

Data de aprovação: ____/____/____

UBERIZAÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO JULGAMENTO DO TRABALHO INTERMEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

Mateus Vieira Lima¹

Humberto Lima de Lucena Filho²

RESUMO

O avanço das tecnologias digitais e o surgimento das novas plataformas de intermediação de serviços desafiam profundamente as formas de organização atuais do trabalho, colocando em xeque os conceitos tradicionais do direito trabalhista. Nesse sentido, o estudo analisa de que forma o Supremo Tribunal Federal (STF) tem interpretado sobre o conceito de subordinação jurídica nas relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais. A pesquisa qualitativa e bibliográfica fundamenta-se em doutrina, jurisprudência e documentos oficiais buscando compreender como o Tribunal vem fundamentando suas decisões conciliando com os princípios constitucionais da livre iniciativa, da autonomia contratual e da dignidade da pessoa humana no âmbito da uberização das relações de trabalho. Os resultados encontrados demonstram que o STF adota uma interpretação flexível e evolutiva da subordinação jurídica, reconhecendo o controle algorítmico e a gestão digital configuram novas formas de direção e dependência econômica, sem, contudo, reconhecer automaticamente o vínculo empregatício a todos os trabalhadores das plataformas. Portanto, conclui-se que o tribunal tem buscado encontrar um equilíbrio entre inovação tecnológica e proteção social.

Palavras-chave: Subordinação jurídica. STF. Plataformas digitais. Uberização. Direito do trabalho.

THE UBERIZATION OF LABOR RELATIONS: AN ANALYSIS OF THE CONCEPT OF SUBORDINATION IN THE JURISPRUDENCE OF THE SUPREME FEDERAL COURT IN THE JUDGMENT OF WORK INTERMEDIATED BY DIGITAL PLATFORMS

¹ Acadêmico do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI-RN (mateus.vieira.lima0@gmail.com).

² Especialista em Direito e Processo do Trabalho (UnP). Mestre em Direito Constitucional (UFRN). Doutor em Direitos Humanos e Desenvolvimento (UFPB). Pós-doutor em Direitos e Garantias Fundamentais (FDV/ES). Professor de Direito do Trabalho do UNI-RN. Oficial de Justiça Avaliador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região.

ABSTRACT

The advancement of digital technologies and the emergence of new service intermediation platforms have profoundly challenged current forms of work organization, calling into question the traditional concepts of Labor Law. In this context, this study analyzes how the Brazilian Supreme Federal Court (STF) has interpreted the concept of legal subordination in labor relations mediated by digital platforms. The research, of a qualitative and bibliographic nature, is based on legal doctrine, case law, and official documents, seeking to understand how the Court has reconciled its decisions with the constitutional principles of free enterprise, contractual autonomy, and human dignity within the scope of the uberization of labor relations. The results show that the STF adopts a flexible and evolutionary interpretation of legal subordination, recognizing that algorithmic control and digital management constitute new forms of direction and economic dependence, without, however, automatically extending the employment bond to all platform workers. It is therefore concluded that the Court has sought to balance technological innovation and social protection, reaffirming the constitutional commitment to the valorization of human labor amid the transformations of the digital economy.

Keywords: Legal subordination. Supreme Federal Court. Digital platforms. Uberization. Labor law.

1 INTRODUÇÃO

As últimas décadas demonstraram transformações intensas no mundo do trabalho, principalmente no Brasil, impulsionadas pelo avanço tecnológico e pela evolução das plataformas digitais de intermediação de serviços. Esse fenômeno, conhecido como “uberização” por alguns autores, alterou substancialmente a forma de inserção laboral, ao introduzir mecanismos de contratação sob demanda e gestão algorítmica que colocam em xeque modelos tradicionais de vínculo de emprego estabelecidos pela consolidação das leis do trabalho (CLT).

A relevância social, econômica, política e jurídica é evidente. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, cerca de 1,5 milhão de pessoas tinham como principal fonte de renda atividades desempenhadas por meio de aplicativos, número que representava aproximadamente 1,7% da população ocupada no setor privado. Entre esses trabalhadores, motoristas e entregadores, em sua maioria, realizavam jornadas laborais que ultrapassavam, em média 47 horas semanais, de certa forma, prejudiciais à saúde, acompanhadas ainda por índices baixos de contribuições previdenciárias (IBGE, 2023).

Esses dados revelam um cenário com duas faces: ao mesmo tempo, em que as plataformas digitais oferecem oportunidades de trabalho e inserção no mercado em contextos de desemprego elevado, elas também promovem formas de trabalho marcadas pela instabilidade financeira, insegurança, ausência de garantias e de direitos, além da dificuldade de acesso a direitos sociais básicos e fundamentais. O

discurso de autonomia e flexibilidade, frequentemente utilizados pelas empresas, contrasta com a realidade vivenciada pela maior parte desses trabalhadores no dia a dia.

Do ponto de vista jurídico, o cerne do debate recai sobre a possibilidade de enquadrar essas relações nos padrões clássicos da CLT. O vínculo empregatício exige a presença cumulativa de requisitos específicos, entre os quais a subordinação jurídica ocupa um papel central. Contudo, o modelo de gestão algorítmica, exercido pelos aplicativos com base em determinadas circunstâncias, de forma impessoal, desafia o conceito tradicional de subordinação, outrora associado ao controle direto e hierárquico do empregador.

Essa tensão jurídica tem se refletido de maneira expressiva na jurisprudência. Enquanto diversos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e o próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm se inclinado pelo reconhecimento do vínculo empregatício em determinadas circunstâncias, com base em interpretações ampliadas da subordinação, o Supremo Tribunal Federal (STF) inclina-se ao afastamento do reconhecimento, ressaltando fundamentos à autonomia contratual e à liberdade econômica.

O resultado é um quadro de insegurança jurídica que atinge milhões de trabalhadores e empresas em todo o país. A ausência de uniformidade decisória entre a Justiça do Trabalho e Suprema Corte acentua as incertezas quanto à natureza jurídica das relações laborais intermediadas por plataformas, comprometendo a previsibilidade das decisões e dificultando a proteção social dos trabalhadores.

Diante desse cenário, busca-se investigar de que forma o STF tem interpretado o conceito de subordinação jurídica na análise das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, bem como quais fundamentos vêm sendo utilizados para afastar ou admitir a configuração do vínculo de emprego. A pesquisa procura, assim, compreender os contornos conceituais adotados pela Corte e os efeitos práticos que decorrem dessa interpretação para o mundo do trabalho.

A discussão apresenta múltiplas dimensões de relevância. No campo social, envolve a vida de trabalhadores que dependem economicamente das plataformas digitais para garantir sua subsistência. Sob a perspectiva jurídica, relaciona-se com a necessidade de uniformizar entendimentos em um contexto marcado por divergências entre a Justiça do Trabalho e o STF. Já no plano científico, coloca em pauta a adequação dos conceitos clássicos do Direito do Trabalho às novas formas de

organização produtiva, avaliando se permanecem aptos a tutelar o trabalho em sua configuração contemporânea.

Ainda, a importância da investigação foi reforçada pelo próprio STF, que em 2 de março de 2024 reconheceu a repercussão geral no Recurso Extraordinário n.º 1.446.336 (Tema 1.291)³, indicando que a tese a ser fixada no *Leading case* impactará mais de 10.000 processos em tramitação no Judiciário.

Por fim, a investigação adota o método lógico-dedutivo, desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica e documental, com base em obras de referência na doutrina trabalhista e na análise sistemática da jurisprudência do STF. O trabalho organiza-se em capítulos que se sucedem de forma lógica: inicialmente, expõe-se a evolução do conceito de subordinação jurídica e suas diferentes formulações; em seguida, apresenta-se o fenômeno da uberização como expressão contemporânea das transformações do trabalho; posteriormente, analisa-se a jurisprudência da Suprema Corte acerca do tema; e, por fim, tecem-se considerações críticas sobre os impactos dessa interpretação no futuro das relações de trabalho no Brasil.

2 A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E SUAS FORMATAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

A subordinação jurídica é um dos pilares da estrutura protecionista do Direito do Trabalho brasileiro. Os artigos 2^o e 3^o da CLT configuram a relação de emprego, definindo o empregado como "toda pessoa natural que presta serviços não ocasionais a um empregador, sob sua dependência e mediante salário". A subordinação se trata de um padrão crucial que distingue o trabalho autônomo e o trabalho subordinado.

³EMENTA: CONSTITUCIONAL. TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. ARTS. 5º, II E 170, IV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. QUESTÃO RELEVANTE DO PONTO DE VISTA SOCIAL, JURÍDICO E ECONÔMICO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. A controvérsia acerca do reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora de plataforma digital tem repercussão geral.

(RE 1446336 RG, Relator(a): EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 01-03-2024, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-151 DIVULG 01-07-2024 PUBLIC 02-07-2024)

⁴ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

⁵ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Sua implicação vai além da formalidade contratual, pois é com base nela que todos os direitos e garantias trabalhistas são estabelecidos.

A escolha da subordinação jurídica como critério central para a definição da relação de emprego, em detrimento da mera dependência econômica, é uma das fundações do Direito do Trabalho. A legislação optou por este critério pela sua maior objetividade e por refletir a essência do contrato de trabalho. De dependência econômica é um conceito fático, amplo e, por vezes, vago; um pequeno fornecedor ou um advogado autônomo podem depender economicamente de um único cliente, mas nem por isso são seus empregados.

Noutro vértice, a subordinação jurídica, implica uma relação contratual específica: a transferência voluntária, por parte do trabalhador, do poder de direção sobre o modo de prestação do serviço ao empregador (a heterodireção). O empregador assume os riscos do negócio (princípio da alteridade) e, em troca dessa proteção, adquire o direito de comandar a força de trabalho para atingir os seus fins empresariais. Portanto, a subordinação foi o critério adotado pela lei por ser o elemento que identifica juridicamente a troca essencial do contrato de emprego: salário e proteção em troca de poder de comando.

Nesse sentido, o diploma legal dos arts. 2 e 3 da CLT dispõe que a alteridade, pessoalidade, a onerosidade, a não-eventualidade e a subordinação são os critérios objetivos para configuração da relação de trabalho. E embora a frase "sob dependência" tenha sido utilizada no dispositivo, a subordinação, como entendida, é baseada na doutrina e na jurisprudência. O instituto foi somente regulado em momento posterior do sistema jurídico, notadamente em 2011⁶ quando a alteração do artigo 6º, parágrafo único⁷ equiparou os meios telemáticos com os meios pessoais de comando.

A história do conceito mostra que a subordinação nem sempre é paralisada em uma única definição, sendo considerado um dos conceitos mais voláteis e

⁶ Brasil. Lei n.º 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União, 16 dez. 2011.

⁷ Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

desafiadores da ciência jurídica em geral. O instituto aprende a se adaptar às evoluções na produção e na tecnologia, é por isso que, mais uma vez, a dependência econômica é papel central para o argumento a caracterização do vínculo deve ser descrito em nossos dias, especialmente no contexto das relações mediadas por plataformas digitais.

O conceito de pessoalidade, um dos elementos do art. 3º, defende que a prestação é indelegável: o contrato de trabalho acordado é *intuitu personae*⁸, de modo que apenas a pessoa do contrato deve, em regra, cumprir os termos do contrato. A pessoalidade impede a substituição habitual e revela o caráter individual da relação laboral (MARTINEZ; RESENDE, 2024). A onerosidade, por sua vez, distingue o vínculo de trabalho subordinado de outras modalidades, nas quais o empregado recebe de forma habitual uma contraprestação, proporcionando uma proteção socioeconômica básica do direito do trabalho. Além disso, a não eventualidade indica que a prestação precisará de habitualidade ou repetição para chegar à compreensão da realização em diferentes sentidos: da continuidade ou descontinuidade da prestação à relação com a natureza dos fins do empregador tomador, passando pela eventual pluralidade de fontes de trabalho e pela duração do serviço, que por sua vez os critérios analíticos ajudam a diferenciar prestações eventuais de vínculos orgânicos com o empregador (DELGADO, 2020).

As transformações nas dinâmicas produtivas e nas relações sociais, originadas pela reestruturação econômica e pela revolução tecnológica desafiaram sua premissa original, necessitando de elaboração e revisão contínuas e elaboradas na doutrina e na jurisprudência do seu conceito. Ou seja, a subordinação jurídica evoluiu gradualmente, partindo de sua matriz tradicional, ligada à realidade industrial do século XX, para novas e mais avançadas representações de diferentes categorias de organização do trabalho, resultando em sua forma mais recente: a subordinação algorítmica.

Mas na discussão em geral, é a subordinação que ocupa papel central. O instituto foi formulado pela primeira vez como um conceito de subordinação clássica ou subjetiva. O conceito, que informou a classificação do trabalho durante os anos de

⁸ "Intuitu personae" é uma expressão em latim que significa "em consideração à pessoa" ou "personalíssimo". Refere-se a uma relação jurídica ou um contrato em que as qualidades pessoais ou a identidade de uma das partes são cruciais para o acordo, de tal forma que somente essa pessoa específica pode cumprir a obrigação.

produção fordista, coloca mais foco na subordinação direta, pessoal e individual ao poder de comando do empregador, que, por sua vez, define a subordinação vinculando a subordinação à heterodireção, isto é, a condução da prestação de serviços por outrem, que incide sobre o modo de execução do trabalho.

Por outro lado, a subordinação clássica se manifesta materialmente pelo empregador com seus três poderes principais, que são o poder de direção, poder de controle e poder de disciplina. O poder de direção possibilita ao empregador estabelecer tanto as diretrizes gerais quanto as ordens específicas da atividade laboral. É nessas situações que o empregador define objetivos, organiza as funções e distribui tarefas e atribui tarefas no local de trabalho. O poder de controle, também chamado de poder fiscalizatório na visão do poder de controle, permite ao empregador acompanhar o desempenho do empregado, verificando, se está saindo e seguindo o horário de trabalho, sendo pontual e na tarefa, a qualidade do trabalho etc. Enquanto isso, o poder de disciplina dá ao empregador, já o poder disciplinar confere ao empregador a prerrogativa de impor sanções em caso de descumprimento das ordens, variando desde advertências verbais até a despedida por justa causa. Esses três elementos compõem um núcleo estrutural que revela a essência da relação subordinada: a sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador (DELGADO, 2019).

Amauri Mascaro Nascimento sistematiza essa matriz indicando os componentes que coletivamente representam a dependência típica do contrato de emprego (NASCIMENTO, 2020). Nesse esquema, a relação de emprego se caracteriza pela assimetria estrutural entre o empregador (proprietário da empresa ou produtor) e o trabalhador (empregado ou trabalhador) que contribui apenas com a força de trabalho e se sujeita ao poder diretivo da parte contrária (NASCIMENTO, 2020).

Além desses poderes centrais, outros critérios acessórios costumam ser utilizados como indícios da subordinação, como horas de trabalho ou inserção de um empregado na estrutura produtiva da empresa, dependência econômica do salário, não assunção de riscos da atividade econômica etc. Os elementos complementares não são por si só suficientes para fornecer uma definição de subordinação, mas juntos reforçam a configuração de vínculo empregatício. Assim, é um conceito funcional para a situação industrial e manufatureira no século XX, uma época em que a organização

hierárquica vertical era utilizada, ou seja, os subordinados eram instruídos sobre como fazer o trabalho e supervisionados por seu representante empregador como tal.

No entanto, a rigidez do modelo clássico declinou com a diversificação dos tipos de trabalho. Em certos casos, devido ao avanço do trabalho intelectual e ao aumento da individualização técnica em certos aspectos do trabalho e, em última análise, do teletrabalho, o valor das ordens formais e da supervisão no local presencial ficou fragilizado. Empregados com alta qualificação, trabalhadores engajados em trabalho externo, fora de sua supervisão direta, começaram a trabalhar com um controle imediato reduzido, mas isso não significava a ausência de vínculo empregatício. Isso obrigou a doutrina a expandir o significado de subordinação de tal forma que o Direito do Trabalho não se tornasse refém de uma concepção reduzida, que no final das contas poderia excluir da proteção e tornar desprotegidas os trabalhadores vulneráveis em novos contextos laborais.

Essa crítica ao modelo subjetivo e no local forçou a doutrina a mover o foco da análise do modelo subjetivo para o modelo objetivo. O conceito de subordinação objetiva, originalizado nas reflexões de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1999) e expandido posteriormente por Maurício Godinho Delgado (2019), sustenta que a subordinação deve ser avaliada pela integração do trabalho aos fins do empreendimento, ou seja, de acordo com os objetivos da empresa. Nesse sentido, tornou-se praticamente irrelevante apenas a presença de ordens diretas, mas o fato de o labor ser exercido em prol do interesse econômico do empregador: o ponto de observação passa a ser “a quem serve o trabalho”. Ao revelar essa dimensão objetiva, o Direito do Trabalho ampliou sua capacidade de reconhecer conexões em condições nas quais o controle formal está presente (por exemplo, entre trabalhadores qualificados que possuem autonomia técnica, mas estão geralmente focados no atendimento aos objetivos empresariais).

Dessa forma, a subordinação objetiva amplia a incidência do Direito do Trabalho, a ponto de considerar que integração funcional do empregado nos objetivos da empresa é suficiente para caracterizar a sua dependência. Este modelo se tornou útil nas situações em que o controle direto é menos aplicado, mas que ainda assim, existem relações funcionais e econômicas. Como por exemplo, os professores universitários, engenheiros ou profissionais autônomos que atuam e fazem parte da estrutura organizacional de uma empresa tornam-se, portanto, subordinados, mesmo que não recebam uma ordem detalhadas sobre cada tarefa, ou função.

Dadas as consequentes evoluções trabalhistas, surge um derivado da concepção objetiva, a tese da subordinação estrutural, que foi igualmente desenvolvida por Maurício Godinho Delgado (2019), enfatiza a simples inserção do trabalhador na dinâmica organizacional e produtiva do tomador de serviços. Nesse sentido, o vínculo de subordinação se caracteriza pela incorporação estrutural do trabalho a empresa, independentemente da emissão de ordens diretas ou da fiscalização (supervisão). Ou, melhor ainda, é o vínculo do elemento de trabalho com à atividade-fim da empresa, funcionando como elemento indispensável à sua existência, continuidade e manutenção da atividade empresarial (DELGADO, 2019).

A subordinação estrutural é uma reação a uma característica importante do capitalismo: a descentralização produtiva. Muitas empresas já começaram a terceirizar funções, por exemplo, contratar prestadores que embora externos, integram-se à lógica produtiva do tomador. Nesta visão, a subordinação não é mais uma relação simplesmente vertical; é organizada dentro de uma relação de interdependência estrutural entre o trabalhador e a instituição empresarial, que naquela situação, buscam o mesmo objetivo (DELGADO, 2019).

Assim, a subordinação reticular assume um significado maior dentro desta análise. De acordo com o trabalho de José Eduardo de Resende Chaves Júnior (2017), ela descreve a sujeição estabelecida em redes empresariais complexas, nas quais o controle não vem diretamente do outro lado, mas através da padronização de métodos, definição de preços e centralização da seleção de critérios de qualidade. (CHAVES JÚNIOR, 2017). Nessa rede, a empresa central estabelece os parâmetros e todos os demais agentes se adaptam à sua lógica, conformando-se à estrutura imposta. A subordinação reticular, é, portanto, a versão moderna da subordinação estrutural em cadeias de produção fragmentadas para mostrar que o poder de comando pode ser exercido de forma mais difusa, mas igualmente eficiente, como é o exemplo das empresas franqueadas com determinado padrão de produção.

Paralelamente a essas construções, o debate jurídico passou a se deparar com situações intermediárias em que o trabalhador não se enquadra claramente nem como autônomo nem como subordinado. Uma maneira eficaz de abordar essa situação é através da teoria da parasubordinação, de origem Italiana. Trata-se de uma categoria intermediária destinada a abarcar trabalhadores que, embora disponham de certa flexibilidade, mas que estão presos na dependência econômica do tomador de serviços. No entanto, é justamente essa dependência econômica, que os coloca em

condição de vulnerabilidade e justificaria a concessão de um patamar mínimo de proteção social (KALIL, 2020).

A experiência comparada demonstra diferentes soluções para essa zona cinzenta. Na Itália (ITÁLIA, 1984), a figura do trabalho parassubordinado foi incorporada ao ordenamento como tentativa de reconhecimento das novas formas de dependência⁹. Na Espanha (ESPANHA, 2007), criou-se a categoria do trabalhador autônomo economicamente dependente (TRADE)¹⁰, para abarcar profissionais que, embora juridicamente autônomos, prestam a maior parte de seus serviços a um único contratante. No Brasil, a discussão permanece aberta e cercada de controvérsias. Para alguns autores, a parasubordinação poderia representar um avanço no reconhecimento das novas vulnerabilidades; para outros, haveria o risco de precarização, caso essa categoria fosse utilizada para legitimar relações de emprego disfarçadas, com redução do nível de proteção assegurado pela CLT (KALIL, 2020).

É precisamente nesse contexto de debates e de múltiplas concepções que surge o desafio contemporâneo da uberização. As plataformas digitais, ao se apresentarem como meras intermediárias entre prestadores e consumidores, procuram afastar a incidência da subordinação jurídica, tentando remover a perspectiva de subordinação legal. No entanto, a análise de seu funcionamento revela a emergência de uma nova e sofisticada modalidade de controle: a subordinação algorítmica (ABÍLIO, 2019; CARELLI; OLIVEIRA, 2020). Essa forma de subordinação é a materialização, por meios tecnológicos, dos elementos clássicos da direção, fiscalização e disciplina. O algoritmo assume o papel de gestor invisível, definindo preços, distribuindo tarefas, monitorando o desempenho e aplicando sanções de maneira automatizada (KALIL, 2020).

Neste caso, a direção se manifesta na precificação dinâmica de corridas ou entregas, definição unilateral de rotas e parâmetros de qualidade. O controle se dá de forma contínua, por meio do rastreamento por geolocalização e da avaliação

⁹ A lei italiana que reconheceu o trabalho parassubordinado como tentativa de integrar novas formas de dependência foi a Lei nº 536/1984 (Lei da parassubordinazione), também conhecida como Lei do Trabalho Autônomo, ou Lei 536/84. Esta lei alterou o Código Civil italiano, especificamente os artigos 409 e 413, para adaptar a legislação às novas realidades do mercado de trabalho.

¹⁰ Um TRADE, ou Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente, na Espanha, é um trabalhador autônomo que depende economicamente de um único cliente (ou um conjunto limitado de clientes) que representa pelo menos 75% de sua renda. Essa figura, criada em 2007 pela Lei 20/2007, concede certos direitos e proteções adicionais aos autônomos, embora não crie um vínculo empregatício, como o direito à cobertura por invalidez temporária, seguro contra acidentes e doenças ocupacionais, e direito a um descanso de 30 dias.

permanente dos usuários, que funcionam como instrumentos de vigilância indireta (CARELLI; OLIVEIRA, 2020). Já o poder disciplinar é exercido pelo bloqueio de contas, pela diminuição do acesso às corridas ou até pelo desligamento sumário da plataforma, sem necessidade de justificativa transparente. Esses elementos demonstram que, longe de desaparecer, a subordinação se sofisticou, assumindo contornos tecnológicos que intensificam a vulnerabilidade do trabalhador (ABÍLIO, 2019).

A evolução histórica do conceito de subordinação jurídica, portanto, evidencia sua resiliência e capacidade adaptativa. Do modelo clássico centrado na heterodireção até a subordinação algorítmica mediada por plataformas digitais, o instituto permaneceu fiel à sua função primordial: identificar situações de sujeição e assegurar a proteção do trabalhador. Esse percurso fornece o instrumental hermenêutico indispensável para a análise do fenômeno da uberização, desvelando a falácia da autonomia e permitindo reconhecer que, mesmo sob roupagens tecnológicas, subsiste a mesma lógica de exploração do trabalho subordinado.

3 O TRABALHO INTERMEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS E SUAS REPERCUSSÃO NA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

A evolução das tecnologias digitais impulsionou o surgimento de um novo modelo de organização do trabalho, intermediado e acelerado por plataformas que ligam prestadores de serviços de forma instantânea e sob demanda aos usuários. Esse fenômeno, que representa uma das mais significativas transformações no mundo laboral contemporâneo, adentra o que se pode caracterizar como a segunda era do trabalho plataformizado. Essa nova fase, mais complexa que a primeira, marcada pela reorganização inicial dos mercados, exige do ordenamento jurídico o reconhecimento de que as estruturas tradicionais podem ser insuficientes para abarcar as múltiplas formas dessa nova realidade (ZIPPERER, 2024).

Um dos traços mais marcantes deste cenário é a sua profunda heterogeneidade. O trabalho plataformizado não é um fenômeno estático, ao contrário, é diverso e está em constante evolução, desafiando os conceitos clássicos de subordinação e autonomia. Conforme exposto em audiência pública no Supremo Tribunal Federal, um estudo da Universidade Federal do Paraná (UFPR) já havia catalogado mais de 1.500 plataformas digitais no Brasil até o final de 2023, cada uma

com um modelo de negócio distinto e particularidades próprias. Devido a essa natureza caso a caso, impor um remédio legal universal, seja a aplicação generalizada da CLT ou a rejeição total de qualquer vínculo, corre o risco de não levar em conta as especificidades de cada relação, o que levará à insegurança e potenciais injustiças (ZIPPERER, 2024).

Esta tese critica a aplicação automática da CLT, mas também reconhece a vulnerabilidade dos trabalhadores, sugerindo a criação de uma categoria intermediária (semelhante ao "empregado digital dependente") que, embora não assegurasse todos os direitos da CLT, garantiria um mínimo de proteção social. Críticos desta proposta, por sua vez, alertam para o risco de precarização e de criação de um regime de "subcidadania laboral", defendendo que a plasticidade do conceito de subordinação estrutural já seria suficiente (KALIL, 2020).

Esta variedade de contextos levou a popularização do termo "uberização". Plataformas como Uber, 99, iFood e Rappi se apresentam meramente como intermediárias tecnológicas, sustentando um discurso de parceria, autonomia e flexibilidade para os trabalhadores que utilizam seus aplicativos. Contudo, essa narrativa tem sido parcialmente contestada, por parte da doutrina e da jurisprudência apontando que, sob a fachada da inovação, opera-se uma sofisticada forma de controle e gestão da força de trabalho, com a transferência de custos e riscos ao trabalhador, que de forma indireta assume os riscos atribuídos a atividade praticada.

No desenvolvimento doutrinário atual, o trabalho em plataformas não é compreendido como uma simples evolução tecnológica, mas como "uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho que se afirma como tendência global". Essa modalidade se afasta da ideia do "autoempreendedor" e se aproxima do conceito de "autogerenciamento subordinado" (ABÍLIO, 2019).

A principal crítica da ocorre no contexto do discurso da economia de compartilhamento (*sharingeconomy*), frequentemente usado pelas empresas para defender a neutralidade de sua atuação. Estudos apontam, entretanto, que essas corporações não compartilham, mas organizam e exploram a atividade econômica, apropriando-se da forma do modelo colaborativo, mas não de seu espírito (CARELLI, 2017).

Nessa linha de pensar, a plataforma digital deixa de atuar como uma "vitrine virtual" e passa a se configurar como verdadeira empresa de transporte ou de entregas, detendo o controle sobre elementos essenciais do negócio: marca, clientela,

precificação e, sobretudo, regras de execução do serviço. A relação, portanto, não é horizontal e colaborativa, mas vertical, com a empresa centralizando o poder diretivo e o trabalhador executando a atividade-fim (trabalho central).

Uma certa parte da doutrina, prefere o termo “capitalismo de plataforma”, para evidenciar que se trata do produto do modo de produção vigente, em que a infraestrutura digital atua como núcleo central da organização econômica e laboral.

A estrutura de poder constrói uma forma de “empresa-rede”, uma estrutura onde o comando não se dá por ordens diretas de um superior hierárquico, mas pela programação algorítmica, por exemplo, pela distribuição automática de tarefas, pelos sistemas de avaliação que operam como instrumentos de fiscalização e pelo poder unilateral de bloquear ou excluir trabalhadores, equivalente ao poder disciplinar do empregador tradicional (KALIL, 2020).

Outra abordagem doutrinária propõe a figura do “empreiteiro digital dependente”. Essa tese se baseia na ideia de que, embora os trabalhadores das plataformas não se encaixem perfeitamente no conceito clássico de empregado, tampouco podem ser considerados autônomos genuínos, dada sua dependência econômica e submissão às regras da empresa, eles não são considerados empregados do sistema, não são trabalhadores “independentes” pela definição do termo independente, ou seja, pessoas que “operam sob o pretexto” de realizar as funções empresariais necessárias.

Assim, sugerem a criação de uma categoria intermediária, que não asseguraria todos os direitos da CLT, mas garantiria um mínimo de proteção social. No entanto, os opositores e críticos dessa proposta alertam para o risco de precarização e de criação de um regime de “sub-cidadania laboral”, defendendo que a plasticidade dos conceitos de subordinação estrutural e algorítmica já seria suficiente para enquadrar tais trabalhadores como empregados (KALIL, 2020).

O cerne do debate jurídico-trabalhista consiste em definir a natureza da relação estabelecida entre plataformas e trabalhadores. A questão central é verificar a presença dos elementos fático-jurídicos do vínculo de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. A ausência de consenso e uniformidade sobre esse último requisito gerou uma divergência jurisprudencial no Tribunal Superior do Trabalho (TST), com diferentes Turmas proferindo decisões em sentidos opostos.

A corrente que afasta o vínculo de emprego, foi supracitada em decisões da 4ª, 5ª e, inicialmente, da 8ª Turma, adotando uma interpretação restritiva da subordinação. Um dos julgados paradigmáticos é o da 5ª Turma, no processo RR-10575-88.2019.5.03.0003¹¹. Nessa ocasião, entendeu-se que a ampla flexibilidade do motorista para determinar sua rotina, horários e a possibilidade de se desconectar da plataforma a qualquer momento seriam fatores incompatíveis com a subordinação clássica.

No voto relator, o Ministro Douglas Alencar Rodrigues defendeu que a ampla flexibilidade do motorista para determinar sua rotina, horários e a possibilidade de se desconectar da plataforma a qualquer momento seriam fatores incompatíveis com a subordinação clássica. O argumento central do voto é que a autonomia do trabalhador é real e efetiva, pois ele detém o poder de decisão sobre os momentos de conexão e desconexão, a aceitação de corridas e a definição de sua própria meta de faturamento, o que descaracterizaria a sujeição contínua ao poder diretivo. O poder de punir da plataforma expresso no descredenciamento é interpretado no voto como consequência do descumprimento de um contrato civil de adesão (os "Termos de Uso"), e não como manifestação de poder disciplinar trabalhista.

Da mesma forma, seguindo linha semelhante, a 4ª Turma, no RR-100353-02.2017.5.01.0066¹², também afastou o vínculo, considerando a relação de natureza

¹¹ RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. A questão controvertida resume-se em saber se o trabalho prestado pelo motorista de aplicativo por meio da plataforma digital da reclamada preenche os requisitos da relação de emprego, dispostos nos artigos 2º e 3º da CLT. Na hipótese, a Corte Regional reformou a sentença para reconhecer o vínculo de emprego entre o autor e a reclamada UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, por entender que o caso não se enquadra como de trabalho autônomo. O Tribunal a quo consignou que se trata de contrato de adesão, em que as regras são ditadas pela empresa, que também detém o poder sobre a remuneração, aplicando punições em caso de descumprimento, o que evidencia a subordinação jurídica. Todavia, a jurisprudência desta Corte Superior, em casos análogos, tem se consolidado no sentido de que não há vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a empresa detentora da plataforma digital, uma vez que se trata de trabalho flexível, sem o cumprimento de jornada de trabalho preestabelecida, com a possibilidade de o motorista se fazer substituir por outro condutor e com a divisão do percentual do valor das corridas. Além disso, a jurisprudência desta Corte entende que o fato de o motorista arcar com os custos da atividade econômica, tais como despesas com combustível e manutenção do veículo, afasta a caracterização do requisito da alteridade, previsto no art. 2º da CLT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR-10575-88.2019.5.03.0003, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, 5ª Turma).

¹² AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. TRANSPORTE REMUNERADO PRIVADO INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS. 1. A controvérsia dos autos se refere à existência de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e a empresa detentora da plataforma tecnológica (Uber). 2. A matéria já foi examinada pela 5ª Turma do TST, no julgamento do RR-1000123-89.2017.5.02.0038, ocasião em que se decidiu pela inexistência do vínculo de emprego, por ser o motorista de aplicativo trabalhador autônomo. 3. O contrato de transporte de passageiros por aplicativo revela a existência de contrato de parceria entre as partes, e não de contrato de emprego, regido pela CLT. 4. A relação de emprego se configura quando o trabalho

civil. No voto do Ministro Alexandre Luiz Ramos, o ponto central foi a ausência de um dever de prestar serviços. Argumentou-se que, como o motorista pode se manter indefinidamente offline sem sofrer sanções diretas, não existe a obrigação de trabalhar, ou seja, ausente o caracterizante da não eventualidade e habitualidade, que são fatores que caracterizam o contrato de emprego.

Ainda, para essa corrente, a possibilidade de desligar o aplicativo a qualquer momento e o rastreamento via GPS seriam mecanismos inerentes à prestação tecnológica de intermediação, e não instrumentos de subordinação. O controle digital, nessa visão, serve para otimizar a conexão entre motorista e passageiro, e não para dirigir o modo de prestação do serviço, sendo o rastreamento cessado a partir do momento em que o motorista fica offline.

Noutro vértice, em sentido contrário, uma corrente robusta, representada sobretudo por decisões da 3ª Turma, tem reconhecido o vínculo, reinterpretando a subordinação à luz das novas tecnologias. Essa vertente defende que a subordinação não desapareceu, mas se transformou na chamada subordinação algorítmica. No RR-1000-08.2021.5.03.0109,¹³ a 3ª Turma reconheceu o vínculo de emprego, entendendo que a dinâmica da relação era escolhida unilateralmente e integralmente pela empresa.

Nesta decisão, o Ministro Mauricio Godinho Delgado defendeu que a subordinação se manifesta também em sua dimensão estrutural, pois o motorista integra a atividade-fim da empresa (objetivo final), indiretamente fazendo parte da estrutura, sendo indispensável à sua existência. O voto destaca que o controle da plataforma é intenso, expresso na fixação de preços, nas variações de acordo com o

é prestado com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, e o motorista de aplicativo não preenche o requisito da subordinação, pois tem autonomia para escolher o momento e o local de trabalho, bem como a quantidade de clientes que pretende atender. (Processo: AIRR-100353-02.2017.5.01.0066, Relator: Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma).

¹³ RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. 1. A discussão dos autos envolve o reconhecimento do vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital. 2. A 3ª Turma do TST, no julgamento do RR-1000-08.2021.5.03.0109, reconheceu o vínculo de emprego, sob o fundamento de que a subordinação jurídica se manifesta na forma de subordinação algorítmica, por meio da qual a empresa exerce o controle sobre o trabalho do motorista. 3. A subordinação algorítmica se caracteriza pelo controle exercido pela plataforma digital, que define o preço da corrida, o roteiro a ser seguido, o percentual de remuneração do motorista, bem como avalia o desempenho do trabalhador, podendo excluí-lo da plataforma em caso de avaliações negativas. 4. O motorista de aplicativo não tem autonomia para negociar o preço da corrida, sendo submetido às regras e condições impostas pela empresa. 5. O fato de o motorista arcar com os custos da atividade econômica não afasta a caracterização do vínculo de emprego, uma vez que o art. 2º da CLT não exige que o empregador seja o proprietário dos meios de produção. (Processo: RR-1000-08.2021.5.03.0109, Relator: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma).

clima, distância e trânsito, no trajeto sugerido, na gestão da reputação por meio de avaliações e, principalmente, no poder de desconexão, equivalente à dispensa.

A decisão, que foi unânime na Turma, rechaçou o argumento da flexibilidade, afirmando que a suposta liberdade de horários configuraria apenas “autonomia subordinada”, pois, uma vez conectado, o trabalhador está sujeito a um rígido conjunto de regras e controles telemáticos, nos exatos termos do art. 6º, parágrafo único, da CLT.

Em novo acórdão, também seguindo a linha de pensamento do entendimento anterior, se deu com decisão da 8ª Turma no RR-1078-45.2021.5.03.0122¹⁴, que aprofundou a análise dos elementos clássicos da relação de emprego no contexto plataformizado.

Nesse julgado, o voto do Ministro Sergio Pinto Martins detalhou como os elementos clássicos da relação de emprego se manifestam no contexto plataformizado. Destacou-se que a autonomia do motorista é meramente aparente, pois, embora ele escolha o momento de se conectar, ele não tem qualquer poder sobre os elementos centrais do negócio: não define o preço, não escolhe o cliente e não pode negociar as condições do serviço.

O voto enfatizou que o sistema de avaliações funciona como um efetivo controle de qualidade e poder disciplinar, pois notas baixas podem levar à exclusão do trabalhador, ou até mesmo a diminuição nas frequências das corridas. A decisão, também unânime, concluiu que a Uber não é meramente intermediária, mas uma empresa de transportes que organiza a atividade produtiva por meio de sua plataforma digital. Essa grande divergência no TST levou a insegurança jurídica, culminando no reconhecimento da repercussão geral da matéria pelo STF no Tema 1.291 e na suspensão nacional dos processos.

¹⁴ RECURSO DE REVISTA. UBER. VÍNCULO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO. A controvérsia cinge-se a definir se o motorista de aplicativo que presta serviços por intermédio da plataforma digital da Uber preenche os requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício. No caso, estão presentes os elementos da relação de emprego, notadamente a subordinação jurídica, na sua dimensão algorítmica, uma vez que a reclamada, por meio de sua plataforma digital, exerce controle sobre a atividade do reclamante, definindo o preço da corrida, o roteiro a ser seguido, o percentual da remuneração, bem como fiscalizando e aplicando punições, como o descredenciamento da plataforma. A autonomia do motorista para escolher o horário de trabalho não afasta a subordinação, pois, uma vez conectado ao aplicativo, passa a integrar a dinâmica da empresa, sujeitando-se às suas diretrizes. O fato de o reclamante arcar com as despesas do veículo e do celular não descaracteriza o vínculo de emprego, pois o art. 2º da CLT não exige que os meios de produção sejam de propriedade do empregador. Precedentes da 3ª Turma. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR-1078-45.2021.5.03.0122, Relator: Sergio Pinto Martins, 8ª Turma).

Essa polarização de teses (aplicação da CLT vs. "terceira via") não é uma particularidade brasileira. O debate é global e foi central nas discussões da 113ª Conferência Internacional do Trabalho (OIT). Em 2025, a OIT avançou na regulação do tema ao aprovar a Resolução V, que estabelece os primeiros padrões internacionais para o trabalho digno em plataformas. A resolução da OIT foca diretamente no combate à "classificação incorreta" (misclassification), reforçando que o status de um trabalhador deve ser determinado pelos fatos reais da prestação de serviço (princípio da primazia da realidade), e não pelo rótulo do contrato. Este posicionamento alinha-se fortemente à tese da 3ª e 8ª Turmas do TST.

Da mesma forma, a Diretiva 2024/2831 da União Europeia estabelece uma presunção de vínculo trabalhista quando verificados certos critérios de controle, buscando combater o "falso trabalho independente" e alinhando-se à tese pró-vínculo. Por outro lado, a tese de uma regulação intermédia (a "terceira via" de Zipperer) também encontra inspiração em ordenamentos estrangeiros, como a figura do trabalho parassubordinado na Itália (ITÁLIA, 1973) e, principalmente, a categoria do Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente (TRADE) na Espanha (ESPANHA, 2007), que garante proteções mínimas a autônomos que dependem majoritariamente de um único cliente, sem configurar vínculo pleno.

Retornando ao Brasil, essa grande divergência no TST, que reflete o debate doutrinário e internacional, levou a uma severa insegurança jurídica, culminando no reconhecimento da repercussão geral da matéria pelo STF no Tema 1.291 e na consequente suspensão nacional dos processos.

4 UBERIZAÇÃO, SUBORDINAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO: APONTAMENTOS SOBRE A ATUAÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.

A profunda divergência jurisprudencial estabelecida no Tribunal Superior do Trabalho (TST) entre suas próprias turmas que interpretaram de maneira diferente o reconhecimento e a negação do vínculo empregatício, gerou um grande cenário de insegurança jurídica.

Conforme anteriormente analisado, enquanto turmas do TST identificavam a presença de uma "autonomia subordinada" aplicando a subordinação algorítmica e estrutural, outras se apegavam à flexibilidade de horários para validar a autonomia

plena. Essa divergência tornou a intersetada do Supremo Tribunal Federal (STF) inevitável.

O STF assumiu um papel decisivo para uniformizar o entendimento acerca da uberização, que até o presente momento se caracteriza pela ausência de uniformidade. Em decorrência disso, foi reconhecida a repercussão geral da matéria no Recurso Extraordinário nº 1.446.336¹⁵, fixado como Tema 1.291, que formará uma decisão que impactará diretamente mais de 10 mil processos em tramitação no judiciário a respeito do tema. Ainda, em paralelo, tramita a Reclamação Constitucional nº 64.018¹⁶, que por sua vez representa outra vertente semelhante do vínculo de trabalho oriunda das novas plataformas digitais, que é a discussão acerca da relação de emprego entre entregadores e as plataformas, especificamente a “Rappi” no presente caso.

Contudo, antes mesmo da afetação tema 1.291 à repercussão geral, a suprema corte já vinha proferindo decisões e construindo seu próprio fundamento jurídico sobre a matéria. Essa atuação se deu de forma reativa por meio de reclamações constitucionais (RCLs).

O fundamento central que o STF tem utilizado para cassar as decisões da justiça do trabalho que reconhecem o vínculo empregatício com plataformas não é,

¹⁵ Trata-se de recurso extraordinário interposto em face do acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que manteve a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, cujo objeto é o reconhecimento da existência de vínculo empregatício de motorista de aplicativo com a empresa Uber do Brasil e Tecnologia Ltda. A 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho assentou que, diante do conjunto fático-probatório delineado pela Corte Regional, estão presentes os requisitos da existência de vínculo empregatício, conforme moldura legal constante dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sessão virtual finalizada em 2.3.2024, reputou constitucional a questão dos autos e incluiu o processo como Tema 1291 da sistemática da repercussão geral. Em 24.10.2024, convoquei Audiência Pública para “que sejam ouvidos, pormenorizadamente, as partes, as entidades já admitidas como amici curiae, assim como especialistas que quiserem se habilitar e que tenham conhecimento sobre o tema”. A Audiência Pública foi realizada em 9.12.2024, com ampla participação das partes do processo, dos amici curiae, e de diversos especialistas. O registro e a documentação respectiva encontram-se disponíveis para consulta pública no Portal do STF (<https://portal.stf.jus.br/audienciaPublica/audienciaPublica.asp?tipo=realizada>), sob registro de Audiência Pública nº 43.

¹⁶ Trata-se de Reclamação, com pedido de medida liminar, ajuizada por Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda., contra decisões da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Processo 0010323-12.2020.5.03.0016) e da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que teriam desrespeitado o que decidido por esta CORTE na ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5.835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG)

em regra, uma análise aprofundada dos requisitos jurídicos dos artigos 3º¹⁷ e 6º¹⁸ da CLT. O STF não costuma se debruçar sobre a existência ou não de controle algorítmico, fixação de preços, avaliações punitivas ou poder disciplinar telemático. Em vez disso, o Tribunal tem se baseado em um fundamento de natureza eminentemente constitucional: a suposta violação da autoridade de seus próprios precedentes vinculantes sobre a licitude de formas alternativas de trabalho. A tese central do STF é que a Justiça do Trabalho, ao declarar o vínculo, estaria invadindo a esfera da livre iniciativa e da liberdade de organização empresarial.

Nesse sentido, a Corte reconhece que a estrutura tradicional do Direito do Trabalho, fundada na distinção entre trabalho subordinado e autônomo, encontra dificuldades para abarcar as novas modalidades laborais que se desenvolvem em ambiente digital, nas quais o controle e a direção empresarial se manifestam de forma algorítmica e impessoal.

A partir dessa realidade, o STF passou a adotar uma concepção funcional e econômica da subordinação, enfatizando o papel da autonomia contratual e da livre iniciativa na conformação das novas relações produtivas. Tal posicionamento vem sendo construído gradualmente, a partir de precedentes paradigmáticos que moldaram o entendimento da Corte sobre a liberdade de organização empresarial e a flexibilização das formas de trabalho.

Um dos principais marcos dessa trajetória é a arguição de descumprimento de preceito fundamental nº 324¹⁹ (ADPF 324), relatada pelo Ministro Luís Roberto

¹⁷ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

¹⁸ Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

¹⁹ Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade . 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade . 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. 3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários . É o exercício abusivo

Barroso, na qual a Corte reconheceu a constitucionalidade da terceirização irrestrita. Nessa decisão, o STF afirmou que a terceirização representa expressão legítima da liberdade de organização produtiva e que o papel do Estado deve ser o de garantir a observância dos direitos fundamentais mínimos, sem, contudo, inviabilizar a modernização das relações econômicas. O Tribunal destacou que a proteção ao trabalhador não pode ser interpretada de modo a impedir a inovação ou restringir a competitividade, devendo o Direito do Trabalho adaptar-se às novas dinâmicas produtivas.

A posição adotada na ADPF 324 foi reafirmada no recurso extraordinário nº 958252 (Tema 725²⁰ de repercussão geral), ocasião em que o STF consolidou o

da sua contratação que pode produzir tais violações. 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993). 5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. 7. Firmo a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”. 8. ADPF julgada procedente para assentar a litude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado. (STF - ADPF: 324 DF, Relator.: ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 30/08/2018, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 06/09/2019)

²⁰ Ementa: TERCEIROS E QUARTOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO JULGADOS SOB A SISTEMÁTICA DA REPERCUSSÃO GERAL. TEMA 725 – CONSTITUCIONALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO. ALEGAÇÃO DE OMISSÕES E CONTRADIÇÕES NO ACÓRDÃO EMBARGADO. SUPOSTOS VÍCIOS NO ENUNCIADO DA TESE JURÍDICA FIXADA E NA PARTE SUBJETIVA DO JULGADO. INEXISTÊNCIA. ENUNCIADO QUE REFLETE FIELMENTE A COMPREENSÃO DA CORRENTE MAJORITÁRIA DO COLEGIADO, CONSIDERADOS OS LIMITES DA CONTROVÉRSIA CONSTITUCIONAL EM ANÁLISE. TESE PELA ILICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO QUE CONSTITUÍA ELEMENTO ESSENCIAL DA PRETENSÃO ARTICULADA NA AÇÃO CIVIL PÚBLICA DE ORIGEM. ARGUIÇÃO DE MODULAÇÃO DOS EFEITOS DA DECISÃO. ACOLHIMENTO. POSTULADO DA SEGURANÇA JURÍDICA QUE IMPÕE A APLICAÇÃO DA TESE VINCULANTE FIXADA EXCLUSIVAMENTE AOS PROCESSOS EM CURSO NA DATA DA CONCLUSÃO DO JULGAMENTO. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROVIDOS EM PARTE. 1. Os embargos de declaração voltam-se à correção de eventuais equívocos de julgamento, que produzam, no acórdão recorrido, ambiguidade, obscuridade, contradição ou omissão, a impedir a exata compreensão do que foi decidido. A revisão do julgado, com manifesto caráter infringente, a teor das irresignações da embargante, revela-se inadmissível em sede de embargos quando incorrentes seus requisitos autorizadores, em face dos estreitos limites do art. 1.022 do CPC. Precedentes: RE 663.696 ED-segundos, Tribunal Pleno, Rel. Min. Dias Toffoli, DJe 04/08/2021; RE 855.178 ED, Tribunal Pleno, Rel. p/ o acórdão Min. Edson Fachin, DJe 16/04/2020; RE 718.874 ED, Tribunal Pleno, Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJe 12/09/2018. 2. In casu, não se verificam quaisquer vícios no acórdão

entendimento de que a terceirização de qualquer atividade econômica é compatível com a Constituição Federal.

Nesse julgamento, a Corte reforçou que a caracterização do vínculo empregatício depende da presença dos elementos fáticos-jurídicos típicos da relação de emprego, que conforme detalhado anteriormente, consistem em subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, e não apenas da existência de dependência econômica. Assim, o Tribunal fixou a premissa de que a subordinação jurídica deve ser compreendida de maneira concreta, observando a forma como o trabalho é prestado e o grau de inserção do trabalhador na estrutura empresarial, e não de modo abstrato ou presumido.

Nesses julgamentos paradigmáticos sobre a terceirização, o STF firmou a tese da constitucionalidade da contratação de serviços de terceiros para a execução de qualquer atividade da empresa, inclusive sua atividade-fim. O pilar dessa decisão foi a exaltação dos princípios da livre iniciativa (Art. 1º, IV, e Art. 170 da CF/88), da livre concorrência e da liberdade contratual.

Em continuidade a essa linha interpretativa, o julgamento do Tema 1046²¹ reafirmou a valorização da autonomia coletiva da vontade ao reconhecer a prevalência

embargado, na medida em que o enunciado da tese jurídica fixada reflete fielmente a compreensão da corrente majoritária dos Ministros deste Supremo Tribunal Federal acerca da específica questão constitucional controvertida, no sentido da constitucionalidade da terceirização e da existência de liberdade das empresas na definição de estratégias produtivas à luz dos princípios constitucionais da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa (CF, artigos 1º, IV, e 170). 3. Inexistentes, outrossim, omissões na parte subjetiva do julgado embargado, haja vista ser a tese da inconstitucionalidade da terceirização de atividades-fim da empresa ré elemento essencial e estruturador de toda a pretensão articulada na ação civil pública de origem. 4. Haja vista o longo tempo de vigência da Súmula 331 do TST, impõe-se, em atenção ao postulado da segurança jurídica, a modulação dos efeitos da tese vinculante fixada no presente julgado, de modo a afastar sua aplicação aos processos que já haviam transitado em julgado na data da conclusão do julgamento do mérito do presente recurso extraordinário, na forma prevista pelo §13 do art. 525 do CPC. 5. Embargos de declaração providos em parte, com o fim de modular os efeitos do julgamento para assentar a aplicabilidade dos efeitos da tese jurídica fixada apenas aos processos que ainda estavam em curso na data da conclusão do julgado (30/08/2018), restando obstado o ajuizamento de ações rescisórias contra decisões transitadas em julgado antes da mencionada data que tenham a Súmula 331 do TST por fundamento, mantidos todos os demais termos do acórdão embargado.

(RE 958252 ED-terceiros, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 04-07-2022, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-168 DIVULG 23-08-2022 PUBLIC 24-08-2022)

²¹ Recurso extraordinário com agravo. Direito do Trabalho. Processo-paradigma da sistemática da repercussão geral. Tema 1.046. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Fixação de tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis." 5. Recurso extraordinário provido. (ARE 1121633, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 02-06-2022, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-s/n DIVULG 27-04-2023 PUBLIC 28-04-2023)

do negociado sobre o legislado em matéria trabalhista. Sob relatoria do Ministro Gilmar Mendes, o STF entendeu que acordos e convenções coletivas são instrumentos legítimos para modular direitos trabalhistas, desde que respeitado o núcleo essencial de proteção constitucional.

Novamente, trata-se de uma decisão que reforçou a tendência da Corte de prestigiar soluções contratuais e negociais, priorizando a flexibilidade das relações de trabalho em consonância com os princípios da livre iniciativa e da liberdade econômica.

Ainda que não tratem diretamente das plataformas digitais, os precedentes evidenciam a postura institucional do Supremo de privilegiar interpretações que mantenham espaço para a autorregulação e a inovação, elementos que têm sido determinantes na economia digital contemporânea.

A partir dessas definições, as turmas do STF, ao julgarem as RCLs propostas por plataformas digitais, passaram a transpor o entendimento da terceirização para os casos de uberização. O argumento das plataformas, acolhido pela Corte, é o que de a justiça do Trabalho, ao focar somente nos fatos-jurídicos da subordinação (princípio da primazia da realidade), estaria “desrespeitando” o precedente firmado na ADPF 324 e negando a licitude um modelo de negócio inovador.

Em concordância com o entendimento, o parecer da Procuradoria-Geral da República apresentado no âmbito do RE 1.446.336, afirma que a decisão do TST que reconheceu o vínculo “enxergou necessário vínculo de emprego” onde haveria o modelo de prestação de serviços que é protegido pela livre iniciativa, concluindo que há, na decisão da Justiça do Trabalho, “ofensa ao princípio constitucional da livre iniciativa e dissonância com a inteligência do Supremo Tribunal Federal”.

Essa linha interpretativa de valorização da autonomia contratual novamente foi reforçada em outros precedentes relevantes. No julgamento da ação direta de constitucionalidade (ADC) 48²², referente ao transportador autônomo de cargas, e da

²² DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO DECLARATÓRIA DA CONSTITUCIONALIDADE E AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS. LEI 11.442/2007, QUE PREVIU A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO MERAMENTE COMERCIAL. NÃO CONFIGURAÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. 1. A Lei nº 11.442/2007 (i) regulamentou a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga; (ii) autorizou a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras; e (iii) afastou a configuração de vínculo de emprego nessa hipótese. 2. É legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa. Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não

ação direta de inconstitucionalidade (ADI) 5625²³ (Lei do Salão Parceiro), o STF validou modelos de parceria que afastam o vínculo CLT, mesmo em situações onde há elementos de dependência econômica ou coordenação. Ademais, no Tema 1046, a Corte reforçou a valorização da autonomia coletiva da vontade ao reconhecer a prevalência do negociado sobre o legislado, sinalizando uma preferência institucional pela flexibilidade das relações de trabalho em detrimento da rigidez da norma celetista.

Essas premissas consolidaram as bases para a discussão atualmente em curso no Tema 1291 e, embora o julgamento de mérito ainda não tenha sido concluído, as manifestações dos ministros demonstram a preocupação em evitar tanto o reconhecimento automático do vínculo de emprego quanto a completa desproteção do trabalhador.

O entendimento predominante é o de que a gestão algorítmica exercida pelas plataformas, ainda que configure mecanismos de controle, avaliação e direcionamento da atividade, não se equipara à subordinação clássica descrita pela CLT. O controle tecnológico é considerado uma forma de coordenação empresarial, mas não necessariamente de heterodireção, já que o trabalhador mantém certo grau de autonomia sobre horários, meios de execução e prestação de serviços.

impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º). Precedente: ADPF 524, Rel. Min. Luís Roberto Barroso. 3. Não há inconstitucionalidade no prazo prescricional de 1 (um) ano, a contar da ciência do dano, para a propositura de ação de reparação de danos, prevista no art. 18 da Lei 11.442/2007, à luz do art. 7º, XXIX, CF, uma vez que não se trata de relação de trabalho, mas de relação comercial. 4. Procedência da ação declaratória da constitucionalidade e improcedência da ação direta de inconstitucionalidade. Tese: '1 A Lei 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista."

²³ EMENTA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI FEDERAL N. 13.352, DE 27 DE OUTUBRO DE 2016, CONHECIDA COMO LEI DO SALÃO-PARCEIRO . CONSTITUCIONALIDADE. 1. São válidos os contratos de parceria celebrados entre trabalhador do ramo da beleza (cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador), denominado "profissional-parceiro", e o respectivo estabelecimento, chamado "salão-parceiro", em consonância com as normas contidas na Lei federal n. 13 .352/2016. 2. A higidez do contrato é condicionada à conformidade com os fatos, de modo que é nulo instrumento com elementos caracterizadores de relação de emprego. 3 . Estando presentes elementos que sinalizam vínculo empregatício, este deverá ser reconhecido pelo Poder Público, com todas as consequências legais decorrentes, previstas especialmente na Consolidação da Leis do Trabalho. 4. Pedido julgado improcedente. (STF - ADI: 5625 DF 0062522-18 .2016.1.00.0000, Relator.: EDSON FACHIN, Data de Julgamento: 28/10/2021, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 29/03/2022)

Esses precedentes demonstram a tentativa da Corte em equilibrar flexibilidade contratual, inovação econômica e proteção social, criando parâmetros hermenêuticos aplicáveis ao contexto das plataformas digitais.

O fenômeno da uberização desafia o conceito tradicional de subordinação, exigindo atualização jurisprudencial e doutrinária. A subordinação algorítmica mostra que o controle não precisa ser presencial para gerar vínculo empregatício; sistemas de avaliação, algoritmos de distribuição de tarefas e penalidades automáticas configuram formas modernas de direção do trabalho.

Ao mesmo tempo, a preservação da autonomia é relevante para atender à demanda dos trabalhadores por flexibilidade. A jurisprudência da Corte, portanto, revela que o STF vem reinterpretando o conceito de subordinação sob uma ótica funcional, reconhecendo sua natureza evolutiva e contextual. O Tribunal tem enfatizado que o trabalho digital não se enquadra integralmente nas categorias jurídicas tradicionais, exigindo uma análise que leve em conta a intermediação tecnológica e a pluralidade de formas de dependência econômica.

Nessa linha, o Supremo reconhece a existência de novas modalidades de subordinação, como a subordinação algorítmica, mas entende que sua mera presença não basta para a configuração do vínculo empregatício, devendo ser observada a efetiva inserção do trabalhador na estrutura produtiva e a intensidade do controle exercido.

O que o Supremo tem dito, na prática, é que a liberdade constitucional de contratar um modelo de parceria civil é lícita e deve prevalecer sobre a análise dos fatos que, eventualmente, poderiam configurar a subordinação celetista.

O STF, portanto, não redefine o conceito de subordinação; ele simplesmente o considera secundário ou irrelevante diante do que entende ser um direito constitucional de escolha de modelos de contratação. Para o Supremo, a relação entre plataforma e motorista é, a priori, um contrato civil de intermediação tecnológica, e a Justiça do Trabalho não poderia "desconstituir" essa relação voluntariamente pactuada para "impor" um vínculo CLT, pois isso representaria uma intervenção estatal indevida na economia.

A partir dessa perspectiva, o STF sinaliza que a solução não está no enquadramento automático no vínculo clássico, mas na construção de uma "terceira via" de "autonomia com direitos", aproximando-se de modelos intermediários vistos em ordenamentos estrangeiros, como o espanhol e o italiano, que criaram categorias

intermediárias de proteção, como o trabalhador economicamente dependente (TRADE) e o trabalhador parassubordinado. Ambos os modelos buscam garantir direitos mínimos a quem presta serviços de forma autônoma, mas dependente de um único tomador, refletindo a ideia de “autonomia com proteção”. A corte tem sinalizado que a construção de um modelo normativo semelhante no Brasil poderia oferecer uma resposta equilibrada à complexidade das novas relações digitais, evitando tanto a precarização quanto o engessamento do mercado.

A análise dos precedentes demonstra que o STF vem construindo um raciocínio jurídico coerente, pautado pela busca de equilíbrio entre flexibilidade e proteção. As decisões proferidas na ADPF 324 e no RE 958252 consolidaram o reconhecimento da legitimidade de novas formas de organização produtiva e a valorização da liberdade econômica. O julgamento do Tema 1046 reforçou essa orientação ao priorizar a autonomia negocial como instrumento de regulação das relações laborais, enquanto o Tema 1291 representa a aplicação concreta desses fundamentos ao contexto do trabalho digital. Em todos esses casos, a Corte reafirmou a necessidade de adequar o conceito de subordinação à realidade contemporânea, preservando a liberdade contratual, mas sem abdicar da função social do trabalho.

Dessa forma, é possível concluir que o STF interpreta a subordinação jurídica de maneira dinâmica e adaptativa, e o desafio maior reside em conciliar princípios constitucionais conflitantes: liberdade econômica (CF/88, art. 170, caput), livre iniciativa (art. 1º, IV), proteção ao trabalho (art. 7º), dignidade humana (art. 1º, III) e função social da empresa (art. 170, caput).

A não configuração automática do vínculo empregatício nas relações de plataforma não significa a negação de formas de dependência, mas a adoção de um critério analítico mais complexo, que reconhece a coexistência entre autonomia e vulnerabilidade. Assim, a Corte delineia um novo paradigma regulatório, que se aproxima da tendência internacional e que procura equilibrar inovação tecnológica, competitividade econômica e justiça social.

Dessa forma, a análise do fenômeno da uberização pelo STF evidencia que o controle digital e a subordinação algorítmica devem ser considerados elementos centrais para a caracterização de vínculo de emprego, ainda que mediado por tecnologias e algoritmos. O reconhecimento de relações híbridas, ou da autonomia com direitos, surge como alternativa regulatória viável, conciliando inovação e proteção social.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho foi dedicado para analisar e investigar as complexas transformações econômicas, conceituais e trabalhistas atuais, decorrentes da evolução das tecnologias digitais, denominado popularmente como fenômeno “uberização”. Este cenário gerou profunda insegurança jurídica, marcada pela divergência entre as decisões da Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal (STF). Diante disso, em meio a esse contexto, o trabalho foi moldado para compreender o conceito de subordinação baseado na jurisprudência do STF.

A partir do exame doutrinário e jurisprudencial, verificou-se que o avanço tecnológico, embora gere novas oportunidades de emprego, impõe novos desafios à estrutura clássica do Direito do Trabalho, que foi historicamente baseada na distinção entre o trabalhador autônomo e o empregado subordinado. Sendo assim, o desafio central do STF consiste na compatibilização dos princípios constitucionais da livre iniciativa e liberdade econômica, com os valores da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação.

Nesse sentido, a pesquisa partiu por meio da investigação da evolução histórica do conceito de subordinação, demonstrando sua capacidade adaptativa, sendo historicamente mutável às novas formas de organização produtiva. Iniciando-se na subordinação clássica, que é centralizada no controle direto (heterodireção presencial), o conceito evoluiu para as teses objetiva e estrutural, focadas na integração do trabalhador a atividade-fim da empresa. Essa trajetória de constante evolução permitiu a adaptação do conceito até os dias atuais, com a subordinação algorítmica, na qual o gerenciamento, controle e poder disciplinar são exercidos por meio telemáticos, confirmando que o Direito do Trabalho sempre buscou adaptar seus institutos para continuar a proteger o trabalhador em face das transformações produtivas.

Em prosseguimento, adentrando no contexto das plataformas digitais, a subordinação assume contornos tecnológicos, materializando-se por meio da gestão algorítmica que controla preços, define rotas, avalia desempenho e aplica sanções automáticas. Trata-se, portanto, de uma subordinação invisível, mas efetiva, que reproduz, sob nova roupagem, os elementos clássicos do poder diretivo do empregador.

Dada as conceituações anteriores, é importante ressaltar o impacto gerado pelo fenômeno na jurisprudência trabalhista, que gerou forte divergência entre as turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), algumas turmas constaram a atuação das plataformas digitais como “empresas-rede” que organizam e controlam a atividade-fim, afastando a ideia de atuação como meras intermediárias de prestação de serviço, reconhecendo o vínculo com base na subordinação algorítmica e estrutural, reclassificando a suposta liberdade como “autonomia subordinada”. Por outro lado, outras turmas do TST afastaram o reconhecimento de vínculo fundamentando as decisões na valorização da ampla liberdade, flexibilidade, autonomia do trabalhador e a livre iniciativa.

Ato contínuo, considerando a divergência entre as turmas do TST e a grande repercussão do tema, consequentemente com o crescimento das ações e a insegurança jurídica, fez com que o STF reconhece a repercussão geral do tema 1.291. Contudo, ao se debruçar sobre a jurisprudência da Suprema Corte, é possível identificar que o STF tem interpretado o conceito de subordinação jurídica de maneira restritiva, sendo mais cauteloso e adotando uma interpretação funcional e econômica da subordinação, privilegiando a autonomia contratual e a livre iniciativa em detrimento do reconhecimento de vínculo empregatício nas relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais.

Dessa forma, é possível identificar que a Corte busca construir um entendimento jurídico e pacífico que equilibre a inovação tecnológica e a proteção social, evitando a precarização do trabalho, o engessamento do modelo econômico digital e por outro lado, garantir um patamar mínimo de proteções ao trabalhador prestador do serviço.

Os debates travados no julgamento do tema 1.291 demonstram essa postura de equilíbrio, por meio até mesmo de declarações, os ministros tem reconhecido que, embora a gestão algorítmica configure alguns requisitos e características da subordinação, o enquadramento automático de todos os trabalhadores da plataforma como empregados poderia gerar insegurança jurídica e um grande impacto econômico.

A tendência, portanto, é a construção de uma categoria intermediária, inspirada no direito internacional, em experiências estrangeiras como o TRADE no direito espanhol e o trabalho parassubordinado no direito italiano, que são fundadas no princípio da “autonomia com direitos”, que novamente visa o equilíbrio, entregando

um patamar mínimo de garantias trabalhistas e previdenciárias sem necessariamente precisar impor o regime celetista tradicional.

Constatou-se, portanto, que a interpretação do STF acerca da subordinação jurídica no âmbito das plataformas digitais é evolutiva e equilibrada. A corte reconhece que os instrumentos de controle previstos no art. 6, parágrafo único da CLT pode configurar formas atuais de subordinação, mas ressalta a necessidade de parâmetros para separar a autonomia total e genuína da dependência econômica disfarçada. Nesse sentido, o entendimento aponta para a formação de um novo paradigma regulatório, que não nega a modernidade das relações digitais, mas reafirma o papel do Estado na proteção de condições laborais dignas.

Portanto, o STF interpreta o conceito de subordinação jurídica de modo flexível, dinâmico, buscando adequá-lo às novas realidades do trabalho digital sem romper com os fundamentos de proteção do direito do trabalho. A corte não nega a existência de subordinação nas relações intermediadas por plataformas digitais, mas propõe uma reconfiguração conceito que reconheça a coexistência de autonomia contratual, dependência econômica e necessidade de proteção social mínima.

Por fim, a análise conduzida permite concluir que a atuação do STF será determinante para a consolidação de um novo marco normativo do trabalho digital no Brasil, capaz de equilibrar inovação, competitividade e justiça social. O futuro das relações laborais dependerá da capacidade da jurisprudência de reconhecer que, mesmo sob a aparência de liberdade tecnológica, persistem formas sofisticadas de subordinação que exigem respostas jurídicas igualmente sofisticadas, compatíveis com os valores constitucionais que estruturam o Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, 1943.

BRASIL. Ministério Público Federal. **Parecer na Repercussão Geral no Recurso Extraordinário nº 1.446.336/RJ**. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrida: Viviane Pacheco Câmara. Relator: Ministro Edson Fachin. Procurador-Geral da República: Paulo Gustavo Gonet Branco. Brasília, DF, 29 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 48/DF**. Requerente: Confederação Nacional do Transporte (CNT). Relatora para acórdão: Ministra Cármen Lúcia. Julgado em 14 ago. 2020. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, nº 237, divulgado em 28 set. 2020, publicado em 29 set. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5245418>. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 66/DF**. Relatora: Ministra Cármen Lúcia. Julgado em 18 dez. 2020. Publicado no DJe em 19 mar. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1291 de Repercussão Geral**: Possibilidade de reconhecimento da relação de emprego entre motorista de aplicativo e a empresa criadora e administradora da plataforma digital. Leading Case: **Recurso Extraordinário nº 1.446.336/SP**. Relator: Min. Edson Fachin. Reconhecimento da repercussão geral em 06 out. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324/DF**. Requerente: Associação Brasileira do Agronegócio (ABAG). Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgamento em 30 ago. 2018. Publicado no DJe em 06 set. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252/MG**. Recorrente: Celulose Nipo Brasileira S/A - Cenibra. Recorrido: Ministério Público do Trabalho. Relator: Min. Luiz Fux. Julgamento em 30 ago. 2018. Publicado no DJe em 13 set. 2019. (Tema 725 de Repercussão Geral). Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 3 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.961/DF**. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Julgado em 15 abr. 2020. Publicado no DJe em 05 jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.625/DF**. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (CONTRATUH). Relator: Min. Edson Fachin. Redator do acórdão: Min. Nunes Marques. Julgado em 28 out. 2021. Publicado no DJe em 28 mar. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.685, 5.686, 5.687, 5.695 e 5.735**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgado em 06 jul. 2020. Publicado no DJe em 21 ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 64.018**. Reclamante: Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Em trâmite.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 606.003/RS** (Tema 550). Relator: Ministro Marco Aurélio. Julgado em 01 out. 2020. Publicado no DJe em 14 out. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1046** (ARE 1.121.633). Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgado em 02 jun. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1000-08.2021.5.03.0109**. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Rodrigo Leonardo de Castro. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. 3ª Turma. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Marcio Alexandre. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. 4ª Turma. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003**. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Leonardo Silva. Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. 5ª Turma. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1078-45.2021.5.03.0122**. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Bruno Silva. Relator: Ministro Sergio Pinto Martins. 8ª Turma. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In*: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves;

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho. Curitiba: Editora Appris, 2020.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O Direito do Trabalho pós-material: o trabalho da “multidão” produtora. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2020.

ESPAÑA. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. **Boletín Oficial del Estado**, Madrid, n. 166, 12 jul. 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. **Agência de Notícias IBGE**, Rio de Janeiro, 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 3 jun. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país**. Agência de Notícias IBGE, Rio de Janeiro, 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 3 jun. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (OIT). **Resolution V: Resolution concerning decent work in the platform economy**. In: INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 113., 2025, Geneva. Texts adopted. Geneva: ILO, 2025.

ITÁLIA. Legge 11 agosto 1973, n. 533. Disciplina delle controversie individuali di lavoro e delle controversie in materia di previdenza e di assistenza obbligatorie. **Gazzetta Ufficiale**, n. 237, 13 set. 1973.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

LIRA, Danilo Araujo; AQUILINO, Leonardo Navarro. A uberização e seu reflexo na relação de emprego: uma análise de conteúdo das decisões do TST no período de 2020 a 2024. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, São Paulo, v. 7, n. 15, p. e151580, 2024. Disponível em: <https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/1580>. Acesso em: 1 jun. 2025.

LOIOLA, Ana Clara Bezerra; DELLA GUARDIA, Giovanna Sarmento. Uberização e relações de trabalho – posicionamento adotado no Brasil e no mundo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, v. 24, n. 33, p. 79-94, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/209895/2021_loiola_a_na_uberizacao_relacoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 14 mar. 2025.

MACHADO, Ralph. Pesquisa do IBGE e da Unicamp identificou 704 mil motoristas por aplicativo e 589 mil entregadores. **Agência Câmara de Notícias**, Brasília, DF, 3 maio 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1055739-pesquisa-do-ibge-e-da-unicamp-identificou-704-mil-motoristas-por-aplicativo-e-589-mil-entregadores/>. Acesso em: 3 jun. 2025.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Método, 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu; Conselho da União Europeia. **Diretiva (UE) 2024/2831**, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho no trabalho em plataformas digitais. Jornal Oficial da União Europeia, L, 2024/2831, 11 nov. 2024.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UnB). Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho. **Relatório de Pesquisa: Perfil e Condições de Trabalho dos Motoristas de Aplicativo no Brasil**. Brasília: UnB, 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Clínica de Direito do Trabalho. **O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba: UFPR, 2022.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

ZIPPERER, André Gonçalves. **Manifestação oral em audiência pública**. In: BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Audiência Pública sobre o Tema 1.291. Brasília, DF, dez. 2024.

ZIPPERER, André Gonçalves. **Manual trabalhista das plataformas digitais**. Leme: Mizuno, 2024.