

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG**  
**CURSO DE DIREITO**  
**ISABELLA LIMA PAIVA OLIVEIRA**

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: DEBATES  
SOBRE O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DAS RELAÇÕES ENTRE  
MOTORISTAS E PLATAFORMAS DIGITAIS**

**FORMIGA – MG**  
**2026**

ISABELLA LIMA PAIVA OLIVEIRA

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: DEBATES  
SOBRE O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DAS RELAÇÕES ENTRE MOTORISTAS  
E PLATAFORMAS DIGITAIS

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Direito do UNIFOR-MG, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Ms. Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes.

FORMIGA – MG

2026

Isabella Lima Paiva Oliveira

UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: DEBATES  
SOBRE O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DAS RELAÇÕES ENTRE MOTORISTAS  
E PLATAFORMAS DIGITAIS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao curso de Direito do UNIFOR-MG, como  
requisito parcial para a obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof.<sup>a</sup> Ms. Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes  
Orientadora

---

Professor(a)  
UNIFOR-MG

---

Professor(a)  
UNIFOR-MG

Formiga/MG, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2026.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, primeiramente e acima de tudo. É Ele quem sustenta, quem direciona e quem torna possível aquilo que, muitas vezes, parece impossível. Cada etapa desta trajetória carrega a marca da Sua fidelidade. Chegar até aqui não foi obra do acaso, mas resposta de oração. Toda a glória é Dele.

À minha família, meu maior alicerce e minha maior gratidão. Esta conquista também é de vocês. Ao meu marido, pelo amor, pela paciência imensurável e por ser meu porto seguro nos dias mais desafiadores desta jornada. À minha mãe, pelo amor incondicional, pela presença constante e pela força que me sustentou nos momentos difíceis. À minha avó, pelas orações que me acompanharam, pelo carinho e pelo apoio que sempre estiveram presentes ao longo desses anos. Aos meus tios, por estarem presentes em cada fase desta caminhada, pelo cuidado genuíno e por nunca medirem esforços quando o assunto era me apoiar. Vocês sabem o quanto significam para mim.

À minha orientadora, professora Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes, pela dedicação, pelo cuidado com o meu crescimento acadêmico e pela confiança depositada em mim e neste trabalho. Foi um privilégio tê-la ao meu lado nesta jornada.

Ao Centro Universitário de Formiga, UNIFOR-MG, aos professores e funcionários, agradeço pelo ambiente de aprendizado, pelo comprometimento com a formação dos alunos e por tudo que me foi ensinado ao longo desses anos.

Aos amigos que a graduação me presenteou, obrigada por tornarem esta caminhada mais leve, acolhedora e cheia de significado.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para que este sonho se tornasse realidade, minha sincera e profunda gratidão.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>2 A UBERIZAÇÃO COMO NOVO PARADIGMA PRODUTIVO: O ARQUÉTIPO UBER E A REESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 A plataformização do trabalho e a autodefinição das empresas como "tecnologia" .....</b>	<b>9</b>
<b>2.2 Gerenciamento por dispositivos digitais: entre a tese da autonomia e a transferência de riscos .....</b>	<b>11</b>
<b>3 OS REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT E O TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS .....</b>	<b>13</b>
<b>3.1 Pessoaalidade, onerosidade e não eventualidade na dinâmica do trabalho por aplicativo .....</b>	<b>13</b>
<b>3.2 A subordinação algorítmica e o debate sobre o poder diretivo: incentivos, sanções e autonomia na prestação do trabalho .....</b>	<b>15</b>
<b>4 TUTELA CONSTITUCIONAL DO TRABALHO E O DEBATE SOBRE O ENQUADRAMENTO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS .....</b>	<b>18</b>
<b>4.1 Trabalho como valor social e dignidade da pessoa humana .....</b>	<b>18</b>
<b>4.2 Primazia da realidade e contrato digital de adesão: forma e substância na relação entre motoristas e plataformas .....</b>	<b>20</b>
<b>5 TEMA 1291 NO STF: INSEGURANÇA JURÍDICA E PERSPECTIVAS PARA O ENQUADRAMENTO JURÍDICO.....</b>	<b>22</b>
<b>5.1 Divergências jurisprudenciais entre TST e STF .....</b>	<b>22</b>
<b>5.2 Perspectivas do julgamento do RE 1.446.336/SP e possíveis repercussões trabalhistas e previdenciárias .....</b>	<b>25</b>
<b>6 CONCLUSÃO .....</b>	<b>27</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>29</b>

## **UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: DEBATES SOBRE O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DAS RELAÇÕES ENTRE MOTORISTAS E PLATAFORMAS DIGITAIS**

Isabella Lima Paiva Oliveira

Discente do curso de Direito do UNIFOR-MG – Minas Gerais - Brasil

**RESUMO:** Este artigo analisa em que medida o controle exercido por algoritmos nas plataformas digitais de transporte, por mecanismos como precificação, geolocalização, avaliações e sanções, poderia ser enquadrado como subordinação algorítmica, confrontando essa perspectiva com a tese da autonomia defendida pelas plataformas. O debate é examinado à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, do art. 6º, parágrafo único, e do princípio da primazia da realidade. Analisa-se o panorama jurisprudencial e a repercussão geral no Tema 1291 do STF, com destaque para a divergência interpretativa existente entre tribunais, evidenciada pelo uso de reclamações constitucionais e pelo sobrestamento de numerosos feitos na Justiça do Trabalho. Conclui-se que elementos como flexibilidade de horários, ausência de jornada mínima obrigatória, possibilidade de atuação em múltiplas plataformas e assunção de custos pelo motorista podem fragilizar, em conjunto, a caracterização da subordinação jurídica clássica, sem afastar a necessidade de exame concreto da realidade da prestação. Nesse cenário, a proteção social dos trabalhadores plataformizados pode ser estruturada por regulação setorial específica, a depender dos parâmetros a serem fixados pelo STF no Tema 1291.

**Palavras-chave:** uberização; plataformas digitais; enquadramento jurídico.

## **UBERIZATION OF WORK AND ALGORITHMIC SUBORDINATION: DEBATES ON THE LEGAL FRAMEWORK OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN DRIVERS AND DIGITAL PLATFORMS**

**ABSTRACT:** This article analyzes the extent to which the control exercised by algorithms on digital transportation platforms, through mechanisms such as pricing, geolocation, ratings, and sanctions, may be characterized as algorithmic subordination, contrasting this perspective with the autonomy thesis defended by the

platforms. The debate is examined in light of Articles 2 and 3 of the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT), Article 6, sole paragraph, and the principle of the primacy of reality. The study analyzes the jurisprudential landscape and the general repercussion recognized in Theme 1291 of the Brazilian Supreme Federal Court (STF), highlighting the interpretative divergence among courts, evidenced by the use of constitutional complaints and the suspension of numerous cases in the Labor Courts. It is concluded that elements such as flexible working hours, the absence of a mandatory minimum working schedule, the possibility of working simultaneously for multiple platforms, and the assumption of operational costs by drivers may, when considered together, weaken the characterization of classical legal subordination, without excluding the need for a case-by-case analysis of the actual working relationship. In this context, the social protection of platform workers may be more appropriately structured through specific sectoral regulation, depending on the parameters to be established by the STF in Theme 1291.

**Keywords:** uberization; digital platforms; legal classification.

## 1 INTRODUÇÃO

As transformações decorrentes da Quarta Revolução Tecnológica, marcada pela fusão entre inteligência artificial, internet das coisas, big data e automação, redefiniram profundamente as estruturas produtivas e as formas de organização do trabalho em escala global. No Brasil, esse processo ganhou expressão concreta com a chegada e expansão de plataformas digitais de transporte, especialmente a Uber, que desde 2014 consolidou o que a doutrina denomina de "uberização": a reconfiguração das relações laborais mediada por algoritmos, com a substituição do vínculo empregatício formal pela contratação de prestadores de serviço supostamente autônomos (ANTUNES, 2020; RODRIGUES, 2020).

O modelo de negócio das plataformas digitais apresenta-se sob o discurso da economia compartilhada, da flexibilidade e do empreendedorismo. Para parte da doutrina, essa configuração pode transferir riscos da atividade econômica ao trabalhador e reduzir o acesso a proteções tradicionalmente associadas ao vínculo empregatício. Para outra corrente, trata-se de modelo legítimo de prestação autônoma, em que o trabalhador assume livremente as condições do serviço. Sob a

aparência de uma relação civil de parceria, discute-se se a plataforma exerce controle sobre a prestação do serviço, a remuneração, a conduta e a permanência do motorista por mecanismos automatizados. Esses elementos são interpretados por parcela da doutrina como indícios de subordinação jurídica sob roupagem tecnológica, enquanto outra corrente sustenta que se trata de coordenação típica de plataformas digitais.

É nesse contexto que emerge o conceito de subordinação algorítmica, compreendido, pelos defensores do vínculo empregatício, como uma forma contemporânea de manifestação do poder diretivo por meio de sistemas automatizados de ranqueamento, precificação dinâmica, geolocalização, avaliações e penalidades. Nessa perspectiva, argumenta-se que o algoritmo pode desempenhar funções análogas às de comando e fiscalização, ampliando o alcance do controle (COUTINHO, 2021). Para a corrente contrária, esses mesmos mecanismos configuram instrumentos de padronização do serviço e gestão de reputação, sem corresponder, necessariamente, ao poder diretivo típico da relação empregatícia.

A magnitude do debate transcendeu a esfera trabalhista e alcançou o controle de constitucionalidade. O Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral no Tema 1291, relativo ao Recurso Extraordinário 1.446.336/SP, tendo iniciado as sustentações orais em outubro de 2025. O mérito foi retirado da pauta de dezembro de 2025, sendo posteriormente pautado pelo Presidente do STF para 24 de junho de 2026 (BRASIL, STF, 2026). A decisão, quando proferida, fixará tese de observância obrigatória para todos os processos semelhantes em tramitação no país. Dezenas de milhares de ações aguardam definição na Justiça do Trabalho, com os feitos sobrestados até o pronunciamento do Plenário.

O presente artigo tem por objetivo mapear as divergências doutrinárias e jurisprudenciais acerca da natureza jurídica da relação entre motoristas e plataformas digitais de transporte. Busca-se investigar os fundamentos que amparam tanto o reconhecimento do vínculo empregatício quanto a tese da prestação de serviços autônoma, à luz do Tema 1291 do STF. A pesquisa desenvolve-se por meio de abordagem bibliográfica, documental e jurisprudencial, examinando doutrina e decisões judiciais relativas ao enquadramento jurídico do trabalho mediado por plataformas digitais. Adota-se postura analítica, sem adesão prévia a uma das teses em disputa, priorizando a exposição comparada dos fundamentos e a identificação dos critérios utilizados pela doutrina e pela jurisprudência.

## **2 A UBERIZAÇÃO COMO NOVO PARADIGMA PRODUTIVO: O ARQUÉTIPO UBER E A REESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO**

### **2.1 A plataformização do trabalho e a autodefinição das empresas como "tecnologia"**

A expressão "plataformização do trabalho" designa o processo pelo qual empresas estruturam sua atividade econômica em torno de infraestruturas digitais que conectam ofertantes e demandantes de serviços, transferindo para os prestadores os investimentos, os riscos e os custos operacionais que, em modelos produtivos anteriores, eram suportados pelo empregador. Para parte da doutrina, trata-se de uma reconfiguração das relações de poder no mundo do trabalho, na qual a plataforma ocupa simultaneamente o papel de organizadora da produção e de intermediária comercial, sustentando não ser empregadora. Para outra corrente, essa estrutura reflete uma forma legítima de organização produtiva baseada em intermediação tecnológica (RODRIGUES, 2020).

É fundamental, nesse contexto, distinguir dois modelos de plataforma que a doutrina identifica. O primeiro atua como intermediária neutra, limitando-se a conectar ofertantes e demandantes sem interferir no preço, na qualidade ou na forma de execução do serviço, aproximando-se do modelo de marketplace. O segundo, ao contrário, organiza o trabalho: define o preço do serviço, estabelece padrões de conduta, controla o desempenho dos prestadores e aplica sanções unilaterais. Souza, Nunes e Gonçalves (2018), ao examinar a relação entre plataformas digitais e relações de trabalho, apontam que o discurso da neutralidade tecnológica pode encontrar limites diante da análise concreta do funcionamento dessas empresas, cujos mecanismos de controle são interpretados por parte da doutrina como exercício efetivo do poder de direção sobre os prestadores de serviço. Parte da doutrina sustenta que a Uber se aproxima, em grande medida, do segundo modelo; outra corrente entende que o funcionamento da plataforma pode ser compatível com lógica de intermediação, a depender dos critérios adotados. Essa distinção é relevante para o enquadramento jurídico da relação: para os defensores do vínculo, quem organiza o trabalho pode ser enquadrada como empregadora; para a corrente contrária, trata-se de intermediadora tecnológica que não assume o papel de empregador.

A Quarta Revolução Tecnológica forneceu as condições materiais para a expansão desse modelo. Rodrigues (2020) examina como o fenômeno impõe uma releitura conceitual do elemento subordinação, uma vez que a tecnologia, ao tornar a gestão do trabalho mais fluida, pode alterar a forma pela qual o poder de direção se manifesta. A pergunta central, como aponta a autora, é precisamente se a utilização de plataformas digitais, no formato desenhado pela empresa Uber, pode ensejar o reconhecimento do vínculo empregatício. A resposta é controversa e depende dos critérios adotados para interpretar o elemento subordinação no contexto do trabalho mediado por plataformas.

A Uber, fundada em 2009 nos Estados Unidos e presente no Brasil desde 2014, tornou-se o arquétipo desse modelo. A empresa sustenta atuar como intermediadora tecnológica, autodefinindo-se como empresa de tecnologia que oferece uma plataforma de conexão entre usuários e motoristas. Essa narrativa, contudo, pode encontrar limites quando confrontada com a análise da estrutura do negócio e da forma como a prestação é organizada. Para parte da doutrina, essa autodefinição integra um discurso empresarial que pode influenciar a percepção do trabalhador acerca da natureza da relação, sendo necessária a confrontação com os elementos fático-jurídicos do art. 3º da CLT.

A corrente contrária, contudo, sustenta que o discurso da flexibilidade e do empreendedorismo não é necessariamente um artifício de ocultação, mas pode refletir uma preferência genuína de parte dos motoristas pela ausência de vínculo formal e pela liberdade de gestão do próprio tempo. Nessa perspectiva, a adesão ao modelo de plataforma representaria escolha racional do prestador, e não resultado de sedução ou engano, sendo inadequado presumir que todo trabalhador por aplicativo ignora ou desconhece a natureza da relação que estabelece (RODRIGUES, 2020).

Já para outra corrente doutrinária, a autodefinição como empresa de tecnologia não é, por si só, determinante para o enquadramento jurídico, devendo prevalecer a análise dos requisitos do art. 3º da CLT no caso concreto.

Em sentido convergente, Antunes (2020) situa a uberização em um movimento mais amplo de intensificação da exploração laboral, no qual a tecnologia é instrumentalizada para diluir as conquistas históricas da classe trabalhadora. O fenômeno tampouco se limita ao transporte de passageiros: alastra-se por setores como entrega de alimentos, serviços domésticos e trabalho digital, nos quais a intermediação por plataforma substitui o contrato de trabalho formal e converte o

empregado em um suposto empreendedor autônomo. Nesse quadro, como sintetiza Abílio (2020, p. 114), a uberização consolida a passagem do trabalhador para um "autogerente subordinado", que opera enquanto multidão, mas é individualmente responsabilizado por sua produtividade, além de suportar a transferência de custos e riscos da empresa para seus "parceiros" de forma difusa e pulverizada.

A corrente contrária, contudo, questiona essa leitura. Silva (2022) aponta que pesquisa realizada pelo DataFolha em 2021 revelou que 2 em cada 3 motoristas preferem ser classificados como profissionais autônomos, e que ser seu próprio chefe foi o fator que levou 6 em cada 10 a escolherem o aplicativo para trabalhar. Para essa corrente, a adesão ao modelo de plataforma pode representar escolha racional do prestador, motivada pela valorização da flexibilidade, e não resultado de alienação ou desconhecimento da natureza da relação.

## **2.2 Gerenciamento por dispositivos digitais: entre a tese da autonomia e a transferência de riscos**

O principal argumento das plataformas digitais para afastar o vínculo empregatício é a suposta autonomia do trabalhador: a possibilidade de escolher quando, onde e quanto trabalhar, conectando-se e desconectando-se livremente. Tal narrativa, contudo, encontra limites quando confrontada com a realidade fática da relação. Para compreender em que medida a liberdade do motorista pode ser qualificada como apenas aparente, é necessário examiná-la em três planos distintos: a ausência de autonomia tarifária, a sujeição ao gerenciamento comportamental da plataforma e a transferência dos riscos do empreendimento ao trabalhador.

Quanto à ausência de autonomia tarifária, o trabalhador verdadeiramente autônomo organiza e precifica sua própria atividade econômica, assumindo integralmente o risco da atividade e auferindo os benefícios dela decorrentes. Para os defensores do vínculo, o motorista não dispõe dessas prerrogativas: a precificação das corridas é definida pela plataforma, por meio de algoritmos internos inacessíveis ao prestador, que não participa da definição do valor de seu trabalho. A fixação unilateral de preço é, nessa perspectiva, indicador relevante da posição de quem organiza o trabalho alheio (DELGADO, 2019). Para a corrente contrária, a ausência de negociação de preço é inerente ao modelo de intermediação digital e não se

confunde com subordinação jurídica, sendo compatível com a condição de autônomo em plataformas de serviços.

Quanto ao gerenciamento comportamental, as plataformas digitais utilizam técnicas da economia comportamental para orientar a conduta dos motoristas sem emitir ordens formais. Os incentivos, conhecidos na literatura como nudges, funcionam como instrumentos de direcionamento de conduta: bonificações por cumprimento de metas de corridas estimulam a permanência no aplicativo; o preço dinâmico aumenta as tarifas nos horários de pico para induzir a conexão nesses momentos; e os alertas automáticos de desempenho exercem pressão sobre a conduta do prestador. Para parte da doutrina, o resultado prático é que o motorista, embora formalmente livre para se desconectar, encontra-se economicamente constrangido a permanecer ativo segundo os padrões definidos pela plataforma, situação que Coutinho (2021) denomina de "autonomia ilusória", entendendo que a plataforma orientaria a conduta do trabalhador de forma análoga ao poder diretivo. Para outra corrente, esses mecanismos são instrumentos de coordenação e reputação típicos de plataformas digitais, sem equivaler ao poder diretivo do empregador.

Quanto à transferência de riscos, dimensão frequentemente apontada como reveladora da natureza da relação, é preciso partir do art. 2º da CLT, que define o empregador como aquele que assume os riscos da atividade econômica. Esse elemento, denominado pela doutrina princípio da alteridade, tem uma função precisa: impedir que o empregador transfira ao empregado as consequências negativas da atividade produtiva. Para parte da doutrina, o princípio da alteridade pode ser tensionado pela transferência desses custos e riscos; para a corrente contrária, trata-se de característica inerente à prestação autônoma. O motorista suporta o custo do combustível, que oscila diretamente com o preço do petróleo, risco econômico que integra o debate sobre alteridade e autonomia; o custo da manutenção preventiva e corretiva do veículo; a depreciação do automóvel decorrente do uso intensivo para fins da atividade; o custo do seguro contra acidentes, inclusive os que ocorram durante corridas; e o risco da demanda, pois, nos períodos de baixo movimento, o motorista permanece conectado e disponível sem receber remuneração por esse tempo de espera.

Para os defensores do vínculo, esses riscos, em qualquer relação de emprego formal, seriam suportados integralmente pelo empregador, e sua transferência ao

motorista poderia indicar violação do princípio da alteridade. Como observa Delgado (2019), o suporte de determinados ônus da atividade pelo prestador pode ser interpretado, em certas circunstâncias, como elemento de assimetria característico da relação de emprego. Para a corrente contrária, contudo, a assunção desses custos é inerente à condição de autônomo e reflete a livre adesão do motorista ao modelo de prestação de serviços intermediada por plataforma. Merece atenção, ainda, o tempo em que o motorista permanece conectado ao aplicativo aguardando corridas sem receber remuneração por esse período. A situação guarda correspondência funcional, para parte da doutrina, com o regime de sobreaviso previsto no art. 244, §2º, da CLT, instituto que, desde a revisão da Súmula 428, II, do TST em 2012, prescinde de restrição à locomoção. Para outra corrente, a conexão ao aplicativo não implica disponibilidade compulsória, dado que o motorista pode livremente se desconectar.

### **3 OS REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT E O TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS**

#### **3.1 Pessoaalidade, onerosidade e não eventualidade na dinâmica do trabalho por aplicativo**

Os arts. 2º e 3º da CLT estabelecem os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego. "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço" (art. 2º). "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (BRASIL, 1943). Desses dispositivos a doutrina extrai cinco elementos fático-jurídicos cumulativos: prestação por pessoa física, com pessoaalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. A seguir, examina-se em que medida tais elementos podem ser identificados na relação entre motoristas e Uber.

O primeiro elemento é a prestação de serviços por pessoa física. Delgado (2019, p. 338) esclarece que "a prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade, moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos

por pessoas jurídicas". No caso da Uber, é a pessoa física do motorista quem executa o serviço de transporte: é o seu corpo que conduz o veículo, é a sua integridade física que está exposta aos riscos do trânsito e é a sua saúde que se deteriora com as longas jornadas de conexão. Esse elemento pode ser identificado com relativa clareza na relação em exame.

O segundo elemento é a personalidade, que exige que a prestação se dê com caráter *intuitu personae* em relação ao trabalhador. Como leciona Delgado (2019, p. 339), a relação jurídica "deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados". No caso da Uber, os defensores do vínculo sustentam que esse requisito se manifesta de forma clara: a empresa exige cadastro individual de cada motorista, com verificação de documentação pessoal e antecedentes criminais, e proíbe expressamente o compartilhamento de contas, o que indicaria que contrata a pessoa específica do motorista, e não uma capacidade produtiva abstrata. A corrente contrária, contudo, contesta esse entendimento. Silva (2020) destaca que, nos processos do TRT da 3ª Região, restou comprovada a possibilidade de o motorista cadastrar um motorista auxiliar para conduzir o mesmo veículo, permitindo a substituição do prestador principal por terceiro. Para essa corrente, a possibilidade de delegação do serviço a motorista auxiliar desfigura o caráter *intuitu personae* da relação, afastando o requisito da personalidade exigido pelo art. 3º da CLT (BRITO, 2023).

O terceiro elemento é a onerosidade. Cassar (2022) conceitua-a como a contraprestação devida pelo empregador ao empregado em razão dos serviços prestados. Delgado (2019) subdivide a onerosidade em duas dimensões: a objetiva, referente ao pagamento concreto efetuado pela empresa ao motorista após cada corrida, e a subjetiva, relativa à intenção contraprestativa de ambas as partes ao início da relação. Para parte da doutrina, ambas as dimensões estariam presentes: a Uber fixa os valores das corridas, processa os pagamentos e repassa ao motorista o percentual correspondente após deduzir sua taxa, sendo a empresa quem remunera o prestador. Para a corrente contrária, esse modelo é compatível com a remuneração por serviço prestado em regime autônomo, não implicando necessariamente onerosidade no sentido empregatício.

O quarto elemento, a não eventualidade, merece análise detida porque é frequentemente mal compreendido. Não se exige que o empregado trabalhe todos os

dias em horário fixo. O que a doutrina e a jurisprudência exigem é que a prestação se insira nos fins do empreendimento e que haja uma expectativa de continuidade. Para Martins (2006, p. 128), "o serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional", sendo suficiente que o empregado trabalhe determinados dias por semana. No mesmo sentido, para Romar (2022), o que caracteriza a habitualidade não é a prestação diária, mas "o sentido de permanência e de prolongamento no tempo que a prestação dos serviços tem". Para os defensores do vínculo, o transporte de passageiros é a atividade-fim da plataforma e o motorista é elemento essencial desse modelo, o que indicaria a presença do requisito. Para a corrente contrária, a ausência de jornada mínima e a possibilidade de conexão esporádica afastariam a habitualidade exigida pelo art. 3º da CLT. Além disso, os incentivos e alertas enviados pela plataforma para que os motoristas mantenham a conta ativa são apontados pelos defensores do vínculo como indício de expectativa de retorno regular ao trabalho.

### **3.2 A subordinação algorítmica e o debate sobre o poder diretivo: incentivos, sanções e autonomia na prestação do trabalho**

Neste ponto, a doutrina e a jurisprudência se dividem. Parte da doutrina aproxima os mecanismos algorítmicos da subordinação jurídica, enquanto outra corrente os interpreta como coordenação típica de plataformas digitais, voltada à padronização e à reputação do serviço.

A subordinação jurídica é o elemento nuclear que distingue o contrato de emprego das demais formas de contratação, sendo o critério determinante para a aplicação do regime protetivo da CLT. Cassar (2022, p. 266) a conceitua como:

O dever de obediência ou estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas.

Barros (2011, p. 268) acrescenta que:

O poder de comando do empregador não precisa ser exercido de forma constante, tampouco torna-se necessária a vigilância técnica contínua dos trabalhos efetuados. [...] O importante é que haja a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado.

Essa lição tem implicação direta para a análise do trabalho por plataformas: se até mesmo o controle presencial e constante é dispensável para configurar

subordinação, o controle algorítmico contínuo tem sido apontado, por parcela da doutrina e da jurisprudência, como elemento apto a caracterizar subordinação em sua forma contemporânea.

Delgado (2019, p. 352-353) sistematizou o conceito em três dimensões que se complementam e permitem a compreensão da subordinação nas relações laborais contemporâneas:

Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. [...] Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas as amarras do vínculo empregatício. [...] Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa "pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento".

Parte da doutrina compreende que a dinâmica do trabalho por plataformas pode ser analisada à luz dessas três dimensões, o que fundamenta a noção de subordinação algorítmica. O algoritmo da Uber atuaria, nessa perspectiva, como mecanismo de direção: definiria quais corridas seriam oferecidas ao motorista, a que preço, com que prazo para aceitação e com quais consequências para a recusa. O trabalhador não reconhece, na interface do aplicativo, a figura de quem o controla, o que para essa corrente não afastaria a subordinação, mas evidenciaria sua dimensão estrutural. A corrente contrária, contudo, sustenta que a subordinação estrutural, por si só, não é critério suficiente para o reconhecimento do vínculo empregatício. Silva (2020) aponta que aceitar esse critério isoladamente tornaria praticamente qualquer relação de trabalho enquadrável como emprego, esvaziando a necessidade de demonstração concreta dos requisitos do art. 3º da CLT. Para essa corrente, o que distingue o empregado do autônomo é a subordinação jurídica clássica, e não a mera inserção funcional na atividade da plataforma.

Para compreender como o poder diretivo pode se manifestar no ambiente digital, parte da doutrina propõe analisar os mecanismos da plataforma a partir de funções tradicionalmente atribuídas ao empregador, como organização, controle e disciplina. Na corrente favorável ao vínculo, sustenta-se que a plataforma estabelece padrões operacionais de prestação do serviço, monitora desempenho por métricas automatizadas e aplica sanções por meios tecnológicos, o que poderia aproximar o modelo da lógica de comando e fiscalização típica das relações de emprego. Já para

a corrente contrária, tais mecanismos são interpretados como instrumentos de padronização do serviço, gestão de reputação e segurança do ecossistema digital, próprios de uma intermediação por plataforma, sem equivaler necessariamente ao poder diretivo em sentido estrito. Assim, a controvérsia concentra-se menos na existência de regras e métricas e mais no seu significado jurídico à luz do art. 3º da CLT, a depender das condições concretas da prestação.

A discussão também se relaciona ao art. 6º, parágrafo único, da CLT, introduzido pela Lei 12.551/2011, que admite a caracterização de subordinação por meios telemáticos e informatizados: "Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio". Para os defensores do vínculo, esse dispositivo reforça que o ambiente digital não impede, por si só, o reconhecimento do vínculo quando o controle se manifesta por algoritmos. Para a corrente contrária, contudo, o art. 6º não dispensa a demonstração dos elementos do art. 3º, servindo apenas para afastar a exigência de presença física, sem transformar automaticamente padrões tecnológicos e métricas de desempenho em subordinação jurídica.

Nessa mesma perspectiva, parte da literatura sustenta que determinados mecanismos da plataforma, como avaliações e regras de uso, podem ser compreendidos como instrumentos de padronização e reputação do serviço, sem equivaler necessariamente ao poder diretivo típico do empregador. Nessa mesma linha, a assunção de custos pelo motorista, como manutenção, combustível e depreciação do veículo, é apontada como elemento relevante para o debate sobre alteridade e riscos do empreendimento, reforçando a tese de prestação de serviços autônoma mediada por tecnologia.

Nessa perspectiva, Silva (2022) observa que o sistema de avaliações recíprocas entre motoristas e usuários configura ferramenta de feedback voltada à qualidade do serviço prestado, e não manifestação de poder disciplinar do empregador. A autora aponta ainda que o percentual retido pelo motorista, equivalente a 75% a 80% do valor da corrida, aproxima a relação de um regime de parceria, critério econômico utilizado pela jurisprudência para afastar o enquadramento empregatício em casos análogos.

O direito comparado evidencia que a controvérsia não é exclusivamente brasileira e tem recebido soluções distintas em diferentes ordens jurídicas, a depender

do critério adotado para aferir controle e subordinação. Em fevereiro de 2021, a Suprema Corte do Reino Unido reconheceu que os motoristas da Uber são empregados, identificando na remuneração fixada unilateralmente, nos termos contratuais impostos e no sistema de avaliações elementos de subordinação. O Supremo Tribunal da Espanha, ao examinar os entregadores da Glovo, reconheceu a inserção do trabalhador no círculo organizativo da empresa. Em outros países, contudo, prevaleceu o enquadramento como trabalhador autônomo ou foram criadas categorias intermediárias, o que demonstra que não há solução uniformemente adotada no plano internacional (BRITO, 2023).

## **4 TUTELA CONSTITUCIONAL DO TRABALHO E O DEBATE SOBRE O ENQUADRAMENTO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS**

### **4.1 Trabalho como valor social e dignidade da pessoa humana**

A Constituição Federal de 1988 inaugurou uma nova ordem jurídica fundada no primado da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV). O art. 170, caput, estabelece que a ordem econômica, "fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social". Para parte da doutrina, a liberdade de contratar encontra nos valores sociais do trabalho o seu limite constitucional, o que demandaria a aplicação protetiva da CLT às relações de trabalho por plataformas. Para outra corrente doutrinária, os mesmos fundamentos constitucionais amparam a livre iniciativa e a autonomia contratual, legitimando modelos alternativos de organização do trabalho.

O art. 6º da Constituição reconhece o trabalho como direito social fundamental, ao lado da educação, da saúde e da moradia. E o art. 7º garante ao trabalhador subordinado um rol mínimo de direitos que o constituinte considerou inafastável: salário mínimo (inc. IV); limitação da jornada (inc. XIII); descanso semanal remunerado (inc. XV); férias anuais (inc. XVII); licença à gestante (inc. XVIII); proteção contra despedida arbitrária (inc. I); depósito do FGTS (inc. III); e aposentadoria (inc. XXIV), entre outros. Para os defensores do vínculo, o afastamento do vínculo empregatício resultaria na não incidência direta do rol do art. 7º da Constituição, ao

passo que a corrente contrária sustenta que a proteção social pode ser estruturada por outras vias regulatórias, sem aplicação automática do regime celetista.

As consequências práticas associadas ao debate são ilustradas por dados relevantes. Segundo o módulo experimental da PNAD Contínua 2024, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em outubro de 2025 em parceria com a Unicamp e o Ministério Público do Trabalho, o Brasil contava, no terceiro trimestre de 2024, com 1,7 milhão de trabalhadores que exerciam sua ocupação principal por meio de plataformas digitais, representando crescimento de 25,4% em relação a 2022, quando esse contingente era de 1,3 milhão (IBGE, 2025). Desse total, 58,3%, correspondendo a cerca de 964 mil pessoas, atuavam em aplicativos de transporte de passageiros. Entre os motoristas de transporte particular por aplicativo, 91,2% afirmaram que o valor recebido por corrida é definido pela plataforma; 76,7% declararam que os clientes atendidos também são determinados pelo aplicativo; e mais de 30% relataram já ter sofrido ameaças de punição ou bloqueio (IBGE, 2025). Quanto à proteção previdenciária, 35,9% dos trabalhadores plataformizados contribuíam para a Previdência Social, ante 61,9% entre os não plataformizados, e a taxa de informalidade no segmento alcançava 71,1%, frente a 43,8% da população ocupada em geral (IBGE, 2025). Esses dados podem ser mobilizados por leituras distintas. Para os defensores do vínculo, a definição unilateral do valor por corrida, a distribuição de clientes pelo aplicativo e o relato de ameaças de punição ou bloqueio indicariam assimetria e dependência compatíveis com subordinação contemporânea. Para a corrente contrária, tais resultados refletiriam características do setor e do modelo de intermediação digital, reforçando a necessidade de parâmetros regulatórios mínimos, sem implicar automaticamente o enquadramento celetista. No plano previdenciário, os indicadores de contribuição e informalidade evidenciam um desafio de proteção social associado à plataformização, independentemente da tese jurídica adotada.

Antunes (2020) destaca que a pandemia de Covid-19 evidenciou uma tensão no debate: motoristas e entregadores de aplicativos foram reconhecidos como trabalhadores essenciais ao funcionamento da sociedade, mas sem proteção trabalhista ou previdenciária equivalente. Para parte da doutrina, essa situação revelaria a insuficiência do enquadramento como autônomo diante da realidade da prestação. Para a corrente contrária, a essencialidade do serviço não implica, por si

só, vínculo empregatício, sendo possível garantir proteção social por outros meios, como marcos regulatórios específicos para o setor.

#### **4.2 Primazia da realidade e contrato digital de adesão: forma e substância na relação entre motoristas e plataformas**

O princípio da primazia da realidade é um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho. Por ele, quando há divergência entre a forma contratual estabelecida pelas partes e a realidade concreta da relação, prevalece esta última sobre aquela. Em outras palavras, o Direito do Trabalho não se contenta com a aparência jurídica da relação: investiga sua substância econômica e social. Para os defensores do vínculo, o princípio opera como instrumento hermenêutico que impede a utilização da forma contratual para afastar a proteção trabalhista devida. Para a corrente contrária, o princípio não pode ser aplicado de forma automática sem demonstração concreta dos elementos do art. 3º da CLT, sob pena de desconsiderar a vontade genuína do prestador de serviços.

A aplicação desse princípio ao caso dos motoristas de aplicativo pode ser sistematizada em três passos argumentativos. No primeiro passo, identifica-se a forma contratual adotada: a Uber estrutura a relação por meio de um contrato de adesão, cujos termos são definidos unilateralmente pela plataforma, sem negociação pelo motorista. Para os defensores do vínculo, esse instrumento já revela assimetria de poder e nega formalmente elementos como subordinação e pessoalidade. Para a corrente contrária, o contrato de adesão é instrumento comum em relações civis e a adesão voluntária reflete autonomia contratual, não subordinação. No segundo passo, confronta-se essa forma com a realidade da prestação: para os defensores do vínculo, a empresa fixa o preço das corridas, monitora o motorista por geolocalização, avalia seu desempenho continuamente, impõe padrões de conduta e aplica sanções automatizadas, elementos que, nessa leitura, revelariam controle sobre a prestação. Para a corrente contrária, esses mesmos elementos configuram padronização do serviço e gestão de reputação inerentes ao modelo de intermediação digital, sem equivaler ao poder diretivo do empregador. No terceiro passo, aplica-se o princípio: para os defensores do vínculo, a forma contratual cede à realidade dos mecanismos de controle identificados. Para a corrente contrária, contudo, esse raciocínio pressupõe que a realidade da prestação efetivamente configure subordinação, o que

não se verificaria quando o motorista mantém liberdade real de conexão, ausência de jornada imposta e assunção voluntária dos riscos da atividade. A partir desse confronto entre forma e realidade, parte da doutrina sustenta que os elementos fático-jurídicos dos arts. 2º e 3º da CLT podem estar presentes em determinadas situações, ao passo que outra corrente entende que, sobretudo, a subordinação não se caracteriza nos moldes exigidos para o vínculo empregatício. Assim, o enquadramento dependeria da análise concreta da dinâmica da prestação.

O art. 9º da CLT estabelece que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos celetistas. Para parte da doutrina, a classificação contratual dos motoristas como parceiros autônomos poderia configurar hipótese de possível desvirtuamento nos termos desse dispositivo. Para a corrente contrária, a adoção do modelo de prestação autônoma mediada por plataforma não representa fraude, mas opção legítima dentro do ordenamento jurídico, especialmente ante a ausência de subordinação nos moldes exigidos pelo art. 3º da CLT.

Nesse ponto, parte da doutrina recorre ao argumento do Código de Defesa do Consumidor: se o motorista fosse, de fato, consumidor do aplicativo, o desligamento unilateral de sua conta por avaliação abaixo da nota mínima configuraria recusa abusiva de prestação de serviço ao consumidor, conduta expressamente vedada pelo art. 39, II, do CDC. Esse argumento tem sido utilizado por parcela da doutrina para apontar inconsistências na narrativa empresarial, especialmente quando se confronta a forma contratual com práticas de desligamento e aplicação de sanções. Por outro lado, há quem sustente que tais medidas se inserem em políticas privadas de uso da plataforma e gestão de reputação, sem equivaler, por si só, ao poder diretivo típico do empregador.

Por fim, importa destacar a natureza do instrumento contratual utilizado pelas plataformas: o contrato de adesão digital. Diferentemente do contrato paritário, no qual as partes negociam livremente os termos, o contrato de adesão impõe ao aderente cláusulas previamente redigidas pela outra parte. Para os defensores do vínculo, esse instrumento opera como mecanismo de possível assimetria regulatória, pois a empresa redige os termos de uso de forma a caracterizar a relação como prestação de serviços autônoma, transfere riscos ao prestador e reserva para si prerrogativas de direção, o que reforçaria a aplicação do princípio da primazia da realidade e do art. 9º da CLT. Para a corrente contrária, o contrato de adesão é instrumento legítimo e

amplamente utilizado em relações civis e empresariais, e a adesão voluntária do motorista às suas condições reflete exercício de autonomia contratual.

A mobilização coletiva dos motoristas, manifestada em paralisações nacionais como o chamado Breque dos Apps em 2020, pode ser interpretada como indicador social de assimetrias e insatisfação com condições de trabalho, sem que disso decorra automaticamente o reconhecimento do vínculo. Para parte da doutrina, a mobilização revelaria a natureza laboral da relação. Para a corrente contrária, trabalhadores autônomos também podem se organizar para reivindicar melhores condições contratuais, sem que isso implique subordinação nos moldes do art. 3º da CLT.

## **5 TEMA 1291 NO STF: INSEGURANÇA JURÍDICA E PERSPECTIVAS PARA O ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

### **5.1 Divergências jurisprudenciais entre TST e STF**

O panorama jurisprudencial brasileiro sobre o enquadramento dos motoristas de aplicativo é marcado por profunda divergência que se estende da primeira instância ao Tribunal Superior do Trabalho. Essa instabilidade decisória reflete tanto a complexidade jurídica do tema quanto a ausência de marco normativo específico que oriente os aplicadores do direito. A divergência ficou ainda mais evidente quando o próprio Supremo Tribunal Federal passou a ser acionado pelas plataformas por meio de Reclamações Constitucionais (RCLs), alegando que as decisões trabalhistas desrespeitavam precedentes vinculantes da Corte que admitem formas alternativas de prestação de serviços fora da CLT. Essa situação criou um duplo conflito: entre turmas do TST e entre o TST e o STF.

Com efeito, empresas de plataformas também têm recorrido a Reclamações Constitucionais no STF para questionar decisões da Justiça do Trabalho que reconheceram vínculo de emprego com base em subordinação por meios digitais. Exemplo citado no debate é a Rcl 64.018/MG, de relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, relacionada a decisão do TRT da 3ª Região envolvendo trabalhador de plataforma. Embora o caso diga respeito a entregas, e não ao transporte de passageiros, ele é relevante para este estudo por discutir critérios semelhantes aos aqui analisados, como precificação definida pela plataforma, monitoramento por geolocalização, uso de métricas de desempenho e aplicação de sanções ou

desligamento. Nesse contexto, a utilização de Reclamações Constitucionais evidencia a controvérsia interpretativa existente e reforça a percepção de instabilidade, em que resultados podem variar conforme os critérios adotados em cada órgão julgador, tornando central a definição de parâmetros no âmbito do Tema 1291 (BRASIL, STF, 2026).

Para compreender as razões dessa divergência, é necessário examinar com seriedade os fundamentos de cada corrente, inclusive os da posição contrária ao vínculo, que não pode ser descartada sem análise. A tese da autonomia, sustentada pelas plataformas e acolhida por parte dos tribunais, apoia-se em argumentos que possuem, ao menos em aparência, alguma consistência jurídica. Seus defensores apontam: a inexistência de jornada mínima obrigatória, pois o motorista decide quando se conectar e por quanto tempo; a possibilidade de prestar serviços a múltiplos aplicativos concorrentes simultaneamente, o que seria incompatível com a exclusividade típica da relação de emprego; a ausência de uma chefia pessoal que emita ordens diretas ao trabalhador; e a circunstância de o motorista suportar custos do próprio negócio, como se fosse um microempresário. Para essa corrente, o que a Uber oferece é uma ferramenta de acesso ao mercado e não uma relação de emprego, sendo legítima a escolha do trabalhador por essa modalidade de inserção produtiva, inclusive por razões de preferência pessoal pela flexibilidade.

É importante registrar que há decisões judiciais e parte da doutrina que, a partir desses elementos, concluem pela inexistência do vínculo empregatício, qualificando a plataforma como intermediadora tecnológica e entendendo que métricas de desempenho, avaliações e regras de uso constituem instrumentos de padronização e proteção da qualidade do serviço, e não exercício de poder diretivo típico do empregador. Nessa leitura, a flexibilidade de conexão, a possibilidade de atuação simultânea em múltiplos aplicativos e a ausência de determinação de jornada seriam incompatíveis com a subordinação jurídica nos moldes do art. 3º da CLT. Ainda assim, essa posição deve ser confrontada com a disciplina normativa brasileira, especialmente o art. 6º, parágrafo único, da CLT, e com a análise concreta dos mecanismos de controle e sanção descritos ao longo deste estudo, sob pena de se privilegiar a forma contratual em detrimento da realidade da prestação.

Esse conjunto de argumentos, contudo, é contestado pela corrente favorável ao vínculo, que invoca fundamentos da técnica trabalhista. Em primeiro lugar, sustenta-se que a flexibilidade de horários não impede, por si só, a configuração da

relação de emprego: o art. 62, I, da CLT exclui do controle de jornada os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário, sem afastar necessariamente o vínculo. Da mesma forma, com a introdução do trabalho intermitente (arts. 443 e 452-A da CLT), o legislador reconheceu que a alternância de períodos de prestação e inatividade pode ser compatível com o contrato de emprego, o que, para essa corrente, enfraquece o argumento de que a possibilidade de ficar offline seria incompatível com subordinação. Em segundo lugar, quanto à multiapp, argumenta-se que a ausência de exclusividade não é exigência da CLT como pressuposto do vínculo, havendo exemplos de empregados que mantêm múltiplos vínculos simultâneos. Em terceiro lugar, a corrente favorável ao vínculo sustenta que a ausência de chefia pessoal pode ser relativizada pelo art. 6º, parágrafo único, da CLT, ao equiparar meios telemáticos aos meios pessoais de comando, argumento já desenvolvido no tópico anterior. Em quarto lugar, o suporte de custos pelo trabalhador não o converte automaticamente em empresário, podendo, nessa leitura, tensionar o princípio da alteridade e indicar possível desvirtuamento (art. 9º da CLT). Assim, para os defensores do vínculo, a caracterização do vínculo depende da presença cumulativa dos elementos dos arts. 2º e 3º da CLT (DELGADO, 2019).

Em sentido diverso, a corrente contrária sustenta que tais comparações não autorizam a transposição automática das categorias celetistas ao trabalho mediado por plataformas. Para essa vertente, a flexibilidade de conexão e desconexão, a inexistência de jornada imposta e a possibilidade de atuação simultânea em múltiplos aplicativos são elementos que, em conjunto, enfraquecem a caracterização da subordinação jurídica típica do art. 3º da CLT. Além disso, argumenta-se que mecanismos como ranqueamento, avaliações, regras de uso e eventual desativação seriam instrumentos de gestão de reputação e padronização do serviço, próprios de um ambiente de intermediação digital, e não manifestação de poder diretivo em sentido estrito. Quanto ao custeio da atividade, a assunção de despesas e riscos pelo motorista é apresentada como traço compatível com prestação autônoma, deslocando o debate para a necessidade de regulação setorial e proteção mínima, sem reconhecimento do vínculo empregatício.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, há decisões em sentidos distintos, o que evidencia instabilidade interpretativa. A 8ª Turma, sob relatoria do Ministro Alexandre Agra Belmonte, manteve o reconhecimento do vínculo no RRAg nº 100853-94.2019.5.01.0067. A 3ª Turma, em decisão de relatoria do Ministro Maurício Godinho

Delgado (RR nº 100353-02.2017.5.01.0066, j. 06/04/2022), igualmente reconheceu o vínculo ao concluir que estavam presentes a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação. Em sentido diverso, a 4ª Turma (AIRR nº 0001092-82.2021.5.12.0045, Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho) negou provimento ao recurso do motorista ao fundamento de ausência de subordinação jurídica, e outras decisões do TST têm afastado o vínculo em casos semelhantes, especialmente com base na alegada ausência de subordinação jurídica. Esse quadro evidencia a instabilidade interpretativa e reforça a relevância do Tema 1291 no STF, que definirá tese de observância obrigatória sobre o enquadramento jurídico dessas relações.

Como exemplo de sistematização jurisprudencial utilizada na literatura, há estudo com recorte no TRT da 3ª Região (MG) que identificou 55 processos envolvendo a Uber até 03/12/2019, registrando maior incidência de decisões que afastaram o vínculo. Segundo o levantamento, a fundamentação dessas decisões costuma enfatizar, sobretudo, a ausência de subordinação jurídica e, em alguns casos, a ausência de pessoalidade. Esse recorte ilustra que a controvérsia não é apenas teórica, mas se manifesta na prática decisória, variando conforme os critérios adotados para leitura dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT.

Em termos metodológicos, é possível organizar os julgados conforme os critérios utilizados para reconhecer o vínculo e conforme os critérios utilizados para afastá-lo, o que revela a disputa interpretativa sobre o significado jurídico do controle algorítmico.

## **5.2 Perspectivas do julgamento do RE 1.446.336/SP e possíveis repercussões trabalhistas e previdenciárias**

O cenário de insegurança jurídica gerado pela divergência entre tribunais culminou no reconhecimento da repercussão geral pelo STF no Tema 1291, relativo ao RE 1.446.336/SP, de relatoria do Ministro Edson Fachin. O julgamento iniciou suas sustentações orais em outubro de 2025, sendo ouvidos representantes da Uber, da Rappi, do Ministério Público do Trabalho, da Advocacia-Geral da União e da Defensoria Pública da União, além de diversos amici curiae. O mérito, contudo, foi retirado da pauta de dezembro de 2025, tendo o julgamento do mérito sido pautado pelo Presidente do STF para 24 de junho de 2026 (BRASIL, STF, 2026). Essa definição de data reforça a iminência da resolução da controvérsia, mas a insegurança

jurídica persiste e mantém dezenas de milhares de feitos sobrestados na Justiça do Trabalho.

A análise das posições manifestadas nas sustentações orais permite identificar três cenários possíveis para o desfecho do julgamento. Cabe registrar que o debate legislativo corre em paralelo: a Câmara dos Deputados instalou comissão especial para analisar o PLP nº 152/2025, cujo substitutivo adota o termo "trabalhador autônomo plataformizado" e afasta o vínculo empregatício, prevendo garantias mínimas como piso remuneratório, contribuição previdenciária e seguro contra acidentes. A votação prevista para 14 de abril de 2026 foi cancelada por falta de acordo político, permanecendo indefinida a nova data (BRASIL, CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2026). Enquanto o PLP não for aprovado, o Tema 1291 permanece como via de definição com tese de observância obrigatória.

A seguir, sintetizam-se as principais implicações práticas do primeiro cenário e, em contraste, as razões frequentemente invocadas para as alternativas regulatórias. Esse cenário implicaria, para as plataformas, a obrigação de recolhimento do FGTS à alíquota de 8% sobre a remuneração dos motoristas; o recolhimento das contribuições previdenciárias patronais (20% sobre a folha); a concessão de férias remuneradas com acréscimo de um terço; o pagamento do 13º salário; a proteção contra despedida arbitrária com pagamento de aviso prévio e multa de 40% sobre o FGTS; e o acesso dos motoristas ao seguro contra acidente de trabalho da Previdência Social. Para os trabalhadores, esse cenário ampliaria o acesso às garantias típicas do regime celetista, com impactos diretos na proteção social e previdenciária.

O segundo cenário, aventado pelo Ministro Jorge Messias como representante da AGU nas sustentações orais, é a criação de uma categoria intermediária de trabalhador, entre o empregado e o autônomo, com garantia de direitos mínimos: piso remuneratório, limite diário de horas de conexão, recolhimento de contribuições previdenciárias e seguro de vida. Essa solução, inspirada no modelo do trabalhador autônomo dependente adotado em países europeus e no conceito de worker reconhecido pela jurisprudência britânica, apresenta vantagens do ponto de vista da negociação política, mas sérias limitações jurídicas no contexto brasileiro: demandaria alteração legislativa, pois a CLT não prevê essa categoria intermediária, e correria o risco de criar um patamar de proteção inferior ao constitucionalmente garantido ao empregado. Existe, ademais, o risco de que as plataformas utilizem essa categoria como teto, e não como piso, de proteção.

O terceiro cenário é a manutenção da caracterização como trabalho autônomo, com sugestão de regulação específica ao Poder Legislativo. Seus defensores argumentam que esse caminho preserva a autonomia contratual, reconhece a preferência dos próprios trabalhadores pela flexibilidade e permite que a regulação setorial garanta proteção social sem impor o regime celetista a uma relação que não preenche seus requisitos. Silva (2022) aponta que pesquisa DataFolha revelou que 89% dos motoristas consideram as regras do sistema trabalhista desatualizadas para sua realidade, o que reforçaria a necessidade de um modelo regulatório próprio. Por outro lado, parte da doutrina critica esse caminho por poder ampliar a exclusão de trabalhadores da proteção constitucional, a depender do modelo regulatório adotado.

Na perspectiva favorável ao vínculo, Rodrigues (2020) sustenta que, permanecendo vivas as razões pelas quais surgiu o Direito do Trabalho, dentre as quais se ressaltam assegurar direitos mínimos aos trabalhadores, promover a justiça social e garantir a dignidade às pessoas que vivem do trabalho por conta alheia, impõe-se a aplicação dos direitos sociais quando verificados os pressupostos que configurem uma relação de emprego. Em sentido oposto, Silva (2020) e outros autores defendem alternativas regulatórias setoriais, argumentando que a proteção social pode ser garantida por meios específicos ao setor, sem que isso implique o reconhecimento do vínculo empregatício, especialmente quando ausentes os requisitos do art. 3º da CLT. Seja qual for o caminho escolhido pelo Plenário, o julgamento do Tema 1291 marcará um momento definidor para as relações laborais digitais no Brasil, sendo central para estabelecer parâmetros interpretativos capazes de reduzir a instabilidade decisória.

## **6 CONCLUSÃO**

A pesquisa evidenciou que a controvérsia decorre de leituras distintas acerca do significado jurídico do controle algorítmico no trabalho mediado por plataformas. Enquanto parte da doutrina o aproxima do poder diretivo e da subordinação contemporânea, outra corrente o compreende como coordenação e padronização compatíveis com prestação autônoma.

A análise desenvolvida ao longo dos tópicos permitiu mapear os principais elementos do debate. Quanto à plataformização: a distinção entre plataforma como intermediária neutra e plataforma como organizadora do trabalho apresenta-se como

critério relevante para o enquadramento jurídico, e parte da doutrina sustenta que a Uber, ao fixar preços, definir padrões de conduta e aplicar sanções, aproxima-se do segundo modelo. Quanto à transferência de riscos: argumenta-se que o repasse ao motorista dos custos de combustível, manutenção, depreciação, seguro e tempo ocioso pode indicar violação do princípio da alteridade do art. 2º da CLT. Quanto aos elementos fático-jurídicos: há corrente doutrinária que identifica os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT na relação entre motoristas e plataformas, enquanto outra corrente sustenta que a ausência de subordinação jurídica clássica afasta o enquadramento empregatício. O art. 6º, parágrafo único, da CLT representa fundamento normativo central para quem defende a subordinação algorítmica. Quanto à proteção constitucional: o princípio da primazia da realidade é invocado por uma das correntes para fazer prevalecer a realidade fática sobre a forma contratual.

A análise também identificou que argumentos utilizados para afastar o vínculo, como flexibilidade de horários, ausência de jornada mínima, atuação em múltiplas plataformas e assunção de custos pelo motorista, recebem leituras distintas. Para a corrente contrária, tais elementos reforçam a autonomia e a inexistência de subordinação jurídica nos moldes do art. 3º da CLT. Para os defensores do vínculo, contudo, a flexibilidade pode coexistir com certas formas de emprego, a multiapp não implica exclusividade e a transferência de custos pode tensionar o princípio da alteridade do art. 2º da CLT, conforme o caso concreto. Nesse cenário, a divergência reforça a necessidade de parâmetros interpretativos uniformes pelo STF.

O cenário jurisprudencial, marcado pela profunda divergência entre turmas do TST e pelo uso reiterado de Reclamações Constitucionais pelas plataformas para cassar decisões da Justiça do Trabalho, reforça a relevância do desfecho do Tema 1291. O fato de o julgamento do mérito ter sido incluído no calendário do STF para 24 de junho de 2026, após as sustentações orais de outubro de 2025, evidencia a iminência da definição e reforça a relevância do desfecho para o enquadramento jurídico das relações entre motoristas e plataformas, mantendo todos os envolvidos no setor em cenário de incerteza.

Em conclusão, o enquadramento jurídico das relações entre motoristas e plataformas digitais permanece objeto de intensa controvérsia, sobretudo diante da tensão entre critérios de proteção trabalhista e argumentos fundados na flexibilidade e na autonomia. A análise evidencia que não há consenso absoluto na doutrina e na jurisprudência, o que se reflete na divergência entre decisões do TST e na atuação do

STF por meio de reclamações constitucionais. Ainda assim, a análise desenvolvida permite indicar que elementos como a ausência de jornada mínima obrigatória, a possibilidade de conexão simultânea a múltiplos aplicativos, a liberdade real de desconexão e a assunção voluntária dos custos da atividade pelo motorista fragilizam, em conjunto, a caracterização da subordinação jurídica clássica exigida pelo art. 3º da CLT. Nessa perspectiva, a proteção social dos trabalhadores plataformizados, evidenciada como necessária pelos dados do IBGE, pode ser mais adequadamente estruturada por regulação setorial específica, como a debatida no âmbito do PLP nº 152/2025, do que pelo reconhecimento automático do vínculo empregatício em relações que não preenchem cumulativamente os requisitos celetistas. A uniformização do tema depende da definição de parâmetros vinculantes pelo julgamento do Tema 1291, com impacto relevante na segurança jurídica do setor e na previsibilidade das decisões, sem prejuízo da necessidade de exame concreto da realidade da prestação em cada caso.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 111–124.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão pode votar regulamentação do trabalho por aplicativo; conheça a proposta. **Agência Câmara de Notícias**, Brasília, 14 abr. 2026. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1261809-comissao-pode-votar-regulamentacao-do-trabalho-por-aplicativo-conheca-a-proposta/>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar n. 152/2025**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2537739>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação n. 64.018/MG**. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, 2026. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6800311>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 1.446.336/SP**. Tema 1291. Relator: Min. Edson Fachin. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Brasília, 6 abr. 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 0001092-82.2021.5.12.0045**. Relator: Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 29 nov. 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1092&digitoTst=82&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0045&submit=Consultar>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. **Agravo em Recurso de Revista n. 100853-94.2019.5.01.0067**. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. Brasília, 19 dez. 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&submit=Consultar>. Acesso em: 22 abr. 2026.

BRITO, Ana Cristina. **A (im)possibilidade do reconhecimento da existência do vínculo empregatício entre motoristas e as plataformas digitais de transporte de passageiros**. Monografia (Graduação em Direito) – Centro Universitário de Formiga, MG, 2023. Disponível em: <https://repositorioinstitucional.uniformg.edu.br/xmlui/handle/123456789/848>. Acesso em: 22 abr. 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Método, 2022.

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA. **Manual de normalização de trabalhos acadêmicos**. 8. ed. Formiga, MG: UNIFOR-MG, 2024. Disponível em: [https://uniformg.edu.br/wp-content/uploads/2024/03/manualnormalizacao\\_2024\\_isbn.pdf](https://uniformg.edu.br/wp-content/uploads/2024/03/manualnormalizacao_2024_isbn.pdf). Acesso em: 22 abr. 2026.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Subordinação algorítmica: há autonomia na uberização do trabalho?** São Paulo: Editora Dialética, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024.** Agência de Notícias, Rio de Janeiro, 17 out. 2025. 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: 22 abr. 2026.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

RODRIGUES, Priscila Lauande. **Direito do Trabalho 4.0: as relações de trabalho na quarta revolução tecnológica.** Rio de Janeiro: Lumen Juris Direito, 2020.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho.** (Coleção esquematizado). 8. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

SILVA, Dianne Marinho da. **A descaracterização do vínculo trabalhista entre a Uber e os motoristas: uma análise da Uber Brasil a partir do direito comparado.** 45 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito de Alagoas, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2022. Disponível em: <https://www.repositorio.ufal.br/handle/123456789/11171>. Acesso em: 22 abr. 2026.

SILVA, Luanne Vieira de Brito e. **A (in)existência de vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber: uma análise jurisprudencial do TRT 3ª Região.** 26 f. Revista Direito UNIFACS, Salvador, n. 235, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6515/3967>. Acesso em: 22 abr. 2026.

SOUZA, Douglas Modesto; NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues; GONÇALVES, Fábio Antunes. **As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdades.** Revista do Curso de Direito do UNIFOR, Formiga, v. 9, n. 2, p. 74-92, 2018. DOI: 10.24862/rcdu.v9i2.1002. Disponível em: <https://revistas.uniformg.edu.br/cursodireitouniformg/article/view/1002>. Acesso em: 22 abr. 2026.