

**A uberização do trabalho e os desafios para a proteção do
trabalhador no Brasil: análise da inexistência de vínculo
empregatício entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais
à luz da jurisprudência do trabalho brasileira**

The uberization of work and the challenges for worker protection in Brazil:
analysis of the absence of employment relationship between app drivers and
digital platforms in light of brazilian labor jurisprudence

Ana Laura Rodrigues Calixto¹

Lauhany de Souza Lobo²

Uérlei Magalhães de Morais³

RESUMO

A uberização do trabalho representa uma das principais transformações das relações laborais contemporâneas, marcada pela utilização de plataformas digitais para intermediar serviços e pela flexibilização dos vínculos trabalhistas. O presente artigo analisa os desafios da proteção do trabalhador no Brasil diante da ausência de reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais, à luz da jurisprudência trabalhista brasileira. O estudo parte de uma abordagem histórica da evolução das relações de trabalho, desde a Revolução Industrial até o surgimento do capitalismo de plataforma e da economia digital. A pesquisa possui natureza qualitativa, utilizando método dedutivo, com análise bibliográfica, doutrinária e jurisprudencial. Examina-se a configuração dos requisitos da relação de emprego previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente a subordinação, sob a perspectiva da chamada subordinação algorítmica. Também são analisadas decisões do Tribunal Superior do Trabalho, do Supremo Tribunal Federal e dos Tribunais Regionais do Trabalho, evidenciando a predominância do entendimento pela inexistência de vínculo

¹Acadêmico de Direito da Faculdade São Lucas. analaucalixto94@gmail.com

²Acadêmico de Direito da Faculdade São Lucas. lauhanylobo2003@gmail.com

³Credenciais do professor orientador. uerlei.morais@afya.com.br

empregatício, embora existam posicionamentos divergentes. Conclui-se que a uberização intensifica a flexibilização e a precarização das relações laborais, gerando insegurança jurídica e vulnerabilidade social aos trabalhadores de aplicativos, o que demonstra a necessidade de atualização do Direito do Trabalho para compatibilizar inovação tecnológica e proteção social.

Palavras-chaves: Uberização; Plataformas digitais; Relação de emprego.

ABSTRACT

The uberization of work represents one of the main transformations in contemporary labor relations, characterized by the use of digital platforms to mediate services and by the flexibilization of labor bonds. This article analyzes the challenges of worker protection in Brazil regarding the non-recognition of employment relationships between app drivers and digital platforms, in light of Brazilian labor jurisprudence. The study adopts a historical approach to the evolution of labor relations, from the Industrial Revolution to the emergence of platform capitalism and the digital economy. The research has a qualitative nature, using a deductive method, with bibliographic, doctrinal and jurisprudential analysis. The study examines the requirements of employment relationships established in the Brazilian Labor Law, especially subordination, from the perspective of the so-called algorithmic subordination. Decisions from the Superior Labor Court, the Federal Supreme Court and Regional Labor Courts are also analyzed, showing the predominance of the understanding that there is no employment relationship, although divergent positions exist. It is concluded that uberization intensifies the flexibilization and precarization of labor relations, generating legal uncertainty and social vulnerability for app workers, demonstrating the need to update Labor Law in order to reconcile technological innovation and social protection.

Keywords: Uberization; Digital platforms; Employment relationship.

1 INTRODUÇÃO

As transformações tecnológicas ocorridas nas últimas décadas modificaram profundamente as relações de trabalho. O avanço da internet, dos aplicativos e das plataformas digitais possibilitou o surgimento de novas formas de prestação de serviços, especialmente no contexto da chamada economia de plataformas. Nesse cenário, destaca-se a denominada uberização do trabalho, caracterizada pela intermediação de serviços por aplicativos digitais e pela flexibilização das relações laborais.

No Brasil, o crescimento de plataformas como Uber e 99 intensificou o debate sobre a natureza jurídica da relação existente entre motoristas de aplicativo e empresas de tecnologia. Enquanto as plataformas sustentam que atuam apenas como intermediadoras de serviços prestados por trabalhadores autônomos, parte da doutrina e da jurisprudência entende que existem mecanismos de controle capazes de aproximar essa relação dos requisitos clássicos da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

A discussão ganhou ainda mais relevância diante do aumento do desemprego e da busca por alternativas de geração de renda. Para muitos trabalhadores, os aplicativos passaram a representar uma importante fonte de sustento, embora sem garantias trabalhistas, estabilidade financeira ou proteção previdenciária adequada. Ao mesmo tempo, a prometida autonomia passou a ser questionada diante das condições frequentemente marcadas por jornadas extensas, remuneração variável e dependência econômica.

Nesse contexto, surgiram diferentes posicionamentos no Poder Judiciário acerca da existência ou não de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais. Parte dos tribunais entende que os trabalhadores atuam de forma autônoma, sem subordinação jurídica típica das relações empregatícias. Em sentido diverso, alguns julgados reconhecem que o controle exercido pelos algoritmos e sistemas digitais pode representar nova forma de subordinação.

Diante dessa realidade, o presente trabalho busca responder ao seguinte problema de pesquisa: a ausência de reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais compromete a efetividade da proteção do trabalhador no Brasil diante das novas formas de organização laboral decorrentes da economia digital?

A relevância do tema está relacionada ao crescimento da uberização e aos impactos sociais, econômicos e jurídicos desse modelo de trabalho. A ausência de regulamentação e a divergência de entendimentos nos tribunais geram insegurança jurídica tanto para trabalhadores quanto para empresas, além de desafiar os institutos tradicionais do Direito do Trabalho.

O objetivo geral desta pesquisa consiste em analisar os desafios da proteção do trabalhador no Brasil diante da inexistência de reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais, à luz da jurisprudência trabalhista brasileira. Como objetivos específicos, pretende-se examinar os elementos da relação de emprego, compreender a subordinação algorítmica, analisar os principais entendimentos jurisprudenciais e discutir os impactos da uberização para a proteção social dos trabalhadores.

A pesquisa possui natureza qualitativa e utiliza o método dedutivo, por meio de revisão bibliográfica, análise doutrinária e estudo jurisprudencial. Foram utilizadas obras de autores relevantes do Direito do Trabalho, além de decisões do Tribunal Superior do Trabalho, Supremo Tribunal Federal e Tribunais Regionais do Trabalho relacionadas ao tema.

Por fim, o estudo busca compreender como o Direito do Trabalho pode adaptar-se às novas formas de organização produtiva decorrentes do capitalismo digital, conciliando inovação tecnológica, liberdade econômica e proteção social, sem afastar os princípios constitucionais de valorização do trabalho humano e dignidade da pessoa humana.

2 A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NO DIREITO DO TRABALHO

2.1 Origem e finalidade do Direito do Trabalho

O Direito do trabalho surgiu historicamente como resposta às profundas desigualdades sociais produzidas pela Revolução Industrial, especialmente entre os séculos XVIII e XIX. Nesse período, a expansão do capitalismo industrial ocasionou intensas formas de exploração da mão de obra, caracterizadas por jornadas excessivas, baixos salários, ausência de proteção social e condições degradantes de trabalho.

Diante desse cenário, o Estado passou gradativamente a intervir nas relações entre capital e trabalho, estabelecendo limites ao poder econômico dos empregadores e criando mecanismos jurídicos voltados à proteção da dignidade do trabalhador. Assim, o Direito do Trabalho consolidou-se como ramo jurídico autônomo destinado à tutela da parte hipossuficiente da relação laboral.

No Brasil, a proteção trabalhista ganhou maior relevância com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, além da ampliação dos direitos sociais promovida pela Constituição Federal de 1988. A Constituição elevou os direitos trabalhistas ao patamar de direitos fundamentais sociais, especialmente por meio do artigo 7º, reforçando os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

A finalidade do Direito do Trabalho ultrapassa a simples regulamentação contratual das relações laborais. Seu objetivo central consiste na promoção da justiça social, no equilíbrio das relações produtivas e na garantia de condições mínimas de proteção ao trabalhador.

Nesse contexto, as transformações provocadas pela economia digital e pelo trabalho em plataformas tecnológicas desafiam os modelos clássicos de proteção trabalhista, exigindo constante adaptação interpretativa do ordenamento jurídico.

2.2 Elementos da relação de emprego

A diferenciação entre relação de trabalho, gênero que engloba toda forma de prestação de energia humana, e relação de emprego, espécie juridicamente qualificada, constitui um dos pilares centrais do Direito do Trabalho brasileiro. Esse vínculo jurídico encontra fundamento nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelecem, respectivamente, os conceitos de empregador e empregado.

Enquanto o art. 2º define o empregador como aquele que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços, o art. 3º conceitua o empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943).

A partir da interpretação desses dispositivos, a doutrina trabalhista consolidou a chamada teoria dos elementos fático-jurídicos, segundo a qual o reconhecimento do vínculo empregatício depende da presença simultânea e cumulativa de determinados requisitos. A ausência de qualquer um deles descaracteriza a relação de emprego, deslocando-a para o campo do trabalho autônomo, informal ou regulado pelo Direito Civil. Assim, torna-se essencial analisar cada um desses elementos clássicos.

O primeiro requisito é a prestação de serviços por pessoa física. O Direito do Trabalho surgiu para proteger o trabalhador humano em sua dimensão psicofísica, razão pela qual a figura do empregado é incompatível com a atuação de pessoa jurídica no polo prestador dos serviços.

Ligada diretamente a esse aspecto está a personalidade, característica que confere ao contrato de trabalho natureza *intuitu personae*. Isso significa que o trabalhador não pode ser livremente substituído por terceiros durante a execução contratual.

Conforme leciona Maurício Godinho Delgado (2021), a *fidúcia* empresarial recai sobre as qualidades técnicas, físicas e pessoais daquele trabalhador específico. No contexto da economia de plataformas, contudo, esse elemento assume contornos mais complexos. As empresas sustentam que o motorista ou entregador possui liberdade para se desconectar ou até compartilhar contas, enquanto a doutrina crítica aponta que os cadastros biométricos, pessoais e intransferíveis evidenciam justamente a existência de personalidade digital.

Outro elemento indispensável é a não eventualidade, que exige a integração contínua e estável do trabalho à dinâmica normal da atividade econômica do tomador de serviços. A doutrina desenvolveu diferentes teorias para delimitar esse requisito, destacando-se a teoria da descontinuidade, a teoria do evento e, sobretudo, a teoria dos fins do empreendimento, também conhecida como teoria da fixação jurídica.

Segundo essa última corrente, amplamente acolhida pela jurisprudência contemporânea, a eventualidade é afastada quando a atividade desempenhada integra os objetivos permanentes da empresa. Como observa Sérgio Pinto Martins (2023), o trabalho não eventual é aquele voltado à satisfação de uma necessidade contínua da atividade empresarial. Dessa forma, pouco importa a oscilação da jornada ou a alternância nos dias trabalhados: se a atividade exercida é essencial ao funcionamento cotidiano do empreendimento, resta caracterizada a habitualidade.

Além disso, o contrato de emprego possui natureza bilateral, sinalagmática e contraprestacional, o que afasta de seu âmbito o trabalho voluntário, religioso ou meramente solidário. Nesse contexto, surge a onerosidade, elemento que se manifesta sob dois aspectos. O primeiro é objetivo, representado pelo pagamento, ou pela promessa de pagamento, de salário. O segundo é subjetivo, relacionado ao animus contrahendi do trabalhador, isto é, à intenção de obter sustento por meio da atividade desempenhada.

Amauri Mascaro Nascimento (2011) ensina que o empregado coloca sua força de trabalho à disposição da empresa mediante a legítima expectativa de receber contraprestação econômica. Assim, o fato de a remuneração ser variável, calculada por produção, comissão ou até por “taxa por corrida”, não afasta a natureza onerosa da relação, ainda que as novas dinâmicas corporativas adotem modelos complexos de pagamento.

Embora não esteja expressamente prevista no art. 3º da CLT, a alteridade é reconhecida pela doutrina moderna como elemento autônomo e especialmente relevante nos debates sobre a uberização do trabalho. Extraída da interpretação do art. 2º da CLT, ela estabelece que os riscos da atividade econômica pertencem exclusivamente ao empregador.

Isso significa que o empregado aliena sua força de trabalho, mas não participa dos prejuízos do empreendimento, nem assume os custos estruturais da atividade econômica. Por essa razão, sempre que a empresa tenta transferir ao trabalhador despesas operacionais, como combustível, manutenção veicular ou depreciação de equipamentos, rotulando-o como “parceiro” ou “empreendedor”, a teoria da alteridade atua como importante instrumento de proteção jurídica, reafirmando a incidência do princípio da primazia da realidade.

Entre todos os requisitos, entretanto, a subordinação jurídica permanece como o elemento mais relevante e complexo para distinguir a relação de emprego da prestação autônoma de serviços. Tradicionalmente, ela é compreendida como o contraponto do poder diretivo do empregador, que passa a exercer poderes de comando, fiscalização, regulamentação e disciplina sobre a prestação laboral.

Historicamente, a doutrina identificava a subordinação em sua dimensão clássica ou subjetiva, marcada pela fiscalização direta, pelo controle rígido de horários e pela aplicação formal de penalidades. Contudo, as transformações do capitalismo contemporâneo e a transição para modelos produtivos pós-fordistas exigiram a ampliação desse conceito, dando origem a novas vertentes explicativas.

A chamada subordinação objetiva desloca o foco da dependência pessoal do trabalhador para a integração de sua atividade aos objetivos econômicos da empresa. Já a subordinação estrutural, desenvolvida por Maurício Godinho Delgado (2006), sustenta que a subordinação decorre da inserção do trabalhador na dinâmica organizacional e produtiva do empreendimento. Assim, ainda que exista aparente autonomia na execução das tarefas e ausência de ordens diretas presenciais, haverá subordinação sempre que o trabalho estiver funcionalmente integrado ao modelo de negócios da empresa.

Mais recentemente, a doutrina passou a reconhecer também a subordinação reticular ou conectiva, típica das relações mediadas por plataformas digitais. Nessa hipótese, o controle empresarial não se manifesta necessariamente por ordens humanas diretas, mas pela própria arquitetura tecnológica do sistema, que programa limites de atuação, critérios de desempenho, mecanismos de avaliação e formas de punição algorítmica.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2017) ressalta que a fragmentação e a descentralização produtiva exigem interpretação mais ampla dos institutos trabalhistas. A leitura rígida dos requisitos celetistas, construída a partir do modelo fabril do século XX, mostra-se insuficiente para compreender as novas formas de controle e exploração presentes nas relações laborais digitais, frequentemente mascaradas pelo discurso da autonomia.

Diante desse cenário, a análise dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego no século XXI não pode permanecer presa ao formalismo documental. Ao contrário, exige interpretação orientada pelo princípio da primazia da realidade, capaz de investigar se a aparente liberdade oferecida pelas novas formas de trabalho digital representa verdadeira autonomia ou apenas uma releitura tecnológica das tradicionais formas de exploração da força de trabalho sem a correspondente garantia dos direitos sociais fundamentais.

3 CONTROLE DIGITAL E PRECARIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 Subordinação algorítmica

Apesar da aparente autonomia atribuída aos motoristas de aplicativo, parte significativa da doutrina trabalhista sustenta a existência de uma nova modalidade de subordinação denominada “subordinação algorítmica”. Nesse modelo, o poder diretivo do empregador não se manifesta por ordens pessoais e fiscalização direta exercida por um superior hierárquico, mas sim por mecanismos tecnológicos automatizados responsáveis pela organização, monitoramento e controle da prestação de serviços.

As plataformas digitais operam por meio de sofisticados sistemas algorítmicos capazes de coletar, processar e analisar continuamente dados relacionados à atividade desempenhada pelos trabalhadores. Informações como tempo de conexão, índice de aceitação e cancelamento de corridas, localização em tempo real, produtividade, avaliações dos usuários e frequência de utilização da plataforma são permanentemente monitoradas e utilizadas como parâmetros para definição do funcionamento da atividade econômica.

Com base nesses dados, os algoritmos determinam a distribuição das corridas, estabelecem critérios de prioridade, calculam valores dinâmicos das tarifas, aplicam restrições temporárias e, em determinadas situações, promovem o bloqueio ou desligamento unilateral do motorista da plataforma. Desse modo, o controle empresarial deixa de ocorrer por comandos humanos diretos e passa a ser exercido de forma automatizada, invisível e contínua, por intermédio da tecnologia.

Nesse contexto, diversos autores defendem que a subordinação jurídica tradicional sofreu significativa transformação diante das novas formas de organização do trabalho digital. Embora os motoristas possuam relativa liberdade para definir horários de conexão, sua atuação permanece condicionada às diretrizes impostas unilateralmente pelas plataformas, que estabelecem padrões de desempenho, metas implícitas de produtividade e critérios de permanência no sistema. Assim, a autonomia conferida ao trabalhador revela-se, em muitos casos, apenas formal ou limitada.

A subordinação algorítmica caracteriza-se justamente pela substituição do controle hierárquico clássico por mecanismos tecnológicos capazes de influenciar intensamente o comportamento do trabalhador. O receio de avaliações negativas, redução do número de chamadas, perda de vantagens no aplicativo ou exclusão definitiva da plataforma faz com que

o motorista adapte sua conduta às exigências previamente definidas pela empresa, ainda que não existam ordens diretas expressas.

Contudo, apesar do crescente debate doutrinário, a jurisprudência majoritária brasileira ainda apresenta resistência ao reconhecimento da subordinação algorítmica como elemento suficiente para configuração do vínculo empregatício. Em decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, entendeu-se que os algoritmos exercem mera função organizacional e operacional da plataforma, não sendo equivalentes ao controle típico exercido por empregadores tradicionais:

Não se sustenta, também, a tese de existência de "subordinação algorítmica". O algoritmo otimiza a distribuição de corridas e garante a eficiência da plataforma, mas não direciona o trabalho do reclamante de forma semelhante ao controle de um superior hierárquico. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, 2024).

Além disso, decisões recentes do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça têm reforçado a valorização da livre iniciativa, da autonomia privada e da liberdade contratual nas relações intermediadas por plataformas digitais, contribuindo para a consolidação do entendimento predominante pela inexistência de vínculo empregatício entre motoristas e empresas de aplicativos.

Entretanto, a expansão das tecnologias de monitoramento digital evidencia que as formas tradicionais de subordinação vêm sendo progressivamente substituídas por mecanismos automatizados de gestão da força de trabalho. Tal realidade desafia os conceitos clássicos do Direito do Trabalho, exigindo uma releitura contemporânea dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, especialmente diante das transformações promovidas pelo capitalismo de plataforma e pela crescente digitalização das relações laborais.

Dessa forma, a discussão acerca da subordinação algorítmica ultrapassa a mera análise tecnológica, representando um importante debate jurídico sobre os limites da autonomia do trabalhador e a necessidade de adequação das normas trabalhistas às novas formas de controle e organização do trabalho na economia digital.

3.2 Flexibilização e precarização

A uberização do trabalho está diretamente relacionada ao processo de flexibilização das relações laborais, fenômeno característico do capitalismo contemporâneo e intensificado

pela expansão da economia de plataformas digitais. Esse modelo produtivo promove profundas alterações na estrutura tradicional do trabalho subordinado, substituindo vínculos empregatícios formais por relações marcadas pela informalidade, instabilidade e transferência de riscos econômicos ao trabalhador.

As empresas de tecnologia frequentemente apresentam esse modelo como uma alternativa moderna e inovadora de inserção no mercado de trabalho, fundamentada na ideia de autonomia, liberdade de horários e possibilidade de geração de renda sem subordinação direta. Sob essa perspectiva, o trabalhador seria livre para escolher quando, onde e por quanto tempo exercer sua atividade, afastando-se da rigidez típica das relações empregatícias tradicionais.

Todavia, embora a flexibilidade aparente represente vantagem para determinados trabalhadores, especialmente em contextos de desemprego estrutural e dificuldade de inserção no mercado formal, ela também produz efeitos significativamente negativos relacionados à precarização das condições de trabalho. Isso porque os trabalhadores vinculados às plataformas digitais exercem suas atividades sem acesso às garantias historicamente asseguradas pelo Direito do Trabalho, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), limitação de jornada, descanso semanal remunerado e proteção previdenciária adequada.

A ausência dessas garantias coloca os motoristas de aplicativo em situação de elevada vulnerabilidade social e econômica, sobretudo em casos de doença, acidentes ou incapacidade laboral. Diferentemente do empregado formal, que conta com mecanismos de proteção estatal e segurança jurídica mínima, o trabalhador uberizado permanece sujeito às oscilações do mercado e à ausência de renda em situações que impeçam o exercício da atividade.

Outro aspecto relevante refere-se à transferência integral dos riscos da atividade econômica ao trabalhador. Nas relações tradicionais de emprego, o princípio da alteridade estabelece que os riscos do empreendimento devem ser suportados pelo empregador. Entretanto, no modelo das plataformas digitais, os motoristas assumem integralmente os custos operacionais necessários à prestação do serviço, incluindo combustível, manutenção do veículo, seguro, tributos, depreciação automotiva, equipamentos e despesas decorrentes da atividade.

Desse modo, verifica-se verdadeira inversão da lógica protetiva do Direito do Trabalho, uma vez que o trabalhador passa a financiar os instrumentos necessários para execução da atividade econômica sem qualquer garantia mínima de remuneração ou estabilidade financeira. Além disso, as plataformas digitais mantêm amplo poder de definição

das tarifas, políticas de bonificação e critérios de funcionamento do aplicativo, estabelecendo unilateralmente condições que impactam diretamente a renda do trabalhador.

A lógica de remuneração variável adotada pelas plataformas contribui ainda para a intensificação do trabalho e para o prolongamento excessivo das jornadas laborais. Como os ganhos dependem diretamente da quantidade de corridas realizadas, da demanda de usuários e dos valores definidos pelos algoritmos da empresa, muitos motoristas permanecem conectados por longos períodos em busca de remuneração suficiente para custear suas despesas e garantir subsistência mínima.

Esse cenário evidencia uma das principais contradições da economia de plataformas: ao mesmo tempo em que se promove o discurso da autonomia e do empreendedorismo individual, observa-se crescente fragilização das condições laborais e redução das garantias sociais historicamente conquistadas pelos trabalhadores. Assim, a liberdade propagada pelas empresas digitais muitas vezes oculta relações marcadas pela dependência econômica, instabilidade financeira e ausência de proteção jurídica adequada.

A precarização torna-se ainda mais evidente diante da inexistência de proteção social compatível com os riscos inerentes à atividade desempenhada. Em situações de acidentes de trânsito, afastamentos médicos ou incapacidade temporária para o trabalho, muitos motoristas ficam completamente desamparados, sem remuneração, cobertura previdenciária suficiente ou assistência adequada.

Nesse sentido, a uberização revela-se como uma das expressões mais significativas da reestruturação produtiva no capitalismo digital, demonstrando como os avanços tecnológicos e a flexibilização das relações laborais têm contribuído para o enfraquecimento das garantias trabalhistas tradicionais. Trata-se, portanto, de um fenômeno que desafia a efetividade do sistema protetivo do Direito do Trabalho e exige reflexão crítica acerca da necessidade de adaptação das normas jurídicas às novas formas de organização econômica mediadas por plataformas tecnológicas.

4 A JURISPRUDÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A análise da jurisprudência brasileira revela a existência de intenso debate acerca do reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais. A ausência de regulamentação específica sobre o trabalho mediado por aplicativos contribui para a divergência de entendimentos nos tribunais, especialmente quanto à interpretação dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

De modo geral, os tribunais brasileiros têm adotado entendimento majoritário pela inexistência de vínculo empregatício, fundamentando-se na ausência de subordinação jurídica clássica e na suposta autonomia dos motoristas na prestação dos serviços.

Todavia, parte da magistratura trabalhista tem reconhecido que as plataformas digitais exercem formas modernas de controle e gerenciamento da atividade laboral, especialmente por meio de algoritmos e sistemas tecnológicos, o que poderia caracterizar a subordinação necessária para configuração da relação de emprego.

A controvérsia demonstra as dificuldades enfrentadas pelo Direito do Trabalho diante das transformações promovidas pelo capitalismo de plataforma e pelas novas formas de organização produtiva baseadas em tecnologia digital.

4.1 Entendimento predominante

O entendimento predominante atualmente na Justiça do Trabalho brasileira é pela inexistência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais. De maneira geral, os tribunais têm compreendido que a relação estabelecida entre as partes possui natureza civil e autônoma, sobretudo pela ausência de subordinação jurídica nos moldes clássicos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem consolidando esse posicionamento em diversos julgados recentes. No julgamento do processo RRAg-0000762-82.2021.5.17.0001, a 4ª Turma do TST reconheceu a inexistência de vínculo empregatício entre trabalhador e plataforma digital, entendendo que o trabalho desempenhado por intermédio de aplicativos não preenche os requisitos legais necessários à configuração da relação de emprego:

“I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 – RITO SUMARÍSSIMO – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE TRABALHADOR E PLATAFORMA DIGITAL O tópico não comporta exame, porquanto foi negado seguimento ao recurso pela Eg. Corte de origem e não houve interposição de Agravo de Instrumento especificamente. Inteligência do artigo 1º da Instrução Normativa nº 40 do TST. TRABALHO PRESTADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS – INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA Vislumbrada violação ao art. 5º, II, da Constituição da República, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para mandar processar o Recurso de Revista no tema. Agravo de Instrumento conhecido e parcialmente provido. II – RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA

LEI Nº 13.467/2017 - TRABALHO PRESTADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS – INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, não havendo vínculo de emprego entre os trabalhadores e a respectiva plataforma. Julgados de Turmas desta Eg. Corte Superior. Recurso de Revista conhecido e provido.” (Brasil, TST, 2024).

Acresce que, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do processo AIRR-0000986-48.2023.5.13.0005, também reafirmou o entendimento pela ausência de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e plataforma digital. O Tribunal destacou que a utilização de algoritmos e meios telemáticos de supervisão não configura, por si só, subordinação jurídica suficiente para caracterizar relação de emprego:

“I - AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. RITO SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. MOTORISTA DE APLICATIVO. UTILIZAÇÃO DE PLATAFORMA DIGITAL. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. NÃO DEMONSTRAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. (...) inexistindo a convergência concreta de todos os elementos que compõem o poder hierárquico do empregador, a saber, os poderes diretivo, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar, não há como se concluir pela existência de subordinação jurídica e, conseqüentemente, de vínculo empregatício.” (Br, TST, 2025).

No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, o entendimento também segue majoritariamente pela inexistência do vínculo empregatício. O Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, ao julgar o processo ROT-0000438-05.2023.5.14.0002, reconheceu que não há subordinação jurídica entre motorista e plataforma digital:

“MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. INEXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Em decorrência da flagrante ausência de subordinação entre o reclamante e a reclamada Uber do Brasil Tecnologia Ltda., inexistente a alegada relação empregatícia. Recurso ordinário desprovido.” (Brasil, TRT-14, 2023).

Da mesma forma, a Primeira Turma do TRT da 14ª Região, no julgamento do processo RORSum-0000758-40.2023.5.14.0007, reafirmou que a autonomia do motorista na organização da própria rotina afasta o reconhecimento do vínculo de emprego:

“RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. A ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica na prestação dos serviços decorre da ampla flexibilidade do Reclamante em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais de atuação e quantidade de clientes que pretende atender durante o dia, sendo incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, requisito que se funda a distinção com o trabalho autônomo, não cabendo ao Poder Judiciário abarcar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho. Logo, comprovado nos autos a ausência de subordinação jurídica e autonomia do Autor na prestação dos serviços, impõe-se manter a sentença que não reconheceu o vínculo empregatício entre os litigantes. Recurso ordinário do Reclamante desprovido.” (BRASIL, TRT-14, 2023).

Esses julgados demonstram que a jurisprudência predominante tem privilegiado a interpretação de que os motoristas de aplicativo exercem atividade autônoma, sem submissão ao poder diretivo típico das relações empregatícias tradicionais.

Cumprе destacar ainda que, esse entendimento acompanha a posição adotada pelo Supremo Tribunal Federal em julgamentos relacionados à liberdade econômica e às novas formas de organização produtiva, especialmente na ADPF nº 324 e no RE nº 958.252/MG, em que o STF reconheceu a licitude de modelos flexíveis de contratação e valorizou os princípios da livre iniciativa e da autonomia privada (Brasil, STF, 2018).

4.2 Entendimentos divergentes

Apesar da posição predominante pela inexistência de vínculo empregatício, há decisões judiciais que reconhecem a relação de emprego entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais, especialmente quando demonstrado elevado grau de controle exercido pelas empresas sobre a prestação dos serviços.

Nesses casos, os magistrados entendem que a subordinação jurídica não precisa ocorrer exclusivamente de forma direta e presencial, podendo manifestar-se por mecanismos tecnológicos e algoritmos responsáveis pelo gerenciamento da atividade laboral. Trata-se da denominada “subordinação algorítmica”, caracterizada pelo controle automatizado do trabalhador por meio de sistemas digitais capazes de monitorar desempenho, produtividade, avaliações e comportamento na plataforma.

Importante precedente nesse sentido foi proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no julgamento do Processo nº 0020898-62.2023.5.04.0205 (ROT), de relatoria do Desembargador Francisco Rossal de Araujo, em decisão publicada em 18 de junho de 2025. Na ocasião, a 3ª Turma do TRT da 4ª Região reconheceu o vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda., entendendo presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

No referido acórdão, o Tribunal reconheceu que o controle exercido pela plataforma ultrapassa mera intermediação tecnológica, configurando efetivo poder diretivo empresarial, especialmente em razão do monitoramento contínuo da atividade do motorista, da possibilidade de punições e descadastramento, da limitação da autonomia tarifária e do gerenciamento da prestação de serviços por algoritmos.

Conforme destacado na ementa do julgado:

“O trabalho prestado por motorista cadastrado em aplicativo de mobilidade urbana, de forma contínua, não eventual e com regularidade, presente, ainda, a pessoalidade, onerosidade e subordinação algorítmica, preenche os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º, da CLT, autorizando o reconhecimento do vínculo empregatício.” (TRT-4, Processo nº 0020898-62.2023.5.04.0205, Rel. Des. Francisco Rossal de Araujo, julgado em 18 jun. 2025).

O acórdão também enfatizou que o trabalhador permanecia submetido às diretrizes estabelecidas unilateralmente pela plataforma digital, sofrendo influência direta dos mecanismos automatizados de controle. Entre os elementos considerados para caracterização da subordinação destacaram-se: o envio constante de mensagens incentivando a realização de mais corridas, a possibilidade de punições em razão de recusas de viagens, a redução na distribuição de demandas e o risco de exclusão da plataforma em razão de avaliações negativas.

Além disso, o Tribunal entendeu que a continuidade da prestação de serviços, realizada quase diariamente ao longo de vários anos, evidenciava a não eventualidade do trabalho, afastando a tese de mera atividade autônoma eventual.

Essas decisões demonstram um movimento de adaptação do Direito do Trabalho às novas formas de organização produtiva decorrentes do capitalismo de plataforma e da economia digital. Embora ainda minoritários, os entendimentos divergentes revelam crescente preocupação do Poder Judiciário com a necessidade de proteção jurídica dos trabalhadores submetidos a mecanismos tecnológicos de controle e gestão laboral.

Esses entendimentos representam tentativas de adaptação do Direito do Trabalho às novas formas de organização produtiva decorrentes do avanço tecnológico e do capitalismo de plataforma, buscando ampliar a proteção jurídica dos trabalhadores diante das transformações contemporâneas do mercado laboral.

5 DESAFIOS PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

A expansão das plataformas digitais e o avanço da chamada uberização do trabalho trouxeram profundas transformações para as relações laborais contemporâneas. Embora esse modelo seja frequentemente apresentado como alternativa moderna de geração de renda e autonomia profissional, também revelou importantes desafios para a efetividade da proteção jurídica dos trabalhadores.

Um dos principais problemas está relacionado à dificuldade de enquadramento das novas formas de trabalho nos modelos tradicionais previstos pela legislação trabalhista brasileira. A Consolidação das Leis do Trabalho foi estruturada com base em relações marcadas pela subordinação clássica, pelo controle presencial e pela existência de jornada fixa, características que nem sempre estão presentes no trabalho mediado por plataformas digitais.

Nesse cenário, parte da doutrina sustenta que o Direito do Trabalho enfrenta uma crise de adaptação diante das novas formas de organização produtiva. Ricardo Antunes (2018) afirma que a uberização representa uma das expressões mais intensas da precarização contemporânea do trabalho, marcada pela flexibilização extrema das relações laborais e pela transferência dos riscos econômicos ao trabalhador.

Segundo o autor, as plataformas digitais difundem a ideia de autonomia e empreendedorismo, mas, na prática, submetem os trabalhadores a condições marcadas pela insegurança econômica e pela ausência de garantias sociais. Para Antunes (2023), o trabalhador uberizado permanece permanentemente disponível ao mercado, condicionado às exigências algorítmicas das plataformas e à lógica de produtividade contínua.

Além disso, a ausência de vínculo empregatício impede que motoristas de aplicativo tenham acesso a direitos básicos assegurados aos trabalhadores formais, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e proteção previdenciária adequada. Essa situação amplia a vulnerabilidade social desses profissionais, especialmente em casos de doença, acidente ou incapacidade para o trabalho.

Conforme destaca Maurício Godinho Delgado (2021), a proteção jurídica do trabalhador constitui elemento essencial para preservação da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, princípios expressamente previstos na Constituição Federal de 1988. Assim, a exclusão de grande parcela de trabalhadores das garantias trabalhistas representa desafio significativo para o próprio sistema de proteção social brasileiro.

Outro aspecto relevante refere-se à chamada subordinação algorítmica. Embora os tribunais, em sua maioria, ainda resistam ao reconhecimento dessa modalidade de subordinação como suficiente para configuração do vínculo empregatício, diversos estudiosos apontam que as plataformas exercem controle indireto sobre os trabalhadores por meio de algoritmos, sistemas de avaliação e mecanismos automatizados de gerenciamento.

Nesse sentido, Carelli, Oliveira e Grillo (2021) observam que o controle digital realizado pelas plataformas não elimina a subordinação, apenas altera sua forma de manifestação. Segundo os autores, o gerenciamento algorítmico permite monitoramento permanente da atividade laboral, influenciando diretamente a conduta do trabalhador e limitando sua autonomia prática.

Outro desafio importante diz respeito à insegurança jurídica gerada pela ausência de regulamentação específica sobre o trabalho em plataformas digitais. A multiplicidade de entendimentos existentes nos tribunais brasileiros demonstra a dificuldade de aplicação dos conceitos tradicionais do Direito do Trabalho às novas formas de prestação laboral mediadas pela tecnologia.

Essa insegurança afeta tanto trabalhadores quanto empresas, uma vez que não existem parâmetros legislativos claros capazes de estabelecer direitos mínimos, deveres e limites para atuação das plataformas digitais no Brasil. Em razão disso, parte da doutrina defende a necessidade de criação de regime jurídico específico para trabalhadores de aplicativos, capaz de conciliar inovação tecnológica, desenvolvimento econômico e proteção social.

Gabriela Neves Delgado e Helder Santos Amorim (2020) ressaltam que o avanço tecnológico não pode servir como justificativa para redução de direitos fundamentais trabalhistas, especialmente porque o trabalho continua exercendo papel central na promoção da dignidade humana e na garantia de condições mínimas de existência.

Dessa forma, observa-se que a uberização do trabalho impõe desafios significativos ao Direito do Trabalho contemporâneo, exigindo releitura dos institutos clássicos e construção de mecanismos capazes de assegurar proteção mínima aos trabalhadores inseridos na economia digital, sem impedir os avanços tecnológicos e as novas formas de organização produtiva.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo demonstrou que a uberização do trabalho representa uma das principais transformações das relações laborais contemporâneas, decorrente do avanço tecnológico e da consolidação do capitalismo de plataforma.

Verificou-se que o trabalho mediado por aplicativos alterou significativamente a dinâmica tradicional das relações de emprego, promovendo formas flexíveis de prestação de serviços marcadas pela utilização de algoritmos, ausência de vínculo formal e transferência dos riscos econômicos aos trabalhadores.

A pesquisa evidenciou que a principal controvérsia jurídica relacionada aos motoristas de aplicativo reside na caracterização da subordinação jurídica. Enquanto a jurisprudência majoritária entende pela inexistência de vínculo empregatício em razão da autonomia dos trabalhadores, parte da doutrina e da magistratura reconhece a existência de formas contemporâneas de controle exercidas por meio da chamada subordinação algorítmica.

Também foi possível constatar que a uberização está associada à flexibilização e à precarização das relações laborais, uma vez que os trabalhadores de plataformas digitais exercem suas atividades sem acesso às garantias trabalhistas e previdenciárias asseguradas aos empregados formais.

Além disso, observou-se que os conceitos clássicos do Direito do Trabalho enfrentam dificuldades para acompanhar as transformações decorrentes das novas tecnologias e da economia digital, o que contribui para a insegurança jurídica e para a vulnerabilidade social dos trabalhadores de aplicativos.

Conclui-se, portanto, que a ausência de regulamentação específica acerca do trabalho em plataformas digitais evidencia a necessidade de atualização do ordenamento jurídico brasileiro, de modo a compatibilizar inovação tecnológica, livre iniciativa e proteção social.

Dessa forma, torna-se indispensável a construção de mecanismos jurídicos capazes de assegurar condições dignas de trabalho e efetividade aos direitos fundamentais dos trabalhadores na era digital, sem impedir o desenvolvimento das novas formas de organização econômica mediadas por plataformas tecnológicas.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho? **Análise Social**, Lisboa, v. 58, n. 248, p. 512-532, 2023. DOI: <https://doi.org/10.31447/as00032573.2023248.04>. Acesso em: 11 maio 2026.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, DF: STF, julgado em 30 ago. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252/MG**. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF: STF, julgado em 30 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. **ROT-0000438-05.2023.5.14.0002**. Relatora: Des. Socorro Guimarães. Segunda Turma. Porto Velho: TRT-14, julgado em 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. **RORSum-0000758-40.2023.5.14.0007**. Relator: Des. Francisco José Pinheiro Cruz. Primeira Turma. Porto Velho: TRT-14, julgado em 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR-0000986-48.2023.5.13.0005**. 8ª Turma. Relator: Min. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. Brasília, DF: TST, julgado em 9 set. 2025, publicado em 15 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RRAg-0000762-82.2021.5.17.0001**. 4ª Turma. Relatora: Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, DF: TST, julgado em 6 ago. 2024, publicado em 9 ago. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. São Paulo: Mizuno, 2021.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **O futuro do trabalho no Brasil: reformas, plataformas digitais e direitos fundamentais**. Brasília, DF: ANAMATRA, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n. 6, p. 657-667, jun. 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.