

O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

RECOGNITION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF APPLICATION DRIVERS IN THE LIGHT OF BRAZILIAN LABOR LEGISLATION

Artigo submetido em 08 de junho de 2026

Artigo aprovado em 09 de junho de 2026

Artigo publicado em 09 de junho de 2026

Scientia et Ratio

Volume 6 - Número 10 - 2026

ISSN 2525-8532

Autor:

Luiz Gustavo Pires da Silva

Resumo: Este artigo acadêmico explora a complexa questão do reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as plataformas digitais no Brasil. Analisa a legislação trabalhista vigente, a evolução da jurisprudência, os principais conceitos doutrinários como a “subordinação algorítmica” e a “parassubordinação”, e compara a

abordagem brasileira com a de outros países. O objetivo é oferecer uma análise aprofundada dos argumentos favoráveis e contrários ao reconhecimento do vínculo, considerando os impactos sociais, econômicos e jurídicos dessa discussão.

Palavras-chave: Vínculo empregatício; Motoristas de aplicativo; Uberização; Subordinação algorítmica; Direito do Trabalho.

Abstract: This academic article explores the complex issue of recognizing the employment relationship between app drivers and digital platforms in Brazil. It analyzes the current labor legislation, the evolution of jurisprudence, key doctrinal concepts such as “algorithmic subordination” and “parassubordination,” and compares the Brazilian approach with that of other countries. The objective is to offer an in-depth analysis of the arguments for and against the recognition of the employment relationship, considering the social, economic, and legal impacts of this discussion.

Keywords: Employment relationship; App drivers; Uberization; Algorithmic subordination; Labor Law.

1. Introdução

A emergência e a rápida expansão da economia de plataformas representam um dos fenômenos mais marcantes do século XXI, reconfigurando as relações de trabalho em escala global. Impulsionada pelo avanço tecnológico e pela digitalização, essa nova modalidade de organização produtiva, frequentemente denominada “uberização”, tem gerado profundas transformações no mercado de trabalho, levantando questões complexas e desafiadoras para o Direito do Trabalho. No Brasil, a discussão sobre a natureza jurídica da relação entre os trabalhadores de aplicativos, em especial os motoristas, e as empresas que operam essas plataformas digitais, como Uber, 99 e inDrive, tem se tornado um dos temas mais controversos e de maior repercussão no cenário jurídico, social e econômico.

Tradicionalmente, o Direito do Trabalho brasileiro, fundamentado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, estrutura-se em torno da figura do empregado, caracterizada pela subordinação jurídica ao empregador. Contudo, o modelo de negócio das plataformas digitais, que se apresenta como uma intermediação tecnológica entre prestadores de serviço autônomos e usuários, desafia essa dicotomia clássica, gerando um intenso debate sobre a aplicabilidade dos conceitos celetistas a essa nova realidade. A aparente flexibilidade e autonomia oferecidas aos motoristas contrastam com o controle algorítmico exercido pelas plataformas, que gerenciam desde a oferta de trabalho e a precificação até a avaliação de desempenho e a aplicação de sanções, levantando a questão central: existe, de fato, um vínculo empregatício?

Este artigo acadêmico propõe-se a realizar uma análise aprofundada sobre o reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativo à luz da legislação trabalhista brasileira. Para tanto, serão examinados os elementos caracterizadores do vínculo empregatício previstos na CLT, com especial atenção à reinterpretação do conceito de subordinação jurídica frente à subordinação algorítmica. A pesquisa abordará a evolução da jurisprudência dos tribunais superiores, notadamente o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF), que têm se posicionado de maneiras distintas sobre o tema. Serão explorados, ainda, os principais conceitos doutrinários que buscam enquadrar essa nova modalidade de trabalho, como a “uberização” e a “parassubordinação”, bem como as propostas de regulamentação em curso no Brasil e as experiências de direito comparado, como a Lei Rider na Espanha e o caso Uber BV v. Aslam no Reino Unido. O objetivo final é oferecer uma compreensão abrangente dos argumentos favoráveis e contrários ao reconhecimento do vínculo, destacando os impactos sociais, econômicos e jurídicos dessa discussão para o futuro das relações de trabalho no país.

2. O Vínculo Empregatício na Legislação Brasileira: Elementos e Desafios da Uberização

2.1. Os Elementos Caracterizadores do Vínculo Empregatício pela CLT

O Direito do Trabalho brasileiro, consubstanciado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece em seus artigos 2º e 3º os pressupostos fático-jurídicos para a configuração do vínculo empregatício. A existência de uma relação de emprego depende da presença cumulativa de quatro elementos essenciais: pessoalidade, não eventualidade (ou habitualidade), onerosidade e subordinação jurídica. A ausência de qualquer um desses requisitos descaracteriza a relação de emprego, transformando-a em outra modalidade de trabalho, como o autônomo ou eventual.

A pessoalidade exige que o serviço seja prestado *intuitu personae*, ou seja, pelo próprio trabalhador, sem a possibilidade de se fazer substituir por outra pessoa. No contexto dos aplicativos, embora o motorista seja o titular da conta, a possibilidade de compartilhamento ou aluguel do veículo, por exemplo, levanta discussões sobre a mitigação desse elemento, embora a jurisprudência majoritária entenda que a conta é pessoal e intransferível, mantendo a pessoalidade. A não eventualidade refere-se à continuidade da prestação de serviços, que deve ser habitual e não esporádica, integrando-se à dinâmica da atividade do tomador. A onerosidade é a contraprestação financeira pelo trabalho realizado, o que é inegável nas relações com plataformas, onde o motorista recebe um valor pelas corridas. O elemento mais controverso e central para a discussão da uberização é a subordinação jurídica, que se manifesta no poder diretivo do empregador de comandar, fiscalizar e disciplinar a execução do trabalho. Tradicionalmente, a subordinação era percebida como uma relação hierárquica direta, com ordens explícitas e controle presencial. Contudo, a complexidade das relações contemporâneas exige uma reinterpretação desse conceito.

2.2. A Subordinação Algorítmica e a Releitura do Art. 6º da CLT

A evolução tecnológica e a proliferação das plataformas digitais impuseram uma nova forma de controle sobre o trabalho, conhecida como subordinação algorítmica. Neste modelo, o poder diretivo do empregador não se manifesta por meio de ordens diretas de um superior hierárquico, mas sim através de algoritmos e sistemas de inteligência artificial que

gerenciam e coordenam a prestação de serviços. Os algoritmos determinam a distribuição de corridas, estabelecem as tarifas, monitoram o desempenho do motorista (velocidade, rotas, avaliações dos passageiros), e aplicam sanções, como bloqueios temporários ou permanentes da conta, em caso de descumprimento de regras ou baixas avaliações. Essa forma de controle, embora impessoal e mediada pela tecnologia, é extremamente eficaz e coercitiva, limitando significativamente a autonomia do trabalhador.

Diante dessa nova realidade, o artigo 6º, parágrafo único, da CLT ganha relevância fundamental. Ele estabelece que “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.” Essa disposição legal, introduzida pela Lei nº 12.551/2011, antecipou a possibilidade de reconhecimento da subordinação jurídica mesmo em contextos de trabalho remoto ou mediado por tecnologia. Portanto, os defensores do vínculo empregatício argumentam que a subordinação algorítmica se enquadra perfeitamente no conceito de subordinação jurídica previsto na CLT, especialmente após a inclusão do parágrafo único do artigo 6º [1]. A plataforma, ao controlar os aspectos essenciais da prestação de serviço, desde a disponibilidade do trabalho até a remuneração e as penalidades, exerce um poder diretivo que, embora automatizado, é inegavelmente presente e determinante na vida profissional do motorista.

2. O Vínculo Empregatício na Legislação Brasileira: Elementos e Desafios da Uberização

2.1. Os Elementos Caracterizadores do Vínculo Empregatício pela CLT

Conforme os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o vínculo empregatício é caracterizado pela presença cumulativa de quatro elementos essenciais: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A pessoalidade refere-se à impossibilidade de o trabalhador ser substituído por outrem na prestação do serviço. A não eventualidade (ou habitualidade) indica a prestação de serviços de forma contínua, e

não esporádica. A onerosidade manifesta-se na contraprestação pecuniária pelo trabalho realizado. Por fim, a subordinação jurídica, considerada o elemento mais distintivo, traduz-se no poder diretivo do empregador sobre a forma de execução do trabalho, com o empregado sujeito a ordens, fiscalização e disciplina. Tradicionalmente, a subordinação era entendida como hierárquica e direta, com um superior imediato exercendo controle sobre o subordinado. No entanto, a evolução tecnológica e as novas formas de organização do trabalho têm desafiado essa concepção clássica.

2.2. A Subordinação Algorítmica e a Releitura do Art. 6º da CLT

A emergência das plataformas digitais introduziu um novo paradigma de controle, conhecido como subordinação algorítmica. Neste modelo, o poder diretivo do empregador é exercido por meio de algoritmos que gerenciam a oferta de trabalho, a definição de preços, as rotas, a avaliação de desempenho e até mesmo a aplicação de sanções, como bloqueios e desativações. Os defensores do reconhecimento do vínculo argumentam que essa forma de controle, embora impessoal, é tão ou mais eficaz que a subordinação tradicional, pois o trabalhador é constantemente monitorado e direcionado pelo sistema. O artigo 6º, parágrafo único, da CLT, que equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão à subordinação direta, tem sido invocado para sustentar essa tese, indicando que a legislação já prevê a possibilidade de subordinação exercida por meios tecnológicos [1].

3. A Jurisprudência Brasileira: Entre a Autonomia e o Vínculo

3.1. A Divergência nos Tribunais Inferiores e a Posição do TST

A judicialização da questão do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativo no Brasil teve início nas varas do trabalho e nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), onde se observou uma considerável divergência de entendimentos. Muitos magistrados, ao aplicar o princípio da primazia da realidade, que preconiza que a verdade dos fatos prevalece sobre a forma, reconheceram o vínculo empregatício. Essas decisões foram frequentemente

fundamentadas na análise dos elementos da CLT, com destaque para a subordinação algorítmica e a dependência econômica dos motoristas em relação às plataformas. Argumentava-se que, apesar da aparente autonomia, os motoristas estavam submetidos a um controle sofisticado exercido pelos algoritmos, que ditavam as condições de trabalho, a remuneração e até mesmo a continuidade da prestação de serviços.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), instância máxima da Justiça do Trabalho, também apresentou decisões divergentes entre suas turmas. Enquanto algumas turmas mantiveram o entendimento de que a relação era de trabalho autônomo, outras reconheceram o vínculo empregatício, especialmente quando ficou comprovado que as empresas de plataforma não atuavam como meras intermediadoras de tecnologia, mas sim como verdadeiras empresas de transporte, organizando e controlando a atividade-fim de seus “parceiros” [2]. Essa dualidade de posicionamentos no TST refletia a complexidade do tema e a dificuldade de enquadrar os novos modelos de trabalho nas categorias jurídicas tradicionais.

3.2. A Intervenção do Supremo Tribunal Federal (STF) e o Tema 1291

A crescente judicialização e a divergência de entendimentos nos tribunais trabalhistas levaram a questão ao Supremo Tribunal Federal (STF), cuja intervenção tem sido crucial para a atual configuração do debate. O STF tem proferido decisões que, em sua maioria, têm cassado acórdãos de tribunais trabalhistas que reconheceram o vínculo empregatício. Essas decisões do STF frequentemente se baseiam no argumento de que o reconhecimento do vínculo desrespeita a liberdade de contratar e precedentes da própria Corte, como a ADPF 324 (que validou a terceirização irrestrita) e o Tema 725 da repercussão geral (que tratou da licitude da contratação de cooperativas de trabalho e de outras formas de organização da produção que fujam do modelo celetista). A interpretação predominante no STF tem sido a de que a Constituição Federal protege a livre iniciativa e a autonomia da vontade, permitindo a existência de outras formas de trabalho que não se enquadrem na CLT.

O principal caso em análise, e que terá repercussão geral, é o Tema 1291 (RE 1.446.336), sob relatoria do Ministro Edson Fachin. Este tema discute a questão fundamental de saber se a Uber, e por extensão outras plataformas, deve ser considerada uma empresa de transporte, sujeita às normas trabalhistas, ou uma mera plataforma digital de intermediação. O julgamento, que incluiu audiências públicas em 2025 para ouvir diversos amici curiae (amigos da corte) e especialistas, foi adiado para 2026, e sua decisão terá impacto vinculante em todas as instâncias da Justiça brasileira [3]. A tese defendida pelas plataformas é a de que os motoristas são autônomos, com flexibilidade de horários e liberdade para aceitar ou recusar corridas, o que afastaria a subordinação e, conseqüentemente, o vínculo empregatício. Por outro lado, os defensores do vínculo argumentam que a aparente autonomia é mitigada pelo controle algorítmico e pela dependência econômica, que configuram uma subordinação atípica, mas efetiva.

4. Debates Doutrinários: Uberização, Subordinação Algorítmica e Parassubordinação

4.1. A Uberização como Fenômeno Social e Jurídico

A uberização, termo derivado da empresa Uber, descreve um fenômeno socioeconômico e jurídico que se caracteriza pela intermediação de serviços por meio de plataformas digitais, com a utilização intensiva de tecnologia e algoritmos. Este modelo de negócio, que se expandiu rapidamente para além do transporte de passageiros, englobando entregas, serviços domésticos e outras atividades, tem como traços distintivos a fragmentação do trabalho, a ausência de um empregador tradicional nos moldes celetistas e a transferência de grande parte dos riscos do negócio para o trabalhador. A plataforma se posiciona como mera facilitadora, conectando oferta e demanda, enquanto os trabalhadores são classificados como autônomos ou “parceiros”.

Na doutrina brasileira, a uberização tem sido objeto de intenso debate. Uma corrente de pensamento, liderada por autores como Ricardo Antunes, argumenta que a uberização

representa uma precarização das relações de trabalho, mascarando o vínculo empregatício sob a roupagem da autonomia. Para esses doutrinadores, a flexibilidade oferecida pelas plataformas é, muitas vezes, uma “falsa autonomia”, pois os trabalhadores são compelidos a aceitar as condições impostas pelos algoritmos para garantir sua subsistência, resultando em longas jornadas, remuneração instável e ausência de direitos sociais e previdenciários. Outra perspectiva, defendida por economistas e alguns juristas, vê a uberização como uma nova forma de organização do trabalho que oferece oportunidades de renda e flexibilidade para milhões de pessoas, especialmente em contextos de alto desemprego. A discussão central, portanto, reside em como conciliar a inovação tecnológica e a eficiência dos novos modelos de negócio com a proteção social do trabalhador, sem inviabilizar a geração de trabalho e renda [4].

4.2. A Subordinação Algorítmica: Um Novo Paradigma de Controle

O conceito de subordinação algorítmica emerge como um dos pilares teóricos para a compreensão da natureza jurídica do trabalho em plataformas. Diferentemente da subordinação jurídica clássica, que se manifesta por meio de ordens diretas e fiscalização pessoal do empregador, a subordinação algorítmica opera de forma mais sutil e impessoal, mediada por sistemas de inteligência artificial e algoritmos. Esses algoritmos exercem um controle abrangente sobre a atividade do trabalhador, desde o momento em que ele se conecta à plataforma até a finalização da corrida ou entrega.

Os algoritmos determinam a distribuição de tarefas, definem as rotas mais eficientes, estabelecem os preços das corridas (sem possibilidade de negociação pelo motorista), monitoram o desempenho do trabalhador em tempo real (velocidade, tempo de entrega, aceitação de corridas) e aplicam um sistema de avaliação por parte dos usuários que impacta diretamente a reputação e a capacidade do motorista de obter novas corridas. Além disso, as plataformas utilizam os algoritmos para aplicar sanções, como bloqueios temporários ou permanentes da conta, em caso de descumprimento de regras ou baixas

avaliações, o que configura um poder disciplinar efetivo. Doutrinadores como Ludmila Lins Grilo e Jorge Luiz Souto Maior argumentam que, embora o controle seja exercido por uma máquina, ele é programado por seres humanos com o objetivo de maximizar os lucros da empresa, impondo uma dependência e um controle que se assemelham, em seus efeitos práticos, à subordinação jurídica clássica. A ausência de um chefe direto não significa ausência de subordinação, mas sim uma subordinação reconfigurada, adaptada à era digital [5].

4.3. A Parassubordinação: Uma Via Intermediária?

Diante da dificuldade de enquadrar plenamente os trabalhadores de plataforma na dicotomia tradicional entre empregado e autônomo, alguns doutrinadores têm resgatado o conceito de parassubordinação, originário do Direito italiano. A parassubordinação descreve uma relação de trabalho que, embora não possua todos os elementos do vínculo empregatício, apresenta uma dependência econômica e uma certa coordenação por parte do tomador de serviços, justificando uma proteção social diferenciada. No Brasil, o debate sobre a criação de uma categoria intermediária de trabalhadores, com direitos específicos, tem ganhado força, especialmente com propostas legislativas que buscam regulamentar o trabalho por plataforma sem necessariamente reconhecer o vínculo empregatício pleno [6].

5. Propostas de Regulamentação e Experiências Internacionais

5.1. O Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024 no Brasil

Diante da complexidade e da urgência em regulamentar o trabalho em plataformas digitais, o cenário legislativo brasileiro tem sido palco de diversas propostas. Dentre elas, destaca-se o Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024, proposto pelo Governo Federal, que busca estabelecer um marco regulatório específico para os trabalhadores de aplicativos, com foco inicial nos motoristas. A proposta do PLP 12/2024 é inovadora ao classificar esses trabalhadores como autônomos, mas com a garantia de um conjunto de direitos e proteções

sociais que não se enquadram nem no regime da CLT, nem na autonomia pura. Entre os direitos previstos, incluem-se a remuneração mínima por hora trabalhada, contribuição para a Previdência Social, organização sindical e mecanismos de transparência sobre as regras das plataformas. O objetivo é criar um regime jurídico *sui generis*, que reconheça as particularidades do trabalho por plataforma, buscando um equilíbrio entre a flexibilidade do modelo de negócio e a necessidade de proteção social dos trabalhadores, sem, contudo, reconhecer o vínculo empregatício nos moldes tradicionais da CLT [7]. Este projeto tem gerado intenso debate entre representantes das plataformas, trabalhadores e especialistas, com críticas e elogios de ambos os lados, refletindo a dificuldade em encontrar uma solução que satisfaça a todos os atores envolvidos.

5.2. A Lei Rider na Espanha e o Caso Uber BV v. Aslam no Reino Unido

O debate sobre a regulação do trabalho em plataformas não é exclusivo do Brasil, sendo uma questão de relevância global. Diversos países têm buscado soluções legislativas e judiciais para lidar com o fenômeno da uberização, com abordagens variadas. A Lei Rider na Espanha (Ley 12/2021) é um exemplo notável de regulamentação que optou pela presunção de laboralidade. Essa lei estabeleceu que os entregadores de plataformas digitais são considerados trabalhadores assalariados, exigindo que as empresas os contratem como empregados e lhes garantam todos os direitos trabalhistas e previdenciários correspondentes. A Lei Rider representou um marco na Europa, ao desafiar diretamente o modelo de autonomia defendido pelas plataformas e ao reforçar a proteção dos trabalhadores [8].

No Reino Unido, o caso Uber BV v. Aslam (2021), julgado pela Suprema Corte, também teve um impacto significativo. A decisão reconheceu os motoristas da Uber não como “employees” (empregados plenos, com todos os direitos trabalhistas), mas como “workers” (trabalhadores), uma categoria intermediária no direito britânico que possui direitos como salário mínimo, férias remuneradas e proteção contra discriminação, mas não todos os

direitos de um empregado. Essa decisão, embora não tenha estabelecido o vínculo empregatício pleno, garantiu proteções essenciais aos motoristas, reconhecendo a assimetria de poder entre eles e a plataforma [9].

A União Europeia, por sua vez, tem avançado na criação de uma diretiva que visa aprimorar as condições de trabalho em plataformas digitais. Em 2024, foi aprovada uma diretiva que estabelece uma presunção de vínculo empregatício quando houver elementos de controle e direção por parte da plataforma, cabendo à empresa provar o contrário. Essa abordagem busca combater a falsa autonomia e garantir que os trabalhadores de plataforma tenham acesso a direitos trabalhistas e sociais, alinhando-se à tendência global de maior proteção a esses trabalhadores [10]. Essas experiências internacionais servem como importantes referências para o Brasil, demonstrando que a regulação é possível e necessária, embora as soluções possam variar de acordo com o contexto jurídico e social de cada país [11].

6. Argumentos Favoráveis e Contrários ao Reconhecimento do Vínculo

6.1. Argumentos Favoráveis

Os argumentos em favor do reconhecimento do vínculo empregatício para os motoristas de aplicativo são multifacetados e se apoiam em uma releitura dos elementos caracterizadores da relação de emprego à luz da realidade das plataformas digitais. Um dos pilares dessa argumentação é a dependência econômica dos motoristas em relação às plataformas. Embora formalmente autônomos, muitos motoristas dependem quase que exclusivamente da renda gerada por esses aplicativos para sua subsistência, o que lhes retira a liberdade de negociação e os coloca em uma posição de vulnerabilidade. As plataformas controlam a demanda, os preços das corridas e as políticas de remuneração, deixando pouco espaço para a autonomia financeira do trabalhador.

Outro ponto crucial é a subordinação algorítmica, já amplamente discutida. Os defensores do vínculo argumentam que o controle exercido pelos algoritmos sobre a jornada de trabalho

(incentivos para trabalhar em horários de pico, penalidades por recusa de corridas), as rotas (sugestões otimizadas), o desempenho (avaliações dos usuários e métricas internas) e a aplicação de sanções (bloqueios temporários ou permanentes) configura uma forma de subordinação jurídica, ainda que mediada pela tecnologia. A ausência de um chefe direto não significa ausência de controle, mas sim uma reconfiguração desse controle para um modelo mais sofisticado e, por vezes, mais opressivo [11].

A inserção na atividade-fim da empresa é outro argumento relevante. As plataformas de transporte, como Uber e 99, não são meras empresas de tecnologia; sua atividade principal é o transporte de pessoas ou mercadorias. Os motoristas, ao realizarem as corridas, estão diretamente envolvidos na atividade essencial dessas empresas, o que, para muitos juristas, configura a inserção do trabalhador na dinâmica produtiva do empregador. A transferência dos riscos do negócio para o trabalhador também é um ponto forte. Os motoristas arcam com os custos de manutenção do veículo, combustível, seguro, depreciação e eventuais acidentes, sem as garantias de um empregado, como férias, 13º salário, FGTS e seguro-desemprego. Essa assimetria na distribuição de riscos e a precarização das condições de trabalho, aliadas à ausência de direitos sociais e previdenciários, são frequentemente citadas como justificativas para a intervenção do Direito do Trabalho e o reconhecimento do vínculo empregatício, visando a proteção da parte mais vulnerável da relação [12].

6.2. Argumentos Contrários

Em contrapartida, os argumentos contrários ao reconhecimento do vínculo empregatício para os motoristas de aplicativo focam principalmente na flexibilidade e na autonomia que o modelo de trabalho por plataforma supostamente oferece. As empresas de aplicativos e seus defensores argumentam que os motoristas têm total liberdade para definir seus próprios horários de trabalho, escolher os dias em que desejam operar, aceitar ou recusar corridas sem penalidades significativas e, inclusive, trabalhar para diferentes plataformas simultaneamente. Essa liberdade de escolha e a ausência de exclusividade seriam

incompatíveis com a subordinação jurídica e a pessoalidade, elementos essenciais do vínculo empregatício celetista.

Além disso, argumenta-se que a imposição do regime celetista inviabilizaria o modelo de negócio das plataformas, que se baseia na agilidade, na escalabilidade e na redução de custos operacionais. O reconhecimento do vínculo empregatício implicaria em um aumento significativo dos encargos trabalhistas (FGTS, 13º salário, férias, contribuição previdenciária, etc.), o que, segundo as plataformas, resultaria na diminuição da oferta de trabalho para os motoristas, no aumento dos preços das corridas para os consumidores e, conseqüentemente, na inviabilização do serviço em muitas localidades. A liberdade de iniciativa econômica, a inovação tecnológica e a geração de oportunidades de renda para milhões de pessoas são valores frequentemente invocados para justificar a manutenção do modelo atual, sem o reconhecimento do vínculo empregatício clássico. A tese é que o modelo de plataforma cria um novo tipo de relação de trabalho que não se encaixa nas categorias tradicionais e, portanto, não deve ser forçado a se adequar a elas, sob pena de destruir a própria essência da economia compartilhada [13].

7. Conclusão

A questão do reconhecimento do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativo no Brasil é, sem dúvida, um dos maiores desafios contemporâneos para o Direito do Trabalho. A análise aprofundada da legislação, da jurisprudência e da doutrina revela um cenário complexo e multifacetado, onde a dicotomia tradicional entre empregado e autônomo se mostra insuficiente para abarcar as particularidades da economia de plataformas. A CLT, com seus elementos clássicos de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e, sobretudo, subordinação jurídica, é constantemente tensionada pela emergência da subordinação algorítmica, que redefine as formas de controle e gestão do trabalho.

A jurisprudência brasileira, especialmente a dos tribunais superiores, reflete essa

complexidade. Enquanto o Tribunal Superior do Trabalho (TST) demonstrou, em alguns momentos, uma tendência a reconhecer o vínculo empregatício, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem adotado uma postura mais cautelosa, frequentemente cassando decisões trabalhistas e enfatizando a liberdade de contratar e a autonomia da vontade. O julgamento do Tema 1291 da repercussão geral pelo STF é aguardado com grande expectativa, pois sua decisão terá o potencial de pacificar ou, ao menos, direcionar o entendimento sobre a matéria em todo o país, impactando milhões de trabalhadores e o modelo de negócio de diversas empresas.

Os debates doutrinários, por sua vez, têm sido fundamentais para aprofundar a compreensão do fenômeno da uberização. Conceitos como a subordinação algorítmica e a parassubordinação oferecem lentes teóricas para analisar as novas formas de dependência e controle que caracterizam o trabalho em plataformas. A busca por uma via intermediária, que garanta proteção social sem descaracterizar a flexibilidade inerente a esses modelos, tem impulsionado propostas legislativas, como o PLP 12/2024, que tenta criar um regime jurídico específico para os trabalhadores de plataforma, com direitos mínimos, mas sem o vínculo empregatício pleno.

As experiências internacionais, como a Lei Rider na Espanha, o caso Uber BV v. Aslam no Reino Unido e a diretiva da União Europeia, demonstram que a regulação do trabalho em plataformas é uma preocupação global. Essas iniciativas, que variam desde a presunção de laboralidade até a criação de categorias intermediárias de trabalhadores, servem como importantes referências para o Brasil, indicando que é possível e necessário buscar soluções que conciliem a inovação tecnológica com a proteção social e a dignidade do trabalhador. A ausência de uma regulamentação clara e efetiva pode levar à precarização do trabalho, à exclusão social e à insegurança jurídica, afetando não apenas os trabalhadores, mas toda a sociedade.

Em suma, a discussão sobre o vínculo empregatício dos motoristas de aplicativo é um campo

fértil para a reflexão jurídica e social. O futuro do Direito do Trabalho dependerá da capacidade de adaptar seus institutos e princípios a essa nova realidade, garantindo que os avanços tecnológicos não resultem em retrocessos sociais. É imperativo que o Brasil encontre um caminho que promova a justiça social, a segurança jurídica e a sustentabilidade dos novos modelos de negócio, assegurando que a “uberização” não se traduza em “desumanização” do trabalho, mas sim em um avanço que beneficie a todos os envolvidos.

Referências

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 jun. 2026.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. PROJETO DE LEI N.º 715, DE 2025. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2879737&filename=Avulso%20PL%20715/2025. Acesso em: 9 jun. 2026.

CONJUR. O que outros países revelam sobre regulação do trabalho por apps. 14 jan. 2026. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2026-jan-14/o-que-outros-paises-revelam-sobre-a-regulacao-do-trabalho-por-aplicativos/>. Acesso em: 9 jun. 2026.

DEMAREST. Vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e plataformas: o que esperar do julgamento do STF? 22 maio 2025. Disponível em: <https://www.demarest.com.br/vinculo-empregaticio-entre-motoristas-de-aplicativos-e-plataformas-o-que-esperar-do-julgamento-do-stf/>. Acesso em: 9 jun. 2026.

HARVARD LAW REVIEW. Recent Case: Uber BV v. Aslam. 8 mar. 2021. Disponível em: <https://harvardlawreview.org/blog/2021/03/recent-case-uber-bv-v-aslam/>. Acesso em: 9 jun. 2026.

MIGALHAS. Saiba como Europa vem regulando o trabalho em plataformas digitais. 14 out. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/441643/saiba-como-europa-vem-regulando-o-trabalho-em-plataformas-digitais>. Acesso em: 9 jun. 2026.

MIRANDA, B. R.; ALVES, R. R.; TEODORO, M. Uberização e direitos trabalhistas: desafios jurídicos no trabalho por plataformas digitais. Revista FT, 2026. Disponível em: <https://www.revistaft.com/ft/article/view/772>. Acesso em: 9 jun. 2026.

REPOSITÓRIO UFC. Análise sobre a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e a UBER: a necessidade de prevalência do patamar civilizatório mínimo. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/76651>. Acesso em: 9 jun. 2026.

SOUZA FILHO, F. F.; VALÕES, J. I. Subordinação algorítmica e (não) reconhecimento do vínculo empregatício: uma análise crítica da uberização no direito do trabalho. RJNM, 2026. Disponível em: <https://jrnj.ojsbr.com/juridica/article/view/6036>. Acesso em: 9 jun. 2026.

STF. Supremo Tribunal Federal. Notícias: 'Uberização': STF ouve argumentos sobre relação de trabalho entre plataformas digitais e motoristas. 1 out. 2025. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/uberizacao-stf-ouve-argumentos-sobre-relacao-de-trabalho-entre-plataformas-digitais-e-motoristas/>. Acesso em: 9 jun. 2026.

SUPREME COURT UK. Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029>. Acesso em: 9 jun. 2026.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência sobre vínculo empregatício de motoristas de aplicativo. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 9 jun. 2026.