subordinação jurídica clássica para fins de reconhecimento de vínculo empregatício [1]. O julgamento, contudo, tem sido sucessivamente adiado e a mais recente, de 27 de agosto, foi em razão da aprovação da Convenção nº 193, pela OIT.

A Procuradoria-Geral da República já se manifestou contra o reconhecimento do vínculo, invocando a própria jurisprudência do STF sobre a constitucionalidade de formas de contratação distintas da relação de emprego — na linha do que a Corte já assentara a propósito da terceirização [2] —, ao passo que a Advocacia-Geral da União sugeriu uma terceira via: um piso de garantias mínimas (remuneração mínima, limite de horas de conexão diária, seguro de vida), sem a conversão automática em vínculo celetista. A indecisão do STF, isoladamente considerada, já é reveladora: mesmo o intérprete de última instância hesita em transpor mecanicamente, à realidade das plataformas digitais, um critério de subordinação construído para outro tempo.

O problema que se constata é que o ponto de partida de boa parte das interpretações judiciais continua sendo o elemento subordinação tal como foi concebido naquele tempo do trabalho executado sob os olhos do patrão, com ampla restrição da liberdade quanto ao tempo dedicado ao trabalho. Agora não é mais assim. Talvez o momento seja de buscar o sentido efetivo do termo subordinação. O engajamento de prestadores de serviços em modelos alternativos à condição de empregado leva em consideração a responsabilidade contratual com liberdade na disponibilidade do tempo e na forma de execução do trabalho.

A liberdade e a autonomia na utilização do próprio tempo, considerado

como inviolável e do qual somente a própria pessoa pode dispor, talvez seja o grande diferencial a se utilizar para definir o que seja a subordinação em sentido estrito para fins de vínculo de emprego.

O problema que se constata é que o ponto de partida de boa parte das interpretações judiciais continua sendo o elemento subordinação tal como foi concebido naquele tempo do trabalho executado sob os olhos do patrão, com ampla restrição da liberdade quanto ao tempo dedicado ao trabalho. Agora não é mais assim. Talvez o momento seja de buscar o sentido efetivo do termo subordinação. O engajamento de prestadores de serviços em modelos alternativos à condição de empregado leva em consideração a responsabilidade contratual com liberdade na disponibilidade do tempo e na forma de execução do trabalho.

A liberdade e a autonomia na utilização do próprio tempo, considerado como inviolável e do qual somente a própria pessoa pode dispor, talvez seja o grande diferencial a se utilizar para definir o que seja a subordinação em sentido estrito para fins de vínculo de emprego.

Claro está que, das decisões e questionamentos mais recentes, o que se observa e o que se pretende fazer é um encaixe dos fatos no modelo da proteção trabalhista tradicional, utilizando-se de elementos aparentemente impróprios para, assim, estender os direitos trabalhistas a situações anômalas. Corre-se o risco de forçar a identificação da subordinação a partir de elementos fáticos diversos e, com isso, chegar a uma caricatura, totalmente distorcida e não condizente com o momento em que os fatos são analisados.

DIREITO COMPARADO NÃO CONFIRMA TESE DO ENCAIXE AUTOMÁTICO

Ao contrário: os ordenamentos que já enfrentaram o problema têm caminhado, com nuances próprias, para modelos de terceira via, que reconhecem a especificidade do trabalho em plataformas sem replicar mecanicamente a relação de emprego clássica.

A União Europeia aprovou, em outubro de 2024, a Diretiva (UE) 2024/2831, relativa à melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas digitais [3]. A diretiva institui presunção legal ilidível de vínculo empregatício sempre que a plataforma exerça controle e direção sobre a execução do trabalho — com o ônus de afastar essa presunção recaindo sobre a própria plataforma —, mas seu núcleo mais original está na disciplina da gestão algorítmica: veda-se o tratamento de dados sensíveis sobre o estado emocional do trabalhador, exige-se transparência sobre

os sistemas automatizados de monitoramento e de tomada de decisão, e impõe-se supervisão humana efetiva, com pessoal habilitado a rever decisões automatizadas que afetem significativamente o prestador. Os Estados-membros têm até 2 de dezembro de 2026 para transpor a diretiva, prazo que a maioria ainda não cumpriu [4].

Portugal antecipou-se ao calendário europeu ao introduzir, no Código do Trabalho, o artigo 12.º-A, que estabelece presunção — também ilidível — de contrato de trabalho para quem presta atividade a plataformas digitais, resguardando um núcleo de direitos (acidente de trabalho, cessação do contrato, proibição de despedimento sem justa causa, retribuição mínima, férias, limites de duração do trabalho, igualdade e não discriminação) ainda quando subsistam dúvidas sobre a qualificação da relação em sua integralidade [5].

Na Espanha, o Real Decreto-ley 9/2021 — a chamada “Ley Rider” — instituiu presunção de laboralidade específica para os repartidores de plataformas de entrega, além do dever de informar os representantes dos trabalhadores sobre os parâmetros do algoritmo de gestão. O Tribunal Supremo espanhol confirmou a natureza empregatícia dessa prestação, e a jurisprudência trabalhista avançou ao ponto de, em 2024, um juízo de Barcelona reconhecer cerca de 3.500 entregadores da Glovo como falsos autônomos — decisão que, associada à pressão regulatória, levou a própria empresa a anunciar, em dezembro daquele ano, a conversão de seus repartidores ao regime de emprego [6].

O Reino Unido seguiu outro caminho, mais próximo da tese aqui sustentada: em *Uber BV v. Aslam* (2021), a Suprema Corte britânica não equiparou os motoristas a empregados, mas reconheceu-lhes a categoria intermediária de worker, com direito a salário mínimo e a férias remuneradas, fundada no controle de fato exercido pela plataforma na fixação unilateral das tarifas, padronização contratual, gestão via avaliações, ainda que o motorista mantivesse liberdade formal quanto aos horários de conexão [7]. É uma solução que reconhece gradação, e não apenas o “tudo ou nada” do binômio empregado/autônomo.

O Chile, pela Lei nº 21.431, de 2022, adotou modelo dual [8]: o trabalhador de plataforma pode ser qualificado como dependente — com vínculo laboral pleno, se presente a subordinação e a dependência na configuração concreta da relação — ou como independente, hipótese em que subsistem apenas proteções mínimas, como o seguro contra acidentes. A qualificação, assim, decorre das circunstâncias fáticas de cada vínculo, e não de uma presunção rígida aplicável indistintamente a toda a categoria.

Em nível de direito internacional do trabalho, a Convenção nº 193 da OIT, aprovada na 113ª Conferência Internacional do Trabalho, está em vias de ser ratificada

pelo Congresso Nacional e depois passará pela edição de decreto para promulgar o texto da convenção. Trata-se a primeira norma a cuidar de regras para trabalhadores de plataformas digitais dirigidas à garantia do trabalho decente.

A ministra do TST Delaíde Miranda Arantes, que esteve presente nas discussões, concedeu entrevista publicada no site do TST, na data de 31/08, observa, para frustração de muitos que “a Convenção 193 não impõe um enquadramento único dos trabalhadores de plataformas digitais nem os transforma automaticamente em empregados”.

De fato, a Convenção nº 193 pode ter frustrado a expectativa de muitos que desejavam a afirmação da OIT pelo reconhecimento de vínculo de emprego. Entretanto, o conteúdo da norma de direito internacional caminhou para o reconhecimento de trabalho decente por meio de extensão de direitos aos trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas no sentido de garantir direitos fundamentais e a promoção do trabalho decente.

Portanto, embora a convenção se refira a outros aspectos da relação de trabalho e forma de proteção, revelou-se que a OIT amplia seu campo de atuação para amparar, com fundamento no trabalho decente, outras modelos de relação de trabalho e não apenas a relação de emprego.

De tudo que se viu, acentua-se a preocupação maior com um sistema que possa expandir direitos sociais ao trabalho plataformizado, não necessariamente com vínculo de emprego mas com garantias mínima de direitos sociais.

O panorama comparado, de outro lado, converge para um ponto: nenhum desses ordenamentos resolveu o problema replicando, sem adaptação, o conceito clássico de subordinação. Uns optaram por presunções ilidíveis (União Europeia, Portugal, Espanha); outro, por uma categoria intermediária de proteção parcial (Reino Unido); outro ainda, por um modelo dual que respeita a variedade fática das relações (Chile). O traço comum é o reconhecimento de que o trabalho em plataformas é uma realidade nova, que reclama instrumentos novos — e não o mero transplante do figurino construído para a fábrica do século 20.

É esse, também, o ponto em que convergem a indecisão do STF, o impasse do Congresso e a experiência internacional: todos, cada qual a seu modo, reconhecem que o trabalho por meio de aplicativo pode ser parecido com o vínculo de emprego, mas não é o mesmo. É novo e não se compara com o antigo. A tarefa que se impõe ao intérprete brasileiro — e à própria legislação em gestação — não é encaixar o fato novo na moldura antiga, mas construir, com rigor e sem açodamento, um estatuto proporcional à real autonomia de quem vive do próprio tempo.

[1] STF, Tema 1291 de repercussão geral, RE 1.446.336, rel. min. Edson Fachin, ao qual se apensou a Rcl 64.018 (Rappi): aqui. Sobre a conclusão das sustentações orais, “STF conclui sustentações em análise sobre vínculo com aplicativos”, *ConJur*, 2/10/2025.

[2] *Idem* nota 6. Sobre o precedente do STF em matéria de terceirização invocado pela PGR, Tema 725 de repercussão geral (RE 958.252) e ADPF 324.

[3] Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas digitais.

[4] “EU Platform Work Directive: 2 December 2026 transposition deadline, only Italy with a draft”, *Remote Work Europe News*.

[5] MOREIRA, Teresa Coelho. “Portugal: o novo artigo 12.º-A e a presunção de laboralidade do trabalho nas plataformas digitais”, *DMT em Debate*.

[6] “Sentencia histórica en Barcelona contra Glovo: 3.500 riders eran falsos autónomos”, *Genbeta*: aqui; “Drivers for Spanish food delivery app Glovo will become full-time employees”, *MarketBeat*, 2/12/2024.

[7] *Uber BV and others v Aslam and others* [2021] UKSC 5.

[8] Ley N° 21.431 (Chile, 2022), que regula a los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales de servicios y modifica el Código del Trabajo.

Publicado originalmente no Consultor Jurídico, 14 set. 2026.