

Principais pontos para a regulação do trabalho em aplicativo no Brasil¹

12 de janeiro de 2026

A expansão das plataformas digitais, em um contexto global de precarização do trabalho, consolidou a chamada uberização como forma em expansão da organização da força de trabalho, marcada pela negação de direitos e pela ampliação da vulnerabilidade dos trabalhadores e trabalhadoras. Sob o discurso da flexibilidade e da autonomia, empresas de aplicativos exercem controle algorítmico rigoroso, definindo regras, remunerações e sanções que configuram subordinação sem reconhecimento de vínculo empregatício. Esse modelo transfere riscos e custos da reprodução social para a classe trabalhadora, concentra renda e externaliza impactos sociais e previdenciários para o Estado e a sociedade sem a contraparte da empresa.

Após um período de intensos debates sobre a regulação necessária, fortalecido pela criação do GT Tripartite no âmbito do MTE, pelo Decreto 11.513/2023, com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades desse setor e pelo debate que ocorreu no Congresso Nacional com a apresentação do PLP 12/2024, que propunha regulamentar o trabalho para as atividades de transporte de passageiros via aplicativos, o movimento sindical brasileiro acumulou legitimidade e propostas sobre o tema, mesmo enfrentando uma extrema direita organizada para criminalizar o movimento sindical e a legitimidade das representações sindicais dos trabalhadores e trabalhadoras do setor.

A seguir, apresentamos os principais pontos relacionados à regulação desse tema, elaborados pelas centrais sindicais e pelas representações sindicais de trabalhadores e trabalhadoras dessa categoria:

1) Direitos sindicais e trabalhistas garantidos conforme previsto nos artigos 7º, 8º e 9º da Constituição Federal de 1988 para todos os trabalhadores urbanos e rurais e dos demais dispositivos regulatórios, particularmente, os previstos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), cabendo aos sindicatos laborais ter acesso às informações sobre o algoritmo no que diz respeito às relações de trabalho.

2) Negociação coletiva como caminho mais adequado para a regulação dos desdobramentos do que já existe em lei para o trabalho em empresas-plataforma, em níveis nacional, estadual e regional.

3) Alinhar a elaboração da regulação nacional com as diretrizes propostas na 113ª Conferencia Internacional da OIT para elaboração da Convenção e Recomendação sobre trabalho decente em plataformas digitais, que destaca que independente da relação de trabalho/emprego, deve garantir a todos os trabalhadores e trabalhadoras remuneração justa, proteção social, saúde e segurança, liberdade sindical e negociação coletiva.

4) Estabelecimento de contrato de trabalho que assegure todos os direitos trabalhistas, previdenciários (auxílio doença, salário maternidade, aposentadoria, etc) e sindicais.

5) Remuneração mínima, com regras que garantam valor mínimo por corrida/serviço, paradas extras, taxas para cancelamentos realizados pelos usuários dos serviços e sua atualização anual realizada por meio de negociação coletiva. Garantir reembolso de despesas com veículos.

¹ Documento entregue ao Ministro da Secretaria Geral da Presidência, em reunião no dia 12/01/2026.

6) **Jornada de trabalho** compreendida como todo o tempo à disposição da empresa-plataforma, desde o momento do login até o logout na plataforma, independentemente da realização ou não de serviço, com direito ao DSR (Descanso Semanal Remunerado), sendo limitada há oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, com direito a hora extra caso ultrapasse esse horário, conforme Constituição Federal de 88

7) **Transparência** nos critérios relacionados à remuneração, meios de pagamento, fila de ordem de serviço e etc., garantindo-se que a alteração de qualquer tema relacionado só se dê por negociação coletiva, bem como garantindo que os códigos e os algoritmos sejam regularmente submetidos à auditoria de órgãos especializados do Poder Público.

8) **Saúde e segurança:** condições garantidas conforme a atividade efetivamente realizada, seguindo as regulamentações já existentes pertinentes a cada atividade e respectivos acordos e convenções coletivas.

9) **Exercício e processo de trabalho:** as condições de trabalho devem seguir as definições previstas na CLT, demais regulamentações existentes e regras específicas devem ser definidas em negociação coletiva com as empresas. Além disso, deve-se criar um cadastro único dos trabalhadores e trabalhadoras que executam atividades nas plataformas para que o setor público e os sindicatos possam acompanhar as necessidades do setor e realizar as ações de fiscalização pertinentes.

10) **Regulação tributária, trabalhista e de saúde e segurança** conforme a atividade de transporte. Não se trata de empresas de tecnologia, mas de uma empresa que faz uso de uma tecnologia específica para organizar o seu negócio.

11) **Cumprimento da legislação vigente** (Lei Federal 12.009/09; Lei 12.009/09; Lei Federal 12.436/11; Lei Federal 12.997/14).

a) **Propostas de alterações no Projeto de Lei Complementar 152/2025**

1. O PLP prevê a negociação coletiva e sindical, esse ponto é fundamental para manter no projeto.
2. Retirar a blindagem às empresas relacionada à relação de emprego: suprimir a declaração legal de não-vínculo ou, ao menos, não impedir o reconhecimento de emprego quando estiver presentes os requisitos fático-jurídicos (CLT).
3. Reduzir os tetos das taxas cobradas pelas empresas para no máximo 20% por serviço; e no máximo 10% na modalidade híbrida, além da proibição do repasse de promoções e descontos estipulados pelas empresas e descontados da remuneração do trabalhador. É relevante também reforçar a fiscalização e a sanção específica para esses casos.
4. Previdência que proteja: subir base/alíquota efetiva ou garantir complementação automática para motoristas e entregadores, incluindo tempo de espera; fixar diárias mínimas no seguro e capital maior ou igual R\$ 200 mil.
5. Jornada segura: garantir jornada de trabalho conforme previsto na constituição, com possibilidade de autonomia dos trabalhadores e trabalhadoras para definir horários de trabalho; instituir limite semanal, intervalos e política de pausas; vedar metas algorítmicas que induzem risco.
6. Desbloqueio justo: vedar a suspensão cautelar, desde que não haja risco imediato, e prever indenização por bloqueio improcedente. Garantir também duplo grau de revisão humana.

7. Destacar na legislação a importância da transparência algorítmica individual, coletiva e na fiscalização do sistema. Garantir acesso sindical às métricas.
8. LGPD e antidiscriminação: submeter antecedentes do trabalhador e trabalhadora a critérios objetivos, prazo de expurgo e avaliação de impacto; proibir usos discriminatórios.
9. Incluir o direito ao PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).
10. Garantir o adicional de periculosidade, dada as características das atividades dos trabalhadores e trabalhadoras do transporte.

b) Propostas de políticas públicas

1. Organizar mesa nacional de negociação coletiva com temas definidos, acordos-marco e estimulando o processo de negociação coletiva, de estabelecimento de acordos coletivos e convenções coletivas. Valorizar também a negociação coletiva desse setor também no nível estadual e local.
2. Avançar no estabelecimento dos Pontos de apoio para os trabalhadores e trabalhadoras de aplicativos.
3. Programa de renovação de frota adequado ao perfil de renda dos trabalhadores e trabalhadoras de aplicativos, apresentado pelas centrais sindicais ao governo.
4. Garantir que as empresas se responsabilizem pelas medidas de segurança, conforme indica a Constituição Federal de 1988, como direito de todos os trabalhadores urbanos e rurais, independente do tipo de vínculo e relação de trabalho (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança) e as demais legislações pertinentes.