

**XXXII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

NORMA SUELI PADILHA

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA

GABRIELLE KOLLING

RENATA DOMINGUES BALBINO MUNHOZ SOARES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Norma Sueli Padilha, Rodrigo Espíuca dos Anjos Siqueira, Gabrielle Kolling, Renata Domingues Balbino Munhoz Soares – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-335-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho Meio Ambiente do Trabalho, integrado à programação do XXXII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em 28 de novembro de 2025, na cidade de São Paulo, configurou-se como um fórum qualificado para a reflexão teórica e o exame crítico das diversas dimensões que atravessam o trabalho humano na atualidade. Sob a coordenação das professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP), Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina), Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP) e do professor Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília), o GT consolidou um ambiente acadêmico de interlocução interdisciplinar, ancorado na compreensão da dignidade da pessoa humana como núcleo estruturante do Direito do Trabalho.

Os estudos apresentados revelaram a complexidade e a heterogeneidade das dinâmicas laborais contemporâneas, profundamente influenciadas pelo avanço tecnológico, pelas transformações produtivas e pela permanência de desigualdades sociais. As análises sobre igualdade salarial e de gênero evidenciaram obstáculos persistentes à realização da isonomia substantiva e destacaram a urgência de políticas públicas e instrumentos regulatórios mais efetivos. Já os trabalhos voltados à gig economy colocaram em evidência a tensão entre flexibilidade contratual, inovação e expansão da precariedade, indicando a necessidade de revisão crítica das categorias jurídicas clássicas de autonomia e subordinação.

A incorporação crescente de tecnologias digitais ao mundo do trabalho constituiu um dos eixos centrais das discussões. Pesquisas sobre subordinação algorítmica, inteligência artificial e direito à desconexão demonstraram que a mediação tecnológica impacta profundamente a organização produtiva, redefinindo padrões de vigilância, controle e alocação de riscos laborais. A recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal acerca do vínculo empregatício e da pejetização também foi objeto de análise crítica, apontando possíveis fragilizações na tutela jus laboral e tensões estruturais entre liberdade econômica, fraude contratual e intervenção estatal.

A área de saúde e segurança no trabalho, particularmente no que diz respeito aos riscos psicossociais e à saúde mental, ocupou posição de destaque. Trabalhos que abordaram a chamada “sociedade do desempenho”, a intensificação do ritmo produtivo e a

subjetividade na identificação dos riscos previstos na NR-1 indicaram o surgimento de novas formas de adoecimento ocupacional, reforçando a importância de políticas preventivas e de abordagens integradas de proteção.

As discussões sobre ética e direitos humanos ampliaram ainda mais o escopo do GT. Temas como assédio sexual, trabalho escravo doméstico, exploração feminina, trabalho infantil artístico e desigualdades de acesso ao trabalho decente evidenciaram a persistência de vulnerabilidades estruturais no mercado de trabalho brasileiro. O exame de casos concretos, como a decisão do TRT da 8ª Região, forneceu maior consistência empírica às análises, sublinhando a necessidade de mecanismos institucionais que garantam prevenção, responsabilização e reparação.

Neste contexto, foram apresentados os seguintes trabalhos:

- A busca pela isonomia: desafios e perspectivas da igualdade salarial e de gênero no Brasil
- A flexibilização em face da precariedade inaceitável: uma análise do fenômeno gig economy
- A fundamentalidade do diálogo do Direito Ambiental do Trabalho com a tecnologia para um ambiente laboral sustentável
- A ilusão da autonomia: subordinação algorítmica, parassubordinação digital e a necessidade de tutelas graduadas no Direito do Trabalho
- A inexistência do vínculo de emprego dos motoristas de aplicativos à luz do entendimento do STF
- A pejetização e a precarização das relações de trabalho: o limite entre a liberdade econômica e a dignidade do trabalhador
- A pejetização sob a ótica do STF: liberdade econômica, fraude trabalhista, limites da requalificação contratual, arbitragem e impactos fiscais
- A precarização do trabalho na Administração Pública e a contradição da tutela estatal

- A responsabilidade jurídica do empregador e a subjetividade da percepção dos riscos psicossociais da NR-1
- A “sociedade do desempenho” e as doenças mentais relacionadas ao trabalho
- Assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho: o compliance pode ajudar?
- Condições degradantes e trabalho escravo doméstico: estudo de caso – Processo nº 0000086-45.2024.5.08.0013 (TRT 8ª Região)
- Direito à desconexão: os impactos do uso de celulares corporativos fora da jornada de trabalho
- Educação em direitos humanos, empregabilidade e desigualdade social: o papel da escolaridade no acesso ao trabalho decente
- O trabalho diante da máquina: desafios da regulação algorítmica na era da inteligência artificial
- Os riscos inerentes ao trabalho infantil artístico dos influenciadores mirins
- Trabalho escravo e gênero: uma perspectiva sobre a invisibilidade da exploração feminina no Pará
- Uma análise crítica dos riscos psicossociais na NR-1, e a necessidade de um anexo técnico para a proteção integral da pessoa no ambiente de trabalho.

De modo geral, as discussões travadas no âmbito do GT reafirmaram o meio ambiente do trabalho como categoria jurídica indispensável à garantia dos direitos fundamentais, sobretudo em um cenário de rápidas transformações tecnológicas e reorganizações econômicas profundas. Ao promover debates teóricos rigorosos e embasados, o GT reafirmou o compromisso do CONPEDI com a produção científica de excelência, com a crítica das instituições e com a defesa do trabalho humano como pilar da ordem constitucional democrática.

Coordenação do GT:

Professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina)

Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília)

A INEXISTÊNCIA DO VÍNCULO DE EMPREGO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS À LUZ DO ENTENDIMENTO DO STF

THE INEXISTENCE OF THE EMPLOYMENT BOND OF APPLICATION DRIVERS IN LIGHT OF THE UNDERSTANDING OF THE FEDERAL SUPREME COURT

**Antonio Jose Saviani da Silva
Vitor Porcelli Aguilera**

Resumo

Este artigo analisa a complexa controvérsia sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais no Brasil. Para isso, o estudo toma como base os entendimentos do Supremo Tribunal Federal (STF), a jurisprudência trabalhista, a doutrina e os projetos legislativos em tramitação. A partir da análise dos requisitos do vínculo de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, o texto discute os desafios jurídicos e sociais impostos por essa nova configuração do trabalho mediado por tecnologia, argumentando que o modelo tradicional de emprego é inadequado para essa realidade laboral. O artigo destaca que, apesar do papel relevante dos motoristas na economia, sua condição de trabalhadores autônomos demanda uma regulamentação específica que concilie proteção social e autonomia. O estudo, que adotou o método dedutivo com pesquisa bibliográfica, examinou o posicionamento da Justiça do Trabalho e o entendimento do STF, que reconheceu a repercussão geral sobre o tema. Como resultado, a pesquisa concluiu que a atividade desses profissionais, à luz da jurisprudência atual e do posicionamento do STF, não configura um vínculo de emprego. Essa constatação evidencia a urgência de uma regulamentação legislativa específica, capaz de proteger essa categoria de trabalhadores e solucionar a divergência de julgados. Por fim, o artigo enfatiza a necessidade de pacificação jurisprudencial e de uma nova legislação para garantir segurança jurídica e direitos mínimos a essa nova forma de trabalho.

Palavras-chave: Vínculo de emprego, Motoristas de aplicativos, Plataformas digitais, Direito do trabalho, Jurisprudência

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes the complex controversy surrounding the existence of an employment relationship between app-based and digital platform drivers in Brazil. To this end, the study draws on the understandings of the Federal Supreme Court (STF), labor jurisprudence, legal doctrine, and pending legislative proposals. Based on an analysis of the requirements for an employment relationship, as set forth in articles 2 and 3 of the Consolidation of Labor Laws (CLT), the text discusses the legal and social challenges posed by this new configuration of technology-mediated work, arguing that the traditional employment model is inadequate for this labor reality. The article highlights that, despite the important role of drivers in the

economy, their status as self-employed workers demands specific regulations that balance social protection and autonomy. The study, which adopted a deductive method with bibliographical research, examined the position of the Labor Court and the understanding of the STF, which recognized the general impact on the issue. As a result, the research concluded that the activities of these professionals, in light of current jurisprudence and the STF's position, do not constitute an employment relationship. This finding highlights the urgent need for specific legislative regulation capable of protecting this category of workers and resolving the divergence of judgments. Finally, the article emphasizes the need for harmonized case law and new legislation to guarantee legal certainty and minimum rights for this new form of work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Employment relationship, App-based drivers, Digital platforms, Labor law, Case law

1 INTRODUÇÃO

A expansão das plataformas digitais no mercado de trabalho brasileiro tem provocado uma profunda transformação nas relações laborais, especialmente no setor de transporte individual de passageiros. A atuação dos motoristas de aplicativos como Uber, 99 e similares suscita um intenso debate jurídico acerca da existência do vínculo de emprego entre esses trabalhadores e as plataformas digitais. Tal discussão tem implicações diretas sobre os direitos trabalhistas desses profissionais e o modelo econômico adotado por essas empresas.

O conceito clássico de vínculo de emprego, regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fundamenta-se na presença dos elementos de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e, principalmente, subordinação jurídica, conforme estabelecido nos artigos 2º e 3º. Todavia, a dinâmica do trabalho mediado por plataformas digitais desafia essa configuração tradicional, pois há uma ambiguidade no controle exercido pelas plataformas e uma liberdade de atuação pouco comum na relação empregatícia típica.

Esse cenário tem gerado uma jurisprudência divergente, com alguns tribunais reconhecendo o vínculo e outros negando, bem como manifestações do Supremo Tribunal Federal (STF), que indicam uma tendência à inexistência do vínculo, baseando-se na autonomia e na liberdade desses trabalhadores. Paralelamente, projetos legislativos, como o Projeto de Lei Complementar nº 1471/2022, procuram regulamentar essa nova categoria de trabalhadores, reconhecendo direitos mínimos sem descaracterizar sua autonomia.

O presente artigo tem como objetivo analisar, à luz do entendimento do STF, da doutrina e da jurisprudência, a questão da existência ou inexistência do vínculo de emprego entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais. Busca-se compreender os desafios jurídicos e sociais dessa nova modalidade de trabalho, bem como a necessidade de regulação adequada para garantir proteção sem comprometer a liberdade e o desenvolvimento econômico.

2 CONCEITO DO VÍNCULO DE EMPREGO E ELEMENTOS CARACTERIZADORES

O vínculo de emprego é um dos pilares do Direito do Trabalho e tem sua definição legal contida nos artigos 2º e 3º da CLT. Segundo esses dispositivos, o vínculo se configura quando uma pessoa presta serviços de natureza não eventual a um empregador, mediante salário e sob subordinação jurídica. Assim sendo, o vínculo de emprego apresenta-se como resultado

de uma mescla de elementos caracterizadores que, se inseridos num contexto fático, produzem a relação chamada de vínculo de emprego. Neste ponto, pontua Mauricio Godinho Delgado:

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação (Delgado, 2019, p. 337).

O primeiro requisito que se mostra pertinente ao se analisar o estudo sobre o vínculo de emprego é o da pessoa física. Esse requisito demonstra, em certa parte, a preocupação da legislação trabalhista no sentido de proteger os direitos dos trabalhadores. Destaca-se que a figura do empregado, por consequência, deverá sempre ser de pessoa natural, uma vez que a tutela da legislação trabalhista se volta à pessoa física. Como ensina Mauricio Godinho Delgado:

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural (Delgado, 2019, p. 338).

Assim, reitera-se que a pessoalidade remete à ideia de infungibilidade, no sentido de que o trabalho não pode ser prestado por outra pessoa que não a contratada para a realização do serviço. Nesta toada, Martins (2024, p.117) aduz que “O contrato de trabalho em relação ao trabalhador é infungível. Não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última”.

Ademais, a pessoalidade deve ser entendida levando-se em conta as habilidades da pessoa contratada, uma vez que cada pessoa desenvolve habilidades únicas que as diferem das demais.

Dessa maneira, o requisito da pessoalidade demonstra que em razão das habilidades e conhecimentos de determinada pessoa física, é o que o trabalho só pode ser executado por ela. Desse modo, aduz Mauricio Godinho Delgado no mesmo sentido, quando se refere ao fato de que o prestador de serviços não pode ser substituído:

[...] A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, intuitu personae com respeito ao prestador de serviços, que não

poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente — circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado —, descaracteriza-se a relação de emprego[...] (Delgado, 2019, p. 339).

Neste diapasão, a relação de emprego necessita de uma habitualidade, de uma expectativa de ser realizada continuamente.

Atinente a esse requisito, interessante é a observação de Garcia (2024, p.86) na análise dessa condição, na qual diz que “a não eventualidade significa a prestação de serviços ligados às atividades normais do empregador, ou seja, realizando serviços permanentemente necessários à atividade do empregador ou ao seu empreendimento”. Denota-se, portanto, que para o trabalho ser considerado como não eventual, é mister a existência da habitualidade, com uma expectativa de continuidade.

Verifica-se que o trabalho traz uma ideia de contraprestação, que tem por objetivo garantir a dignidade e subsistência do empregado. Conforme destaca Gouvea (2022, p. 19) “a remuneração pelo serviço prestado gera a subsistência e a materialização do princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que, através da percepção do salário, o indivíduo consegue se manter e sua família em condições dignas”.

Outrossim, a Consolidação das Leis do Trabalho destaca em seu artigo 458 que o salário pode ser pago de variadas formas, como por exemplo, *in natura*, senão vejamos:

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas (Brasil, 1943).

A ideia trazida pela legislação é demonstrar que, sendo o empregado contratado para determinada função, a ele é justo o recebimento de uma remuneração. Neste diapasão, verifica-se que o requisito da onerosidade para que seja possível caracterizar o vínculo de emprego representa uma relação bilateral, na qual o empregado presta o serviço e o empregador lhe paga o salário. Por conseguinte, os contratos de trabalho, em sua maioria, têm a presunção de uma contraprestação.

Neste entendimento, a subordinação é resultante de um contrato de trabalho celebrado entre empregado e empregador, em que o contratado aceita ordens e se compromete a obedecê-las, objetivando o melhor desempenho da empresa e da relação contratual. Assim, o empregado

é subordinado aos mandamentos do empregador. Desse modo, válido se mostra o entendimento de Delgado:

De qualquer modo, hoje a compreensão dominante acerca da dualidade “poder de direção versus subordinação” não mais autoriza o recurso a qualquer matiz subjetivista no tratamento desse tema. Por essa razão, interpreta-se tal elemento sob a perspectiva essencialmente objetiva. Mais: considera-se que a intenção da lei é se referir à ideia de subordinação quando utiliza o verbete dependência na definição celetista de empregado. Para o consistente operador jurídico onde a CLT escreve “... sob a dependência deste...” deve-se interpretar “mediante subordinação” (caput do art. 3º do diploma consolidado) (Delgado, 2019, p. 350).

A relação de trabalho no geral acaba sendo pautada pela obediência às ordens emanadas pelo empregador, em que este último direciona a forma de trabalhar do empregado pelos objetivos que tem para aquela função na empresa, ao passo que o empregado se submete às referidas ordens. Resende (2020, p.81) aponta que “o empregador exerce o poder diretivo, do qual decorre o poder de direcionar objetivamente a forma pela qual a energia de trabalho do obreiro será disponibilizada.”

No entanto, mister destacar que a definição tradicional de vínculo de emprego encontra limitações diante das novas formas de trabalho. Como prova disso, a subordinação pode assumir características indiretas ou atípicas, especialmente nas relações mediadas por plataformas digitais, onde o controle não é exercido diretamente por um superior hierárquico, mas por algoritmos, avaliações e regras contratuais.

Neste sentido, o direito do trabalho deve buscar se adaptar e readequar alguns posicionamentos, buscando proteger as relações oriundas da plataformização do trabalho. Na mesma linha de pensamento, Natália Marques Abramides Brasil (2018, p. 145) destaca que:

“o direito do trabalho deve buscar compreender os fenômenos sociais, a fim de estabelecer as formas mais adequadas de proteção dos sujeitos envolvidos e a regulação de seu objeto, sendo este o seu instrumento de resistência.” Tal reflexão evidencia a necessidade de adaptação do Direito do Trabalho frente às transformações sociais e tecnológicas.”

Ademais, ressalta-se uma vez mais a necessidade de proteção às novas formas e relações de trabalho que tem surgido com o avanço tecnológico que, impacta diretamente a forma de trabalho dos cidadãos na sociedade.

3 PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO: CARACTERÍSTICAS E IMPACTOS

O fenômeno da plataformação representa uma mudança estrutural nas relações laborais. As plataformas digitais funcionam como intermediadoras que conectam motoristas autônomos a usuários, viabilizando a prestação do serviço por meio de aplicativos.

Nesse modelo, os motoristas gozam de relativa autonomia para escolher horários, locais e frequência de trabalho, diferentemente do empregado tradicional. Por outro lado, ao mesmo tempo em que há considerada liberdade para atuação, por outro, a realidade é bem diferente, isso porque, na maioria dos casos, as plataformas impõem regras, como critérios de aceitação de corridas, padrões de avaliação e penalizações que, embora não configurando subordinação clássica, influenciam significativamente o modo de trabalho, tendo em vista que o trabalhador irá realizar as corridas sabendo que, se eventualmente não seguir as diretrizes impostas pela plataforma previamente, poderá ser penalizado e até mesmo, perder o acesso à essa rede de trabalho.

Em um primeiro momento, na visão das empresas de aplicativo, o fator fundamental para que esses trabalhadores não tenham o vínculo de emprego reconhecido se fundamenta no fato de que isso seria algo impertinente, ou seja, que seria inadequado o vínculo na medida em que tal situação seria capaz de encarecer e inviabilizar a atividade dessas empresas no país.

Não obstante, por outro lado, existem aqueles que consideram o trabalho desses motoristas como sendo efetivamente de vínculo de emprego, na medida em que se submetem a regras pré-determinadas pelas empresas; recebem, de certo modo, uma remuneração fixa, são avaliados constantemente, possuem uma rotina de trabalho medida, muitas vezes pelos algoritmos, o que, analisando o contexto fático, pode significar a existência do vínculo empregatício.

Assim sendo, surge neste cenário projetos legislativos com o objetivo de regulamentar e pacificar, de certa forma, a discussão existente no que atine à essa classe de trabalhadores. O Projeto de Lei Complementar nº 1471/2022 reconhece essa nova realidade ao propor uma categoria distinta — **“trabalhador autônomo por plataforma”** — que garante direitos mínimos e proteção social, sem retirar a liberdade de atuação. Relativo à esse projeto, será possível sua análise de forma aprofundada mais adiante no artigo.

Essa e outras iniciativas demonstram a busca por um equilíbrio entre proteção social e flexibilidade, atendendo às especificidades desse modelo laboral inovador, ponderando entre a liberdade de atuação e a garantia de direitos mínimos conferidos à todos os trabalhadores.

4 JURISPRUDÊNCIA SOBRE A EXISTÊNCIA OU INEXISTÊNCIA DO VÍNCULO

A jurisprudência brasileira sobre o tema apresenta posições divergentes, refletindo a complexidade do fenômeno.

Enquanto alguns Tribunais Regionais do Trabalho reconhecem o vínculo com base no controle exercido pelas plataformas e na existência de ordens e regras, outros consideram que a autonomia dos motoristas e a ausência de subordinação tradicional afastam a configuração do vínculo.

Em interessante julgado originado do recurso ordinário do processo nº 0101291-19.2018.5.01.0015, a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região entendeu pela existência do vínculo empregatício entre uma motorista e a plataforma de aplicativos Uber, pautando-se pela subordinação algorítmica. Em síntese, a motorista recorreu da decisão de origem postulando o reconhecimento de vínculo de emprego e demais pedidos atinentes ao caso.

No voto da relatora, desembargadora Carina Rodrigues Bicalho, a mesma colaciona um interessante parecer do Ministério Público do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro em análise de outro processo análogo, o qual destaca que a relação existente entre as partes é de caráter subordinado, o que ensejaria o reconhecimento do vínculo de emprego:

A relação jurídica entre a UBER e os motoristas de sua plataforma digital é a de trabalho subordinado, o que enseja o reconhecimento dos direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição da República. É o mais coerente, diante da nova situação criada pela empresa. Note-se que mesmo em relação aos trabalhadores avulsos, cuja realidade é bem diversa da vivenciada pelos motoristas da UBER, são assegurados os citados direitos. Ademais, em face da ausência de plena identificação com alguma modalidade específica de contrato de trabalho, ao caso em concreto devem ser aplicados, pela maior aproximação, e por analogia, o §3º do art. 443 e o 452-A da CLT, que dispõem sobre o contrato de trabalho intermitente, no que for cabível. Por conseguinte, opina pelo julgamento de procedência do pedido de reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes. Considerada a única questão jurídica que justifica a intervenção ministerial no feito, não será proferido parecer sobre as demais pretensões (Brasil, 2021a, p. 11).

Outrossim, corroborando com a tese acerca da subordinação presente nesses casos, a relatora destaca o fato de que a subordinação também se configura pelos dispositivos eletrônicos que são equiparados às formas diretas de subordinação. Ademais, salienta-se ainda

que a tecnologia oriunda da informatização permite que a empresa comunique ordens a seus funcionários, fiscalizando o desenvolvimento da atividade e afins.

Por outro lado, na mesma linha de entendimento, outros julgados têm decidido e determinado a inexistência do vínculo de emprego dos motoristas de aplicativos e as plataformas digitais. A 6ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região no julgamento do Recurso Ordinário nº 0000816-39.2023.5.09.0021 decidiu que não havia o preenchimento dos requisitos necessários para a configuração do vínculo de emprego.

MOTORISTA DE TRANSPORTE POR APLICATIVO. NÃO PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS DE SUBORDINAÇÃO, ONEROSIDADE E ALTERIDADE. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO RECONHECIDO. A parte reclamante, enquanto motorista por aplicativo, tinha ampla liberdade de escolha quanto à forma, local e tempo de prestação de serviços, inexistindo subordinação jurídica. Outrossim, assumiu os riscos do negócio ao arcar com a integralidade das despesas com o veículo, afastando o requisito da alteridade. Por fim, poderia receber valores diretamente dos passageiros, inclusive concedendo descontos, restando afastada a onerosidade. Ausente os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, não há que se falar em reconhecimento de vínculo empregatício (Brasil, 2024a).

Essa divergência de entendimentos causa, indubitavelmente, insegurança jurídica, tanto para as empresas que estão nesse mercado, quanto para os próprios trabalhadores, que ficam sem entender e sem saber se terão os seus direitos básicos, resguardados.

Mediante esse cenário, que a discussão chegou até o plenário do Supremo Tribunal Federal por meio do Recurso Extraordinário sob nº 1446.336, que, em apertada síntese, decorreu da indignação da plataforma Uber em ver mantida a sua condenação, pelo Tribunal Superior do Trabalho, ao reconhecimento do vínculo de emprego de uma motorista em sede de segunda instância, no Tribunal Regional do Trabalho, que havia reformado a sentença da 67ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro que não teria reconhecido o vínculo empregatício entre a trabalhadora e a plataforma.

No STF, o debate está em curso, tendo o plenário reconhecido pela repercussão geral sobre o tema. De forma breve, insta salientar a importância do reconhecimento da repercussão geral para a solução do litígio que permeia a temática. Imprescindível mencionar os efeitos decorrentes da repercussão geral, estampados no artigo 1.035, § 5º, § 9º do Código de Processo Civil:

§ 5º Reconhecida a repercussão geral, o relator no Supremo Tribunal Federal determinará a suspensão do processamento de todos os

processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional.

§ 9º O recurso que tiver a repercussão geral reconhecida deverá ser julgado no prazo de 1 (um) ano e terá preferência sobre os demais feitos, ressalvados os que envolvam réu preso e os pedidos de habeas corpus (Brasil, 2015).

Da análise dos parágrafos mencionados decorre o entendimento de que a repercussão geral importa na suspensão de todos os processos que tratem sobre a questão controvertida e mais, demanda uma urgência no julgamento do caso.

Nesse sentido, o ministro Edson Fachin abordando sobre a existência de repercussão geral, destacou que:

A temática em análise reveste-se de uma magnitude inquestionável, dada sua proeminência jurídica, econômica e social, bem como sua conexão intrínseca com os debates globais que permeiam as dinâmicas laborais na era digital. Assoma-se, ainda, como um dos temas mais incandescentes na atual conjuntura trabalhista-constitucional, catalisando debates e divergências consistentes, tanto no escopo doutrinário, quanto no âmbito jurisprudencial (Brasil, 2024b).

Destaca-se, portanto, diante da fala do ministro, que o assunto demanda uma análise aprofundada, com o objetivo de, efetivamente, dar uma resposta acerca do tema, já que o cenário atual suscita insegurança jurídica para todos os envolvidos na lide, o que influencia, mesmo que indiretamente, o cenário econômico e jurídico do país.

Neste versar, embora haja decisões iniciais reconhecendo o vínculo, a tendência atual parece direcionar-se para a sua não configuração. Em interessante julgado sob nº 60.347, o ministro relator Alexandre de Moraes salientou que novos modelos de trabalho, como o dos motoristas de aplicativo, são lícitos e que a liberdade atinente à essa forma de trabalho apresenta-se como divisor central para a definição acerca da existência ou não do vínculo de emprego.

Ainda no entendimento do ministro, essa aparente liberdade de atuação é o que demonstra que trata-se de profissionais que não possuem vínculo empregatício, tendo comparado o caso com profissionais autônomos de salão de beleza.

Essa jurisprudência demonstra a evolução do entendimento, afastando a rigidez do modelo tradicional para reconhecer a pluralidade das relações laborais contemporâneas,

apresentando um caminho para a solução da controvérsia em se tratando de Supremo Tribunal Federal.

5 ASPECTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS DA REGULAÇÃO E DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO

Prosseguindo, urge destacar o fato de que o reconhecimento do vínculo empregatício proporcionaria aos motoristas o acesso pleno aos direitos trabalhistas clássicos, como férias, 13º salário, FGTS e aposentadoria, conferindo-lhes maior proteção social.

Não obstante, a formalização dessa relação implicaria aumento de custos para as plataformas, que poderiam restringir a oferta de vagas ou aumentar preços, afetando a empregabilidade e a renda dos motoristas. Tal cenário poderia desestimular a adesão a essa atividade, que atrai sobretudo trabalhadores em busca de flexibilidade e complemento de renda, inclusive com a iminente possibilidade de retirada dessas plataformas do país.

Contudo, há que se ter em mente de que a ausência de vínculo, entretanto, deixa esses trabalhadores vulneráveis, sem amparo suficiente em situações adversas, como acidentes ou períodos de inatividade, evidenciando a precarização desse tipo de trabalho.

Como prova da situação vivenciada por tais trabalhadores, em 2023, o projeto Caminhos do Trabalho, em parceria com a Fundacentro e a Universidade Federal da Bahia, realizou uma pesquisa sobre o trabalho dos entregadores e motoristas de aplicativos e obteve como resultado que, cerca de 58,9% desses trabalhadores alegam ter passado por algum tipo de acidente, adoecimento, assaltos (Fundacentro, 2023).

Assim, a regulação deve buscar um equilíbrio que preserve a autonomia dos trabalhadores e assegure direitos mínimos, evitando prejuízos sociais e econômicos. Conforme pontua Natália Marques Abramides Brasil (2018, p. 144):

“a atual dinâmica de trabalho dos aplicativos propicia melhores oportunidades de escolha para camadas socialmente excluídas, o que leva à criação de um temor de que o reconhecimento de direitos poderia representar, de outro lado, a supressão da mitigada liberdade alcançada por elas.”

Diante o exposto, a decisão que pode reconhecer o vínculo de emprego é uma linha tênue entre a garantia de direitos mínimos à esses trabalhadores e a iminente retirada ou o

encarecimento desse tipo de serviço por parte dessas empresas que controlam referidas plataformas.

6 PROJETOS DE LEI E PROPOSTAS LEGISLATIVAS: O CASO DO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 1471/2022

É nesta linha de pensamento que, diante da insegurança jurídica e das controvérsias, o Projeto de Lei Complementar nº 1471/2022 representa uma resposta legislativa ao regular o trabalho por plataformas.

Na justificativa do projeto de lei, o deputado pontua que:

[...]é a de que o trabalho seja remunerado observando-se o salário mínimo em vigor. Além disso, o valor mínimo deve ser sensibilizado por outros custos, como depreciação, manutenção, limpeza e combustíveis, e o último, quando sofrer variação de mais de 10% no preço, deverá ensejar revisão do valor mínimo. A “hora parada” também precisa ser considerada no valor mínimo, de modo que seja, ao menos indiretamente, remunerada. Ainda que não esteja efetivamente prestando o serviço, pela natureza da atividade, é impossível que o motorista reduza a zero o tempo que ele fica à disposição da empresa aguardando solicitações. Estima-se que 30% do tempo dedicado à atividade seja de espera até que a empresa direcione alguma chamada. Esse aspecto é especialmente importante, pois a irrestrita inclusão de novos motoristas, sem proporcionalidade com a demanda por corridas, é um dos fatores que distorcem as tarifas. A correta calibração desse aspecto pode diminuir o tempo parado, ao mesmo tempo que contribui para a estabilização da tarifa em um patamar mais justo. (Brasil, 2022c, p.5)

Nesse ínterim, afirma-se que a definição desse valor mínimo não deve ser considerando exclusivamente os interesses dos motoristas, mas sim de uma demanda oriunda de uma relação com a plataforma digital, fazendo com que essas tarifas sejam fixadas em um valor justo para as partes. Outrossim, a ideia desse projeto de lei não é de regulamentar esses trabalhadores como subordinados, aplicando-se o regime celetista, o cerne da discussão é assegurar, de forma legal, um valor mínimo a ser dispensado a esses motoristas de aplicativo, como profissionais autônomos.

O projeto propõe uma nova categoria de trabalhador, com direitos mínimos, remuneração justa e jornada máxima de 12 horas diárias, além de contribuição previdenciária. Dessa forma, visa harmonizar a proteção social com a manutenção da autonomia e flexibilidade.

Essa iniciativa evidencia a necessidade de atualização da legislação trabalhista para contemplar as particularidades do trabalho mediado por tecnologia, contribuindo para maior segurança jurídica e justiça social.

7 PERSPECTIVAS FUTURAS E NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho enfrenta o desafio de adaptar-se às novas formas de trabalho, especialmente às que surgem com a plataformização.

O modelo tradicional, pautado na subordinação direta e exclusividade, mostra-se insuficiente para abarcar as relações híbridas e flexíveis dos motoristas de aplicativos e tantas outras que surgem e irão surgir com o avanço da tecnologia pelo Brasil e pelo mundo.

Por outro lado, um dos pontos mais destacados e que também foi objeto de estudo neste artigo diz respeito à falta de direitos e as formas de precarização do trabalho plataformizado. Salienta-se que, a despeito de não se reconhecer o vínculo, que, diante dos julgados majoritários da jurisprudência, aparenta ser o caminho de pacificação do entendimento, os próprios projetos legislativos apresentados na pesquisa sinalizam para uma nova configuração de trabalho, com a garantia de direitos inerentes a todo cidadão, mantendo-se, acima disso, a liberdade de atuação.

Desta maneira, o modelo de trabalho tradicional e o próprio Direito do Trabalho necessitam se adaptar à luz das mudanças externadas na sociedade, ampliando as possibilidades de trabalho que advêm da tecnologia e de seu uso pela população. A forma como estão instituídos os direitos trabalhistas ocasiona toda essa divergência vista ao longo da pesquisa, haja vista que, seguindo os ditames previstos na CLT, existe uma dificuldade em contemplar outras formas de relação de trabalho que não seja a de se fazer presente o vínculo de emprego em qualquer relação.

Outrossim, faz-se necessário que, para além da preservação do modelo tradicional previsto no instrumento celetista, é importante o desenvolvimento de novas modalidades de trabalho que surgiram com a plataformização do trabalho.

Assim, diante das novas dinâmicas produtivas globais, o modelo tradicional pode não significar a melhor solução para essa classe de trabalhadores e, para isso, é importante que haja um acompanhamento legislativo conforme as mudanças nas relações de trabalho; nesse sentido é que caminham os projetos de lei estudados na pesquisa, os quais demonstram que a regulação do trabalho dessa classe de trabalhadores não se enquadra no modelo tradicional celetista.

Portanto, faz-se imprescindível a criação de novas categorias jurídicas e instrumentos regulatórios que garantam proteção adequada sem tolher a autonomia, conforme vem sendo reconhecido pelo STF e discutido no Congresso Nacional.

Essa evolução normativa é fundamental para assegurar direitos sociais, promover segurança jurídica e estimular o desenvolvimento econômico sustentável.

8 CONCLUSÃO

Neste estudo, procedeu-se à análise do conceito de vínculo de emprego, com fundamento nas disposições contidas nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), à luz das contribuições doutrinárias especializadas. Ademais, examinou-se a dinâmica da chamada plataformização do trabalho e suas implicações nas relações laborais estabelecidas entre motoristas de aplicativos e as plataformas digitais, com especial atenção à possibilidade jurídica de configuração, ou não, de vínculo empregatício.

A partir de investigação bibliográfica e jurisprudencial, foi possível identificar os principais desafios enfrentados por essa categoria de trabalhadores, notadamente em razão da ausência de regulamentação normativa específica e da divergência dos entendimentos jurisprudenciais acerca da matéria. Ressalte-se que, embora esses profissionais desempenhem função de inegável relevância no contexto socioeconômico contemporâneo, o exercício de suas atividades ainda se encontra marcado por situações de precarização e insegurança jurídica.

O estudo revelou que, de forma majoritária, os Tribunais brasileiros têm se posicionado no sentido de afastar o reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativos e as respectivas plataformas, atribuindo-lhes a condição de trabalhadores autônomos, inseridos em uma nova configuração de prestação de serviços mediada por tecnologia. Verificou-se, igualmente, que a ausência de proteção legislativa específica impõe a necessidade urgente de regulamentação, de modo a assegurar direitos mínimos a esses trabalhadores e conferir segurança jurídica às relações de trabalho por meio de plataformas digitais.

Nesse cenário, destaca-se a importância de acompanhar e analisar os projetos legislativos em tramitação no Congresso Nacional, cujo objetivo é disciplinar as relações de trabalho mediadas por aplicativos e delimitar os direitos e garantias dessa categoria. Além disso, a pacificação da jurisprudência a respeito da matéria mostra-se indispensável para a consolidação do entendimento sobre o tema e para a construção de um ambiente jurídico estável e previsível.

Conclui-se, assim, que a regulamentação adequada das atividades desempenhadas pelos motoristas de aplicativos constitui medida imprescindível, tanto para a proteção social desses trabalhadores quanto para o equilíbrio das relações de trabalho em um mercado cada vez mais pautado pela intermediação digital. Ademais, faz-se necessário avaliar os efeitos jurídicos e sociais decorrentes do reconhecimento — ou da negativa — do vínculo de emprego, considerando, de um lado, a autonomia atualmente desfrutada por esses profissionais e, de outro, a necessidade de proteção mínima e garantia de direitos fundamentais no âmbito das novas formas de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Senado Federal, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 05 jun.2025

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 17 mar. 2015. Art. 1.035, §§ 5º, 9º. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em 05 jun. 2025

BRASIL, Natalia Marques Abramides. **Relações de trabalho em plataformas digitais**: desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho. 2018. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2018. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/107/107131/tde-30052019-093934/> . Acesso em 02 jun. 2025

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 7ª Turma. **Recurso Ordinário Trabalhista 0101291-19.2018.5.01.0015**. Relatora Carina Rodrigues Bicalho. Data de

Julgamento: 07/07/2021. Publicado em 13/07/2021a. Disponível em: <http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2650765>. Acesso em 28 mai.2025

BRASIL. **Projeto de Lei n. 1471/2022**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, para estabelecer diretrizes de remuneração de motoristas do transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília: Câmara dos Deputados, 01 jun.2022c. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2325768&fichaAmigavel=nao#:~:text=Ementa%3A%20Regulamenta%20limite%20m%C3%A1ximo%20de,de%20transporte%20remunerado%20privado%20individual.&text=Ementa%3A%20Fixa%20o%20limite%20m%C3%A1ximo,e%20entregadores%2C%20por%20corrida%20realizada>. Acesso em 28 mai.2025

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 6ª Turma. **Recurso Ordinário no Rito Sumaríssimo 0000816-39.2023.5.09.0021**. Relator(a): Sergio Murilo Rodrigues Lemos. Data de julgamento: 07/08/2024. Publicado em 09/08/2024a. Disponível em: <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000816-39.2023.5.09.0021/2#26e8e3c>. Acesso em 28 mai.2025

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Manifestação sobre a Repercussão Geral**. Brasília: 8 fev.2024b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=10935056>. Acesso em 28 mai.2025

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 60.347**. Minas Gerais. Relator(a): Alexandre de Moraes. Data de Julgamento: 05/12/2023. Publicado em: 19/03/2024d. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6666088>. Acesso em 08 jun.2025

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed., São Paulo: LTr, 2019. Acesso em 10 mai.2025

FUNDACENTRO. **Levantamento sobre o trabalho de entregadores e motoristas das autointituladas “plataformas digitais”**: Projeto Caminhos do Trabalho. Relatório de Pesquisa nº 2, v. 1, Salvador: UFBA, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/ptbr/comunicacao/noticias/noticias/2023/agosto/fundacentro-e-ufba-celebram-acordo-para-mapear-adoecimento-ocupacional/relatorio-caminhos-do-trabalho-2023-entregadores-e-motoristas-final.pdf>. Acesso em 24 mai.2025

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. SRV Editora LTDA, 2024. E-book. ISBN 9788553622849. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622849/> . Acesso em 01 jun.2025

GOUVEA, Geovana Gomes. **Motoristas De Aplicativos E Empresas De Transportes: Uma Análise Da (In) Existência Do Vínculo Empregatício**. 2022. 40 f. Monografia (Bacharelado em Direito) - Centro Universitário UNIFACIG, Manhauçu, 2022. Disponível em: <https://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/repositoriottcc/article/download/3951/2985> Acesso em 03 jun. 2025

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. SRV Editora LTDA, 2024. E-book. ISBN 9788553622627. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622627/>. Acesso em 07 jun. 2025

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8ª edição. Rio de Janeiro: Método, 2020. Disponível em: <<https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/>>. Acesso em 26 mai. 2025