



Uberização e o reconhecimento de vínculos de emprego

Uberization and the acknowledgment of employment ties

Nathália Araújo Rocha¹

Andrea Araújo Costa ²

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar os impactos da uberização nas relações de trabalho no Brasil, com ênfase na ausência de vínculo empregatício formal entre trabalhadores de plataformas digitais e as empresas que intermediam essas atividades. A partir da pesquisa doutrinária, jurisprudencial e legislativa, examina-se o fenômeno da subordinação algorítmica, em que, apesar da aparência de autonomia, os trabalhadores são submetidos a rígido controle por meio de algoritmos que monitoram, direcionam e penalizam suas condutas, configurando nova forma de subordinação e possível vínculo empregatício. A pesquisa evidencia o cenário de precarização vivenciado por motoristas e entregadores, que atuam desprovidos de direitos trabalhistas e previdenciários, enfrentando insegurança jurídica e exclusão social. São analisadas decisões divergentes das turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), indicando ausência de uniformidade interpretativa e reforçando a urgência de regulação específica. O estudo também apresenta experiências internacionais, como a Ley Rider da Espanha e decisões do Reino Unido, como referência para uma legislação brasileira que concilie flexibilidade contratual com proteção social, reconhecendo a subordinação algorítmica como vínculo jurídico legítimo nas novas formas de trabalho digital.

Palavras-chave: uberização; subordinação algorítmica; vínculo empregatício.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impacts of uberization on labor relations in Brazil, with an emphasis on the absence of formal employment ties between digital platform workers and the companies that intermediate these activities. Based on doctrinal, jurisprudential, and legislative research, the phenomenon of algorithmic subordination is examined, in which—despite the appearance of autonomy—workers are subjected to rigid control through algorithms that monitor, direct, and penalize their behavior, constituting a new form of subordination and a potential employment relationship. The research highlights the precarious conditions faced by drivers and delivery workers, who operate without labor and social security rights, experiencing legal uncertainty and social exclusion. Divergent rulings from the panels of the Superior Labor Court (TST) are analyzed, indicating a lack of interpretative uniformity and reinforcing the urgency for specific regulation. The study also examines international experiences, such as Spain's Ley Rider and UK court decisions, as references for Brazilian legislation that balances contractual flexibility with social protection, recognizing algorithmic subordination as a legitimate legal link in new forms of digital labor.

Keywords: uberization; algorithmic subordination; employment relationship.

¹Graduanda do Curso de Direito, do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos Uniceplac. E-mail: nathalia.rocha2777@gmail.com

²Docente do Curso Direito, do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac. E-mail: andrea.costa@uniceplac.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A consolidação das plataformas digitais no Brasil tem provocado mudanças significativas nas formas tradicionais de organização do trabalho. Impulsionadas pelo avanço tecnológico, essas plataformas introduziram um modelo de prestação de serviços mediado por aplicativos, alheio às diretrizes formais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Embora tenham ampliado o acesso ao trabalho, tais formas inserem os trabalhadores em um contexto de fragilidade jurídica, marcado pela precarização, informalidade e ausência de garantias sociais.

A chamada uberização³ representa essa nova configuração laboral, na qual o trabalhador é gerido por sistemas automatizados que monitoram, atribuem tarefas e definem remuneração. Essa lógica gerencial, ainda que travestida de autonomia, encobre formas de subordinação típicas da relação de emprego. A dependência econômica e a ausência de controle sobre as condições de trabalho tornam esses profissionais vulneráveis, apesar do discurso de liberdade contratual propagado pelas plataformas.

Frente a esse cenário, impõe-se o desafio de reinterpretar o conceito jurídico de subordinação à luz das novas tecnologias. A subordinação algorítmica, operada por inteligência artificial e sistemas automatizados, desloca a figura do empregador físico e insere um novo modelo de comando e controle. Esse fenômeno desafia os parâmetros clássicos da relação empregatícia previstos no artigo 3º da CLT, exigindo uma atualização do ordenamento jurídico para contemplar as transformações digitais do mundo do trabalho.

Este artigo buscou examinar os efeitos da uberização nas relações de trabalho no Brasil, bem como a viabilidade do reconhecimento do vínculo de emprego nas atividades mediadas por plataformas digitais. A análise é fundamentada em doutrina, jurisprudência e experiências internacionais, como a Ley Rider da Espanha e decisões judiciais britânicas, que enfrentam desafios semelhantes.

A relevância do tema decorre do crescimento acelerado da economia de plataformas, que hoje representa meio de subsistência para milhões de brasileiros. A ausência de uma regulamentação específica tem levado à judicialização crescente do tema, revelando a insuficiência das normas vigentes para proteger os trabalhadores dessa nova configuração produtiva. Assim, o estudo pretende contribuir para o debate jurídico e acadêmico sobre a regulação do trabalho digital, considerando que as transformações em curso são estruturais e irreversíveis.

³ Uberização é um termo que se refere ao modelo de negócios popularizado pela Uber, caracterizado pela intermediação digital entre prestadores de serviços e consumidores por meio de plataformas tecnológicas. Esse fenômeno transformou profundamente as relações de trabalho, promovendo a flexibilidade e a descentralização da prestação de serviços, mas também gerando debates sobre precarização e ausência de direitos trabalhistas. A Uber, fundada em 2010 na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos, revolucionou a mobilidade urbana ao oferecer um serviço inicialmente focado em carros de luxo e, posteriormente, expandindo-se globalmente para diferentes modalidades de transporte e entrega, consolidando-se como um dos principais expoentes da economia de plataformas (Uber, 2024).

2 A UBERIZAÇÃO E A RECONFIGURAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O Brasil passou por transformações em sua economia e sociedade, sendo a ascensão das plataformas digitais um reflexo marcante desse processo. Esse avanço foi impulsionado por uma combinação de fatores históricos, mudanças legais e inovações tecnológicas, que moldaram o ambiente digital atual. Embora essas transformações tenham promovido progresso e praticidade, também trouxeram desafios, sobretudo no campo jurídico, que precisa se atualizar continuamente para acompanhar a dinâmica dessa nova realidade.

Um exemplo desse processo é a chegada da Uber ao Brasil, em 2014. Inicialmente, a Uber foi implantada no Rio de Janeiro, às vésperas da Copa do Mundo. Desde então, expandiu-se para mais de 500 cidades brasileiras, abrangendo todas as capitais e centros urbanos. Em 2024, a empresa comemorou dez anos de operação no país, consolidando-se como uma das mais importantes plataformas de mobilidade urbana (Uber, 2024).

Atualmente, mais de 125 milhões de brasileiros já utilizaram o aplicativo da Uber, representando cerca de 80% da população adulta. Além disso, aproximadamente 5 milhões de pessoas geraram renda por meio da plataforma em algum momento. Desde sua chegada ao Brasil, a empresa já intermediou mais de 11 bilhões de viagens (Uber, 2024).

Em termos econômicos, a Uber repassou mais de R\$ 140 bilhões a motoristas e entregadores parceiros. Somente em 2021, a empresa gerou R\$ 36 bilhões em valor para a economia brasileira, o que equivale a 0,4% do PIB. Esses números demonstram o impacto significativo da empresa na geração de renda e no desenvolvimento econômico nacional (Uber, 2024).

A introdução de serviços como o da Uber foi seguido por empresas como iFood⁴, Rappi⁵ e 99⁶. Trazendo o modelo conhecido como uberização, que representa uma ruptura com os modelos tradicionais de relação empregatícia previstos na CLT. Essas plataformas mediam a prestação de serviços entre consumidores e trabalhadores, sem reconhecer qualquer vínculo formal. Ainda que esses trabalhadores sejam classificados como autônomos, na prática, sua autonomia é severamente limitada.

Em março de 2018, a Lei nº 13.640 regulamentou o transporte privado por aplicativos, dando aos municípios e distrito federal a responsabilidade de normatizar a operação desses serviços. Essa legislação foi um marco importante, pois permitiu que cada cidade adaptasse as regras conforme suas necessidades locais. No entanto, a lei não abordou a situação trabalhista dos motoristas, deixando uma lacuna na proteção desses profissionais (Brasil, 2018).

⁴ O iFood é uma empresa brasileira de tecnologia que se destaca como líder no setor de delivery na América Latina. Fundada em 2011, a empresa conecta milhões de consumidores a restaurantes, lojas e entregadores. A empresa começou como um guia de cardápios impressos e evoluiu para a plataforma digital de entregas, recebendo investimentos significativos e expandindo sua atuação no mercado de delivery (Ifood, 2024).

⁵ Fundada na Colômbia, a Rappi expandiu-se rapidamente pela América Latina e está presente no Brasil, oferecendo uma ampla gama de serviços. A plataforma permite que os usuários façam pedidos de restaurantes, comprem em supermercados, adquiram medicamentos em farmácias e até mesmo solicitem entregas de itens específicos por meio de um serviço de "qualquer coisa" (Rappi, 2025).

⁶ A 99 é uma empresa brasileira de mobilidade urbana que conecta passageiros a motoristas e motociclistas por meio de um aplicativo, oferecendo serviços de transporte e conveniência. Fundada no Brasil, a 99 destacou-se ao se tornar a primeira startup nacional a atingir um valor de mercado de US\$ 1 bilhão (99, 2025).

Ademais, diante desse cenário, alguns países, como Espanha e Reino Unido, têm adotado modelos híbridos de regulamentação, garantindo direitos básicos aos trabalhadores de plataformas digitais sem comprometer a flexibilidade do modelo de negócios (União Europeia, 2025). No Brasil, o Projeto de Lei 536/24 propõe uma abordagem semelhante, criando uma nova categoria de trabalhadores para aqueles que atuam em aplicativos digitais, os Motorista Autônomo de Serviços de Mobilidade Urbana, denominado “MASMU”, com o objetivo de equilibrar proteção social e inovação (Portal Câmara dos Deputados, 2024). Segundo o levantamento feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) em 2022, se identificou 1,5 milhão de pessoas trabalhando por meio de aplicativos e plataformas digitais (IBGE, 2022).

O Poder Judiciário já foi acionado para deliberar sobre esse novo cenário. O Tribunal Regional do Trabalho (TRT), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF) têm registrado um aumento significativo de processos envolvendo motoristas e entregadores de aplicativos (TST, 2025). No âmbito legislativo, o Congresso Nacional tem intensificado o debate sobre a regulamentação do trabalho digital, com propostas que visam conciliar inovação tecnológica e proteção aos direitos trabalhistas (Agência Câmara de Notícias, 2024). Em escala global, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) também tem discutido diretrizes para assegurar direitos mínimos a esses profissionais, destacando a necessidade de um modelo que equilibre flexibilidade e segurança (OIT, 2025).

No Brasil, o acesso à proteção trabalhista está, em regra, condicionado ao reconhecimento do vínculo empregatício, o qual garante ao trabalhador os direitos previstos na Constituição Federal, na CLT e em normas complementares. Conforme explica Sérgio Pinto Martins (2024, p.177), a caracterização da relação de emprego exige o preenchimento cumulativo de cinco requisitos essenciais, nos termos do artigo 3º da CLT: continuidade, pessoalidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Esses elementos são indispensáveis para distinguir a figura do empregado de outras formas de prestação de serviços, como o trabalhador autônomo ou o eventual.

O requisito da continuidade revela-se na execução sucessiva e duradoura do contrato de trabalho, diferentemente de contratos pontuais e exauríveis, como a compra e venda. A relação empregatícia caracteriza-se, assim, por uma prestação de serviços que se prolonga no tempo, refletindo um vínculo jurídico de trato sucessivo (Martins, 2024, p.115). A pessoalidade, por sua vez, impõe que os serviços sejam prestados diretamente pelo trabalhador, sem possibilidade de substituição, o que diferencia o empregado do autônomo, que pode delegar tarefas a terceiros (Martins, 2024, p.116).

A onerosidade, terceiro requisito, impõe a existência de contraprestação pecuniária pelos serviços prestados. O contrato de trabalho é, por natureza, oneroso, sendo essa característica refletida na obrigação do empregador de pagar salários como contrapartida ao serviço prestado (Martins, 2024, p.116). Já a subordinação jurídica consiste na sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador, podendo manifestar-se de forma clássica, objetiva ou estrutural, incluindo o controle operacional mesmo sem ordens diretas. Tal requisito assume papel central nas discussões atuais sobre trabalho por plataformas digitais, especialmente diante da chamada subordinação algorítmica (Martins, 2024, p.116).

O último elemento, a alteridade, determina que o risco do empreendimento econômico deve recair sobre o empregador, e não sobre o trabalhador. Assim, o empregado não pode ser responsabilizado por prejuízos da empresa nem arcar com os custos operacionais da atividade, o que reforça sua condição de hipossuficiência frente à organização empresarial (Martins, 2024, p.117).

Dessa forma, o reconhecimento do vínculo de emprego revela-se imprescindível para assegurar ao trabalhador o acesso a direitos fundamentais, tais como férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS, seguro-desemprego e previdência social. Nesse contexto, aplica-se o princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos prevalecem sobre a forma ou a nomenclatura contratual utilizada pelas partes. Conforme ressalta Sérgio Pinto Martins em sua obra de Direito do Trabalho (2024, p.82), mesmo que um trabalhador seja formalmente enquadrado como autônomo, é a análise das condições reais da prestação de serviços que determinará a existência ou não de vínculo empregatício.

A incidência do referido princípio torna-se ainda mais relevante diante da prática recorrente de exigência, por parte do empregador, da assinatura de documentos por trabalhadores que desconhecem seu conteúdo, incluindo declarações de ausência de vínculo ou pedidos de demissão. Em tais hipóteses, admite-se a produção de prova em sentido contrário, desde que capaz de evidenciar a realidade da relação laboral. Privilegia-se, assim, a essência das condições laborais vivenciadas, em detrimento de formalidades contratuais desassociadas da prática (Martins, 2024, p.82).

No contexto das novas formas de trabalho, especialmente aquelas mediadas por plataformas digitais, a aplicação da primazia da realidade exige análise cuidadosa da presença dos elementos configuradores da relação de emprego. Ainda que as empresas promovam a classificação dos prestadores como autônomos, deve-se verificar, sob a ótica fático-jurídica, se estão presentes a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação. A identificação desses elementos é indispensável à efetivação da proteção trabalhista e à promoção de relações laborais justas e equilibradas.

No novo modelo que surgiu com a uberização, a subordinação jurídica deixa de ser hierárquica para se tornar subordinação algorítmica⁷. Isso ocorre porque o controle do trabalho não é exercido por um supervisor humano, mas por algoritmos que direcionam, monitoram e penalizam os trabalhadores. Tal controle automatizado se expressa por meio de metas, avaliações, bloqueios e tarifas dinâmicas.

Nas plataformas de transporte de passageiros, como a Uber, a subordinação algorítmica manifesta-se por meio de diversos mecanismos de controle. A empresa determina unilateralmente os valores das corridas, define os padrões de aceitação de chamadas, estipula os requisitos do veículo e utiliza o sistema de avaliações dos usuários como critério de penalidade e até de desligamento do motorista. Ainda que a empresa alegue que o motorista tenha liberdade para recusar corridas ou definir seus próprios horários, tal autonomia é apenas aparente. A recusa sistemática de chamadas, por exemplo, pode resultar na exclusão do trabalhador da plataforma, revelando um controle funcional indireto e padronizado (Pereira, 2023). Assim, o trabalhador está economicamente vinculado à plataforma e não exerce verdadeira autonomia empresarial, o que afasta a noção de trabalho autônomo e reforça a caracterização da relação de emprego.

Essa discussão não se limita ao Brasil e tem ganhado contornos relevantes no cenário internacional. Na Espanha, por meio do Real Decreto-ley 9/2021, conhecido como Ley Rider, o Estado passou a reconhecer a existência de vínculo empregatício entre os entregadores e as plataformas digitais, mediante presunção legal, além de instituir normas de transparência algorítmica obrigatória. Já no Reino Unido, a Suprema Corte reconheceu, em 2021, que os

⁷ “subordinação algorítmica” é aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos (Fincato; Wunsh, 2020, p. 12).

motoristas da Uber devem ser classificados como *workers* (trabalhadores) e têm direito a salário mínimo, férias e plano de pensão. A decisão foi baseada no controle exercido pela Uber sobre os motoristas, inclusive por meio de algoritmos que definem tarifas, rotas e padrões de desempenho (Obrien, 2021). Por sua vez, o Brasil ainda carece de uma legislação específica que trate da subordinação algorítmica, mantendo-se preso a uma interpretação tradicional da relação de emprego, mesmo diante das evidências de que o modelo algorítmico representa uma nova forma de comando organizacional (Munhoz, 2024, p.15).

A expansão do trabalho por meio de plataformas digitais alterou de forma significativa a estrutura do mercado de trabalho, especialmente no setor de transporte de passageiros. A subordinação algorítmica, que se manifesta pelo controle indireto exercido por sistemas de inteligência artificial e algoritmos, constitui uma forma de comando que precisa ser incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro. A ausência de uma legislação específica sobre o tema favorece a informalidade e impede que milhares de trabalhadores tenham acesso a direitos fundamentais previstos na CLT, como proteção previdenciária, estabilidade financeira e condições dignas de trabalho (Pereira, 2023, p.11).

Conforme dados divulgados por estudo conjunto do IBGE e da Unicamp em 2022, o número de motoristas atuando por meio de aplicativos alcançava a marca de aproximadamente 704 mil trabalhadores. Esse contingente expressivo de profissionais encontra-se desprovido de um regime legal adequado que lhes garanta segurança social e acesso à seguridade pública (IBGE, 2022). A longo prazo, a omissão do Estado em assegurar a esses trabalhadores sua inclusão nos sistemas previdenciários e de proteção social implicará não apenas a desvalorização do trabalho humano, mas também sobrecarga nos cofres públicos, que terão de amparar cidadãos desprotegidos na velhice ou em situações de incapacidade laboral.

A subordinação algorítmica representa uma evolução do conceito clássico de subordinação, adaptado às novas configurações laborais impostas pela tecnologia. Nas relações de trabalho tradicionais, a subordinação hierárquica se manifesta de forma direta e visível, por meio de ordens dadas por superiores hierárquicos que integram a estrutura organizacional da empresa. No entanto, com a consolidação da economia digital, especialmente no contexto da uberização, surge uma forma distinta de comando, em que o controle sobre o trabalhador, seja motorista, seja entregador, é exercido por intermédio de sistemas informatizados que regulam sua atividade, avaliam seu desempenho e impõem sanções sem qualquer mediação humana direta.

No caso específico das plataformas digitais, o algoritmo é quem determina o modo de execução do trabalho. A recusa frequente de corridas, por exemplo, pode acarretar punições como o bloqueio temporário ou até o desligamento do trabalhador da plataforma. Além disso, os critérios de avaliação dos usuários exercem forte pressão sobre o comportamento dos motoristas e entregadores, que precisam manter um padrão elevado de notas para continuarem aptos a operar. Tais mecanismos, embora travestidos de neutralidade tecnológica, reproduzem e até acentuam o controle característico das relações empregatícias, tornando-se instrumentos eficazes de direção empresarial (Munhoz, 2024, p.11-12).

Dessa forma, a subordinação algorítmica rompe com o modelo tradicional de subordinação direta e explícita, substituindo-o por um sistema automatizado que vigia, gerencia e disciplina os trabalhadores com base em dados e metas preestabelecidas. O algoritmo, nesse contexto, torna-se o novo "supervisor", capaz de definir quem trabalha, como trabalha e por quanto tempo, sem espaço para negociação ou contestação individual. Trata-se, portanto, de uma forma de subordinação estruturalmente moderna, mas funcionalmente

semelhante àquela prevista no artigo 3º da CLT, exigindo do Direito do Trabalho uma reinterpretção que esteja em sintonia com os desafios impostos pela tecnologia.

3 JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA E EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS NA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO POR APLICATIVOS

A análise dos julgados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) revela uma tendência predominante de não reconhecimento do vínculo de emprego nas relações entre trabalhadores e plataformas digitais, como Uber, Rappi, iFood e 99. As decisões majoritárias têm se pautado na ideia de autonomia do trabalhador, ressaltando a ausência de subordinação jurídica tradicional, a flexibilidade de horários e a liberdade para se conectar e desconectar da plataforma como fatores que descaracterizariam a relação empregatícia. Nessa circunstância, os tribunais consideram que a prestação de serviços ocorre de forma autônoma e esporádica, sem a presença contínua dos elementos previstos no artigo 3º da CLT.

Essa orientação é reforçada pelas recentes manifestações do Supremo Tribunal Federal (STF), especialmente no Recurso Extraordinário nº 1.446.336, em trâmite sob relatoria do Ministro Edson Fachin, que trata da existência ou não de vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e plataformas. Embora o julgamento de mérito ainda não tenha ocorrido, o STF reconheceu a repercussão geral do tema (Tema 1.291), apontando a necessidade de uniformização da interpretação constitucional sobre os efeitos da inovação tecnológica nas relações de trabalho. A Corte tem sinalizado que o modelo de trabalho mediado por plataformas digitais desafia os conceitos clássicos do Direito do Trabalho, demandando uma análise que considere tanto os princípios constitucionais da valorização do trabalho quanto a liberdade econômica (STF, 2024).

Durante a audiência pública realizada nos dias 9 e 10 de dezembro de 2024, convocada pelo Ministro Edson Fachin, foram ouvidos mais de 50 expositores, incluindo especialistas, pesquisadores e representantes de entidades da sociedade civil. As discussões abordaram a precarização do trabalho em plataformas digitais, com destaque para práticas de controle algorítmico, dependência dos motoristas em relação às plataformas e os impactos dessas tecnologias nas relações de trabalho (STF, 2024).

Francisco Ferreira Jorge Neto, desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, afirmou que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é plenamente adequada para tratar do caso em questão, já que nele estão presentes elementos característicos da relação de trabalho. Ele tratou também da subordinação estrutural⁸ e algorítmica imposta pelas plataformas, que controlam integralmente a atividade dos motoristas, determinam quem pode dirigir e estabelecem as regras de trabalho, além de exercer fiscalização contínua, realizar bloqueios, definir início e término das jornadas (STF, 2024).

⁸ A subordinação estrutural caracteriza-se pela integração do trabalhador na organização produtiva do tomador de serviços, indo além da tradicional relação de comando direto. Nessa modalidade, o vínculo subordinativo decorre da adoção involuntária da estrutura operacional, métodos de trabalho e lógica organizacional do contratante, mesmo na ausência de ordens expressas. Tal forma de subordinação revela-se especialmente relevante nas relações de trabalho contemporâneas, onde o controle se exerce por mecanismos indiretos, como algoritmos, sistemas de metas e padrões operacionais predeterminados, que moldam a atuação do trabalhador de forma estrutural. (Delgado, 2018, p.352).

Por outro lado, representantes das plataformas, como Caroline Perônio Arioli, da Uber do Brasil Tecnologia LTDA, defenderam que os motoristas têm liberdade para escolher quando e onde trabalhar, o que não se alinha às obrigações de vínculo empregatício previstas na CLT. Ela acrescentou que a Uber propõe o aperfeiçoamento da regulação para priorizar a proteção previdenciária e social dos motoristas, sem comprometer a livre iniciativa ou a flexibilidade do modelo de negócio (STF, 2024).

Adriana Marcolino, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), destacou que trabalhadores de plataformas digitais enfrentam jornadas semanais mais longas e contribuem menos com previdência social, em comparação aos empregados do setor privado tradicional. Ela falou ainda da alta dependência dos motoristas em relação aos aplicativos e ressaltou que a precarização nesse setor é mais intensa do que no mercado geral, observando que os algoritmos induzem a longos períodos de conexão para assegurar renda mínima (STF, 2024).

Gabriela Neves Delgado, da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB), defendeu que a plataforma digital é prestadora direta da atividade de transporte e não uma intermediadora de serviços. Ela também destacou que essas empresas têm responsabilidade em cumprir deveres legais mínimos, como obrigações previdenciárias, tributárias e de transparência (STF, 2024).

Ricardo Colturato Festi, da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), afirmou que as plataformas digitais exploram lacunas na legislação, às vezes ultrapassando os limites legais, o que contribui para a precarização do trabalho. Ele ressaltou que essas empresas promovem a individualização extrema das atividades laborais, minando a solidariedade entre os trabalhadores, e que transferem os custos do trabalho para os motoristas, impondo jornadas exaustivas sem descanso. Observou também que o trabalho nessas plataformas não configura uma real autonomia, mas sim uma forma de reprodução da informalidade (STF, 2024).

José Dari Krein, da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR), apresentou dados do IBGE para demonstrar que motoristas de aplicativos trabalham, em média, 28 horas a mais por mês do que motoristas de outras empresas ou autônomos. Ele disse ainda que regulamentar e estabelecer vínculo de trabalho não compromete o modelo de negócios das empresas e que a redução de direitos não impulsiona a economia (STF, 2024).

Roseli Aparecida Figaro, da Universidade de São Paulo (USP), destacou que, além de explorar os trabalhadores, as plataformas digitais coletam dados das cidades e dos usuários, usando-os como ativos para valorizar o mercado. Ela acrescentou que essas empresas recorrem à Constituição para reivindicar segurança jurídica e benefícios, mas não para assegurar direitos aos trabalhadores (STF, 2024).

Murilo Van der Laan, da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), explicou que a jurisprudência europeia tem desempenhado um papel crucial na regulamentação mais abrangente desse tipo de trabalho, o que resultou na diretiva que orienta a melhoria das condições trabalhistas em plataformas digitais. Ele tratou também da falta de transparência algorítmica e enfatizou a necessidade de investigar como as plataformas controlam seus trabalhadores (STF, 2024).

Ricardo Colares, da Universidade de Fortaleza (UNIFOR), apresentou conclusões de uma pesquisa realizada pela instituição nos últimos quatro anos sobre a proteção social dos trabalhadores de plataformas digitais no Brasil. Conforme o estudo, a relação de emprego pode ser reconhecida em todas as etapas das atividades do trabalhador. Ele destacou que o

risco do negócio da Uber é transferido de forma injusta para o trabalhador, que arca com custos como combustível e manutenção, enquanto a empresa controla corridas, índices de satisfação e pode descredenciar motoristas a qualquer momento (STF, 2024).

Cássio Luís Casagrande, da Universidade Federal Fluminense (UFF), defendeu que o Supremo deve avaliar se o reconhecimento do vínculo trabalhista nas plataformas digitais está em conformidade com os artigos 6º, 7º e 8º da Constituição, que garantem direitos sociais aos trabalhadores. Ele observou ainda que, na Europa, o vínculo empregatício dos motoristas de aplicativos foi reconhecido com base na legislação ordinária (STF, 2024).

Dessa forma, conforme evidenciado nas exposições apresentadas durante a audiência pública, observa-se uma ampla variedade de argumentos favoráveis ao reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais. As manifestações destacaram elementos como a subordinação algorítmica, a dependência econômica e a ausência de autonomia real, fundamentos compatíveis com os requisitos previstos no artigo 3º da CLT. Contudo, também se verifica, a partir da análise de diversos julgados envolvendo empresas como a Uber, que parte do Judiciário tem adotado posicionamentos contrários ao reconhecimento do vínculo, reforçando a controvérsia que permeia o tema.

O julgado do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no processo n.º TST-Ag-RR-101106-56.2022.5.01.0074, representa um marco relevante na construção jurisprudencial acerca do reconhecimento do vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e empresas de plataforma digital. A decisão da 2ª Turma manteve o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1), que reconheceu a existência da relação empregatícia entre um motorista e a Uber do Brasil Tecnologia LTDA, com base na presença dos requisitos fático jurídicos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 2025).

A fundamentação da Corte enfatiza a necessidade de reinterpretação dos requisitos da relação de emprego à luz dos novos arranjos produtivos, especialmente diante do modelo de gestão adotado pelas plataformas digitais, que exercem controle direto sobre o trabalhador por meio de algoritmos. Tal gestão é caracterizada pela chamada “subordinação algorítmica”, na qual a direção do trabalho não se dá por ordens humanas explícitas, mas sim pela lógica operacional do sistema digital, que direciona, monitora, avalia e penaliza os motoristas com base em critérios automatizados (Brasil, 2025).

Além disso, o voto destaca a importância da aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma, reiterando que a existência formal de um contrato de prestação de serviços não pode se sobrepor à constatação, nos autos, de subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade. A análise da prova oral evidenciou que o motorista estava estruturalmente integrado à lógica empresarial da Uber, sendo economicamente dependente da plataforma e sujeito às suas diretrizes operacionais, o que caracteriza a subordinação nos moldes defendidos por juristas como Maurício Godinho Delgado (Brasil, 2025).

Em contraponto, o acórdão proferido pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no processo n.º TST-RR-10749-79.2023.5.03.0093 também representa um precedente no cenário jurisprudencial atual sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre entregadores de aplicativo e plataformas digitais, especificamente a empresa iFood. Inicialmente, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região havia reconhecido o vínculo de emprego entre o reclamante e a plataforma, baseando-se em elementos que indicavam subordinação algorítmica e integração do trabalhador à lógica organizacional da empresa (Brasil, 2025).

A decisão regional considerou que o controle do trabalhador se dava por meio de algoritmos, com avaliações constantes e punições aplicadas indiretamente, como bloqueios ou restrições de chamadas, sobretudo nos horários de maior demanda. Também se evidenciou que o entregador não podia escolher livremente os serviços prestados, sendo direcionado pelo sistema da plataforma, o que demonstraria ingerência e poder diretivo por parte da empresa, mesmo sem ordens humanas diretas. Esses elementos foram interpretados como suficientes para caracterizar a subordinação nos moldes modernos, além da onerosidade, pessoalidade e não eventualidade, confirmando todos os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT (Brasil, 2025).

Contudo, ao julgar o Recurso de Revista da empresa, o TST reformou integralmente a decisão regional. A Corte Superior entendeu que, embora se reconheça a relevância jurídica e a atualidade do tema, motivo pelo qual se admitiu a transcendência jurídica, não havia nos autos elementos suficientes para a configuração da subordinação jurídica tradicional. O TST destacou que a liberdade para o trabalhador decidir quando se conectar, a possibilidade de uso simultâneo de outras plataformas e a ausência de jornada fixa reforçavam o caráter autônomo da relação. A decisão também se apoiou nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência (arts. 1º, IV e 170, IV, da CRFB), para afirmar que contratos entre plataformas e trabalhadores devem ser analisados à luz das novas modalidades contratuais emergentes da era digital (Brasil, 2025).

O julgado reafirma a dificuldade do Judiciário em adaptar os conceitos clássicos do Direito do Trabalho à nova realidade do trabalho mediado por tecnologia. Apesar do reconhecimento da subordinação algorítmica em algumas instâncias inferiores, o TST manteve uma visão restritiva sobre o tema, exigindo elementos de subordinação direta para a configuração do vínculo de emprego. A decisão também menciona jurisprudência nacional e internacional que reforça a pluralidade de formas contratuais admitidas no sistema jurídico, e destaca precedentes do STF, como as decisões na ADPF 324, ADC 48 e RE 958.252, que legitimam modelos contratuais distintos da tradicional relação de emprego (Brasil, 2025).

Dessa forma, evidencia-se uma relevante contradição jurisprudencial no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), com decisões proferidas por turmas diferentes, em um intervalo de apenas oito dias, tratando de temas idênticos relacionados ao vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais. Em uma das decisões, a Corte reconheceu o vínculo com fundamento na subordinação algorítmica, destacando que o controle da atividade laboral se dava por meio de avaliações constantes, punições indiretas, como bloqueios e restrições de chamadas, especialmente em períodos de alta demanda. Além disso, identificou-se que o entregador não possuía liberdade real para escolher as entregas, uma vez que o direcionamento das atividades era inteiramente mediado pelo sistema da plataforma, configurando ingerência empresarial.

Por outro lado, a segunda decisão analisada seguiu entendimento oposto. Apesar de a instância regional haver reconhecido o vínculo empregatício com base em elementos semelhantes, o TST reformou a decisão, negando a existência de subordinação jurídica nos moldes tradicionais exigidos pela legislação vigente. Para a turma julgadora, a liberdade para se conectar à plataforma, a ausência de jornada fixa e a possibilidade de atuação simultânea em outras empresas seriam indícios suficientes para afastar o vínculo. A divergência entre os julgados revela a falta de uniformidade interpretativa no tratamento jurídico do trabalho por aplicativos, o que reforça a urgência da manifestação definitiva do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a matéria.

Ainda, além da divergência quanto ao mérito da existência ou não do vínculo, observa-se também a ocorrência de conflitos de competência entre a Justiça do Trabalho e a Justiça

Comum. Tais controvérsias demonstram a dificuldade dos tribunais em enquadrar juridicamente essas novas formas de trabalho, que desafiam os critérios clássicos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

No julgamento do Conflito de Competência nº 164.544-MG, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) enfrentou a discussão sobre a natureza da relação entre um motorista de aplicativo e a empresa Uber. O motorista havia ajuizado ação com pedidos de reativação da conta e indenização por danos morais e materiais, inicialmente na Justiça do Trabalho. Contudo, o STJ entendeu que não estavam presentes os elementos tradicionais da relação de emprego e, portanto, declarou competente a Justiça Comum, por se tratar de relação de natureza cível (Brasil, 2019).

A Corte fundamentou sua decisão na autonomia contratual existente entre as partes e na flexibilidade característica da atividade, que, segundo o Tribunal, são incompatíveis com a subordinação jurídica exigida para fins de vínculo empregatício. Para o STJ, a atuação do motorista ocorre no âmbito da economia compartilhada, marcada pela ausência de controle direto e contínuo por parte da empresa. Assim, afasta-se a incidência da CLT, uma vez que a relação entre as partes se estrutura com base em contrato civil de prestação de serviços (Brasil, 2019).

Já no julgamento da Reclamação Constitucional nº 60.347/MG, o Supremo Tribunal Federal (STF) examinou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que havia reconhecido vínculo empregatício entre a plataforma Cabify⁹ e um motorista. A empresa alegou afronta à precedentes vinculantes do STF, como os firmados nas ações ADC 48, ADPF 324 e no Tema 725 de repercussão geral, que asseguram a liberdade de organização empresarial e admitem a terceirização ampla. O ministro Alexandre de Moraes, relator da ação, acolheu os argumentos da empresa e entendeu que a decisão da Justiça do Trabalho violava a jurisprudência da Suprema Corte (Brasil, 2023).

De acordo com o voto do relator, a relação entre motoristas e a plataforma não se configura como vínculo empregatício, mas sim como relação de natureza comercial. O serviço prestado é intermediado por tecnologia, sem subordinação direta ou pessoal, e por isso estaria mais alinhado ao modelo previsto na Lei nº 11.442/2007. O STF, portanto, reforçou a ideia de que o vínculo jurídico entre as partes não corresponde à estrutura típica de emprego definida na CLT, especialmente em atividades que envolvem inovação tecnológica e livre iniciativa (Brasil, 2023).

As decisões analisadas demonstram uma tendência dos tribunais superiores em preservar a autonomia contratual das plataformas digitais e limitar a aplicação da legislação trabalhista clássica. Essa postura evidencia a lacuna normativa existente no ordenamento jurídico brasileiro diante da complexidade das relações mediadas por algoritmos. Diante disso, a ausência de parâmetros claros gera insegurança jurídica tanto para trabalhadores quanto para as empresas, prejudicando a previsibilidade e a estabilidade das relações de trabalho.

Em razão disso, torna-se indispensável uma atualização legislativa que contemple as particularidades do trabalho digital, definindo critérios objetivos para a caracterização do vínculo e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A regulamentação específica deve considerar as novas formas de subordinação, como a algorítmica, e buscar

⁹ Cabify é uma plataforma de mobilidade urbana que conecta usuários a motoristas por meio de um aplicativo. Fundada na Espanha, atua em vários países da América Latina e busca oferecer uma alternativa de transporte confiável e responsável, tanto para pessoas quanto para empresas.

um equilíbrio entre flexibilidade contratual e garantias mínimas. O vácuo legislativo atual favorece decisões contraditórias e perpetua a precarização das condições de trabalho.

Dessa forma, observa-se que o cenário jurídico brasileiro carece de diretrizes unificadas, desde a definição da competência jurisdicional até o enquadramento jurídico das relações laborais. A existência de decisões conflitantes entre a Justiça do Trabalho, o STJ e o STF reforça a urgência de uma legislação clara e específica para o trabalho em plataformas digitais. A ausência dessa regulamentação compromete a efetividade do princípio da segurança jurídica e fragiliza a proteção aos trabalhadores frente ao poder econômico e tecnológico das empresas.

Por fim, conclui-se, que é necessário o posicionamento dos Poderes da República, especialmente do Supremo Tribunal Federal, para estabelecer diretrizes claras sobre o vínculo empregatício nas plataformas digitais e promover segurança jurídica tanto aos prestadores de serviço quanto às empresas contratantes. A audiência pública promovida pelo STF evidenciou a diversidade de argumentos jurídicos, econômicos e sociais, com contribuições de representantes do setor empresarial, acadêmico, sindicatos e trabalhadores, demonstrando a complexidade do tema. Diante disso, há necessidade de uma regulamentação equilibrada, que compatibilize inovação tecnológica com proteção social efetiva (STF, 2024).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo demonstrou, com base em análise doutrinária, jurisprudencial e comparada, que as plataformas digitais, especialmente nos setores de transporte e entrega, exercem controle substancial sobre os trabalhadores por meio de sistemas algorítmicos. Apesar da aparência de autonomia, verificou-se a existência de elementos típicos da subordinação jurídica delineada no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como pessoalidade, onerosidade, habitualidade e, principalmente, subordinação. A gestão algorítmica, por meio de mecanismos de avaliação, penalização e direcionamento automatizado, reproduz, de forma moderna, o poder diretivo do empregador.

Entre os resultados obtidos, destaca-se a identificação da subordinação algorítmica como fundamento jurídico apto a justificar a reinterpretação dos critérios tradicionais de vínculo empregatício. No entanto, os dados colhidos evidenciaram uma acentuada divergência jurisprudencial, com decisões contraditórias nas diferentes turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Essa fragmentação decisória compromete a segurança jurídica e demonstra a dificuldade institucional em acompanhar a complexidade das novas formas de trabalho.

Observou-se, ainda, que embora o reconhecimento da subordinação algorítmica esteja presente em algumas decisões judiciais, a consolidação do vínculo formal ainda enfrenta resistência. Isso implica que milhares de trabalhadores permanecem à margem dos sistemas previdenciários e das garantias trabalhistas básicas, agravando um cenário de exclusão social e insegurança jurídica. A ausência de contrato formal, somada à rotatividade e à ausência de estabilidade, intensifica esse quadro de precariedade.

Neste contexto, destaca-se a urgência de regulamentação específica para o trabalho em plataformas digitais. Tal regulação pode seguir dois caminhos principais: a adequação do

modelo clássico de vínculo empregatício, com base nos elementos já reconhecidos pelo ordenamento jurídico; ou a criação de um regime normativo híbrido, que preserve certa flexibilidade operacional, mas assegure a proteção social mínima aos trabalhadores. Experiências internacionais, como a Ley Rider da Espanha e o reconhecimento judicial britânico dos *workers*, demonstram a viabilidade de modelos regulatórios equilibrados.

Conclui-se, portanto, que diante das transformações estruturais provocadas pela tecnologia, é necessário adequar o ordenamento jurídico brasileiro às novas dinâmicas laborais digitais. O reconhecimento da subordinação algorítmica como forma legítima de subordinação jurídica exige do Direito do Trabalho uma reinterpretação compatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa. A normatização adequada contribuirá não apenas para a proteção dos trabalhadores, mas também para a estabilidade das relações jurídicas e econômicas do setor.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 24 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo Interno em Recurso de Revista nº **101106-56.2022.5.01.0074**. Relator: Liana Chaib. Brasília, DF, 10 de abril de 2025. Diário Oficial da União. Brasília, p. 1-47. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2024&numProcInt=324809&dtaPublicacaoStr=24/04/2025%2007:00:00&nia=9542100>. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº **10749-79.2023.5.03.0093**. Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, DF, 1 de abril de 2025. Diário Oficial da União. Brasília, p. 1-8. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2024&numProcInt=145560&dtaPublicacaoStr=11/04/2025%2007:00:00&nia=9521134>. Acesso em: 25 abr. 2025.

CABIFY, Our mission inspires us. As does the journey that lies ahead. Espanha, 2025. Disponível em: https://cabify.com/en/about-us?_gl=1*1fnwntk*_up*MQ..*_ga*MjExMjQ4NDI0OS4xNzQ4MzgyMjI5*_ga_CBCN8TT7H1*c_zE3NDgzODIyMjgkbzEkZzAkdDE3NDgzODIyMjgkajYwJGwwJGg3MDI4OTY1ODU. Acesso em: 27 maio 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso De Direito Do Trabalho. ed.18 São Paulo: Editora Ltda, 2018. 1755 p.352.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação Algorítmica: Caminho Para O Direito Do Trabalho Na Encruzilhada Tecnológica? **Revista Tst**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 1-17, jul-set de 2020. Disponível em:

https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18331/2/Subordinao_algortmica_caminho_para_o_Direito_do_Trabalho_na_encruzilhada_tecnologica.pdf. Acesso em: 25 abr. 2025.

IFOOD. **Sobre o iFood: Nós entregamos mais do que pedidos. Nosso propósito é alimentar o futuro.** Brasil, 2023. Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/sobre/>. Acesso em: 30 maio 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. Agência de Notícias IBGE**, 24 maio 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 16 de mar. 2025.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.109. ISBN 9788553622627. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>. Acesso em: 15 mar. 2025.

MUNHOZ, Fernando Martins da Conceição. Turbulências Trabalhistas Na Era Da Uberização: O Debate Sobre O Vínculo Empregatício Na Uber Em Uma Análise Jurisprudencial. **Revista Políticas Públicas & Cidades**, [S. l.], v. 13, n. 2, p. e1081, 2024. DOI: 10.23900/2359-1552v13n2-331-2024. Disponível em: <https://journalppc.com/RPPC/article/view/1081>. Acesso em: 12 maio. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conheça a OIT no Brasil**. Brasil, 2025 Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit>. Acesso em: 18 mar. 2025.

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: ELEMENTOS PARA CONSTATAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO EM TRABALHADORES POR APLICATIVO. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 69, n. 107, p. 163-184, jan. 2023. Semestral. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/89133/revista-107-1-163-184%5B1%5D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 maio 2025.

RAPPI. **Política de privacidade**. Brasil, 2025. Disponível em: https://travel.rappi.com.br/private-policy?utm_. Acesso em: 17 mar. 2025.

STF. **STF encerra audiência pública sobre vínculo empregatício em plataformas digitais**. 2024. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-encerra-audiencia-publica-sobre-vinculo-empregaticio-em-plataformas-digitais/>. Acesso em: 30 maio 2025.

UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 17 mar. 2025.

99. **Conheça a 99, startup brasileira de mobilidade urbana**. Disponível em: <https://99app.com/newsroom/conheca-a-99-startup-brasileira-de-mobilidade-urbana/>. Acesso em: 17 mar. 2025.