

Novas formas de trabalho na sociedade contemporânea: desafios jurídicos e sociais

Joze Palani Guarez, Direito, Faculdade União de Campo Mourão e Universidade Estadual do Paraná, Brasil, joze.palani@hotmail.com

Rogério Silveira Tonet, Universidade Estadual do Paraná, Brasil,
rogerio.tonet@unespar.edu.br

INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias da informação e comunicação tem provocado profundas transformações na organização social contemporânea, especialmente no mundo do trabalho. A incorporação de plataformas digitais, aplicativos e sistemas automatizados alterou as formas tradicionais de prestação laboral, dando origem a modalidades como o teletrabalho, o trabalho sob demanda e a atuação mediada por plataformas digitais. Essas mudanças se intensificaram com a Reforma Trabalhista de 2017 e, posteriormente, com a pandemia da COVID-19, que impulsionou a adoção de soluções digitais em larga escala.

Nesse contexto, observa-se a consolidação de novas dinâmicas laborais marcadas pela flexibilização, descentralização e individualização das relações de trabalho. O crescimento do trabalho mediado por aplicativos evidencia esse cenário, no qual trabalhadores passam a atuar sob a lógica da autonomia formal, sem o reconhecimento de vínculo empregatício. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística indicam que o número de trabalhadores por aplicativos cresceu significativamente nos últimos anos, revelando uma transformação estrutural no mercado de trabalho brasileiro (IBGE, 2024).

A delimitação do presente estudo recai sobre a análise das novas formas de trabalho na sociedade contemporânea, com ênfase na plataformização e seus efeitos sobre a proteção social e as relações laborais. A relevância da pesquisa justifica-se pela crescente expansão desse modelo de trabalho, que impacta diretamente milhões de trabalhadores, além de desafiar as categorias jurídicas tradicionais e os mecanismos de proteção existentes. Do ponto de vista acadêmico, o estudo contribui para o aprofundamento do debate interdisciplinar entre Direito e Sociologia, no âmbito profissional, fornece subsídios para a reflexão sobre a necessidade de atualização normativa frente às transformações tecnológicas.

O objetivo geral consiste em analisar as implicações sociais e jurídicas decorrentes das novas formas de trabalho, especialmente aquelas mediadas por plataformas digitais. Como objetivos específicos, busca-se identificar as características dessas modalidades, examinar seus impactos sobre a proteção social dos trabalhadores e discutir os desafios impostos ao Direito do Trabalho diante dessas transformações.

MÉTODO

A pesquisa caracteriza-se como interdisciplinar, articulando contribuições das áreas do Direito e da Sociologia, com o intuito de compreender a complexidade das novas relações de trabalho.

No que se refere aos procedimentos técnicos, a investigação baseia-se em pesquisa bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica foi realizada a partir da análise de livros, artigos científicos, dissertações e relatórios que abordam o trabalho em plataformas digitais, a precarização laboral e as transformações no capitalismo contemporâneo. Já a análise documental envolveu o exame da legislação trabalhista, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho, alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, além de decisões dos Tribunais.

REVISÃO DE LITERATURA

As novas formas de trabalho na sociedade contemporânea estão diretamente relacionadas às transformações estruturais do capitalismo, especialmente no contexto da chamada Quarta Revolução Industrial. O avanço tecnológico possibilitou o surgimento de modelos laborais baseados em plataformas digitais, nos quais empresas atuam como intermediadoras entre prestadores de serviço e consumidores.

Esse fenômeno, frequentemente denominado “uberização”, caracteriza-se pela prestação de serviços sob demanda, mediada por aplicativos, e pela aparente autonomia do trabalhador (Oitaven, 2018). No entanto, estudos apontam que essa autonomia é, em grande medida, limitada, uma vez que as plataformas exercem controle sobre a atividade por meio de algoritmos, avaliações e sistemas de monitoramento (Abílio, 2019).

A literatura destaca que essas novas formas de trabalho contribuem para a precarização das relações laborais, na medida em que os trabalhadores assumem os riscos da atividade, não possuem garantias trabalhistas e são remunerados exclusivamente pela produção (Abílio, 2020). Além disso, a expansão dessas modalidades está associada à flexibilização promovida pela legislação trabalhista, especialmente após a Reforma de 2017, que introduziu novas formas de contratação e reduziu a intervenção estatal nas relações de trabalho (Passos e Lupatini, 2020).

Do ponto de vista da proteção jurídica, a doutrina trabalhista brasileira tem se debruçado sobre os limites e as possibilidades de extensão das normas protetivas aos trabalhadores de plataformas. Maurício Godinho Delgado (2019, p. 298) sustenta que o Direito do Trabalho foi construído historicamente como instrumento de compensação da desigualdade estrutural entre capital e trabalho, de modo que a interpretação de suas normas deve ser orientada pelo princípio da proteção, ainda que diante de novas formas de organização laboral. Nessa perspectiva, Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 47) observa que a Reforma Trabalhista de 2017, ao introduzir figuras como o trabalho autônomo exclusivo e o contrato de trabalho intermitente, criou zonas de incerteza que favorecem a evasão do vínculo empregatício, em detrimento da proteção dos trabalhadores. Por sua vez, Jorge

Luiz Souto Maior; Severo (2017, p. 156) adverte que a flexibilização legislativa, desacompanhada de mecanismos compensatórios de proteção social, tende a agravar as desigualdades estruturais do mercado de trabalho brasileiro, especialmente para as camadas mais vulneráveis da força de trabalho.

No âmbito jurídico, um dos principais desafios consiste na caracterização do vínculo empregatício. A relação de emprego, nos termos do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), define o empregado como toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Desse dispositivo, a doutrina trabalhista extrai os requisitos clássicos do vínculo empregatício: pessoalidade, onerosidade, habitualidade (não eventualidade) e subordinação jurídica. No entanto, no trabalho em plataformas, a ausência de subordinação direta tem sido utilizada como fundamento para afastar o reconhecimento do vínculo empregatício, conforme decisões do Tribunal Superior do Trabalho.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 316), esclarece que a subordinação jurídica consiste na situação pela qual o trabalhador acolhe o poder diretivo, regulamentar e disciplinar do empregador no tocante à prestação dos serviços. Trata-se, portanto, de um elemento relacional e dinâmico, que não se reduz à presença física do empregador ou à vigilância direta, podendo manifestar-se por meios telemáticos e algorítmicos. Nesse sentido, Arnaldo Sussekund et al. (2005, p. 242) já advertiam que a subordinação deve ser compreendida em sentido amplo, abarcando toda forma de direção ou fiscalização que o empregador exerça sobre a atividade do trabalhador, independentemente do meio utilizado. A aplicação desses critérios ao trabalho em plataformas digitais revela que, em muitos casos, os elementos do art. 3º da CLT encontram-se presentes, ainda que de forma mediada por sistemas tecnológicos.

Assim, a temática permanece em debate e ainda não há uma consolidação uniforme de entendimento. Em determinados casos, verifica-se o entendimento de que estão presentes elementos caracterizadores da relação de emprego, especialmente diante do controle exercido pelas plataformas, em outros, prevalece a interpretação de que a autonomia do trabalhador afasta a subordinação jurídica, elemento essencial para a configuração do vínculo nos moldes tradicionais da legislação trabalhista.

A fim de evidenciar o atual estágio de debate no âmbito do Poder Judiciário, apresentam-se, a seguir, decisões selecionadas do Anuário da Justiça do Trabalho 2025, as quais refletem a ausência de uniformidade jurisprudencial no tratamento das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, especialmente no que se refere ao reconhecimento do vínculo empregatício.

Em julgados de dezembro de 2023, a 1ª Turma do STF, em composição específica, cassou decisão do TRT-3/MG que havia reconhecido vínculo trabalhista de um motorista com a Cabify, sob o fundamento de que a decisão contrariou o entendimento do STF sobre terceirização da atividade-fim. O Ministro Relator Alexandre de Moraes registrou que a relação entre plataformas digitais e motoristas ou entregadores não configura vínculo empregatício automático, desde que respeitada a autonomia do trabalhador. Importa destacar, contudo, que referido entendimento foi firmado em sede de reclamação constitucional, sem caráter vinculante erga

omnes, e que o próprio colegiado reconheceu que cada situação concreta deve ser individualmente apreciada, não se tratando, portanto, de posição jurisprudencial uniforme ou definitiva. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação n. 60.347, n. 66.182 e n. 67.989. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 1ª Turma, dez. 2023. *apud* ANUÁRIO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2025, p. 28).

Em sentido diverso, a 6ª Turma do TST reconheceu o vínculo de emprego de um motofretista de aplicativo, destacando que a subordinação pode ocorrer por meios telemáticos. O acórdão registra que o algoritmo da plataforma organiza e dirige a prestação de serviços, configurando o poder de comando do empregador, mesmo que o trabalhador tenha flexibilidade de horários e possa recusar entregas. O colegiado ressaltou que é irrelevante, para a configuração da subordinação jurídica, que o trabalho seja controlado pela pessoa física do empregador, uma vez que a CLT prevê expressamente a subordinação verificada por meios telemáticos ou informatizados de controle e supervisão. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 0010943-69.2022.5.03.0043. 6ª Turma, 2022. *apud* ANUÁRIO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2025, p. 28).

Essa divergência jurisprudencial evidencia a inadequação parcial das categorias jurídicas clássicas para lidar com as novas formas de organização do trabalho, reforçando a necessidade de revisão conceitual e de construção de parâmetros interpretativos mais compatíveis com a realidade digital, tanto é, que parte da doutrina sustenta a necessidade de revisão desse conceito, considerando o surgimento de novas formas de subordinação, como a subordinação algorítmica, na qual o controle do trabalho é exercido por meio de sistemas digitais (Carvalho e Menezes, 2024). A subordinação algorítmica, conforme explicam Carvalho e Menezes (2024, p. 28), caracteriza-se pela submissão do trabalhador a um sistema de gestão automatizado que orienta, avalia e pune o desempenho por meio de métricas digitais, sem a intermediação direta de um superior hierárquico humano.

Nesse contexto, também se destaca a noção de parassubordinação, que busca compreender relações intermediárias entre o trabalho autônomo e o subordinado, ampliando as possibilidades de proteção jurídica. Segundo Delgado (2019, p. 326), a parassubordinação constitui categoria jurídica intermediária, presente em ordenamentos como o italiano, capaz de oferecer proteção trabalhista a trabalhadores que, embora formalmente autônomos, encontram-se em situação de dependência econômica e integração à dinâmica empresarial do tomador de serviços. A incorporação dessas categorias ao debate jurídico brasileiro representa um passo para a atualização do Direito do Trabalho diante das transformações impostas pela economia de plataformas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise das novas formas de trabalho na sociedade contemporânea evidencia um cenário de profundas transformações, no qual a tecnologia desempenha papel

central na reorganização das relações laborais. A expansão do trabalho mediado por plataformas digitais tem promovido maior flexibilidade e ampliado oportunidades de inserção no mercado, mas também tem contribuído para a precarização das condições de trabalho e para a fragilização da proteção social.

Os resultados indicam que o modelo de trabalho baseado em plataformas desafia as categorias tradicionais do Direito do Trabalho, especialmente no que se refere ao conceito de subordinação e ao reconhecimento do vínculo empregatício. A ausência de regulamentação específica agrava a insegurança jurídica e dificulta a efetivação de direitos fundamentais.

Conclui-se que, embora as novas formas de trabalho representem uma inovação no contexto produtivo, é fundamental que sejam acompanhadas por mecanismos regulatórios capazes de assegurar condições dignas de trabalho.

O STF iniciou o julgamento sobre a uberização em outubro de 2025 e o caso, considerado paradigmático para a definição dos contornos jurídicos dessas relações, ainda se encontra pendente de julgamento definitivo, cuja conclusão tende a produzir impactos relevantes tanto na caracterização do vínculo de emprego quanto na delimitação da competência da Justiça do Trabalho para apreciação dessas demandas (Conjur, 2025).

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Relações de trabalho. Transformação tecnológica. Uberização. Plataformas digitais.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Blog da Boitempo, São Paulo, 22 fev. 2019. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2019/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 20 abr. 2026.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 579-597, set./dez. 2020.

ANUÁRIO DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Anuário da Justiça do Trabalho 2025**. São Paulo: Consultor Jurídico, 2025. Disponível em: <https://anuario.conjur.com.br/>. Acesso em: 20 abr. 2026.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 1 maio 1943.

CARVALHO, Augusto César Leite de; MENEZES, Caroline Cavalcante Alves de. A plataformização e a indústria 4.0: uma nova forma de subordinar. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 90, n. 3, p. 21–44, 2024.

CONJUR. Julgamento sobre uberização marcará nova era nas relações laborais. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/>. Acesso em: 20 abr. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024. Agência de Notícias do

IBGE, Rio de Janeiro, 24 jun. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024>. Acesso em: 18 out. 2025.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal *et al.* Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília:

Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 13 out. 2025.

PASSOS, Saionara da Silva; LUPATINI, Márcio. A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil. **Revista Katálisis**, Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 132-142, jan./abr. 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista.

Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 6, n. 9, p. 145-177, out. 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. 2 v.