

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE
PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**TRABALHO POR APLICATIVOS E VÍNCULO EMPREGATÍCIO: UMA ANÁLISE
JUNTO À JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA**

Gabriel Martins Alvarez

Presidente Prudente/SP
2025

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE
PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**TRABALHO POR APLICATIVOS E VÍNCULO EMPREGATÍCIO: UMA ANÁLISE
JUNTO À JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA**

Gabriel Martins Alvarez

Monografia apresentada como requisito
parcial de Conclusão do Curso e obtenção
do grau de Bacharel em Direito, sob a
orientação da Prof.^a Isabela Mendez Berni.

Presidente Prudente/SP
2025

TRABALHO POR APLICATIVOS E VÍNCULO EMPREGATÍCIO: UMA ANÁLISE JUNTO À JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Isabela Mendez Berni

João Pedro Gindro Braz

Bianca Fossa Rodrigues

Presidente Prudente, 18 de junho de 2025.

A educação é a arma mais poderosa que você pode usar para mudar o mundo.

Nelson Mandela.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me guiar e me dar forças ao longo dessa caminhada, e aos meus pais, pelo apoio incondicional, amor e por terem me ajudado a ser quem sou hoje. Sem eles, nada disso seria possível.

RESUMO

O presente trabalho aborda o embate jurídico em torno da regulamentação da atividade exercida por motoristas de aplicativo, com especial atenção à ausência de norma legal específica e às consequências disso para o ordenamento jurídico brasileiro. O objetivo geral consistiu em investigar se a atual lacuna legislativa compromete a segurança jurídica nas relações entre trabalhadores e plataformas digitais, como a *Uber*. A pesquisa teve como objetivos específicos analisar a jurisprudência dominante, examinar os elementos caracterizadores da relação de emprego à luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e identificar os efeitos da divergência de entendimentos no Poder Judiciário. O referencial teórico baseou-se na doutrina trabalhista contemporânea, especialmente no estudo da subordinação algorítmica e nas transformações das formas de trabalho a partir das novas tecnologias. A metodologia adotada foi qualitativa e bibliográfica, com análise de jurisprudência, doutrina especializada e legislação aplicável. A investigação demonstrou que a inexistência de regulamentação tem gerado decisões judiciais contraditórias sobre o reconhecimento ou não do vínculo empregatício, o que compromete a previsibilidade e a estabilidade das relações jurídicas. A falta de uniformidade no entendimento dos Tribunais evidencia um cenário de insegurança jurídica, em que motoristas em situações idênticas recebem tratamentos jurídicos distintos. Por fim, se que a regulamentação da atividade se mostra imprescindível para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e para a pacificação das controvérsias jurídicas atualmente existentes.

Palavras-chave: *Uber*. Motoristas de Aplicativo. Regulamentação. Vínculo Empregatício. Insegurança Jurídica.

ABSTRACT

This paper addressed the legal dispute surrounding the regulation of the activity performed by app drivers, with special attention to the lack of specific legislation and its consequences for the Brazilian legal system. The main objective was to investigate whether the current legislative gap compromises legal certainty in the relationships between workers and digital platforms such as *Uber*. Specific objectives included analyzing the prevailing jurisprudence, examining the elements that characterize the employment relationship under the Consolidation of Labor Laws (CLT), and identifying the effects of divergent judicial interpretations. The theoretical framework was based on contemporary labor doctrine, especially the study of algorithmic subordination and the transformations of work forms due to new technologies. The methodology adopted was qualitative and bibliographic, including analysis of case law, specialized doctrine, and applicable legislation. The research demonstrated that the absence of regulation has generated conflicting court decisions regarding the recognition of employment relationships, which compromises predictability and stability in legal relations. The lack of uniformity in judicial understanding reveals a scenario of legal insecurity, where drivers in identical situations receive different legal treatments. It was concluded that regulation of this activity is essential to protect workers' fundamental rights and to pacify the current legal controversies.

Keywords: *Uber*. App drivers. Regulation. Employment relationship. Legal insecurity.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 CONCEITOS FUNDAMENTAIS SOBRE A RELAÇÃO DE LABOR	11
2.1 O Que Estuda o Direito Laboral	11
2.2 Conexão de Trabalho e Relação Empregatícia	12
2.3 Vínculo Empregatício (Empregador e Empregado)	13
2.4 Requisitos para Configurar Conexão Empregatícia	13
3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA SOBRE A UBERIZAÇÃO	17
3.1 Parceiros ou Empregados?	17
3.2 Decisões Contrárias ao Vínculo Empregatício	19
3.3 Decisões Favoráveis ao Vínculo Empregatício	23
3.4 Análise Comparativa das Tendências Judiciais	28
4 O IMPACTO DA UBERIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO	30
4.1 O Trabalho por Aplicativos no Brasil e no Mundo	30
4.2 A Precarização ou a Flexibilização das Relações de Trabalho	34
4.3 Os Direitos Trabalhistas e a Proteção dos Motoristas de Aplicativos	37
5 PERSPECTIVAS FUTURAS E POSSÍVEIS SOLUÇÕES	39
5.1 A Regulamentação do Trabalho em Plataformas Digitais	40
5.2 Modelos Alternativos de Contratação e Proteção Trabalhista	42
5.3 O Papel do Estado e das Instituições na Mediação do Conflito	43
6 CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS	48

1 INTRODUÇÃO

A economia global, impulsionada pela transformação digital, experimentou uma mudança paradigmática nas relações de trabalho, notadamente com a ascensão das plataformas digitais como a *Uber*. A transformação digital tem impactado significativamente diversas esferas da vida contemporânea, incluindo o mercado de trabalho. Nesse contexto, a "uberização" do trabalho emerge como um sinal marcante, caracterizado pela intermediação de serviços por meio de plataformas digitais. Empresas como a *Uber*, que popularizou esse modelo, alegam proporcionar aos trabalhadores uma flexibilidade, classificando-os como parceiros autônomos, em vez de empregados formais.

O presente trabalho teve por objetivo analisar o fenômeno da "uberização" das relações de trabalho no Brasil, considerando as transformações ocorridas no mundo do trabalho diante do avanço das plataformas digitais e da chamada "economia sob demanda". A pesquisa se concentrou nas relações laborais contemporâneas mediadas por aplicativos, com destaque para a figura dos motoristas de transporte individual de passageiros, como exemplo paradigmático da informalidade e da desproteção jurídica enfrentada pelos trabalhadores inseridos nessa lógica.

A escolha do tema justificou-se diante da relevância e atualidade do debate acerca da precarização das condições laborais, intensificada pela ascensão das novas tecnologias e pela flexibilização de direitos historicamente conquistados. Em razão disso, tornou-se essencial examinar as formas de organização do trabalho nesse novo modelo, as implicações jurídicas decorrentes da ausência de vínculo formal, e os reflexos sociais e econômicos gerados por essa modalidade de ocupação.

O objetivo geral consistiu em investigar os impactos da "uberização" sobre as garantias trabalhistas e sobre a dignidade da pessoa humana do trabalhador, à luz dos princípios constitucionais do trabalho e da função social do emprego. Como objetivos específicos, buscaram-se: contextualizar historicamente as mudanças ocorridas no mundo do trabalho; traçar o perfil dos trabalhadores submetidos a essa nova lógica produtiva; analisar a alegada autonomia e flexibilidade prometidas pelas plataformas digitais; discutir os principais desafios legislativos e jurisprudenciais no reconhecimento do vínculo empregatício; e, por fim, apresentar propostas de

regulamentação que assegurem uma proteção jurídica mínima aos trabalhadores envolvidos.

O trabalho utilizou o método dedutivo, com abordagem qualitativa, realizando-se análise de dispositivos legais, decisões judiciais e literatura doutrinária especializada, além da consulta a dados estatísticos e relatórios oficiais. O problema central investigado residiu na seguinte indagação: os trabalhadores submetidos à lógica da “uberização” exercem suas atividades sob a égide de uma relação jurídica de emprego ou estariam inseridos em uma nova configuração contratual, sem os direitos assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)? Como hipótese, considerou-se que a “uberização” constitui uma forma contemporânea de precarização do trabalho, em que há subordinação disfarçada sob a aparência de autonomia, sendo necessário repensar o marco regulatório vigente.

Como limitação, apontou-se a dificuldade em obter dados uniformes e atualizados sobre a real condição socioeconômica dos trabalhadores por aplicativos, bem como a falta de consenso doutrinário e jurisprudencial sobre o tema, o que impôs a necessidade de constante atualização bibliográfica ao longo da pesquisa.

Inicialmente, delineou-se o perfil do trabalhador “uberizado” e o processo de desestruturação das relações trabalhistas tradicionais. Em sequência, abordou a precarização da mão de obra, destacando as práticas de flexibilização e desregulamentação. Ato contínuo, tratou da suposta autonomia do trabalhador por aplicativo, questionando sua real existência. Por fim, apresentou os desafios legislativos e os entraves enfrentados pelo Poder Judiciário diante das novas formas de trabalho, bem como as propostas legislativas e perspectivas de regulamentação voltadas à proteção jurídica do trabalhador “uberizado”.

2 CONCEITOS FUNDAMENTAIS SOBRE A RELAÇÃO DE LABOR

A essência do ligamento jurídico entre os polos, seu objeto e os agentes envolvidos é um elemento crucial no contexto jurídico. É por meio dessa relação que surgem a necessidade e o desenvolvimento dos princípios, normas e institutos que moldam o cenário legal. Dessa forma, a conexão jurídica desempenha um papel central em todas as áreas do direito especializado. No campo trabalhista, esse núcleo essencial encontra-se na relação laboral.

Para compreender a existência ou não de uma conexão de emprego entre os motoristas que trabalham para a plataforma *Uber* e a própria empresa, é necessário primeiro explorar os aspectos fundamentais das conexões empregatícias e o trabalho. Analisando o que estuda o Direito Trabalhista.

2.1 O Que Estuda o Direito Laboral

Para entender melhor a ideia apresentada, é imprescindível conceituar o que é o Direito Laboral, ramo do Direito que visa proteger os trabalhadores e regular as relações de trabalho entre eles e os empregadores. É composto por um conjunto de normas, princípios e leis que garantem os direitos dos trabalhadores e definem as obrigações dos empregadores. Segundo doutrinador:

O Direito do Trabalho como o ramo da Ciência do Direito composto pelo conjunto de normas que regulam, no âmbito individual e coletivo, a relação de trabalho subordinado, que determinam seus sujeitos (empregado e empregador) e que estruturam as organizações destinadas à proteção do trabalhador, O fundamento do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, parte economicamente mais fraca da relação jurídica (Romar, 2018, p. 36).

Portanto, é notável que o Direito que regulamenta o trabalho é fundamental para legitimar as relações existentes entre empregado e empregador. Sendo assim, é imprescindível entender esta relação para o contexto que será apresentado.

2.2 Conexão de Trabalho e Relação Empregatícia

O Direito que estuda o Trabalho é um ramo jurídico dedicado à proteção do trabalhador, assegurando-lhe condições dignas de trabalho e resguardando seus direitos fundamentais. Nesse contexto, a conexão de emprego e a associação de trabalho são as principais manifestações desse direito protetivo, servindo como base para a garantia dos direitos laborais. É fundamental, portanto, destacar e diferenciar ambas no cenário da uberização para identificar qual tipo de relação está presente.

A relação de trabalho tem carácter genérico e pode ser referida a todas as relações jurídicas que têm sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em trabalho humano. Isso abrange todas as formas de contratação de trabalhadores. Assim, o termo "relação de trabalho" engloba todas as formas de contratação de trabalho, incluindo emprego, trabalho avulso, trabalho autônomo, trabalho eventual e outras formas de contratação de trabalho, como por exemplo, estágios (Delgado, 2019, p. 333).

Em outras palavras, a relação de trabalho é um gênero que engloba todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Sob outro ponto de vista, qual seja o técnico-jurídico, a relação de emprego é apenas uma das formas específicas de relação de trabalho definidas pela lei. É um tipo legal distinto e específico, que não deve ser confundido com outras modalidades de relação de trabalho existentes (Delgado, 2019, p. 333).

A caracterização da relação empregatícia é, portanto, um procedimento essencial ao Direito do Trabalho, pois propicia a identificação da relação jurídica básica que deu origem e assegura o desenvolvimento dos princípios, regras e institutos justralhistas, regulados por este ramo jurídico especial (Delgado, 2019, p. 336).

Essa caracterização também tem reflexos no próprio Direito Processual do Trabalho, abrangendo essencialmente as lides principais e conexas em torno da relação de emprego (Delgado, 2019, p. 336).

Em suma, enquanto a vinculação de trabalho é um conceito abrangente que inclui diversas formas de contratação, o elo de emprego é uma forma específica

dentro desse conceito, com características e regulamentações próprias no âmbito do Direito que estuda as práticas de labor.

2.3 Vínculo Empregatício (Empregador e Empregado)

Após conhecer a diferença entre conexão de trabalho e elo de emprego, para compreender da melhor maneira, a definição de vínculo empregatício é importante frisar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece o elo empregatício como uma relação laboral de caráter contínuo, na qual o empregado se sustenta pelo salário fornecido pelo empregador. Nessa configuração, o empregador possui autoridade para determinar tanto a forma quanto o horário de trabalho.

De acordo com o Artigo 2º da CLT, um empregador é uma empresa, individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica, contratando, remunerando e supervisionando a prestação de serviços pessoais.

Já o Artigo 3º da CLT, define empregado como toda pessoa física que presta serviços de forma contínua a um empregador, sob sua subordinação e recebendo salário em troca.

Para formalizar legalmente essa conexão, o trabalhador deve satisfazer requisitos específicos, os quais serão delineados a seguir.

2.4 Requisitos para Configurar Conexão Empregatícia

A caracterização do elo de emprego é essencial para o Direito Laboral porque os princípios, regras e institutos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aplicam-se ao identificar um vínculo empregatício. Os artigos 2 e 3 da CLT enumeram as características que definem uma associação de emprego: pessoa física, personalidade, continuidade (não eventualidade), subordinação e remuneração (onerosidade).

O contrato de trabalho exige que o trabalhador seja um indivíduo natural, ou seja, uma pessoa física. A execução de serviços realizada por uma pessoa física é regulada pelo Direito do Trabalho. A proteção conferida pelo Direito do Trabalho, que abrange vida, saúde, integridade física e psicológica, segurança, igualdade substancial, bem-estar, lazer, entre outros, se destina principalmente às pessoas

físicas. Por esse motivo, o trabalhador deve ser sempre uma pessoa natural (Delgado, 2019, p. 338).

Já, a pessoalidade implica que o elo de emprego é por animo pessoal em relação ao empregado, sendo infungível. Quando se versa estabelecer uma associação de emprego, é fundamental que a execução do trabalho pela pessoa natural possua um caráter efetivo de infungibilidade para o assalariado.

A ligação jurídica acordada, ou efetivamente executada, deve ser *intuitu personae* de forma a respeitar quem presta os serviços. Isso significa que ele não pode ser substituído intermitentemente por outro prestador durante a execução dos serviços acordados. O exercício de substituição intermitente, que torna o trabalhador em questão fungível e não pessoal, descaracteriza a compatibilidade empregatícia por falta de seu posterior componente fático-jurídico (Delgado, 2019, p. 339).

A substituição eventual com consentimento do empregador ou autorizada por lei não afasta a característica da pessoalidade. Em favor do empregador, prevalece a despersonalização, permitindo alteração subjetiva na relação de emprego sem afetar os direitos dos empregados (Delgado, 2019, p. 339-340).

O empregado deve prestar serviços de forma contínua e não eventual para que haja um elo empregatício. O trabalho deve ter caráter de permanência, mesmo que por um período determinado, e não ser esporádico:

Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico. A continuidade da prestação (antítese à eventualidade) é, inclusive, expressão acolhida, há mais de 40 anos, pela legislação regente do trabalho doméstico, seja a antiga Lei n. 5.859/1972 (que se refere àquele “que presta serviços de natureza contínua” — art. 1º, caput), seja a nova Lei Complementar n. 150/2015 (que se reporta àquele “que presta serviços de forma contínua” — caput do art. 1º) (Delgado, 2019, p. 341).

Além disso, a prestação de serviço pode ser em um contrato de trabalho intermitente, como mais uma vez demonstra Delgado (2019, p. 344):

Nesse quadro, fica bem claro que o novo tipo de contrato instituído pela Lei da Reforma Trabalhista (n. 13.467/2017), denominado contrato de trabalho intermitente (art. 443, caput, em sua nova redação, e seu novo § 3º; novo art. 452-A, caput e §§ 1º até 9º, todos da CLT), trata, sem dúvida, de trabalho não eventual.

Não é necessário, portanto, que os serviços sejam prestados diariamente, mas deve haver uma expectativa de retorno ao serviço, com prejuízo decorrente da ausência do empregado.

Para caracterizar a relação de emprego, também é necessário que haja contraprestação, ou seja, remuneração:

A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Por intermédio dessa relação sócio jurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contra prestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada. O contrato de trabalho é, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis. (Delgado, 2019, p. 345).

A onerosidade na relação empregatícia pode ser entendida sob dois aspectos distintos, o objetivo e o subjetivo. No plano objetivo, manifesta-se pelo pagamento de parcelas remunerando o empregado, conforme o contrato pactuado, formando o complexo salarial descrito no artigo 3º da CLT: "... mediante salário". No plano subjetivo, manifesta-se pela intenção econômica das partes, especialmente do prestador, ao oferecer trabalho visando ganho econômico. (Delgado, 2019, p. 346).

Embora a relação de emprego resulte da combinação inseparável dos cinco elementos fático-jurídicos que a constituem, é a subordinação que se destaca mais entre todos esses elementos na definição legal da relação empregatícia. (Delgado, 2019, p. 348). Como ilustra o doutrinador:

Subordinação deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de "submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência". A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na "situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. (Delgado, 2019, p. 349).

A natureza da subordinação no Direito do Trabalho é pacífica e consensual. Trata-se de um fenômeno jurídico, originado do contrato entre empregador e empregado. Isso significa que o empregador tem o direito legal de direcionar como o trabalho deve ser feito, e o empregado tem a obrigação legal de seguir essas instruções. Ou seja, a subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico (Delgado, 2019, p. 350).

Sendo assim, no contexto em questão, conforme os princípios acima citados, analisar a relação entre motoristas de aplicativos e a empresa Uber torna-se crucial. A problemática central é determinar se essa relação preenche os requisitos do vínculo empregatício conforme estabelecido pela CLT.

Portanto, a identificação precisa dos componentes que caracterizam a relação de emprego é fundamental para determinar se os motoristas de aplicativos merecem maior proteção de seus direitos. Essa análise fornece uma base sólida para discutir a existência ou não de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e a *Uber*, contribuindo para a defesa dos interesses dos trabalhadores nesse novo contexto do mercado de trabalho.

3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA SOBRE A UBERIZAÇÃO

O tipo de interação entre a *Uber* e seus motoristas é tema de discussões, permeada por nuances e complexidades jurídicas. No cerne da discussão reside a classificação dos motoristas: são parceiros autônomos ou empregados da empresa. Para apurar essa questão, é crucial entender a essência do debate: a viabilidade ou não do relacionamento de emprego entre os envolvidos. Essa análise exige um exame aprofundado da jurisprudência e doutrina.

A análise da jurisprudência brasileira sobre a "uberização" do trabalho revela um panorama complexo e em constante evolução, onde os tribunais têm se debruçado sobre a natureza jurídica da relação entre motoristas e plataformas digitais, com decisões que oscilam entre o reconhecimento e a negação do vínculo empregatício.

3.1 Parceiros ou Empregados?

Como elucidado, no contexto da uberização do trabalho, surge a questão da existência ou inexistência do relacionamento empregatício entre motoristas de aplicativo e a empresa *Uber*. A determinação de se os motoristas devem ser considerados parceiros autônomos ou empregados é crucial para a compreensão de seus direitos trabalhistas.

Os motoristas são frequentemente descritos como parceiros pela *Uber*. A plataforma possuidora do aplicativo dita regras e obrigações, impondo uma "subordinação por algoritmo" aos motoristas. Após aceitarem uma solicitação de corrida, os motoristas perdem parte da autonomia, pois são monitorados pelo aplicativo. Os algoritmos designam tarefas, medem a velocidade e dedicação dos motoristas, e calculam suas pontuações e avaliações feitas pelos usuários. Desempenhos abaixo dos padrões estabelecidos pelo algoritmo podem levar à exclusão dos motoristas da plataforma, facilitada pelo suposto status de autônomo. Como fica evidente em publicação no *website* Brasil de Fato (2019):

A Uber se refere aos motoristas como "parceiros", e não como empregados, trabalhadores ou colaboradores. "Eles são profissionais independentes que contratam a tecnologia de intermediação digital oferecida pela empresa por meio do aplicativo. Os motoristas escolhem livremente os dias e horários de

uso do aplicativo, se aceitam ou não viagens e, mesmo depois disso, ainda existe a possibilidade de cancelamento”, disse a empresa em nota enviada ao Brasil de Fato, em reportagem recente sobre o tema. “Não existem metas a serem cumpridas, não se exige número mínimo de viagens, não existe chefe para supervisionar o serviço, não há obrigação de exclusividade na contratação da empresa e não existe determinação de cumprimento de jornada mínima”, alega a multinacional (DE FATO, 2019).

Os motoristas precisam estar *online* e disponíveis para seguir os comandos e ordens do aplicativo, devendo obedecê-los, já que suas avaliações afetam diretamente suas condições de trabalho. Punições são aplicadas em casos de avaliações negativas.

Essa dinâmica sugere que não há uma relação de vínculo empregatício, no entanto, pode ser alegado que todos os requisitos necessários para configurar um vínculo empregatício podem estar presentes.

Os requisitos para a configuração do vínculo empregatício são serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Todos devem estar presentes de forma cumulativa para configuração do vínculo empregatício. Então, quando do surgimento das ações que discutiam a relação entre as partes, na maioria das vezes, os motoristas cadastrados na plataforma que ingressavam na Justiça do Trabalho arguíam pelo pagamento de verbas que teriam direito em uma relação de emprego. Os magistrados, por sua vez, analisavam esses requisitos e fundamentavam sua decisão com base no seu entendimento: sim, há todos os requisitos ou não, falta-lhe alguns ou todos.

Os motoristas são registrados no aplicativo com seus dados pessoais e prestam serviços como pessoas físicas, sem a possibilidade de substituição por terceiros, sendo um possível requisito de pessoalidade. Além disso, ao trabalharem em troca de remuneração fornecida pela plataforma, o requisito de onerosidade é em tese cumprido. A flexibilidade para escolher os dias de trabalho não elimina o requisito de não eventualidade, pois a necessidade de estar ativo para garantir a continuidade do vínculo com a *Uber* pode configurar um trabalho não eventual.

Finalmente, a subordinação é possível. Os motoristas dependem do trabalho para sua subsistência e estão sujeitos à exclusão caso não realizem ativações suficientes para manter o vínculo, conforme determinado pelo algoritmo. Este controle pode configurar o requisito de subordinação.

Portanto, a questão sobre se os motoristas de aplicativo devem ser considerados parceiros ou empregados cabe debates. A discussão deve levar em

conta a complexidade das relações de trabalho na economia de plataformas e os diferentes aspectos legais e operacionais envolvidos.

3.2 Decisões Contrárias ao Vínculo Empregatício

Em segunda análise, cumpre, agora, esmiuçar decisões dos Tribunais Superiores contrárias ao estabelecimento do vínculo empregatício entre os motoristas “parceiros” e as plataformas, como é possível verificar:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. MOTORISTA DE APLICATIVO (UBER). **INEXISTÊNCIA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO.** APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - Transcendência jurídica da causa reconhecida (art. 896-A, § 1.º, IV da CLT), tendo em vista o pleito de reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia é matéria nova no âmbito desta Justiça laboral. O Regional, soberano na análise das provas, insuscetível de reexame nesta fase (Súmula n.º 126 do TST), **concluiu pela inexistência de vínculo empregatício, haja vista a autonomia do motorista no desempenho das atividades.** Assim, qualquer alegação em sentido contrário ao contexto fático fixado pela Corte a quo desafia o revolvimento de fatos e provas, procedimento vedado nos termos do referido Verbete Sumular do TST. Agravo de Instrumento conhecido e não provido. (BRASIL, 2023). (Grifo nosso).

A decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao analisar o caso em questão, concluiu pela inexistência de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e a *Uber*, fundamentando-se na ausência de subordinação jurídica, um dos elementos essenciais para a configuração da relação de emprego. O Tribunal ressaltou a “autonomia” dos motoristas no desempenho de suas atividades, elemento crucial para descaracterizar o vínculo empregatício.

Nessa toada, o TST reconheceu a relevância e a novidade do tema, considerando-o de grande importância para o Direito do Trabalho; mas, enfocou na ausência de subordinação jurídica, já que a autonomia dos motoristas no desempenho de suas atividades foi o fator determinante para a não configuração do vínculo empregatício.

AGRAVO. RITO SUMARÍSSIMO VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. PLATAFORMA DIGITAL. ÓBICE DO ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CLT

AFASTADO. DECISÃO MANTIDA POR FUNDAMENTO DIVERSO. NÃO PROVIMENTO. Trata-se de pretensão de reconhecimento de vínculo de emprego entre o reclamante motorista e a reclamada Uber provedora de plataforma digital. Como é cediço, para que se possa reconhecer a existência de vínculo de emprego, é necessário que na relação jurídica mantida entre as partes estejam presentes os elementos configurados do pretendido liame, na forma estabelecida pelos artigos 2º e 3º da CLT. **Desse modo, somente há falar em relação de emprego quando devidamente comprovada a não eventualidade dos serviços prestados, a pessoalidade do trabalhador contratado, a subordinação jurídica e a onerosidade. Ausente um desses requisitos, não há falar em vínculo de emprego, e sim em relação de trabalho por meio de atividade em sentido estrito.** Importante realçar que o fato de o tomador dos serviços fixar diretrizes e aferir resultados na prestação dos serviços não induz à conclusão de que estaria presente a subordinação jurídica. Isso porque todo trabalhador se submete, de alguma forma, à dinâmica empresarial de quem contrata seus serviços, em razão de ser ela (a empresa) a beneficiária final dos serviços prestados pelo trabalhador. **Sendo assim, pode ela perfeitamente supervisionar e determinar a forma de execução das atividades, não cabendo para a espécie o reconhecimento de vínculo decorrente da chamada "subordinação estrutural".** Precedentes. No que diz respeito à subordinação jurídica, para que haja a sua configuração, é necessário que estejam presentes na relação todos os elementos que compõem o poder hierárquico do empregador, quais sejam: os poderes diretivos, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar, como bem ressaltou o eminente Ministro Alexandre Luiz Ramos no seu voto, no julgamento do RR-10088-46 .2015.5.18.0002, de sua relatoria na Quarta Turma. **Desse modo, inexistindo a convergência concreta de todos esses elementos, não há falar em subordinação jurídica e, por conseguinte, em relação de emprego.** Na hipótese, extrai-se que o Tribunal Regional, mediante análise do conjunto probatório, concluiu que o autor tinha autonomia para trabalhar, podia recusar corridas ou mesmo prestar serviços para outras plataformas e arcava com as despesas do seu veículo. Ficou expresso que inexistia controle, supervisão ou sanções disciplinares, por parte da reclamada; que o reclamante não foi punido por ficar tempo mínimo com o aplicativo aberto, tampouco por ficar dias sem usar a plataforma, entendendo a Corte regional não ter ficado demonstrada a configuração da subordinação jurídica, apta a caracterizar o vínculo de emprego. Desse modo, tem-se que o Tribunal Regional ao afastar a pretensão de reconhecimento de vínculo de emprego, por não ficar demonstrada a subordinação jurídica, deu a exata subsunção dos fatos à norma contida nos artigos 2º e 3º da CLT. No presente agravo, embora a parte recorrente demonstre seu inconformismo, não apresenta argumentos que demovam a decisão denegatória do agravo de instrumento. Agravo a que se nega provimento. (BRASIL, 2023). (Grifo nosso)

A decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (Ag-AIRR) em questão, referente à relação entre um motorista e a plataforma digital Uber, aborda a complexa questão do reconhecimento do vínculo empregatício nesse contexto. A decisão enfatiza a necessidade da presença simultânea dos elementos caracterizadores da relação de emprego, conforme estabelecido pelos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para que tal vínculo seja reconhecido. Esses elementos incluem a

não eventualidade dos serviços prestados, a personalidade do trabalhador, a subordinação jurídica e a onerosidade.

Um ponto central da decisão é a análise da subordinação jurídica, elemento considerado crucial para a configuração do vínculo empregatício. O TST destaca que a mera fixação de diretrizes e aferição de resultados por parte da plataforma digital não configura, por si só, subordinação jurídica. A decisão ressalta que todo trabalhador, de alguma forma, se submete à dinâmica empresarial de quem contrata seus serviços, e que a supervisão e determinação da forma de execução das atividades não implicam necessariamente em subordinação jurídica, afastando, assim, a aplicação da chamada “subordinação estrutural”.

A decisão do TST também detalha os elementos que compõem o poder hierárquico do empregador, necessários para a configuração da subordinação jurídica, incluindo os poderes diretivo, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar. A ausência de qualquer um desses elementos, segundo a decisão, impede o reconhecimento da subordinação jurídica e, conseqüentemente, do vínculo empregatício.

No caso específico, o TST, com base na análise do conjunto probatório realizada pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT), concluiu que o motorista possuía autonomia para trabalhar, recusar corridas, prestar serviços para outras plataformas e arcar com as despesas do veículo. A decisão destacou a ausência de controle, supervisão ou sanções disciplinares por parte da Uber, o que levou à conclusão de que não havia subordinação jurídica.

Em resumo, a decisão do TST reforça a necessidade de uma análise rigorosa dos elementos caracterizadores da relação de emprego, com ênfase na subordinação jurídica, para o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais. A decisão também destaca – novamente – a autonomia dos motoristas como fator determinante para a não configuração do vínculo empregatício nesse contexto.

MOTORISTA DE APLICATIVO. USO DE PLATAFORMA TECNOLÓGICA UBER. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. O trabalhador que faz uso de plataforma tecnológica disponibilizada por meio de aplicativo eletrônico do UBER para realizar transporte de pessoas não é considerado empregado, dada a notória falta de subordinação jurídica, em razão da ampla autonomia que possui para se ativar ao sistema de acordo com as próprias conveniências. Vínculo empregatício

inexistente. (BRASIL, 2023). (Grifo nosso).

A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT-13) no Recurso Ordinário (RO) analisado reafirma o entendimento sobre a natureza da relação entre motoristas e a plataforma *Uber*, especificamente no que concerne à configuração do vínculo empregatício. O cerne da decisão reside na análise da subordinação jurídica, elemento essencial para caracterizar a relação de emprego, e conclui pela sua inexistência no contexto do trabalho realizado através do aplicativo *Uber*.

O tribunal ressalta a autonomia dos motoristas que utilizam a plataforma, destacando a liberdade que possuem para ativar o sistema de acordo com suas próprias conveniências. Essa ampla autonomia é considerada um fator determinante para afastar a caracterização da subordinação jurídica, um dos elementos fundamentais da relação de emprego. Ao permitir que os motoristas decidam quando e como trabalhar, a plataforma *Uber*, segundo o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT-13), impede a configuração de uma relação de subordinação hierárquica, que é típica do vínculo empregatício.

A decisão enfatiza que o uso da plataforma tecnológica, por si só, não estabelece um vínculo de emprego. A relação entre o motorista e a *Uber* é vista como uma relação de trabalho autônomo, onde o motorista utiliza a plataforma como ferramenta para realizar sua atividade. A ausência de controle direto e contínuo por parte da *Uber* sobre a jornada de trabalho, a forma de prestação dos serviços e a autonomia para decidir sobre as corridas a serem aceitas são fatores que contribuem para a não configuração do vínculo empregatício.

Em suma, essa decisão do TRT-13 reforça a interpretação de que a relação entre motoristas e a *Uber* não se enquadra nos moldes tradicionais da relação de emprego, principalmente pela ausência da subordinação jurídica. A autonomia dos motoristas é o ponto central que fundamenta a decisão, alinhando-se a um entendimento já presente em outras decisões judiciais sobre o tema.

A análise das três jurisprudências apresentadas revela uma tendência significativa nos tribunais brasileiros em não reconhecer o vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais como a *Uber*. As decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT-13) convergem para a mesma conclusão: a ausência de subordinação jurídica, um dos

elementos essenciais para a configuração da relação de emprego, é o fator determinante para afastar o reconhecimento do vínculo.

Em todas as decisões, a autonomia dos motoristas é destacada como um ponto crucial. A liberdade para escolher horários, recusar corridas, trabalhar para outras plataformas e arcar com os custos do veículo são vistos como indicativos da ausência de subordinação hierárquica. Além disso, a falta de controle direto e contínuo por parte das plataformas sobre a jornada de trabalho e a forma de prestação dos serviços reforça essa conclusão.

A análise da subordinação jurídica, especificamente, demonstra uma interpretação rigorosa por parte dos tribunais. A mera fixação de diretrizes e a aferição de resultados pela plataforma não são consideradas suficientes para configurar a subordinação. É necessário que estejam presentes todos os elementos do poder hierárquico do empregador, incluindo os poderes diretivo, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar.

Portanto, com base nas jurisprudências analisadas, a tendência aparente dos tribunais é de não reconhecer o vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais, fundamentando-se principalmente na ausência de subordinação jurídica e na ampla autonomia dos motoristas. No aspecto prático, essas decisões reforçam a tendência de não reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais, com base na dita “autonomia dos trabalhadores”; muito embora destaque a necessidade de uma análise casuística que considere as particularidades de cada situação.

Nesse sentido, conclui-se que o debate sobre a regulamentação do trabalho em plataformas digitais permanece aberto, com a necessidade de se buscar um equilíbrio entre a autonomia dos trabalhadores e a proteção de seus direitos.

3.3 Decisões Favoráveis ao Vínculo Empregatício

Em primeira análise, cumpre esmiuçar decisões dos Tribunais Superiores favoráveis ao estabelecimento do vínculo empregatício entre os motoristas “parceiros” e as plataformas, como é possível verificar:

compreensão firmada pelo grupo de estudos "GE Uber" instituído pelo Ministério Público do Trabalho, "na análise da existência da subordinação, deve ser dada ênfase não na tradicional forma de subordinação, na sua dimensão de ordens diretas, mas a verificação da existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão, conforme o parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho; (...) em respeito à vedação do retrocesso social, conclui-se este estudo afirmando-se que as novas relações que vêm ocorrendo através das empresas de intermediação por aplicativos, apesar de peculiares, atraem a plena aplicabilidade das normas de proteção ao trabalho subordinado, autorizando o reconhecimento de vínculos empregatícios entre os trabalhadores e as empresas intermediadoras". **Nestes casos é inequívoco que a empresa atua como verdadeira fornecedora de serviço de transporte e é responsável pela eleição dos condutores (motoristas), sendo que a inexistência de exclusividade, por si só, não obsta o reconhecimento da relação empregatícia.** Uma vez incontroversa a prestação de serviços habituais e a integração do reclamante na dinâmica produtiva da ré, caracterizando o que a doutrina moderna denomina de subordinação estrutural, **impõe-se conferir ao apelo provimento para declarar a existência de vínculo empregatício com a reclamada, na função de motorista.** (BRASIL, 2023). (Grifo nosso).

A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3) representa um contraponto significativo à tendência majoritária de não reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais. Essa decisão, ao reconhecer o vínculo, fundamenta-se na necessidade de uma interpretação evolutiva do conceito de subordinação, adaptando-o às novas realidades do trabalho mediado por aplicativos.

O TRT-3 propõe uma análise que transcende a tradicional visão de subordinação hierárquica, enfatizando a relevância dos meios telemáticos de controle e supervisão. Essa abordagem busca proteger o trabalhador, reconhecendo que a subordinação pode manifestar-se de formas diversas na era digital, através de algoritmos e sistemas de avaliação. A decisão destaca a necessidade de aplicar as normas de proteção ao trabalho subordinado a essas novas relações, a fim de evitar o retrocesso social e garantir os direitos trabalhistas.

A proteção do trabalhador, nesse contexto, é fundamental. A ausência de reconhecimento do vínculo empregatício pode levar à precarização do trabalho, com a negação de direitos básicos como férias, 13º salário, FGTS e seguro-desemprego. Além disso, a falta de regulamentação pode expor os trabalhadores a condições de trabalho inseguras e jornadas exaustivas.

O TRT-3, ao reconhecer a empresa como fornecedora de serviço de transporte e a eleição dos motoristas como parte integrante desse serviço, busca garantir que os trabalhadores sejam protegidos pelas normas trabalhistas. A decisão

também leva em consideração a "subordinação estrutural", caracterizada pela integração do trabalhador na dinâmica produtiva da empresa, como fator para o reconhecimento do vínculo empregatício.

Em suma, essa decisão do TRT-3 demonstra uma preocupação com a proteção do trabalhador na era digital, buscando adaptar os conceitos tradicionais do Direito do Trabalho às novas realidades do mercado. Essa decisão aponta para a necessidade de um debate aprofundado sobre a regulamentação do trabalho em plataformas digitais, a fim de garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e evitar a precarização do trabalho.

MOTORISTA DE APLICATIVO. OPERADOR LOGÍSTICO (OL). **RELAÇÃO DE EMPREGO CONFIGURADA**. PERÍODO DE 16/01/2021 a 09/07/2021. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA TOMADORA DE SERVIÇOS (IFOOD). Diante da prova dos autos, há de ser mantido o reconhecimento do vínculo empregatício com a primeira reclamada (empresa prestadora de serviços de entrega), quanto ao primeiro período de labor, responsabilizando subsidiariamente a segunda reclamada (iFood), por nítida terceirização e falha na fiscalização contratual, em contraposição à tese de mero contrato de intermediação. Recurso Ordinário da 2ª reclamada conhecido e não provido. APLICATIVO IFOOD. VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM O ENTREGADOR NUVEM. PERÍODO DE 10/07/2021 a 28/05/2022. Segundo a prova dos autos e as circunstâncias peculiares que revestem a **prestação de serviços do reclamante como entregador "nuvem", há de ser reconhecida a vinculação direta com a empresa iFood, nos moldes da legislação trabalhista** (arts. 3º e 6º da CLT). Recurso Ordinário do autor conhecido e parcialmente provido. (BRASIL, 2024). (Grifo nosso).

Na mesma toante, a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT-16) também diverge da forte tendência predominante de não reconhecimento do vínculo empregatício em relações de trabalho mediadas por aplicativos, ao identificar a existência de vínculo empregatício entre motoristas e a plataforma iFood, tanto diretamente quanto por meio de um operador logístico (OL).

A decisão detalha duas situações distintas. Inicialmente, reconhece o vínculo empregatício com a empresa prestadora de serviços de entrega, atuando como operador logístico, e atribui responsabilidade subsidiária ao *iFood*. A responsabilidade subsidiária, nesse caso, indica o entendimento do tribunal de que o *iFood*, como tomador de serviços, detinha responsabilidade sobre a fiscalização do contrato firmado entre as empresas. Neste sentido, a decisão, contrapõe a tese da empresa, que buscava apresentar o contrato apenas como mera intermediação.

Posteriormente, o tribunal analisa a relação direta entre o entregador "nuvem" e o *iFood*, reconhecendo a vinculação direta nos moldes da legislação

trabalhista. Essa distinção demonstra uma análise minuciosa das diferentes modalidades de trabalho dentro da plataforma e a preocupação em garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores em cada uma delas.

A decisão enfatiza a aplicação dos artigos 3º e 6º da CLT, que tratam da definição de empregado e da subordinação por meios telemáticos, respectivamente. Essa aplicação direta da legislação trabalhista indica um entendimento de que as novas formas de trabalho, mediadas por aplicativos, não podem ser excluídas do âmbito da proteção trabalhista. Demonstra, portanto, uma preocupação com a proteção dos trabalhadores que atuam em plataformas digitais, buscando adaptar a legislação trabalhista às novas realidades do mercado; apontando para a necessidade de um debate aprofundado sobre a regulamentação do trabalho em plataformas digitais, a fim de garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e evitar a precarização do trabalho.

MOTORISTA DE PLATAFORMA DIGITAL. RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. 1. Apesar do motorista de aplicativo aparentar ser autônomo, por dispor de certa liberdade de tempo e espaço, podendo começar e finalizar suas "corridas" quando e onde lhe convier, **é evidente que se está perante uma relação de emprego subordinada, camuflada sob o manto de aparente economia de compartilhamento.** 2. Presentes os pressupostos exigidos nos artigos 2º, 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica, **impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego, nos termos do art. 442 da CLT.** Recurso da reclamada a que se nega provimento. (BRASIL, 2023). (Grifo nosso).

A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT-17) demonstra uma visão crítica em relação à aparente autonomia dos motoristas de plataforma digital, reconhecendo a existência de uma relação de emprego subordinada, frequentemente "camuflada" sob a designação de "economia de compartilhamento".

O tribunal enfatiza que, apesar da aparente liberdade de tempo e espaço dos motoristas, que podem iniciar e finalizar corridas conforme sua conveniência, a realidade da relação de trabalho revela uma subordinação intrínseca. A decisão busca desconstruir a ideia de autonomia absoluta, evidenciando o controle exercido pela plataforma digital sobre os motoristas.

Ao aplicar os requisitos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o TRT-17 identifica a presença da pessoalidade, não eventualidade,

onerosidade e subordinação jurídica. Essa aplicação direta dos dispositivos da CLT reforça o entendimento de que as relações de trabalho mediadas por plataformas digitais não podem ser excluídas do âmbito da proteção trabalhista.

A decisão demonstra uma preocupação em proteger os direitos dos trabalhadores, reconhecendo a realidade da relação de emprego por trás da aparente autonomia. Ela busca evitar a precarização do trabalho, garantindo que os motoristas tenham acesso aos direitos trabalhistas básicos. Com isso, a decisão reforça a necessidade de uma análise crítica das novas formas de trabalho, mediadas por plataformas digitais, a fim de garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e evitar a precarização do trabalho.

A análise das três decisões judiciais apresentadas, proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 3ª, 16ª e 17ª Regiões, revela uma perspectiva divergente em relação à tendência predominante de não reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais. Essas decisões convergem para o entendimento de que, em determinadas circunstâncias, a relação entre esses trabalhadores e as plataformas configura um vínculo de emprego, fundamentando-se em uma interpretação atualizada dos conceitos trabalhistas e na necessidade de proteção dos direitos dos trabalhadores.

Um ponto central nessas decisões é a ampliação do conceito de subordinação, que passa a abranger não apenas a subordinação hierárquica tradicional, mas também a subordinação estrutural e a subordinação por meios telemáticos. Essa visão mais abrangente reconhece que o controle exercido pelas plataformas digitais, por meio de algoritmos e sistemas de avaliação, pode caracterizar a subordinação jurídica, mesmo que de forma indireta.

Além disso, destacam a necessidade de aplicar as normas de proteção ao trabalho subordinado às relações mediadas por aplicativos, a fim de evitar a precarização do trabalho e garantir os direitos básicos dos trabalhadores, como férias, 13º salário, FGTS e seguro-desemprego. Essa preocupação com a proteção dos trabalhadores reflete a busca por um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a justiça social.

Em suma, essas decisões judiciais demonstram que a questão do reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais é complexa e controversa, com diferentes interpretações e tendências nos tribunais

brasileiros. Elas apontam para a necessidade de um debate aprofundado sobre a regulamentação do trabalho em plataformas digitais, a fim de garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e evitar a precarização do trabalho.

3.4 Análise Comparativa das Tendências Judiciais

A análise comparativa das tendências judiciais no contexto do reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais revela um cenário jurídico dinâmico e controverso. As decisões dos tribunais brasileiros refletem uma busca constante por equilibrar a proteção dos direitos dos trabalhadores com a necessidade de adaptar os conceitos tradicionais do Direito do Trabalho às novas realidades do mercado.

Uma parcela significativa das decisões judiciais tem se inclinado para o não reconhecimento do vínculo empregatício, fundamentando-se na autonomia dos motoristas. Essas decisões tendem a interpretar a subordinação jurídica de forma restritiva, exigindo a presença de todos os elementos do poder hierárquico do empregador. Além disso, aplicam de forma rigorosa os requisitos da CLT, como a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação.

Por outro lado, uma parcela crescente das decisões judiciais adota uma visão mais abrangente da subordinação, considerando não apenas a subordinação hierárquica tradicional, mas também a subordinação estrutural e a subordinação por meios telemáticos. Essa visão reconhece que o controle exercido pelas plataformas digitais, por meio de algoritmos e sistemas de avaliação, pode caracterizar a subordinação jurídica, mesmo que de forma indireta. Essas decisões demonstram uma preocupação com a proteção dos direitos dos trabalhadores, buscando evitar a precarização do trabalho e garantir o acesso aos direitos trabalhistas básicos.

Apesar das divergências, há um ponto de convergência entre as tendências: a necessidade de analisar cada caso concreto, considerando as particularidades da relação entre motoristas e plataformas digitais. A principal divergência reside na interpretação do conceito de subordinação e na aplicação das normas de proteção ao trabalho subordinado.

Diante desse cenário, a necessidade de uma regulamentação específica para o trabalho em plataformas digitais se torna evidente. Tal regulamentação deve

buscar um equilíbrio entre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção da segurança jurídica, garantindo que a inovação tecnológica não resulte na precarização do trabalho. A interpretação de pontos como a subordinação através de algoritmos, e a subordinação estrutural, ainda carecem de tempo para se solidificarem no entendimento jurisprudencial.

4 O IMPACTO DA “UBERIZAÇÃO” NO DIREITO DO TRABALHO

A revolução tecnológica tem impactado profundamente o mercado de trabalho, introduzindo novos modelos de prestação de serviço que desafiam a legislação trabalhista tradicional.

A "uberização" do trabalho representa um fenômeno em que plataformas digitais intermedeiam serviços prestados por indivíduos a terceiros, alterando a relação clássica entre empregador e empregado.

No contexto brasileiro, esse modelo tem provocado intensos debates no campo do Direito do Trabalho, principalmente no que se refere à caracterização ou não do vínculo empregatício entre as plataformas e os trabalhadores.

4.1 O Trabalho por Aplicativos no Brasil e no Mundo

O trabalho mediado por aplicativos tem se consolidado como uma das mudanças mais profundas na organização do mercado laboral global. Nos últimos anos, plataformas digitais como *Uber*, *99*, *iFood* e *Rappi* reformularam setores como transporte, entregas, serviços domésticos e assistência técnica, criando novas oportunidades de renda para milhões de trabalhadores. No entanto, essa transformação trouxe consigo desafios significativos, como a precarização das relações de trabalho e a indefinição legal sobre o status desses profissionais.

O modelo de trabalho mediado por aplicativos surgiu a partir da necessidade de oferecer serviços rápidos e acessíveis aos consumidores, aproveitando a conectividade digital (Almeida, 2022). Inicialmente, esse modelo era visto como uma inovação que permitiria maior autonomia aos trabalhadores, possibilitando que eles escolhessem seus horários e aumentassem seus ganhos conforme sua própria estratégia. No entanto, com o passar dos anos, ficou evidente que essa nova forma de trabalho apresentava uma série de vulnerabilidades, especialmente relacionadas à ausência de direitos trabalhistas e à instabilidade financeira.

No Brasil, milhões de trabalhadores aderiram ao trabalho mediado por aplicativos, principalmente devido à crise econômica e ao desemprego elevado. Muitos profissionais que perderam seus empregos formais encontraram nessas

plataformas uma alternativa para gerar renda, já que a entrada no mercado de aplicativos não exige qualificações específicas ou grandes investimentos iniciais. No entanto, esse modelo impõe desafios como os custos operacionais elevados, a falta de garantias legais e a intensa concorrência entre trabalhadores.

Os motoristas e entregadores enfrentam jornadas exaustivas para conseguir uma renda satisfatória, muitas vezes ultrapassando as 12 horas diárias de trabalho. Essa carga horária excessiva pode comprometer a saúde física e mental dos trabalhadores, gerando fadiga, estresse e maior risco de acidentes. A ausência de benefícios como descanso remunerado e auxílio-doença agrava ainda mais essa situação, tornando o trabalho por aplicativos uma opção economicamente instável e socialmente desgastante (Almeida, 2022).

Internacionalmente, a regulamentação do trabalho por aplicativos varia significativamente de país para país. Enquanto alguns governos reconhecem o vínculo empregatício desses trabalhadores e garantem direitos trabalhistas mínimos, outros mantêm esse modelo como uma forma de trabalho autônomo, preservando a flexibilidade e reduzindo a interferência estatal (Almeida, 2022).

Na Espanha, decisões judiciais determinaram que os entregadores de aplicativos deveriam ser considerados empregados das empresas, garantindo-lhes contratos formais, férias remuneradas e contribuições previdenciárias. Essa mudança visa proteger os trabalhadores contra condições precárias e proporcionar maior estabilidade financeira (Almeida, 2022).

No Reino Unido, medidas semelhantes foram adotadas, e motoristas da Uber conquistaram o reconhecimento de seu vínculo empregatício, passando a ter acesso ao salário mínimo, férias pagas e direitos básicos garantidos por lei. Essa decisão gerou repercussões em outros países, promovendo debates sobre modelos de regulamentação e proteção para os trabalhadores de plataformas digitais.

Nos Estados Unidos, a regulamentação varia entre os estados. A Califórnia tentou implementar a lei AB5, que classificava motoristas e entregadores como empregados, garantindo-lhes direitos trabalhistas (Almeida, 2022). Entretanto, a Proposição 22 foi aprovada posteriormente, revertendo parte dessa decisão e permitindo que esses trabalhadores continuassem sendo considerados autônomos. Essa medida incluiu algumas garantias mínimas, como seguro de saúde e compensação por tempo de trabalho, mas manteve a flexibilidade do modelo.

Conforme explica Fernando Olivieri (2024):

A Suprema Corte da Califórnia manteve, no fim de julho, a validade da Proposição 22, uma medida aprovada pelos eleitores em 2020 que permite que empresas de transporte por aplicativo, como Uber, Lyft, Grubhub e DoorDash, classifiquem seus motoristas como contratantes independentes em vez de empregados. Essa decisão, que consolida o status dos motoristas de aplicativos como autônomos, é vista como uma vitória crucial para a indústria de transporte por aplicativo, que defende esse modelo de trabalho como essencial para a flexibilidade e viabilidade econômica das plataformas. As informações são da CNBC. **A Proposição 22 surgiu como uma resposta à lei AB5, que estabeleceu critérios mais rigorosos para a classificação de trabalhadores como autônomos na Califórnia. Enquanto a AB5 foi projetada para garantir que mais trabalhadores fossem considerados empregados e, portanto, tivessem acesso a benefícios como seguro-desemprego, horas extras e licença médica, a Proposição 22 reverteu parte dessas mudanças, mantendo os motoristas de aplicativos na categoria de trabalhadores independentes.** O apoio à Proposição 22 foi impulsionado por uma campanha multimilionária financiada por empresas de tecnologia, que argumentaram que a medida era necessária para preservar a flexibilidade do trabalho para os motoristas. Com a decisão da Suprema Corte, a Proposição 22 continua a vigorar, estabelecendo um modelo híbrido onde os motoristas são classificados como autônomos, mas com alguns benefícios garantidos, como um piso salarial baseado na distância percorrida e no tempo trabalhado, além de uma contribuição para a saúde para aqueles que trabalham mais de 15 horas por semana. Essa abordagem é vista como um compromisso que equilibra a necessidade de proteção dos trabalhadores com a manutenção da flexibilidade associada ao trabalho autônomo. (Grifo nosso).

A decisão da Suprema Corte da Califórnia que manteve a validade da Proposição 22 representa um marco importante no debate sobre a classificação dos trabalhadores em plataformas digitais. A medida permite que empresas como Uber e Lyft classifiquem seus motoristas como contratantes independentes, preservando a flexibilidade do trabalho, mas limitando o acesso a direitos trabalhistas tradicionais, como seguro-desemprego e licença médica.

Embora a Proposição 22 preveja alguns benefícios mínimos, como piso salarial e contribuição à saúde para motoristas com jornada superior a 15 horas semanais, o modelo híbrido adotado evidencia as tensões entre a proteção social dos trabalhadores e a viabilidade econômica das plataformas digitais. Essa decisão reflete a necessidade de repensar as normas trabalhistas diante das transformações promovidas pela economia digital.

Ainda, continua Fernando Olivieri (2024):

O impacto dessa decisão não se limita à Califórnia. A expectativa é que outros estados considerem adotar medidas semelhantes, influenciados pelo

precedente estabelecido pela Suprema Corte da Califórnia. **Em estados como Nova York, Massachusetts e Minnesota, as condições de trabalho dos motoristas de aplicativos têm sido objeto de intensos debates e negociações. Por exemplo, em Massachusetts, um acordo recente estabeleceu um piso salarial de US\$ 32,50 (R\$ 183,66) por hora para motoristas de aplicativos, além de outros benefícios trabalhistas.** Em Nova York, acordos com as empresas Uber e Lyft resultaram em melhorias nas condições de trabalho e no pagamento retroativo de valores devidos a motoristas. A decisão da Suprema Corte da Califórnia ocorreu em um momento de crescente escrutínio sobre a *gig economy* nos Estados Unidos. Flórida e Minnesota têm considerado legislações semelhantes à Proposição 22, refletindo uma tendência de flexibilização das leis trabalhistas para acomodar o modelo de negócios das empresas de aplicativos. **No entanto, a questão permanece controversa, com sindicatos e grupos de defesa dos trabalhadores argumentando que a classificação como autônomos priva os motoristas de direitos trabalhistas fundamentais.** Enquanto a decisão da Califórnia representa uma vitória para as empresas de tecnologia, a luta para definir a classificação dos trabalhadores da *gig economy* está longe de terminar. Em Massachusetts, por exemplo, motoristas de aplicativos têm buscado a sindicalização há mais de dois anos, apoiados por comitês de ação política e sindicatos importantes. Esses esforços destacam a tensão contínua entre a flexibilidade do trabalho autônomo e a necessidade de maior proteção para os trabalhadores. A decisão da Suprema Corte da Califórnia também levanta questões sobre o futuro da legislação trabalhista nos Estados Unidos. (Grifo nosso).

Com isso, a decisão da Suprema Corte da Califórnia sobre a Proposição 22 tem repercussões que vão além do estado, influenciando debates legislativos em outras regiões dos Estados Unidos, como Nova York, Massachusetts e Minnesota. Em Massachusetts, por exemplo, um acordo recente garantiu piso salarial de US\$ 32,50 por hora aos motoristas de aplicativos, além de benefícios trabalhistas. Em Nova York, negociações com Uber e Lyft resultaram em melhorias nas condições de trabalho e pagamentos retroativos.

Essa movimentação ocorre num contexto de crescente escrutínio da *gig economy*, com estados como Flórida e Minnesota avaliando legislações semelhantes à Proposição 22. Entretanto, a classificação dos motoristas como autônomos continua controversa, enfrentando resistência de sindicatos e grupos que defendem maior proteção trabalhista. A decisão da Califórnia representa uma vitória para as empresas, mas evidencia a tensão entre a flexibilidade do trabalho e os direitos dos trabalhadores, sinalizando desafios para o futuro da legislação trabalhista nos EUA.

A disparidade entre as legislações ao redor do mundo reflete a complexidade do tema. O trabalho mediado por aplicativos promove vantagens significativas, como a inclusão de trabalhadores no mercado e a possibilidade de

geração de renda sem burocracia. No entanto, os desafios da falta de regulamentação são evidentes.

A uberização do trabalho não afeta apenas os trabalhadores diretamente envolvidos, mas também a sociedade como um todo. A ampliação desse modelo pode contribuir para a precarização geral do mercado de trabalho, levando à redução de empregos formais e à pressão sobre os sistemas de previdência e seguridade social. Além disso, os consumidores também podem sentir o impacto da instabilidade dos trabalhadores, refletindo na qualidade dos serviços prestados.

Por outro lado, defensores do modelo argumentam que ele promove inovação e competitividade, oferecendo acesso facilitado a serviços e ampliando oportunidades econômicas. As plataformas digitais destacam que o modelo atual permite a inclusão de milhões de pessoas no mercado de trabalho sem exigir processos burocráticos, o que contribui para o crescimento econômico e para a geração de renda em tempos de crise.

4.2 A Precarização ou a Flexibilização das Relações de Trabalho

A questão central da “uberização” do trabalho reside na discussão sobre se esse modelo representa uma precarização das relações laborais ou se oferece uma nova forma de autonomia econômica. Esse debate envolve diferentes perspectivas e abrange aspectos cruciais das condições de trabalho dos profissionais que atuam em plataformas digitais.

Um dos principais argumentos favoráveis a esse modelo é a flexibilidade e autonomia que ele proporciona. Muitos motoristas e entregadores optam por atuar por meio de aplicativos devido à possibilidade de definir seus próprios horários e escolher quando e por quanto tempo desejam trabalhar. Isso permite que conciliem suas atividades com outras responsabilidades pessoais ou profissionais, evitando a rigidez dos contratos formais de trabalho. Além disso, o modelo oferece uma alternativa para pessoas que enfrentam dificuldades para ingressar no mercado tradicional, possibilitando oportunidades de renda sem a necessidade de vínculos empregatícios convencionais (De Marco, 2024).

Corroborando com esse entendimento, explicam Éderson Garin Porto e Paula Jaeger Silva (2019, p. 22):

Para efeitos comparativos, o motorista hipotético trabalhará numa jornada de 44 horas semanais (limite imposto pela CLT), recebendo o valor de R\$ 31,40 (média obtida em pesquisa realizada em fóruns de motoristas de aplicativo na internet). Considerando que o referido empregado desempenhou uma jornada de 44 horas semanais, ele terá obtido um salário bruto de R\$ 6.908,00. No cálculo já foi incluído o valor do repouso semanal remunerado que acresce ao valor base do cálculo de salário. Sobre o valor bruto, compete ao empregador efetuar retenções dos tributos do empregado que incidem sobre o salário, pagando ao empregado apenas o valor líquido. A legislação prescreve que o desconto do imposto de renda do empregado seja efetuado diretamente pela fonte pagadora, permitindo que a contribuição previdenciária oficial seja deduzida da base de cálculo do imposto de renda. (Porto; Silva, 2019, p. 353).

Em continuação, Poliana Ferreira da Silva e Sofia Pereira Récio Rodrigues (2022) complementam:

A tributação torna-se mais agressiva se analisarmos do ponto de vista do empregador hipotético, nesse caso, a empresa Uber, uma vez que se caracteriza por: 1) Contribuição previdenciária sobre a folha; 2) Contribuição Riscos Ambientais do Trabalho; 3) Contribuição Salário-Educação; 4) Contribuição Sistema S; 5) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, totalizando 36,79% a mais sobre o valor pago como salário aos motoristas. Destaca-se, que somado a esses custos, há, eventualmente, o adicional de horas extras exercidas, adicional noturno, $\frac{1}{3}$ constitucional de férias e o 13º salário, que juntos caracterizam um ônus financeiro significativo para o empregador. Diante de toda a gama de tributações, encargos trabalhistas e sociais que é dever da empresa pagar, possivelmente haveria a necessidade de diminuição do valor líquido a título de remuneração, que cada empregado receberia, haja vista a possibilidade de tornar-se excessivo para a empresa pagar a todos com base no valor original. Por outro lado, o empregador hipotético poderia aumentar o valor do serviço prestado, porém, é certo que o que torna a plataforma atrativa é o seu baixo custo para utilização, e isso poderia ocasionar a diminuição da demanda e consequente evasão para outros aplicativos de transporte caso o aumento no valor ocorresse. Isto posto, caso o motorista se tornasse empregado da empresa Uber, há a possibilidade de ambos os lados ficarem em desvantagem, pois o valor do salário seria reduzido, tendo em vista os tributos que devem ser pagos (Imposto de Renda Retido na Fonte e Contribuição social) e o aplicativo teria que aumentar o valor das corridas, o que diminuiria sua competitividade no mercado.

Em síntese, é evidente que a ausência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e plataformas como a *Uber* representa uma forma de viabilidade econômica tanto para o trabalhador quanto para a empresa. Ao considerar um motorista hipotético celetista, observa-se que os encargos trabalhistas e tributários que recaem sobre o empregador — como contribuições previdenciárias, FGTS, salário-educação e adicionais legais — aumentariam significativamente os custos da operação, totalizando um acréscimo de 36,79% sobre o valor do salário. Tal cenário

obrigaria a empresa a reduzir a remuneração líquida dos motoristas ou a elevar o preço das corridas, comprometendo a atratividade e a competitividade do serviço.

Nesse sentido, a não formalização do vínculo empregatício permite que a plataforma mantenha um modelo de negócio financeiramente sustentável e, ao mesmo tempo, que os motoristas obtenham uma remuneração mais elevada, ainda que desprovida das proteções tradicionais da CLT. Assim, o regime de autonomia contratual, embora não ideal do ponto de vista da seguridade social, mostra-se funcional diante das atuais estruturas de mercado e da demanda por serviços acessíveis e flexíveis.

Todavia, por outro lado, críticos desse sistema apontam que essa aparente liberdade tem um custo significativo: a ausência de direitos trabalhistas. Diferentemente dos trabalhadores formais, que têm acesso a benefícios como férias remuneradas, 13º salário, seguro-desemprego e direitos previdenciários, os profissionais que atuam em aplicativos enfrentam insegurança financeira e falta de garantias legais. Essa situação pode ser especialmente preocupante em períodos de baixa demanda, quando os ganhos são reduzidos e não há nenhuma proteção contra perda de renda ou desemprego.

Além disso, a subordinação tecnológica é um fator que torna essa autonomia relativa. As plataformas digitais, por meio de algoritmos, controlam indiretamente a prestação dos serviços, determinando a oferta de corridas, os valores pagos e até mesmo a permanência dos trabalhadores na plataforma. Os motoristas e entregadores, mesmo sem um vínculo formal com as empresas, dependem das regras e decisões dessas plataformas, que podem alterar tarifas, condições de trabalho ou até mesmo bloquear um trabalhador sem aviso prévio. Isso levanta questionamentos sobre a real independência desses profissionais, que ficam sujeitos a um sistema no qual as decisões são tomadas de maneira unilateral (De Marco, 2024).

A falta de um arcabouço legal específico para esse tipo de trabalho tem gerado intensas discussões sobre a necessidade de regulamentação do setor. Algumas propostas buscam estabelecer um modelo intermediário entre o trabalho autônomo e o emprego formal, garantindo direitos mínimos aos trabalhadores sem comprometer a flexibilidade do modelo. Outras iniciativas sugerem que as próprias plataformas passem a recolher contribuições para a Previdência Social, garantindo

uma cobertura mínima para os profissionais que atuam nesse segmento (Silva; Rodrigues, 2022).

A uberização do trabalho reflete uma tendência global de transformação das relações laborais impulsionada pela digitalização da economia. No entanto, o desafio está em encontrar um equilíbrio entre inovação e proteção social, garantindo que os trabalhadores tenham segurança financeira sem comprometer a dinâmica desse modelo de prestação de serviço. Esse é um debate que envolve governos, empresas e sociedade, e suas respostas moldarão o futuro das relações trabalhistas nos próximos anos.

4.3 Os Direitos Trabalhistas e a Proteção dos Motoristas de Aplicativos

A ausência de um enquadramento legal específico para o trabalho mediado por aplicativos tem gerado incertezas quanto à proteção dos trabalhadores. Algumas questões são especialmente relevantes, como a segurança previdenciária, as condições de trabalho e a instabilidade financeira dos motoristas de aplicativos.

Atualmente, esses profissionais são considerados trabalhadores autônomos e não possuem acesso automático aos benefícios da Previdência Social. Para garantir aposentadoria e auxílio-doença, precisam contribuir como Microempreendedores Individuais (MEI) ou autônomos. Além disso, sem uma regulamentação específica, muitos motoristas acabam trabalhando jornadas exaustivas para obter uma renda compatível com suas necessidades. Estudos indicam que muitos deles passam mais de 12 horas por dia dirigindo, o que pode comprometer sua segurança e saúde (Silva; Rodrigues, 2022).

A remuneração também é um fator de incerteza. Os ganhos dos motoristas de aplicativos são altamente variáveis, dependendo da demanda e dos valores pagos pelas plataformas. A falta de um salário fixo ou previsibilidade nos rendimentos gera instabilidade financeira e dificuldade no planejamento econômico pessoal.

Diante desse cenário, cresce a pressão para uma regulamentação mais clara do trabalho por aplicativos, buscando garantir proteção social sem comprometer a flexibilidade do modelo.

No Brasil, há diversas propostas em discussão para regulamentar o trabalho em plataformas digitais. Algumas sugerem a contribuição previdenciária obrigatória, onde as próprias plataformas recolheriam contribuições para a Previdência Social em nome dos motoristas. Outras propostas defendem a criação de uma nova categoria de trabalhadores, situada entre o trabalho autônomo e o emprego formal, garantindo direitos mínimos sem caracterizar um vínculo empregatício tradicional. Também há discussões sobre a definição de limites para a jornada de trabalho, com algumas cidades estudando restrições ao número de horas trabalhadas para evitar jornadas excessivas (Silva; Rodrigues, 2022).

O futuro do trabalho em plataformas digitais dependerá das decisões legislativas e judiciais que serão tomadas nos próximos anos. O grande desafio será encontrar um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção social dos trabalhadores. O debate sobre o futuro do trabalho por aplicativos permanece ativo e envolve governos, empresas e trabalhadores. A busca por um equilíbrio entre inovação tecnológica, proteção social e sustentabilidade econômica será decisiva para moldar as relações laborais nos próximos anos (Delgado, 2019, p. 333).

Enquanto alguns países avançam na implementação de leis mais rigorosas para garantir direitos aos trabalhadores de plataformas, outros preferem manter o modelo atual, priorizando a flexibilidade. Independentemente do caminho adotado, é essencial que o debate considere os impactos desse modelo tanto para os trabalhadores quanto para a sociedade.

A digitalização do trabalho trouxe novas possibilidades, mas também desafios que exigem atenção e medidas regulatórias eficazes. O futuro das relações laborais dependerá das decisões políticas, econômicas e sociais que serão tomadas globalmente nos próximos anos. O grande desafio será encontrar um modelo que concilie inovação e proteção social, garantindo que o trabalho mediado por aplicativos seja uma alternativa sustentável para os trabalhadores e para a sociedade.

5 PERSPECTIVAS FUTURAS E POSSÍVEIS SOLUÇÕES

O futuro do trabalho em plataformas digitais no Brasil apresenta um cenário complexo e multifacetado, com desafios e oportunidades que exigem atenção cuidadosa. A crescente digitalização da economia e a expansão do trabalho em plataformas demandam a criação de um marco regulatório que equilibre a inovação tecnológica com a proteção dos direitos dos trabalhadores. As perspectivas futuras apontam para a necessidade de um diálogo contínuo entre governo, empresas, trabalhadores e sociedade civil, visando a construção de soluções que promovam um ambiente de trabalho justo, seguro e sustentável. A adaptação das leis trabalhistas às novas realidades do trabalho em plataformas digitais é essencial para garantir a proteção social dos trabalhadores, combatendo a precarização e promovendo a inclusão (Delgado, 2019, p. 338).

A busca por soluções para os desafios do trabalho em plataformas digitais envolve a análise de diferentes modelos de regulamentação e proteção trabalhista. A criação de um marco regulatório flexível e adaptável às especificidades do trabalho em plataformas é fundamental para garantir a segurança jurídica e a proteção dos direitos dos trabalhadores. A implementação de modelos alternativos de contratação, como o contrato intermitente e o trabalho por projeto, pode oferecer maior flexibilidade e segurança para os trabalhadores. A criação de um sistema de proteção social adaptado às características do trabalho em plataformas, incluindo acesso à previdência social, seguro-desemprego e outros benefícios, é essencial para garantir a segurança econômica e social dos trabalhadores.

O papel do Estado e das instituições na mediação do conflito entre empresas e trabalhadores é crucial para a construção de um ambiente de trabalho justo e equilibrado. A criação de mecanismos de diálogo social e negociação coletiva pode promover a resolução de conflitos e a construção de acordos que atendam aos interesses de ambas as partes (Delgado, 2019, p. 339). A atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho é fundamental para garantir o cumprimento das leis trabalhistas e a proteção dos direitos dos trabalhadores. A promoção de políticas públicas que incentivem a formalização do trabalho em plataformas e a criação de programas de qualificação profissional para os

trabalhadores também são medidas importantes para garantir um futuro do trabalho mais justo e inclusivo.

5.1 A Regulamentação do Trabalho em Plataformas Digitais

A regulamentação do trabalho em plataformas digitais no Brasil é um tema complexo e controverso, que exige a análise de diferentes perspectivas e a busca por soluções equilibradas. A crescente digitalização da economia e a expansão do trabalho em plataformas demandam a criação de um marco regulatório que equilibre a inovação tecnológica com a proteção dos direitos dos trabalhadores. A ausência de uma legislação específica para o trabalho em plataformas tem gerado insegurança jurídica e precarização das condições de trabalho, com impactos negativos na vida dos trabalhadores e na economia como um todo. A regulamentação do trabalho em plataformas digitais é essencial para garantir a segurança jurídica, a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de um ambiente de trabalho justo e sustentável.

A definição da natureza jurídica do vínculo entre plataformas e trabalhadores é um dos principais desafios da regulamentação do trabalho em plataformas digitais. A jurisprudência trabalhista tem oscilado entre o reconhecimento do vínculo de emprego e a caracterização da relação como trabalho autônomo, gerando insegurança jurídica e dificultando a aplicação das leis trabalhistas. A necessidade de uma legislação específica que defina os critérios para a caracterização do vínculo de emprego e do trabalho autônomo em plataformas é fundamental para garantir a segurança jurídica e a proteção dos direitos dos trabalhadores (Delgado, 2019, p. 279). A definição de critérios claros e objetivos para a caracterização do vínculo de emprego, como a subordinação, a onerosidade e a pessoalidade, é essencial para garantir a aplicação das leis trabalhistas e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, explicam Ana Carolina Gimenes Dos Santos, João Batista Pamplona e Maria Cristina Cacciamali (2022, p. 8):

A dificuldade de regulamentar inovações tecnológicas é explicada por Felstiner (2011). Segundo o autor, quando se trata de tecnologias, há discussões sobre como os órgãos regulatórios devem retardar sua intervenção até que a dinâmica de uma atividade online se torne clara, dado

que ações prematuras podem interferir no desenvolvimento saudável desta atividade. Em outras palavras, esses argumentos aparentemente advêm da ideia de que é preciso esperar a completa evolução de uma tecnologia antes de utilizar um aparato regulatório para contê-la ou eliminá-la [...]. Além da ausência de regulamentação, os trabalhadores das plataformas digitais em geral e, em especial os que atuam em plataformas de microtarefas, por ser um trabalho online e invisível, estão expostos a outros riscos. Uma das particularidades dessas plataformas é que elas conseguem oferecer a flexibilidade, característica das novas formas de trabalho, ao mesmo tempo em que asseguram o controle do processo de produção, mantendo o baixo custo de transação presente nas relações de trabalho hierárquicas. Para tanto, duas pré-condições são necessárias: primeiro, que haja multidão grande o suficiente para que sempre tenha mão de obra disponível nas plataformas, de modo a manter a competitividade entre os trabalhadores e os preços baixos. Segundo, em substituição ao sistema tradicional das relações empregatícias, as plataformas utilizam o mecanismo de “reputação digital” – que varia entre as plataformas –, para selecionar a mão de obra e analisar a performance do trabalho desenvolvido. Portanto, os solicitantes garantem acesso à ampla mão de obra, reduzindo o custo de trabalho improdutivo; por meio do mecanismo de reputação digital é possível manter o controle do trabalho desempenhado, assim como sua qualidade e, finalmente, a competitividade entre os participantes das plataformas mantém os salários baixos.

Diante desse cenário, a regulamentação das condições de trabalho em plataformas digitais, como jornada de trabalho, remuneração, saúde e segurança, é outro desafio importante. A ausência de regras claras sobre a jornada de trabalho tem levado a jornadas excessivas e exaustivas, com impactos negativos na saúde e na qualidade de vida dos trabalhadores. A definição de um limite máximo para a jornada de trabalho, o estabelecimento de um salário-mínimo e a garantia de condições de trabalho seguras e saudáveis são medidas essenciais para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores. A regulamentação da remuneração em plataformas digitais, incluindo a definição de critérios para a fixação de preços e a garantia de um pagamento justo e transparente, também é fundamental para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores.

A regulamentação da proteção social dos trabalhadores em plataformas digitais, incluindo acesso à previdência social, seguro-desemprego e outros benefícios, é outro aspecto importante. A ausência de um sistema de proteção social adaptado às características do trabalho em plataformas tem deixado os trabalhadores em situação de vulnerabilidade e insegurança econômica. A criação de um sistema de proteção social que inclua a obrigatoriedade do recolhimento de contribuições previdenciárias pelas plataformas e a garantia de acesso a benefícios como o seguro-desemprego e o auxílio-doença é essencial para garantir a segurança econômica e social dos trabalhadores (Delgado, 2019, p. 273). A regulamentação da representação

sindical dos trabalhadores em plataformas digitais também é fundamental para garantir a defesa de seus direitos e interesses.

A regulamentação do trabalho em plataformas digitais no Brasil é um tema complexo e multifacetado, que exige a análise de diferentes perspectivas e a busca por soluções equilibradas (Giovanaz, 2023). A criação de um marco regulatório que equilibre a inovação tecnológica com a proteção dos direitos dos trabalhadores é essencial para garantir a segurança jurídica, a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de um ambiente de trabalho justo e sustentável. A regulamentação do trabalho em plataformas digitais é um desafio global, que exige a cooperação entre governos, empresas, trabalhadores e sociedade civil. A troca de experiências e a busca por soluções inovadoras em outros países podem contribuir para a construção de um marco regulatório brasileiro que seja eficaz e eficiente.

5.2 Modelos Alternativos de Contratação e Proteção Trabalhista

A busca por modelos alternativos de contratação e proteção trabalhista para o trabalho em plataformas digitais é um desafio global, que exige a análise de diferentes perspectivas e a busca por soluções inovadoras. A crescente digitalização da economia e a expansão do trabalho em plataformas demandam a criação de modelos que equilibrem a flexibilidade e a segurança, a autonomia e a proteção dos direitos dos trabalhadores. A legislação trabalhista tradicional, baseada no contrato de emprego por tempo indeterminado, não se adapta às características do trabalho em plataformas, que é marcado pela flexibilidade, pela autonomia e pela intermitência. A busca por modelos alternativos de contratação e proteção trabalhista é essencial para garantir a segurança jurídica, a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de um ambiente de trabalho justo e sustentável.

A criação de um novo tipo de contrato de trabalho, específico para o trabalho em plataformas digitais, é uma das soluções propostas. Esse contrato poderia prever a flexibilidade da jornada de trabalho e da remuneração, mas também garantir a proteção de direitos como o salário mínimo, a jornada máxima de trabalho e a proteção social (Delgado, 2019, p. 278). A criação de um fundo de garantia específico para os trabalhadores de plataformas, que seria financiado pelas empresas e pelos trabalhadores, também é uma proposta interessante. Esse fundo poderia ser

utilizado para garantir a segurança econômica dos trabalhadores em caso de desemprego, doença ou outros eventos imprevistos. A criação de um sistema de seguro-desemprego específico para os trabalhadores de plataformas, que seria financiado pelo governo e pelas empresas, também é uma proposta importante. Esse sistema poderia garantir a segurança econômica dos trabalhadores em caso de desemprego involuntário (Giovanaz, 2023).

A implementação de modelos alternativos de proteção social, como a criação de cooperativas de trabalhadores de plataformas e a implementação de programas de microcrédito, também são medidas importantes. As cooperativas de trabalhadores de plataformas poderiam oferecer aos seus membros benefícios como seguro-saúde, plano odontológico e outros benefícios. Os programas de microcrédito poderiam oferecer aos trabalhadores de plataformas acesso a crédito para investir em seus negócios ou em sua qualificação profissional. A criação de um sistema de certificação de plataformas digitais, que seria concedido às empresas que cumprem as leis trabalhistas e oferecem boas condições de trabalho aos seus trabalhadores, também é uma proposta interessante (Giovanaz, 2023).

Esse sistema poderia incentivar as empresas a adotar práticas mais justas e sustentáveis. A criação de um selo de qualidade para os serviços prestados por trabalhadores de plataformas, que seria concedido aos trabalhadores que oferecem serviços de alta qualidade e cumprem as normas de segurança, também é uma proposta importante. Esse selo poderia incentivar os trabalhadores a investir em sua qualificação profissional e a oferecer serviços de alta qualidade.

A busca por modelos alternativos de contratação e proteção trabalhista para o trabalho em plataformas digitais é um desafio global, que exige a cooperação entre governos, empresas, trabalhadores e sociedade civil. A troca de experiências e a busca por soluções inovadoras em outros países podem contribuir para a construção de um marco regulatório brasileiro que seja eficaz e eficiente. A participação dos trabalhadores na construção de modelos alternativos de contratação e proteção trabalhista é fundamental para garantir que seus direitos e interesses sejam considerados. A criação de mecanismos de diálogo social e negociação coletiva entre empresas e trabalhadores é essencial para a construção de acordos justos e equilibrados.

5.3 O Papel do Estado e das Instituições na Mediação do Conflito

O papel do Estado e das instituições na mediação do conflito entre empresas e trabalhadores de plataformas digitais é fundamental para a construção de um ambiente de trabalho justo e equilibrado. A crescente digitalização da economia e a expansão do trabalho em plataformas têm gerado novos conflitos e desafios, que exigem a atuação do Estado e das instituições para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção da justiça social. A legislação trabalhista tradicional, baseada no contrato de emprego por tempo indeterminado, não se adapta às características do trabalho em plataformas, que é marcado pela flexibilidade, pela autonomia e pela intermitência (Delgado, 2019, p. 278). A atuação do Estado e das instituições é essencial para garantir a aplicação das leis trabalhistas e a proteção dos direitos dos trabalhadores nesse novo contexto.

A criação de mecanismos de diálogo social e negociação coletiva entre empresas e trabalhadores de plataformas digitais é uma das formas de atuação do Estado e das instituições na mediação do conflito. Esses mecanismos podem promover a resolução de conflitos e a construção de acordos que atendam aos interesses de ambas as partes. A atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho também é fundamental para garantir o cumprimento das leis trabalhistas e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

O Ministério Público do Trabalho pode investigar denúncias de violações de direitos trabalhistas e ajuizar ações civis públicas para defender os interesses dos trabalhadores. A Justiça do Trabalho pode julgar ações trabalhistas individuais e coletivas e proferir decisões que garantam a proteção dos direitos dos trabalhadores. A promoção de políticas públicas que incentivem a formalização do trabalho em plataformas e a criação de programas de qualificação profissional para os trabalhadores também são medidas importantes (Giovanaz, 2023).

O Estado pode oferecer incentivos fiscais para as empresas que formalizam seus trabalhadores e criam programas de qualificação profissional. O Estado também pode criar programas de qualificação profissional para os trabalhadores de plataformas, com o objetivo de melhorar suas habilidades e aumentar suas chances de conseguir empregos melhores.

A criação de um sistema de certificação de plataformas digitais, que seria concedido às empresas que cumprem as leis trabalhistas e oferecem boas condições de trabalho aos seus trabalhadores, também é uma forma de atuação do Estado e das instituições na mediação do conflito. Esse sistema poderia incentivar as empresas a adotar práticas mais justas e sustentáveis. A criação de um selo de qualidade para os serviços prestados por trabalhadores de plataformas, que seria concedido aos trabalhadores que oferecem serviços de alta qualidade e cumprem as normas de segurança, também é uma forma de atuação do Estado e das instituições na mediação do conflito. Esse selo poderia incentivar os trabalhadores a investir em sua qualificação profissional e a oferecer serviços de alta qualidade.

O papel do Estado e das instituições na mediação do conflito entre empresas e trabalhadores de plataformas digitais é fundamental para a construção de um ambiente de trabalho justo e equilibrado. A atuação do Estado e das instituições deve ser baseada em princípios como a justiça social, a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção do diálogo social. A criação de mecanismos de diálogo social e negociação coletiva, a atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho e a promoção de políticas públicas que incentivem a formalização do trabalho em plataformas e a criação de programas de qualificação profissional são medidas essenciais para garantir um futuro do trabalho mais justo e inclusivo.

6 CONCLUSÃO

Por todo o exposto, observou-se que a atividade dos motoristas de aplicativo, embora marcadamente inserida em uma nova dinâmica social e tecnológica, desafia os contornos tradicionais do Direito do Trabalho, especialmente no que se refere à caracterização do vínculo empregatício. O fenômeno trouxe à tona um intenso debate jurídico: regulamentar ou não essa nova forma de prestação de serviços.

Ao longo da pesquisa, evidenciou-se que, enquanto persistir a ausência de uma legislação clara e específica que discipline a natureza jurídica da relação entre motoristas e plataformas digitais, o Poder Judiciário continuará sendo chamado a resolver essa controvérsia com base em interpretações principiológicas e circunstanciais. Tal cenário tem gerado decisões divergentes, especialmente no que se refere à existência ou não do vínculo de emprego, criando um ambiente de profunda insegurança jurídica, tanto para os trabalhadores quanto para as empresas envolvidas.

A análise demonstrou que, embora a subordinação tradicional possa não estar presente de forma explícita, a subordinação algorítmica – materializada por meio dos meios telemáticos de controle e fiscalização previstos na própria Consolidação das Leis do Trabalho – revela uma nova roupagem da subordinação clássica. Ainda assim, a falta de uniformidade na interpretação e aplicação desses conceitos faz com que trabalhadores em idênticas condições jurídicas estejam sujeitos a resultados judiciais completamente distintos.

Esse quadro evidencia a urgência de uma regulamentação legislativa que, ao mesmo tempo em que reconheça as peculiaridades da atividade por aplicativo, assegure proteção mínima e condições dignas de trabalho aos prestadores de serviço, com vistas a garantir previsibilidade, isonomia e estabilidade nas relações jurídicas.

Assim, conclui-se que a omissão legislativa no tratamento jurídico da profissão de motorista de aplicativo contribui diretamente para o agravamento das disparidades interpretativas nos tribunais, comprometendo o princípio da segurança jurídica e dificultando a efetivação de direitos fundamentais. Enquanto não houver norma específica que pacifique essa matéria, a tensão entre autonomia contratual e

subordinação jurídica continuará sendo resolvida de forma fragmentada, expondo a fragilidade das relações sociais diante de um direito ainda em construção.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 jul. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Processo nº 0000608-45.2022.5.13.0032**. Motorista de aplicativo. Uso de plataforma tecnológica Uber. Vínculo empregatício. Não configuração. Relator: não informado. 1ª Turma. Julgado em 19 dez. 2022. Publicado em 23 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. **Processo nº 0017351-03.2022.5.16.0015**. Motorista de aplicativo. Operador logístico (OL). Relação de emprego configurada. Responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços (iFood). Relatora: Márcia Andrea Farias da Silva. Julgado em 19 fev. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/612262431/processo-n-001XXXX-0320225160015-do-trt16>. Acesso em: 30 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Processo nº 0000577-58.2023.5.17.0006**. Motorista de plataforma digital. Relação de emprego. Configuração. Recurso da reclamada a que se nega provimento. Relator: Alzenir Bollesi de Plá Loeffler. 1ª Turma. Julgado em 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2944247422>. Acesso em: 30 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo nº 0010214-52.2022.5.03.0137**. Relação de emprego. Reconhecimento de vínculo. Trabalhador autônomo. Motorista de aplicativo. Relator: Sérgio Oliveira de Alencar. 8ª Turma. Julgado em 27 fev. 2023. Publicado em 01 mar. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1772752995>. Acesso em: 30 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº 0010004-70.2022.5.03.0017**. Agravo. Rito sumaríssimo. Vínculo de emprego. Motorista. Plataforma digital. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. 8ª Turma. Julgado em 18 out. 2023. Publicado em 24 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº 1001294-49.2022.5.02.0089**. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Motorista de aplicativo (Uber). Inexistência dos elementos caracterizadores da relação empregatícia diante da ausência de subordinação jurídica. Vínculo empregatício não configurado. Aplicação da Súmula nº 126 do TST. Relator: Luiz Jose Dezena Da Silva. 1ª Turma. Julgado em 06 dez. 2023. Publicado em 12 dez. 2023.

DE BRITO FILHO, José Claudio Monteiro; DA SILVA, Poliana Ferreira; RODRIGUES, Sofia Pereira Récio. Ausência de Vínculo Empregatício nos Contratos com a Empresa Uber: Uma Análise Fático-Normativa do Acórdão Número: 1000123.89. 2017.5. 02.0038. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 12, p.

98390-98405, 2020. Disponível em:
<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/21634>. Acesso em: 21 abr. 2025.

DE MARCO, Emanuel Batistella. **Vínculo empregatício e a precarização do trabalho de entregadores de delivery**: análise das implicações jurídicas do trabalho desempenhado por meio de aplicativo. 2024. Disponível em:
<http://repositorio.upf.br/handle/riupf/2727>. Acesso em: 21 abr. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

SANTOS, Ana Carolina Gimenes dos Santos; PAMPLONA, João Batista, Cacciamali, Maria Cristina. Regulamentação do Trabalho em Plataformas Digitais. **Revista de Políticas Públicas**, v. 26, n. 1, 2022. Disponível em:
<https://cajapio.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/19578>.

FERREIRA, Juliana Almeida. **A plataformização das relações de trabalho à luz do estudo comparado de jurisprudência**: uma análise à ausência do reconhecimento do vínculo empregatício no Brasil. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) -Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em:
<https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/19065>. Acesso em: 27 abr. 2025.

GIOVANAZ, Daniel. Qual o vínculo entre Uber e motoristas? Entenda por que a disputa continua em aberto na Justiça. **Site Brasil de Fato**. Disponível em:
<https://www.brasildefato.com.br/2021/12/08/qual-o-vinculo-entre-uber-e-motoristas-entenda-por-que-a-disputa-continua-em-aberto-na-justica/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

PORTO, Éderson. Garin; SILVA, Paula. Jaeger. **Estudo comparativo da tributação sobre os diferentes regimes de trabalho do motorista de aplicativo: ensaio sobre como a legislação trabalhista é capaz de prejudicar uma sociedade**. Repertório de Jurisprudência IOB, 2ª quinzena de maio, nº 10, São Paulo, 2019.