



**CENTRO UNIVERSITÁRIO CHRISTUS  
CURSO DE DIREITO**

**RITA MARIA DOS SANTOS HONÓRIO GOMES**

**A RELAÇÃO DE TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA ANÁLISE DA  
CONSTRUÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
(TST) DE 2022 A 2024**

**FORTALEZA**

**2025**

RITA MARIA DOS SANTOS HONÓRIO GOMES

A RELAÇÃO DE TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA ANÁLISE DA  
CONSTRUÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
(TST) DE 2022 A 2024

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)  
apresentado ao curso de Direito do Centro  
Universitário Christus, como requisito parcial  
para obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador(a): Profa. Priscilla Maria Santana  
Macêdo Vasques.

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Centro Universitário Christus - Unichristus  
Gerada automaticamente pelo Sistema de Elaboração de Ficha Catalográfica do  
Centro Universitário Christus - Unichristus, com dados fornecidos pelo(a) autor(a)

G633 Gomes, Rita Maria Dos Santos Honório.  
A RELAÇÃO DE TRABALHO EM PLATAFORMAS  
DIGITAIS: UMA ANÁLISE DA CONSTRUÇÃO  
JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO  
TRABALHO (TST) DE 2022 A 2024 / Rita Maria Dos Santos  
Honório Gomes. - 2025.  
69 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro  
Universitário Christus - Unichristus, Curso de Direito, Fortaleza,  
2025.  
Orientação: Profa. Ma. Priscilla Maria Santana Macêdo Vasques..

1. Plataformas digitais. 2. vínculo empregatício. 3. Motoristas de  
aplicativo. I. Título.

CDD 342.6

RITA MARIA DOS SANTOS HONÓRIO GOMES

A RELAÇÃO DE TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA ANÁLISE DA  
CONSTRUÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
(TST) DE 2022 A 2024

Trabalho de Conclusão de Curso  
(TCC) apresentado ao curso de Direito  
do Centro Universitário Christus, como  
requisito parcial para obtenção do título  
de bacharel em Direito.

Orientador(a): Profa. Priscilla Maria  
Santana Macêdo Vasques.

Aprovado em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Priscilla Maria Santana Macêdo Vasques  
(Orientador)  
Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS)

---

Prof. Guilherme Bezerra Barbosa  
Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS)

---

Prof. Léa Aragão Feitosa  
Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS)

Dedico este trabalho a Deus, pois sem ele nada seria possível. Aos meus pais que sempre estiveram comigo, me apoiando, me dando forças, não medindo nenhum esforço para eu estar onde eu estou hoje. A meu esposo, que sempre me apoiou nos meus sonhos.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pela força, discernimento e propósito que me sustentaram em cada momento de cansaço, ansiedade e incerteza. Nele encontrei refúgio e direção para seguir adiante. À minha família, base da minha vida, pelo amor incondicional, pelo apoio diário e por acreditarem no meu potencial. Cada gesto de cuidado foi essencial para que eu chegasse até aqui; este sonho também é de vocês.

Agradeço à minha orientadora e aos professores que contribuíram para minha formação, pela dedicação, paciência e por ampliarem minha visão crítica do Direito. Ao Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, especialmente à 7ª Vara do Trabalho de Fortaleza, onde vivi a prática do Direito do Trabalho, reafirmei meu propósito profissional e construí amizades especiais. Sou grata aos servidores, magistrados e colegas pelo aprendizado que levarei comigo.

Aos amigos que caminharam ao meu lado, pelos conselhos, conversas e risadas que tornaram o percurso mais leve, minha sincera gratidão.

Não poderia deixar de mencionar quem fez toda a diferença: minha família, em especial meus pais: Lucineide e Genival e meu esposo Heldino Sani, pelo amor e suporte nos momentos mais desafiadores. Vocês foram meu alicerce.

Ao senhor Antônio Thirso, Diretor da 7ª Vara, agradeço pelos ensinamentos e pela confiança ao longo de um ano e meio de estágio, fundamentais para meu crescimento profissional. E aos amigos que o Direito me deu: Brenda Sthefhany, Tais Rocha, Amaury Marcelino, Lara Suellen, Lisania Lopes, Emanuele Magalhães, Joeline Silva e Rayra Maia, obrigada pela amizade verdadeira, carinho, orações e apoio. Cada um de vocês marcou essa caminhada de forma única.

Finalizo esta etapa com o coração cheio de gratidão e a certeza de que este é apenas o início de uma trajetória construída com esforço e paixão pelo Direito.

## RESUMO

O presente trabalho analisou a evolução da relação de trabalho nas plataformas digitais à luz da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entre os anos de 2022 e 2024. Partindo da reconstrução histórica do vínculo empregatício e dos elementos clássicos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), buscou-se compreender de que forma as novas dinâmicas laborais, mediadas por algoritmos e sistemas automatizados, desafiam os critérios tradicionais de subordinação, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e não eventualidade. Em seguida, foram discutidos os impactos da tecnologia nas condições de trabalho e o surgimento da subordinação algorítmica como novo paradigma de controle, bem como experiências internacionais de regulamentação do trabalho plataformizado, notadamente Espanha, Reino Unido e França. A etapa final consistiu no mapeamento de 271 decisões do TST, evidenciando tendência amplamente majoritária pelo não reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas de transporte e entrega. Observou-se, contudo, decisões isoladas que acolheram o vínculo com base na dependência econômica, na integração do trabalhador à atividade-fim e na existência de mecanismos tecnológicos de controle. Conclui-se que, embora a jurisprudência predominante afaste a relação empregatícia, o tema permanece em construção e revela a necessidade de reflexão normativa diante da crescente complexidade das relações laborais digitais. O STF está prestes a julgar o tema 1.291, que definirá a natureza jurídica da relação entre trabalhadores e plataformas digitais. A decisão poderá uniformizar o entendimento nacional: se o STF validar a tese da subordinação algorítmica, abre-se espaço para o reconhecimento do vínculo de emprego; se rejeitá-la, tende a consolidar o enquadramento como trabalho autônomo. Esse julgamento, portanto, terá efeito vinculante e poderá alterar completamente a dinâmica atual, hoje majoritariamente contrária ao vínculo no âmbito do TST.

**Palavras-chave:** Plataformas digitais; Subordinação algorítmica; Vínculo empregatício; Jurisprudência do TST; Relação de trabalho.

## ABSTRACT

This paper analyzed the evolution of the employment relationship on digital platforms in light of the jurisprudence of the Superior Labor Court (TST) between 2022 and 2024. Starting from the historical reconstruction of the employment relationship and the classic elements foreseen in the Consolidation of Labor Laws (CLT), it sought to understand how the new labor dynamics, mediated by algorithms and automated systems, challenge the traditional criteria of subordination, personal service, regularity, remuneration, and continuity. Next, the impacts of technology on working conditions and the emergence of algorithmic subordination as a new paradigm of control were discussed, as well as international experiences in the regulation of platform-based work, notably Spain, the United Kingdom, and France. The final stage consisted of mapping 271 TST decisions, highlighting a largely majority trend towards not recognizing the employment relationship between workers and transportation and delivery platforms. However, isolated decisions were observed that upheld the employment relationship based on economic dependence, the worker's integration into the core activity, and the existence of technological control mechanisms. It is concluded that, although the prevailing jurisprudence rejects the employment relationship, the topic remains under construction and reveals the need for normative reflection in the face of the growing complexity of digital labor relations. The Brazilian Supreme Court (STF) is about to judge topic 1.291, which will define the legal nature of the relationship between workers and digital platforms. The decision could standardize national understanding: if the STF validates the algorithmic subordination thesis, it opens the way for the recognition of an employment relationship; if it rejects it, it tends to consolidate the classification as autonomous work. This judgment, therefore, will have a binding effect and could completely alter the current dynamic, which is currently mostly against the employment relationship within the scope of the Superior Labor Court (TST).

**Keywords:** Digital platforms; Algorithmic subordination; Employment relationship; Jurisprudence of the Superior Labor Court (TST); Labor relations.

## **LISTA DE ABREVIações E SIGLAS**

TST	Tribunal Superior do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
RE	Recurso Extraordinário
CF	Constituição Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
AIRR	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
RR	Recurso de revista

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>2 A EVOLUÇÃO DA OCUPAÇÃO PROFISSIONAL: DO TRADICIONAL AO DIGITAL.....</b>	<b>16</b>
2.1 A formação histórica do vínculo empregatício: fundamentos e transformações.....	17
2.2 Elementos jurídicos essenciais da relação empregatícia na perspectiva clássica.....	18
2.3 O impacto da tecnologia nas condições de trabalho: desafios da era digital.....	22
<b>3 A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMA DIGITAL.....</b>	<b>27</b>
3.1. A subordinação algorítmica como novo paradigma do controle laboral.....	29
3.2. Vínculo de emprego ou trabalho autônomo?.....	31
3.3. Experiências internacionais de regulamentação.....	34
<b>4 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TST SOBRE O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS (2022-2024).....</b>	<b>40</b>
4.1. Metodologia utilizada.....	42
4.2. Mapeamento das decisões.....	44
4.3. Fundamentos jurídicos utilizados nas decisões analisadas.....	46
4.4. Tendência Interpretativa Predominante e Divergências.....	50
4.5. Relação de trabalho em sentido amplo e o dilema da tutela jurídica na economia de plataformas.....	51
4.6. A necessidade de regulamentação e a atuação do Poder Judiciário.....	53
4.7. Tema 1.291 do STF e a expectativa de uniformização da tutela jurídica na economia de plataformas.....	55
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>57</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>63</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>71</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A construção jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no tocante ao reconhecimento do vínculo empregatício de trabalhadores inseridos em plataformas digitais constitui o objeto central deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário Christus. A temática em questão não representa apenas uma controvérsia jurídica, mas reflete profundas transformações sociais, econômicas e, sobretudo, tecnológicas que têm redefinido a paisagem das relações laborais, desafiando conceitos historicamente consolidados no Direito do Trabalho.

A história das inter-relações pessoais no âmbito laboral é marcada por evoluções significativas, desde o surgimento das primeiras fábricas na Era Industrial até a consolidação do Direito do Trabalho no século XX, que estabeleceu o vínculo empregatício com base em elementos clássicos como subordinação, pessoalidade, remuneração e continuidade. Essa definição tradicional representou um marco essencial na proteção do trabalhador e na regulamentação da relação desigual de poder entre empregador e empregado, servindo como base para a estrutura normativa que buscou equilibrar interesses econômicos e sociais.

Contudo, os avanços tecnológicos exponenciais dos últimos anos, impulsionados pela automação, pela informatização e pelo crescimento da dependência da internet, confrontaram diretamente esse modelo tradicional. Nesse novo cenário, consolidaram-se os chamados “ecossistemas digitais”, caracterizados por plataformas de mobilidade urbana, como Uber, 99pop e Indriver, e de entrega, como iFood, que atuam como intermediárias entre prestadores de serviços e consumidores. A ascensão dessas plataformas alterou profundamente a organização produtiva, introduzindo formatos inovadores de gestão do trabalho, baseados em softwares e algoritmos.

Essa nova realidade suscita uma grande controvérsia jurídica. Enquanto as plataformas defendem um modelo de liberdade laboral e autonomia para os prestadores de serviço, críticos denunciam a crescente precarização das garantias trabalhistas tradicionais. O cerne do problema reside no uso de algoritmos para controle de tarefas e gestão, o que gera a denominada “subordinação algorítmica”. Esse tipo de subordinação, exercida por meio de sistemas automatizados que gerenciam a prestação de serviços, determinam tarefas e influenciam diretamente a remuneração, desafia a interpretação literal dos requisitos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente no que diz respeito à configuração da subordinação jurídica.

Diante desse contexto de transformação e incerteza regulatória, torna-se crucial

analisar se os conceitos tradicionais do Direito do Trabalho são suficientes para abarcar a complexidade das relações laborais na atualidade tecnológica. O avanço da era digital e a proliferação de ferramentas baseadas em software transformaram profundamente diversas ocupações profissionais, gerando impactos significativos no Direito do Trabalho. Nesse contexto, questiona-se: de que forma a construção jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, no período de 2022 a 2024, tem interpretado os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, especialmente a subordinação jurídica, diante do fenômeno da subordinação algorítmica nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais?

O objetivo geral do presente estudo é analisar a construção jurisprudencial do TST no período de 2022 a 2024, identificando as tendências interpretativas sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais. Para alcançar essa finalidade, inicialmente, busca-se compreender a evolução da ocupação profissional, identificando os elementos clássicos caracterizadores do vínculo empregatício. Em segundo momento, pretende-se analisar a subordinação algorítmica e as peculiaridades inerentes às relações de trabalho plataformizadas. Por fim, serão mapeados os fundamentos jurídicos majoritários do TST que geralmente negam o vínculo empregatício com base na ausência da subordinação clássica, bem como identificar os fundamentos jurídicos minoritários que admitem a releitura dos requisitos da CLT à luz do controle algorítmico ou da subordinação estrutural, reconhecendo o vínculo.

A relevância deste estudo é multifacetada. No plano social, o não reconhecimento formal do vínculo empregatício acarreta o desamparo jurídico dos trabalhadores e acentua a precarização das relações de trabalho. Milhões de profissionais, classificados formalmente como autônomos, perdem o acesso a garantias fundamentais previstas na CLT, como férias, 13º salário, FGTS e previdência. No plano jurídico, a pesquisa contribui para o debate sobre a evolução conceitual do Direito do Trabalho, que não deve ser concebido como um ramo jurídico estático ou anacrônico, mas sim como um campo que precisa evoluir junto às transformações econômicas, sociais e tecnológicas, mantendo seu compromisso fundamental de assegurar a dignidade do trabalhador. Soma-se a isso a importância de discutir o impacto da tecnologia nas condições de trabalho e o surgimento da subordinação algorítmica como novo paradigma do controle laboral, destacando-se a gestão automatizada de tarefas e os mecanismos de monitoramento digital.

A pesquisa desenvolvida será qualitativa, quanto à abordagem e exploratória, quanto aos objetivos. Quanto aos procedimentos, será realizado estudo bibliográfico, a partir de material já publicado em livros e artigos de periódico, e, também, pesquisa documental, a

partir do levantamento da jurisprudência do TST entre 2022 e 2024. Essa análise é crucial, pois esse período reflete o estágio mais recente de consolidação ou não de um entendimento sobre a matéria, em um momento de grande instabilidade, reforçada pelo reconhecimento da repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.291.

Ademais, a análise comparativa entre as correntes majoritária, que rejeita conceitos ampliados como subordinação estrutural ou algorítmica, e minoritária, que defende a releitura dos requisitos da CLT, é essencial para compreender os caminhos interpretativos que podem orientar futuras soluções legislativas e judiciais. O Poder Judiciário tem assumido papel central na tentativa de dar respostas a esse impasse, adaptando os critérios clássicos da relação de emprego às novas realidades trazidas pelas plataformas digitais.

A compreensão da controvérsia atual exige um breve retorno à formação histórica do vínculo empregatício. Na Era Antiga, predominavam modelos exploratórios, como a escravidão, onde o trabalhador era considerado um bem móvel e desprovido de proteção jurídica. A evolução para o sistema feudal introduziu a servidão, vinculando o servo à terra e ao senhor feudal em uma relação de troca por abrigo e alimento.

A grande ruptura ocorreu com a Revolução Industrial, nos séculos XVIII e XIX, que marcou a consolidação da mecanização do trabalho humano e o surgimento das primeiras fábricas. Nesse contexto, trabalhadores migraram para centros urbanos, passando a vender sua força de trabalho em troca de salário, enfrentando jornadas extenuantes e condições precárias e insalubres.

Como resposta, emergiram movimentos operários, greves e a organização de sindicatos, pressionando por direitos mínimos. Foram instituídas normas protetivas em diversos países, culminando, no Brasil, com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943. Com a Constituição Federal de 1988, o trabalho foi consolidado como um direito social fundamental, assegurando garantias como férias remuneradas e proteção contra demissões arbitrárias. Nas décadas seguintes, transformações como a globalização, a financeirização da economia e a busca pela flexibilização começaram a enfraquecer o modelo clássico. A Reforma Trabalhista de 2017, somada ao avanço tecnológico, ensejou o surgimento de novos modelos contratuais, como o trabalho remoto e a chamada gig economy, impondo a necessidade de revisar definições clássicas e buscar formas de garantir direitos básicos em uma realidade laboral em constante mutação.

O modelo tradicional normatizado pela CLT estabelece o arcabouço jurídico que centraliza os direitos trabalhistas, pressupondo uma relação de interdependência entre empregado e empregador. A estrutura relacional ganhou forma para regulamentar a relação

desigual entre o detentor do poder econômico e o trabalhador vulnerável, caracterizando o emprego formal pela presença simultânea de subordinação jurídica, execução pessoal, continuidade, remuneração e assunção dos riscos da atividade econômica. Com o advento das tecnologias digitais, esse formato tradicional passa a ser amplamente questionado. A subordinação clássica é frequentemente substituída por um controle exercido por sistemas automatizados, pois plataformas utilizam algoritmos para gerenciar a prestação de serviços, determinar prazos e tarefas e influenciar a remuneração, configurando a subordinação algorítmica.

Embora formalmente classificados como autônomos, muitos trabalhadores estão submetidos a um controle rígido que interfere diretamente na rotina e no resultado financeiro. Essa aparente autonomia contratual se revela, na prática, uma dependência estrutural, configurando o que a doutrina chama de “autonomia fictícia”. O enfraquecimento dos direitos trabalhistas tradicionais e a negação do reconhecimento formal do vínculo acentuam a precarização das relações de trabalho.

A ausência de um superior hierárquico visível não elimina a existência de uma relação de dependência econômica e controle funcional. O Direito do Trabalho, para manter sua função protetiva, precisa readequar sua interpretação, reconhecendo que o controle pode se manifestar de maneira difusa, indireta e automatizada, atuando como instrumento de padronização da atividade laboral.

O Tribunal Superior do Trabalho é a instância máxima que tem buscado interpretar essa realidade, decidindo se a tecnologia se torna um instrumento de ocultação de obrigações trabalhistas. Assim, a análise dessa jurisprudência, sob o espectro da subordinação algorítmica e da tutela jurídica, configura o objeto central deste estudo, que pretende contribuir para o debate contemporâneo acerca da proteção laboral em um cenário marcado pela inovação tecnológica e pela reconfiguração das formas de trabalho.

## **2 A EVOLUÇÃO DA OCUPAÇÃO PROFISSIONAL: DO TRADICIONAL AO DIGITAL**

A forma como se desenvolvem as inter-relações pessoais no âmbito laboral, ao longo da história, tem provocado diversas transformações sociais, especialmente de ordem econômica e, sobretudo, tecnológica. Desde o surgimento das primeiras fábricas, marcadas por importantes revoluções históricas — em especial a chamada Era Industrial, ocorrida entre os anos de 1760 e 1840 — até a consolidação do Direito por meio das normas jurídicas trabalhistas estabelecidas no século XX, a relação de subordinação entre aquele que dirige a empresa, o empregador, e aquele que presta serviços, o empregado, passou a ser gradualmente regulada por leis destinadas a conter os desequilíbrios de poder então existentes. Nesse sentido, a criação de normas jurídicas voltadas às relações de trabalho, assim como a definição legal do vínculo empregatício — baseada em elementos como subordinação, pessoalidade, remuneração e continuidade — representou um marco essencial na proteção do trabalhador em relação ao seu empregador (Jaccoud, 2005; Porto, 2021; Fonseca, 2023).

Nos últimos anos, contudo, os avanços tecnológicos têm ocorrido de forma acelerada e exponencial, rompendo com essa configuração clássica das relações laborais. A automação de atividades manuais, o crescimento da dependência da internet, o uso de algoritmos para controle de tarefas e, por fim, a dispensa da presença física do trabalhador no ambiente da empresa confrontam diretamente o modelo tradicional. Surge, assim, uma nova era das relações de trabalho (Jaccoud, 2005; Kalil, 2020; Porto, 2021; Machado, 2022; Souza, 2023; Fonseca, 2023).

Nesse cenário, consolidam-se os chamados “ecossistemas digitais”, plataformas tecnológicas com nichos específicos de atuação, como é o caso da Uber e 99pop (mobilidade urbana). Tais plataformas têm como objetivo principal atuar como intermediárias entre fornecedores de determinados serviços ou produtos e os consumidores, funcionando como um meio e não como o canal final da prestação. Entretanto, essa realidade suscita controvérsias: enquanto alguns defendem tais modelos como promotores de liberdade laboral, outros denunciam uma crescente precarização das garantias trabalhistas tradicionais, sobretudo em razão do uso de algoritmos que controlam e direcionam o desempenho dos trabalhadores. Em outras palavras, surge a denominada “subordinação algorítmica” (Jaccoud, 2005; Kalil, 2020; Porto, 2021; Machado, 2022; Souza, 2023; Fonseca, 2023).

Diante desse contexto, torna-se imprescindível, ao longo do presente estudo, revisitar a gênese histórica da relação empregatícia e sua dinâmica interpessoal — isto é, a

relação empregador-empregado, nos moldes clássicos — tema que será abordado no item 2.1. Em seguida, propõe-se analisar, de forma comparativa, se os conceitos tradicionais do Direito do Trabalho são suficientes para abarcar a complexidade das relações laborais na atualidade tecnológica, o que será tratado no item 2.2. Por fim, as seções 2.3 e 2.4 examinarão as implicações da era digital sobre o trabalhador, com especial atenção às plataformas digitais que atuam como intermediadoras entre serviços e consumidores.

## **2.1 A formação histórica do vínculo empregatício: fundamentos e transformações**

Na Era Antiga, ou Antiguidade Clássica — que compreende o período entre 4000 a.C. e 476 d.C. — predominavam modelos de trabalho exploratórios, especialmente a escravidão. Nesse sistema, o escravizado era juridicamente considerado um bem móvel pertencente ao seu senhor, sendo compelido a prestar serviços em razão de sua condição social (Delgado, 2023). Evidencia-se, assim, um modelo de dominação total do senhor sobre o trabalhador, desprovido de qualquer proteção jurídica.

Posteriormente, especialmente na Europa, desenvolveu-se entre os séculos V e XV o sistema feudal, no qual surgiu uma nova forma de relação produtiva: a servidão. Nesse modelo, os servos estavam vinculados à terra e ao senhor feudal, com quem estabeleciam uma relação de troca — em troca de abrigo e alimento, prestavam serviços obrigatórios no território em que viviam (Martins, 2022).

Contudo, nos séculos XVIII e XIX, transformações profundas marcaram o cenário laboral, impulsionadas pela Revolução Industrial. Foi nesse contexto que surgiram as primeiras fábricas, movidas inicialmente por máquinas a vapor e, com isso, consolidou-se a mecanização do trabalho humano. Tal processo levou muitos trabalhadores a abandonarem o meio rural em direção aos centros urbanos, onde passaram a vender sua força de trabalho em troca de remuneração. O trabalhador, então, deixa de estar vinculado à terra ou ao senhor, como no feudalismo, e passa a vender seu tempo e energia em troca de um salário, conforme sua função e jornada nas fábricas. No entanto, apesar da mudança no modelo produtivo, persistiram graves problemas, como jornadas extenuantes, salários irrisórios e condições de trabalho extremamente precárias e insalubres (Antunes, 2009). Como resposta, emergiram movimentos operários, greves e a organização de sindicatos, com o objetivo de reivindicar direitos mínimos e condições mais justas.

Diante dessas mobilizações, diversos países europeus foram pressionados a instituir normas jurídicas protetivas, como a limitação da jornada de trabalho, o

estabelecimento de um salário-mínimo e a previsão de períodos de descanso. A Carta Papal *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, teve papel relevante nesse processo ao legitimar, sob a ótica cristã, a necessidade de proteção ao trabalhador. No Brasil, influenciado por essa encíclica, promulgou-se em 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), durante o governo Getúlio Vargas, com o objetivo de equilibrar os interesses entre empregadores e trabalhadores organizados em sindicatos (Maior, 2021).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Brasil consolidou o trabalho como um direito social fundamental, previsto no artigo 5º do texto constitucional. A partir desse marco, foram assegurados novos direitos, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, aviso prévio e, especialmente, a proteção contra demissões arbitrárias (Cassar, 2021).

Nas décadas seguintes, importantes transformações impactaram novamente o mundo do trabalho. Nos últimos anos do século XX e, sobretudo, no início do século XXI, a globalização, a financeirização da economia e a flexibilização defendida por setores empresariais começaram a enfraquecer o modelo clássico das relações laborais. No Brasil, por exemplo, a Reforma Trabalhista de 2017, somada ao avanço exponencial da tecnologia e do mercado digital, ensejou o surgimento de novos modelos contratuais, como o trabalho remoto, o trabalho intermitente e a chamada *gig economy*. Tais transformações têm gerado reflexões relevantes sobre a necessidade de revisar as definições clássicas do Direito do Trabalho, buscando novas formas de garantir direitos básicos dentro de uma realidade laboral em constante mutação (Antunes, 2018; Delgado, 2023).

## **2.2 Elementos jurídicos essenciais da relação empregatícia na perspectiva clássica**

No modelo tradicional das relações laborais, consolidado pelo Direito do Trabalho clássico e normatizado no Brasil, sobretudo pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece-se o arcabouço jurídico que centraliza os direitos trabalhistas. Esse modelo pressupõe uma relação de interdependência entre duas figuras principais: o empregado, que presta o serviço, e o empregador, responsável pela formalização contratual. Nessa dinâmica, o empregado aceita a subordinação jurídica ao empregador e, em contrapartida, recebe uma remuneração pelo desempenho de suas atividades laborais.

É importante destacar que tal estrutura relacional ganhou forma e relevância jurídica durante a era da mecanização — período marcado pela Revolução Industrial —, quando se tornou evidente a necessidade de regulamentar a relação desigual entre o detentor

do poder econômico (empregador) e o trabalhador, vulnerável às condições impostas pelo sistema produtivo. A normatização visava, assim, conter o desequilíbrio nas relações de trabalho, resguardando minimamente os direitos do empregado diante da crescente supremacia econômica do empregador (Delgado, 2023).

Dessa forma, consolida-se o chamado “emprego formal”, caracterizado por cinco elementos essenciais, a saber: (i) subordinação hierárquica; (ii) execução pessoal; (iii) continuidade; (iv) remuneração; e (v) transferência dos riscos da atividade econômica.

O primeiro elemento — subordinação hierárquica — é considerado o principal critério jurídico para a configuração do vínculo empregatício. Trata-se da sujeição do empregado às ordens do empregador, que detém o poder diretivo. É o empregador quem define as tarefas a serem executadas, a forma de sua execução, os prazos, o local e demais aspectos operacionais da atividade. Como ensina Sérgio Pinto Martins (2022), a subordinação representa um dos “fundamentos primordiais do vínculo empregatício”, sendo, portanto, elemento indispensável à sua caracterização.

O segundo elemento — execução pessoal — determina que as atividades contratadas devem ser realizadas exclusivamente pelo próprio empregado, sem possibilidade de substituição por terceiros, salvo autorização expressa do empregador. Esse requisito distingue o trabalhador subordinado (empregado celetista) do prestador de serviços autônomos, cuja execução pode ser delegada ou substituída por outro profissional. Contudo, nas relações laborais mediadas por plataformas digitais, esse critério torna-se relativo: a execução dos serviços é gerida por algoritmos, o que permite a substituição automática de trabalhadores dentro do sistema, enfraquecendo o requisito da pessoalidade (Martins, 2022).

O terceiro elemento caracterizador do vínculo empregatício é a continuidade, que consiste na realização habitual e constante das atividades laborais para as quais o trabalhador foi contratado. Assim, é imprescindível que o serviço seja prestado de forma (i) rotineira, (ii) regular e (iii) previsível, afastando-se a ideia de eventualidade. Esse elemento reforça a ideia de permanência e estabilidade na relação de trabalho, distinguindo-a de relações esporádicas ou pontuais.

O quarto elemento é a remuneração, que representa a contraprestação pecuniária paga pelo empregador ao empregado em virtude do serviço prestado. Trata-se da retribuição pelo tempo e esforço despendidos pelo trabalhador, sendo inadmissível, dentro da lógica do vínculo empregatício, qualquer tipo de labor gratuito. A remuneração, portanto, não apenas confirma a existência da relação jurídica, mas também reforça o caráter oneroso do contrato de trabalho.

Por fim, o quinto elemento é a assunção dos riscos da atividade econômica por parte do empregador. Esse princípio determina que eventuais riscos inerentes à atividade empresarial — como crises econômicas, falência, queda de demanda, entre outros — não podem ser transferidos ao trabalhador. É o empregador quem deve suportar tais riscos, como corolário do princípio da proteção, fundamental no Direito do Trabalho (Martins, 2022; Delgado, 2023).

A presença simultânea desses cinco elementos é o que define juridicamente a relação de emprego no ordenamento brasileiro. Todavia, com o advento e a intensificação das tecnologias digitais, especialmente nos modelos organizacionais baseados em plataformas, esse formato tradicional passa a ser amplamente questionado.

No contexto digital contemporâneo, a subordinação clássica entre empregador e empregado é, muitas vezes, substituída por um controle exercido não por pessoas, mas por sistemas automatizados. Plataformas digitais utilizam algoritmos para gerenciar a prestação de serviços, controlar horários e, principalmente, influenciar diretamente a remuneração dos trabalhadores.

Embora essas plataformas classifiquem formalmente os trabalhadores como autônomos, muitos deles estão submetidos a um controle rígido, operado por algoritmos que determinam a aceitação de tarefas, prazos de execução e até a frequência de trabalho necessária para alcançar determinada rentabilidade. Assim, evidencia-se uma forma de subordinação algorítmica, pois as decisões automatizadas interferem diretamente na rotina e no resultado financeiro do trabalhador (Lopes, 2020).

Tal modelo organizacional tem sido alvo de severas críticas por contribuir para o enfraquecimento dos direitos trabalhistas tradicionais, como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, entre outros. O argumento das empresas é o de que não haveria subordinação típica, mas apenas uma mediação tecnológica da prestação de serviços. O resultado, no entanto, é a negação do reconhecimento formal do vínculo empregatício, o que acarreta o desamparo jurídico dos trabalhadores e acentua a precarização das relações de trabalho.

Além disso, embora haja uma aparente autonomia contratual, o que se verifica, na prática, é uma dependência estrutural do trabalhador em relação à plataforma. Essa relação de dependência, disfarçada sob o rótulo de autonomia, configura o que a doutrina tem chamado de "autonomia fictícia".

Logo, reconhecer o vínculo empregatício nas novas modalidades laborais, especialmente nas chamadas modalidades digitais, revela-se um desafio jurídico considerável, exigindo uma análise mais aprofundada sobre a forma de subordinação exercida por meio de

softwares e sistemas automatizados. Muitos trabalhadores estão condicionados a cumprir horários, locais, tarefas e diretrizes previamente definidos por algoritmos, os quais atuam como instrumentos de controle indireto e padronizado da atividade laboral.

Ainda que alguns trabalhadores percebam esse modelo como promotor de maior liberdade e flexibilidade, especialmente quando comparado ao modelo tradicional, no aspecto jurídico, a ausência de um superior hierárquico visível não elimina a existência de uma relação de dependência econômica e controle funcional, elementos essenciais para a caracterização do vínculo empregatício (Antunes, 1999).

Ademais, embora tal flexibilidade seja frequentemente exaltada — sobretudo sob uma ótica empresarial —, ela pode, na prática, intensificar a precarização das relações de trabalho, à medida que reduz garantias mínimas historicamente conquistadas. Diante disso, torna-se urgente uma readequação normativa, tanto no plano legislativo, quanto na interpretação jurisprudencial, a fim de que tais formas de trabalho contemporâneas não escapem à proteção do Direito do Trabalho (Antunes, 1999; Lopes, 2020).

Portanto, é evidente que o Direito do Trabalho não deve ser concebido como um ramo jurídico estático ou anacrônico. Ao contrário, ele precisa evoluir junto às transformações econômicas, sociais e tecnológicas, mantendo, contudo, seu compromisso fundamental: assegurar a dignidade do trabalhador por meio da proteção jurídica adequada, ainda que em novas configurações laborais.

Diante desse cenário, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem buscado interpretar, com base na realidade dos fatos, se as relações estabelecidas com plataformas digitais, ainda que formalmente tratadas como autônomas, não caracterizam um vínculo empregatício de fato, especialmente quando presentes elementos como subordinação e habitualidade. A jurisprudência, embora ainda em desenvolvimento, caminha no sentido de uma interpretação ampliativa dos requisitos clássicos, sobretudo quando a figura do empregador é substituída por instrumentos tecnológicos (Delgado, 2023).

Na atualidade, esse tema permanece no centro das discussões doutrinárias e judiciais no Brasil, já que o questionamento dos critérios antigos abre caminho para repensar as estratégias de proteção do trabalhador no universo digital. Ajustar as Normas Jurídicas trabalhistas à era tecnológica é constantemente um desafio, dado o avanço cada vez mais exponencial da tecnologia, que exige equilíbrio entre a modernização das relações produtivas e a preservação dos direitos fundamentais de quem vive do próprio esforço.

Nesse sentido, a noção de subordinação hierárquica, concebida na tradição clássica do Direito do Trabalho, estava fortemente associada à ideia de ordens diretas e

imediatas de um superior ao subordinado. Esse modelo refletia um contexto fabril e organizacional verticalizado, em que a relação de emprego se estruturava por meio de ordens claras e pela obediência pessoal do trabalhador. Contudo, a doutrina contemporânea reconhece que essa concepção se mostra insuficiente diante da complexidade atual das relações de trabalho.

Por isso, fala-se hoje em subordinação jurídica, conceito mais amplo que a mera sujeição hierárquica. A subordinação jurídica implica a integração do trabalhador na organização produtiva do empregador, submetendo-se não apenas a ordens diretas, mas também ao poder regulamentar e disciplinar da empresa. Assim, o vínculo não se reduz à relação de mando e obediência tradicional, mas abarca uma sujeição estrutural e funcional, compatível com os diversos formatos organizacionais contemporâneos (Delgado, 2023).

A doutrina destaca que a subordinação jurídica é critério mais adequado para caracterizar a relação de emprego no contexto atual, pois permite compreender formas indiretas de comando, controle e fiscalização, incluindo mecanismos tecnológicos e organizacionais que substituem a figura do chefe imediato, conforme aborda (Martins, 2025, p. 167):

A subordinação jurídica decorre do contrato de trabalho (parágrafo único do art. 6º da CLT). O empregado está sujeito a receber ordens em decorrência do pacto laboral, sendo proveniente do poder de direção do empregador, de seu poder de comando, que é a tese mais aceita. O empregado está subordinado ao empregador em razão do contrato de trabalho e da lei (art. 3º da CLT). É no contrato de trabalho que são observados os limites e os fundamentos da subordinação.

A evolução conceitual, portanto, garante maior abrangência e proteção ao trabalhador, mantendo a essência do Direito do Trabalho: tutelar a parte hipossuficiente na relação laboral. Além de superar a visão restrita de comando direto, a subordinação jurídica permite compreender que o controle pode se manifestar de maneira difusa, indireta e até mesmo automatizada, como ocorre nas plataformas digitais e em sistemas de gestão empresarial. Assim, o conceito amplia sua utilidade prática, adequando-se às transformações do mundo produtivo.

### **2.3 O impacto da tecnologia nas condições de trabalho: desafios da era digital**

Conforme abordado na seção anterior, o avanço da era digital e a proliferação de ferramentas baseadas em software transformaram profundamente diversas ocupações profissionais, gerando impactos significativos tanto na economia quanto no Direito do

Trabalho. Segundo Castells (1999), o progresso da internet, aliado à informatização e padronização de procedimentos, resultou em uma automação digital que remodelou substancialmente os vínculos laborais, especialmente a relação entre trabalhador e empregador. Essa revolução tecnológica, ao automatizar práticas anteriormente consolidadas, criou novas oportunidades profissionais, mas também impôs desafios relevantes à ordem jurídica e à estrutura social, sobretudo no tocante à proteção dos direitos trabalhistas.

Diante desse contexto, destaca-se o fenômeno conhecido como "automação do trabalho", caracterizado pela substituição de atividades manuais por processos automatizados executados por softwares, algoritmos e outras tecnologias digitais. Tal transformação reduziu a demanda por força de trabalho humana em diversos setores, contribuindo para o fechamento de postos de trabalho e o aumento do desemprego estrutural, conforme apontado por McAfee (2014).

Outro impacto relevante da era digital refere-se à redefinição da duração e do local de prestação laboral. A informatização possibilitou a realização de atividades profissionais de forma remota, sem a necessidade da presença física no ambiente corporativo, e com maior flexibilidade quanto aos horários. Essa nova dinâmica, conhecida como home office ou trabalho remoto, ganhou destaque em períodos de crise, especialmente durante a pandemia de COVID-19, quando diversas organizações precisaram adaptar suas rotinas operacionais para assegurar a continuidade de suas atividades (Chesley, 2007).

Com o avanço da era digital, a noção de tempo de trabalho foi profundamente alterada. A conectividade constante por meio de e-mails, chats e reuniões virtuais tem dificultado a separação entre a vida profissional e pessoal, impondo aos trabalhadores uma sensação de disponibilidade permanente. Essa ausência de fronteiras claras entre o tempo dedicado ao trabalho e os momentos de descanso tem gerado impactos negativos sobre a saúde mental dos empregados, como estafa, estresse e sobrecarga emocional (Schor, 1991).

Paralelamente, plataformas digitais de transporte e entrega, como aplicativos de mobilidade, passaram a utilizar o discurso da autonomia para justificar a não existência de vínculo formal de emprego. Contudo, embora esses trabalhadores sejam formalmente classificados como autônomos, eles seguem rotinas rigidamente controladas por algoritmos, que definem horários, tarefas e metas. Isso demonstra uma relação de subordinação indireta e dependência econômica, bastante semelhante ao modelo tradicional de emprego, levantando questionamentos jurídicos sobre a real natureza desse tipo de prestação de serviço (Schor, 1991; Attwood-Charles, 2020).

Dessa forma, os critérios legais convencionais usados para identificar um vínculo

empregatício – como subordinação direta, pessoalidade e continuidade – estão sendo desafiados pelos novos modelos digitais de trabalho. As plataformas substituíram o chefe humano por sistemas automatizados, que exercem controle sobre o trabalhador sem contato direto. Apesar da promessa de flexibilidade, na prática há uma autonomia limitada e condicionada, o que evidencia a necessidade urgente de uma atualização normativa e interpretativa no Direito do Trabalho, para proteger os trabalhadores frente às novas dinâmicas impostas pela tecnologia (De Stefano, 2016; Lippi, 2020).

A discussão sobre o reconhecimento do vínculo empregatício nas plataformas digitais exige uma reinterpretação dos fundamentos do Direito do Trabalho, especialmente do conceito de subordinação. O tradicional vínculo entre empregado e empregador, antes baseado em relações diretas e hierárquicas, agora dá lugar a formas de controle exercidas por sistemas automatizados que determinam tarefas, ritmos e metas. Esse novo cenário desafia a estrutura legal vigente, exigindo uma atualização normativa para garantir que os trabalhadores continuem protegidos, independentemente do tipo de contrato ou da ausência de um chefe humano (De Stefano, 2016).

Um ponto crítico nessa nova configuração é a dependência econômica dos trabalhadores em relação às plataformas. Muitos profissionais só conseguem manter sua fonte de renda se seguirem rigorosamente as regras impostas pelas empresas digitais, como disponibilidade constante e avaliação de desempenho. Isso cria uma situação de vulnerabilidade e instabilidade, revelando a necessidade de um arcabouço legal que reconheça esses vínculos, mesmo quando formalmente não há um contrato empregatício. A falta de proteção jurídica adequada aumenta a precarização dessas relações de trabalho (Schor, 1999; Attwood-Charles, 2020).

Além disso, o controle exercido por algoritmos introduz o conceito de “subordinação algorítmica”, no qual o trabalhador é monitorado e cobrado de forma contínua sem contato humano direto. Essa forma de subordinação, embora digital, reproduz os mesmos efeitos do comando tradicional: direcionamento, metas rígidas e pressão por desempenho. Assim, mesmo sem a formalidade de um contrato, os elementos de uma relação de emprego estão presentes. Por isso, cresce a necessidade de repensar os critérios legais para não permitir que a tecnologia se torne um instrumento de ocultação de obrigações trabalhistas (Zuboff, 2019).

Mesmo sem contratos formais, muitos trabalhadores dessas plataformas são submetidos a níveis elevados de controle e cobrança, com regras rígidas que lembram os vínculos empregatícios clássicos. Essa situação intensifica os debates jurídicos sobre a

necessidade de reconhecer essas relações como vínculos formais, já que, na prática, as obrigações e a subordinação continuam existindo, ainda que de forma automatizada (Scholz, 2017).

No Brasil, o Judiciário tem assumido papel central na tentativa de dar respostas a esse impasse. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os Tribunais Regionais do Trabalho vêm analisando os casos com base nos critérios clássicos da relação de emprego, adaptando-os às novas realidades trazidas pelas plataformas. Embora ainda não exista uma legislação específica que trate diretamente dessas situações, as decisões judiciais têm buscado construir uma interpretação que considere o controle algorítmico e a dependência econômica como elementos relevantes para o reconhecimento do vínculo empregatício (Lippi, 2020).

Por fim, a ascensão da chamada "economia do compartilhamento", promovida por empresas como Uber, 99pop, trouxe profundas mudanças na lógica de prestação de serviços. Sob a aparência de autonomia e flexibilidade, esses novos modelos escondem relações assimétricas nas quais os trabalhadores, embora formalmente autônomos, dependem das plataformas para acessar clientes e gerar renda. Esse novo cenário exige uma urgente reformulação das normas trabalhistas, para que o progresso tecnológico não resulte na perda de direitos básicos nem na precarização das condições de trabalho (Botsman, 2010; Scholz, 2016; Graham, 2018).

O modelo de trabalho emergente, centrado nas plataformas digitais, surge como reflexo das transformações estruturais das economias atuais, marcadas pela retração dos empregos formais e pelo aumento da informalidade. Embora promovido sob o discurso de modernização e liberdade, esse modelo impõe riscos sérios à proteção legal dos trabalhadores. Ao serem enquadrados como autônomos, os profissionais perdem o acesso a garantias fundamentais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como férias, 13º salário e previdência. Isso representa, segundo muitos estudiosos, uma possível regressão nas conquistas históricas dos direitos trabalhistas (De Stefano, 2016; Scholz, 2016).

Nas plataformas, a lógica de gestão se afasta da figura tradicional do empregador e é substituída por mecanismos automatizados que controlam desde a alocação de tarefas até a remuneração. O controle algorítmico, embora impessoal, é rígido e frequentemente unilateral, o que limita a autonomia prometida pelos aplicativos. Os trabalhadores ficam vulneráveis às oscilações de demanda e às atualizações arbitrárias das regras operacionais, sem qualquer participação no processo decisório. A flexibilidade, vendida como vantagem, acaba por se traduzir em insegurança e imprevisibilidade quanto à renda e às condições de trabalho (Rosenblat, 2018).

Apesar de beneficiarem os consumidores com serviços rápidos e acessíveis, as plataformas criam um desequilíbrio quando analisadas sob a ótica dos trabalhadores. A ausência de contratos formais e de amparo legal compromete a dignidade e a estabilidade desses profissionais. A liberdade de escolher turnos e atuar em diversas plataformas pode parecer vantajosa, mas na prática revela um cenário de dependência e precariedade. Assim, esse modelo exige uma revisão crítica, tanto legal quanto ética, para garantir que o avanço tecnológico não sirva de justificativa para o enfraquecimento das normas de proteção ao trabalho (De Stefano, 2016; Friedman, 2017).

Como as plataformas digitais, embora promovidas como ferramentas de eficiência e redução de custos operacionais, acabam encobrindo sérias fragilidades nas relações de trabalho. A promessa de autonomia e liberdade para os trabalhadores muitas vezes se revela ilusória, já que esses profissionais atuam sem garantias mínimas e estão sujeitos à lógica do mercado, sem qualquer proteção social formal. O modelo é fortemente baseado em controle algorítmico — os sistemas digitais assumem funções tradicionalmente desempenhadas por empregadores humanos, como definição de preços e tarefas, o que gera um tipo de subordinação invisível, mas bastante rígida (Scholz, 2016).

Além disso, essas plataformas concentram poder, pois controlam a dinâmica do trabalho sem assumir responsabilidades trabalhistas. Essa relação é mascarada por um discurso de neutralidade e inovação, mas na prática, os trabalhadores permanecem subordinados, sem acesso a direitos como previdência, licença ou férias. Com a expansão global dessas plataformas, esse problema se agrava ainda mais, pois a concorrência se torna internacional e favorece a desvalorização da mão de obra, especialmente em países onde a legislação trabalhista não consegue acompanhar a velocidade das transformações digitais (De Stefano, 2016; Rosenblat, 2018).

No caso do Brasil, o avanço dessas tecnologias ocorre em um contexto já marcado por alta informalidade e fragilidade legal. A falta de regulamentação específica amplia a insegurança jurídica e social dos trabalhadores. Embora a flexibilidade pareça um benefício, ela frequentemente esconde a ausência de estabilidade financeira e de garantias básicas. Assim, o debate sobre as plataformas digitais envolve mais do que aspectos econômicos — é também uma questão de justiça social e de atualização das leis para proteger os trabalhadores diante das novas formas de exploração invisível promovidas pelos sistemas algorítmicos (Sassen, 1998; Graham *et al.*, 2016; Friedman, 2017).

### **3 A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E O ENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMA DIGITAL**

O advento das plataformas digitais de trabalho trouxe novos desafios para a interpretação dos institutos clássicos do Direito do Trabalho. A consolidação de modelos laborais mediados por aplicativos e sistemas automatizados de gestão alterou profundamente a forma como a atividade laboral é organizada, fiscalizada e remunerada, rompendo com referências tradicionais construídas historicamente a partir do emprego industrial e dos serviços presenciais. Nesse cenário, a compreensão jurídica das relações estabelecidas entre trabalhadores e plataformas torna-se cada vez mais complexa, exigindo uma releitura cuidadosa dos elementos que tradicionalmente caracterizam o vínculo empregatício.

Entre esses desafios, destaca-se a necessidade de compreender como o controle exercido por algoritmos pode configurar uma forma contemporânea de subordinação jurídica. Se antes o controle se manifestava de maneira direta, por meio de ordens pessoais e supervisão física, agora ele se apresenta de forma descentralizada, automatizada e muitas vezes invisível ao trabalhador. Essa realidade levanta questionamentos importantes sobre a capacidade dos critérios tradicionais de capturar fenômenos laborais que não se encaixam plenamente na lógica clássica da CLT. A subordinação algorítmica, portanto, emerge como conceito central para analisar as relações de trabalho mediadas por tecnologia, pois evidencia que o poder diretivo pode ser exercido mesmo sem presença humana ou supervisão direta.

A utilização de algoritmos pelas plataformas redefine a noção de controle, uma vez que decisões fundamentais sobre a atividade laboral — como acesso a tarefas, definição de remuneração variável, avaliação de desempenho e desligamento — são determinadas por sistemas automatizados que operam de forma opaca. O trabalhador, embora formalmente classificado como autônomo, encontra-se submetido a mecanismos de gestão digital que influenciam diretamente sua conduta e comportamento profissional. Assim, a alegada autonomia frequentemente se revela limitada, condicionada ou até mesmo ilusória, diante da necessidade de cumprimento de parâmetros definidos unilateralmente pela plataforma.

Ao mesmo tempo, a subordinação algorítmica questiona os limites tradicionais entre autonomia e dependência laboral. A aparente liberdade de escolha de horários e locais de trabalho, frequentemente utilizada como argumento para afastar o vínculo empregatício, pode coexistir com elevado grau de controle comportamental e econômico. A dependência econômica da plataforma, combinada com sistemas de avaliação e ranqueamento, cria um ambiente em que o trabalhador ajusta suas decisões às exigências do algoritmo, buscando

garantir acesso contínuo a oportunidades de trabalho. Dessa forma, a relação assume características que se aproximam da subordinação clássica, ainda que revestidas de uma lógica tecnológica e flexível.

Esse contexto amplia a discussão sobre a adequação dos critérios jurídicos aplicáveis à caracterização do vínculo empregatício. Os elementos tradicionais utilizados para identificar o emprego formal, como pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, foram concebidos com base em modelos laborais distintos dos atuais, marcados pela presença física do empregador e pela hierarquia direta. A aplicação desses parâmetros às relações mediadas por plataformas digitais exige interpretação sistemática e contextualizada, considerando as particularidades do controle exercido por sistemas automatizados.

Diante dessa complexidade, torna-se fundamental analisar como o Direito do Trabalho responderá a essas novas dinâmicas. A questão central passa a ser se os mecanismos digitais de gestão podem ser compreendidos como exercício do poder diretivo, mesmo quando não há ordens explícitas emitidas por pessoas. Para isso, é necessário observar que o algoritmo estabelece diretrizes comportamentais, define padrões de qualidade, controla o tempo de execução e aplica sanções, ainda que de forma indireta. Essas características aproximam-se do modelo tradicional de subordinação, revelando que a tecnologia não elimina o controle, mas o transforma.

Além disso, a discussão sobre o enquadramento jurídico dos trabalhadores de plataforma envolve também a reflexão sobre os próprios objetivos do Direito do Trabalho. Historicamente, sua função principal foi oferecer proteção ao trabalhador que se encontrava em posição de vulnerabilidade diante do empregador. Na economia digital, essa vulnerabilidade pode se manifestar de novas maneiras, especialmente quando o trabalhador depende economicamente da plataforma e não possui meios de influenciar as regras que regem sua atividade. Assim, o desafio jurídico atual consiste em avaliar se o enquadramento normativo tradicional é capaz de garantir proteção adequada ou se há necessidade de reinterpretar conceitos existentes para atender às transformações sociais e tecnológicas.

Nesse sentido, a análise das relações de trabalho em plataformas digitais ultrapassa a identificação de elementos formais e envolve a compreensão da essência da relação estabelecida. A centralidade da prestação pessoal de serviços, a ausência de negociação real sobre condições de trabalho e a presença de mecanismos digitais de controle apontam para uma dinâmica que se aproxima da lógica empregatícia tradicional, ainda que revestida de linguagem e estrutura contratual que sugerem autonomia. A superação dessa aparente contradição exige interpretação jurídica que vá além da forma contratual para

alcançar a realidade prática da relação laboral.

Este capítulo, portanto, examina de maneira aprofundada os mecanismos de controle digital exercidos pelas plataformas, analisando como tais instrumentos influenciam o comportamento dos trabalhadores e podem configurar subordinação jurídica. Também discute os critérios jurídicos aplicáveis à caracterização do vínculo empregatício nesse contexto, avaliando em que medida a lógica tradicional da CLT pode ou não abarcar tais relações. Por fim, apresenta panorama das discussões existentes sobre a regulamentação do trabalho em plataformas digitais, destacando que diferentes propostas de regulação buscam responder ao desafio de conciliar flexibilidade e proteção laboral em um cenário marcado pela inovação tecnológica.

Ao desenvolver essas reflexões, o capítulo contribui para compreensão mais ampla da forma como o Direito do Trabalho enfrenta os impactos da transformação digital, evidenciando que o fenômeno das plataformas não representa apenas nova modalidade de prestação de serviços, mas um modelo estruturado de organização do trabalho que redefine papéis, responsabilidades e formas de controle. Dessa forma, compreender a subordinação algorítmica e seus efeitos jurídicos torna-se essencial para o debate contemporâneo sobre proteção laboral e para definição do futuro das relações de trabalho no contexto digital.

### **3.1. A subordinação algorítmica como novo paradigma do controle laboral**

A subordinação, elemento central da relação de emprego, tradicionalmente caracteriza-se pelo poder de direção do empregador sobre o empregado, manifestado através de ordens diretas, estabelecimento de horários, definição de tarefas e fiscalização presencial. Como analisa Martins (2025, p. 161): “Da definição de empregado é preciso analisar cinco requisitos concomitantes: (a) pessoa física; (b) não eventualidade na prestação de serviços; (c) dependência; (d) pagamento de salário; (e) prestação pessoal de serviços.”

Contudo, nas plataformas digitais, esse controle assume contornos distintos, operando de forma indireta e automatizada por meio de algoritmos que gerenciam a prestação de serviços.

Conforme observa Kalil (2020), a subordinação algorítmica representa uma evolução do conceito tradicional de subordinação jurídica, adaptando-se às especificidades do trabalho digital. Nesse modelo, o controle não é exercido por pessoas físicas, mas por sistemas automatizados que definem regras, distribuem tarefas, monitoram desempenho e aplicam sanções de forma padronizada e contínua.

As características principais da subordinação algorítmica incluem a implementação de sistemas de pontuação e avaliação que influenciam diretamente na disponibilização de trabalho para os prestadores de serviço. Plataformas como Uber e 99pop utilizam algoritmos de ranqueamento que consideram fatores como taxa de aceitação de corridas ou pedidos, tempo de resposta, avaliações de usuários e disponibilidade em horários específicos. Trabalhadores com pontuações baixas podem enfrentar redução na oferta de trabalho ou até mesmo o desligamento da plataforma (Porto; Filho; Conforti, 2021).

A distribuição automática de tarefas constitui outro elemento característico desse modelo. Os algoritmos determinam qual trabalhador receberá determinada demanda com base em critérios como localização geográfica, histórico de desempenho, disponibilidade e perfil do usuário solicitante. Essa alocação automatizada de trabalho estabelece uma forma de controle que, embora indireta, influencia significativamente a rotina e a renda do trabalhador.

O controle de tempo e localização representa dimensão fundamental da subordinação algorítmica. As plataformas monitoram continuamente a localização dos trabalhadores por meio de GPS, registram tempos de resposta, deslocamento e execução de tarefas. Esses dados alimentam os algoritmos que definem a distribuição futura de trabalho, criando pressões para que os trabalhadores se mantenham disponíveis em locais e horários específicos, mesmo sem uma ordem direta nesse sentido (Machado; Zanoni, 2022).

Mecanismos de bonificação e penalização também caracterizam esse modelo de controle. Sistemas de incentivos financeiros, como multiplicadores de tarifa em horários de alta demanda, e penalidades, como redução na oferta de trabalho por baixa aceitação, funcionam como instrumentos de direcionamento comportamental. Embora apresentados como estímulos de mercado, esses mecanismos exercem função similar ao poder disciplinar tradicional do empregador.

A doutrina tem reconhecido a relevância jurídica desse fenômeno. Abílio, Amorim e Grohmann (2021) destacam que o gerenciamento algorítmico, embora menos perceptível que o controle tradicional, mantém constante presença na relação laboral, influenciando decisões cotidianas dos trabalhadores sobre quando, onde e como trabalhar. Essa forma de controle, segundo os autores, não elimina a subordinação, mas a reformula dentro de parâmetros tecnológicos.

Fonseca (2023) argumenta que a subordinação algorítmica não representa mera adaptação tecnológica do controle tradicional, mas uma nova forma de subordinação estrutural. Segundo o autor, os trabalhadores de plataformas encontram-se inseridos em um sistema produtivo no qual sua autonomia formal contrasta com sua dependência real aos

critérios algorítmicos para acesso ao trabalho e à remuneração.

O debate doutrinário sobre a eficácia jurídica da subordinação algorítmica divide-se entre duas correntes principais. A primeira, defendida por autores como Kalil (2020) e Porto; Filho; Conforti (2021), sustenta que o controle exercido por algoritmos configura subordinação jurídica válida para fins de caracterização do vínculo empregatício, desde que presentes os demais elementos da relação de emprego. Essa corrente argumenta que a ausência de comando humano direto não descaracteriza a subordinação, mas apenas altera sua forma de manifestação.

A segunda corrente, mais restritiva, questiona se o controle algorítmico possui natureza jurídica suficiente para configurar subordinação trabalhista. Defensores dessa posição argumentam que a subordinação pressupõe relação interpessoal de comando e obediência, inexistente nas relações mediadas exclusivamente por sistemas automatizados. Segundo essa interpretação, as regras algorítmicas constituiriam condições contratuais de prestação de serviços, não subordinação jurídica propriamente dita.

A jurisprudência brasileira tem demonstrado receptividade crescente ao conceito de subordinação algorítmica. Decisões recentes dos Tribunais Regionais do Trabalho têm reconhecido que o controle exercido por algoritmos pode configurar subordinação suficiente para caracterizar o vínculo empregatício, especialmente quando combinado com outros elementos como dependência econômica e integração na atividade empresarial.

### **3.2. Vínculo de emprego ou trabalho autônomo?**

A aplicação dos critérios clássicos de caracterização do vínculo empregatício ao trabalho em plataformas digitais exige reinterpretação adaptada às especificidades desse modelo laboral. Os cinco elementos tradicionais: subordinação, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e não eventualidade assumem contornos distintos quando analisados no contexto das relações mediadas por algoritmos.

A subordinação, conforme visto na seção anterior, manifesta-se através do controle algorítmico que, embora indireto, estabelece parâmetros rígidos para a prestação de serviços. A ausência de ordens diretas não elimina a subordinação quando o trabalhador deve se adequar a regras unilateralmente estabelecidas pela plataforma para manter acesso ao trabalho. Como explica Delgado (2024), a subordinação estrutural, caracterizada pela inserção do trabalhador na dinâmica organizacional da empresa, pode existir mesmo sem ordens explícitas de superiores hierárquicos.

No caso da Uber, esse controle assume formas sutis, porém efetivas: avaliações constantes dos usuários, definição unilateral de tarifas, bloqueios de contas com desempenho insatisfatório e bonificações para motoristas mais ativos. Esses mecanismos substituem a figura do chefe tradicional, impondo ao trabalhador uma lógica de autogestão forçada, em que a autonomia é mais aparente do que real (Coutinho, 2021).

A pessoalidade, por sua vez, apresenta singularidades nas plataformas digitais. O cadastro do motorista é pessoal e intransferível, ligado à sua reputação e avaliação. Embora existam situações em que contas sejam compartilhadas, a regra predominante é a de que a prestação do serviço depende da atuação direta do trabalhador cadastrado.

Na Uber, a pessoalidade é reforçada pela centralidade da reputação individual. O desempenho de cada motorista é avaliado por passageiros e impacta diretamente sua permanência no sistema. Isso significa que, mesmo diante de eventuais substituições informais, a lógica da plataforma estrutura-se sobre a figura do trabalhador individual, o que mantém presente esse elemento essencial do vínculo empregatício (Martins, 2025; Pereira, 2023).

A habitualidade constitui outro critério de destaque. Mesmo diante da flexibilidade de horários, observa-se que muitos motoristas mantêm uma rotina diária de conexão ao aplicativo, transformando a atividade em fonte regular de renda. Assim, ainda que exista liberdade formal de escolha, a prática revela constância e previsibilidade.

Esse ponto é aprofundado quando se observa que a Uber cria incentivos diretos para reforçar a habitualidade: bônus por atingir metas semanais, prêmios por corridas consecutivas e níveis de desempenho que só podem ser alcançados mediante dedicação contínua. A liberdade de escolha de horários, portanto, convive com uma indução econômica que torna o trabalho recorrente e sistemático, descaracterizando eventualidade (Coutinho, 2021)

A onerosidade configura-se de maneira clara, uma vez que o serviço prestado gera remuneração, ainda que sujeita a variações de demanda e às taxas de intermediação impostas pela plataforma. O trabalhador não negocia livremente os valores, já que a Uber fixa as tarifas e define os percentuais de repasse, caracterizando uma relação de dependência econômica.

Segundo Barros (2024), essa fixação unilateral dos preços distancia a lógica da relação comercial autônoma, reforçando a existência de um vínculo em que o trabalhador não possui real poder de barganha. A dependência econômica, amplamente reconhecida pela doutrina, demonstra que a remuneração é condição de sobrevivência e não fruto de uma negociação livre.

A não eventualidade também se mostra presente. Embora a Uber permita que o motorista se conecte quando quiser, a maioria utiliza a plataforma de forma constante, muitas vezes como principal fonte de renda. A eventualidade, que pressupõe atividade esporádica e incerta, não corresponde à realidade empírica da maioria desses trabalhadores.

Além disso, como aponta Pereira (2023), a própria lógica algorítmica do sistema pune motoristas com baixa frequência de conexão, reduzindo suas chances de acesso a corridas mais rentáveis. Esse mecanismo reforça a previsibilidade da prestação, eliminando a possibilidade de se classificar a atividade como eventual.

Novos parâmetros também emergem nesse contexto. A dependência econômica ganha destaque, já que muitos motoristas dependem da Uber como fonte principal de renda, situação que os torna vulneráveis a alterações unilaterais de política tarifária. A integração na atividade empresarial é igualmente evidente: sem motoristas, a plataforma não oferece serviço, o que demonstra sua participação direta na atividade-fim (Porto; Filho; Conforti, 2021).

A assunção de riscos da atividade, tradicionalmente atribuída ao empregador, é em grande parte transferida aos motoristas, que arcam com custos de manutenção, combustível, impostos e seguros. Contudo, essa transferência pode ser considerada abusiva quando somada a mecanismos de subordinação e dependência, pois coloca sobre o trabalhador o peso de riscos que, pela lógica protetiva do Direito do Trabalho, deveriam recair sobre o empregador.

O controle indireto da jornada também merece destaque. Embora a Uber não determine formalmente o horário de início e fim da jornada, exerce influência significativa por meio de bonificações, penalizações e algoritmos que priorizam motoristas mais ativos. Essa forma de subordinação algorítmica substitui o comando direto do chefe pela regulação invisível do sistema, reafirmando que a autonomia é relativa (Fincato; Wunsch, 2020).

Em contraste, a vertente defensora da autonomia sustenta que não há subordinação jurídica clássica, pois os trabalhadores possuem autonomia formal para definir seus horários, recusar tarefas a qualquer momento e não estão vinculados a uma jornada mínima. Contudo, críticos dessa visão apontam que essa autonomia é, na prática, limitada e condicionada, caracterizando uma dependência estrutural em relação à plataforma, que centraliza o poder de controle sobre a dinâmica do trabalho.

Essa constatação do desafio imposto pela tecnologia evidencia a necessidade de reinterpretar os conceitos trabalhistas tradicionais, a fim de que o Direito do Trabalho possa garantir direitos básicos diante das novas configurações laborais, sob pena de

desproteção e precarização das relações laborais.

### 3.3. Experiências internacionais de regulamentação

O tratamento jurídico do trabalho em plataformas digitais tem variado significativamente entre os diferentes países, refletindo distintas abordagens regulatórias e tradições jurídicas. A emergência das plataformas digitais introduziu o conceito de “capitalismo de plataforma” (Srnicek, 2016 *apud* Soeiro; Seto; Gómez, 2025) e gerou um “cabo de guerra transnacional” sobre o status legal desses trabalhadores. Este fenômeno redefiniu as relações de trabalho e desafiou a capacidade de regulamentação em escala global.

A necessidade de criar um arcabouço legal para o trabalho plataformizado tornou-se premente, especialmente após a crise sanitária da Covid-19, que acelerou a transformação digital e a expansão desses modelos de negócios, tanto na Europa quanto no Brasil (Gauriau, 2021). Diante desse quadro, muitas jurisdições têm avançado em múltiplas escalas (autoridades locais, jurisprudência, novas leis específicas ou negociação coletiva) para lidar com a classificação do status de emprego e as condições de trabalho (Srnicek, 2016 *apud* Soeiro; Seto; Gómez, 2025).

Exemplos internacionais demonstram a diversidade de respostas. Na Espanha, a regulação específica se consolidou com a Lei Rider, em vigor desde 12 de agosto de 2021, que reconheceu a condição de empregado para entregadores em plataformas digitais. Essa legislação pioneira foi o resultado de um acordo tripartite e estabeleceu a presunção legal de vínculo empregatício sob certas circunstâncias. No âmbito supranacional, o Conselho da União Europeia adotou formalmente uma Diretiva em outubro de 2024, visando garantir que os mais de 28 milhões de trabalhadores do setor recebam o status legal de emprego correspondente às suas reais condições de trabalho (Centro de Excelência Jean Monnet, 2024).

A comparação dessas experiências, a exemplo da análise entre Brasil, Portugal e Espanha, é imperativa para compreender como os diferentes contextos nacionais moldam o fenômeno global do capitalismo de plataforma (Srnicek, 2016 *apud* Soeiro; Seto; Gómez, 2025). Assim, as lições extraídas das estratégias regulatórias internacionais são cruciais para robustecer o debate sobre alternativas normativas aplicáveis ao contexto brasileiro.

A Espanha destacou-se como pioneira na Europa ao promover uma regulamentação específica do trabalho em plataformas digitais, especialmente no setor de entregas. A aprovação da Lei 12/2021, conhecida como “Lei Rider” (*Riders’ law*), publicada em 12 de maio de 2021 e em vigor desde 12 de agosto de 2021, foi um marco com o objetivo

de assegurar a "inclusão social e trabalho digno para as modalidades de trabalho derivadas do uso de tecnologias".

Esta legislação resultou de um histórico acordo tripartite coletivo alcançado em março de 2021, que envolveu o governo espanhol, os principais sindicatos (CCOO e UGT) e as organizações patronais (CEOE e CEPYME). O cerne da “Lei Rider” foi o reconhecimento da condição de empregado dos entregadores de mercadorias (*food delivery riders*) por plataformas digitais sob circunstâncias específicas, incorporando duas provisões principais ao Estatuto dos Trabalhadores.

A primeira provisão estabeleceu uma presunção legal de vínculo empregatício (*presumption of employment status*), aplicada quando o empregador exercer sua faculdade de organização, direção e controle, seja direta, indireta ou implicitamente, através da gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho, por meio de uma plataforma digital. Este mecanismo legal, que respondeu à decisão da Suprema Corte Espanhola no caso *Glovo* (STS 805/2020), concluiu que a relação entre a plataforma e o entregador era de natureza laboral.

A segunda e crucial provisão exigiu a transparência algorítmica. Esta medida torna obrigatório que as plataformas informem os representantes dos trabalhadores sobre os "parâmetros, regras e instruções" que determinam o trabalho do algoritmo e o modo como a inteligência artificial afeta as condições de trabalho, decisões de contratação e demissões. É importante ressaltar que esta obrigação se aplica a todas as empresas que utilizam gestão algorítmica e não se limita apenas ao setor de entregas. A aprovação da lei foi impulsionada também pelas ações coletivas de grupos organizados de trabalhadores insatisfeitos, como os *Riders por Derechos*, que conseguiram estabelecer sólidas alianças com os sindicatos tradicionais.

A Lei Rider (Lei 12/2021) é vista como uma das respostas regulatórias mais significativas na Europa para lidar com a classificação do status de emprego na economia de plataforma. Ela estabeleceu uma presunção *iuris tantum* de existência de relação laboral para os trabalhadores que prestam serviços de entrega de mercadorias, o que significa que esta presunção pode ser elidida mediante prova em contrário por parte da empresa. Ao introduzir essa presunção, a lei teve o efeito prático de inverter o ônus da prova em favor do trabalhador (Lemos, 2021).

Essa medida foi adicionada ao Estatuto dos Trabalhadores espanhol, diretamente em resposta à decisão da Suprema Corte Espanhola no caso *Glovo* (STS 805/2020), que concluiu que a relação entre a plataforma e o entregador era de natureza laboral. Conforme disposto na lei (decreto n. 9/2021), a presunção de vínculo empregatício é aplicada "para as

atividades de distribuição de qualquer tipo de produto ou mercadoria, quando o empregador exercer a sua faculdade de organização, direção e controle, direta, indireta ou implicitamente, através da gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho, por meio de uma plataforma digital".

Para dar efetividade a essa presunção, a Lei Rider introduziu uma segunda provisão crucial (Artigo 64.4 do Estatuto dos Trabalhadores) que exige a transparência algorítmica. Esta provisão estabelece que os representantes dos trabalhadores devem ser informados sobre os "parâmetros, regras e instruções" que determinam o funcionamento do algoritmo e como a inteligência artificial afeta as condições de trabalho, contratações e demissões. O mecanismo garante que os trabalhadores tenham o direito de contestar as decisões automatizadas e auxilia na fiscalização e no debate legal sobre a prova do controle exercido pela plataforma.

Conforme explica Giovanaz (2021), o principal dispositivo da Lei Rider (Lei 12/2021) é o reconhecimento explícito da subordinação algorítmica como elemento caracterizador da relação laboral. Essa abordagem é central para a regulação do trabalho em plataformas, pois o surgimento dessas formas de trabalho é marcado pelo uso de algoritmos, automatização e gamificação para gerenciar as relações de trabalho.

A norma espanhola estabelece que a gestão algorítmica constitui um forte indício de laboralidade (*presumption of employment status*), especialmente quando o algoritmo determina ou condiciona a prestação de serviços, as condições de trabalho, a remuneração, os horários, a formação, a segurança e saúde, ou a organização do trabalho. Ao aplicar a presunção legal de vínculo empregatício, o legislador espanhol reconheceu que o controle exercido pelas plataformas se dá de forma "direta, indireta, ou implicitamente, através da gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho".

Em linha com esse entendimento, demonstra Giovanaz (2021), que juristas destacam que a subordinação algorítmica ocorre quando o trabalhador, ao aceitar um pedido, é imediatamente "dirigido e controlado pelo algoritmo". Esse conceito reflete que o trabalhador segue as diretrizes do contratante na realização de seu trabalho, sendo a gestão algorítmica o novo meio telemático e informatizado de comando e supervisão, equiparando-se aos meios pessoais e diretos de controle. Essa tendência de reconhecimento da subordinação algorítmica é compartilhada por outras jurisdições avançadas, como a Alemanha, onde as cortes trabalhistas consideram o motorista de aplicativo empregado por ser dirigido e controlado pelo algoritmo.

Além disso, para lidar com a natureza opaca do controle digital, a Lei Rider

introduziu o requisito da transparência algorítmica, obrigando as plataformas a divulgarem informações sobre como os algoritmos e a inteligência artificial impactam nas condições de trabalho, decisões de contratação e demissões, e na elaboração de perfis de trabalhadores. Essa transparência é essencial para que os trabalhadores tenham o direito de contestar as decisões automatizadas e para que os representantes sindicais possam ter acesso aos "parâmetros, regras e instruções" que governam o algoritmo.

A lei também impõe obrigações de transparência algorítmica às empresas, exigindo informação aos representantes dos trabalhadores sobre parâmetros, regras e instruções que definem ou orientam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam as condições de trabalho, acesso ao emprego e manutenção do mesmo.

Lemos (2021) analisa que a Lei Rider representou mudança paradigmática ao reconhecer expressamente a subordinação algorítmica como critério válido para caracterização da relação laboral. A autora destaca que a presunção legal facilitou o reconhecimento de direitos trabalhistas, reduzindo a litigiosidade e proporcionando maior segurança jurídica tanto a trabalhadores quanto a empresas.

Os resultados práticos da implementação incluem o reconhecimento formal de milhares de entregadores como empregados, com acesso a direitos como seguridade social, férias remuneradas e proteção contra demissão arbitrária. Contudo, a lei também gerou adaptações no modelo de negócio das plataformas, com algumas empresas optando por modelos híbridos ou alterações nos algoritmos para evitar a caracterização da presunção legal.

O Reino Unido adotou uma abordagem regulatória distinta da espanhola, centrando-se na jurisprudência para classificar o status laboral dos trabalhadores de plataformas. A decisão paradigmática da Suprema Corte no caso *Uber BV v. Aslam* (2021), proferida em fevereiro de 2021, foi o ápice de uma batalha judicial que se iniciou anos antes. Este julgamento estabeleceu que os motoristas da Uber deveriam ser classificados como *workers* (trabalhadores dependentes), em vez de *independent contractors* (contratados independentes) como aponta Filho e Sales (2024), criando uma categoria intermediária ou de parassubordinação no direito britânico. Essa figura jurídica se situa entre o empregado (*employee*) e o autônomo puro (*self-employed*), contrastando com a dicotomia binária tradicionalmente observada em sistemas jurídicos como os dos EUA e do Brasil.

A Suprema Corte reafirmou que os motoristas não eram genuinamente autônomos, mas encontravam-se em uma situação de subordinação que justificava proteção legal específica. O tribunal identificou elementos cruciais que demonstravam o controle exercido pela plataforma, descaracterizando a autonomia: a definição unilateral de preços,

destinos e trajetos pela empresa; a proibição de relacionamento profissional entre motorista e passageiro fora do aplicativo; o monitoramento de desempenho e a aplicação de sanções disciplinares por recusas ou cancelamentos de viagens; a exigência de o motorista aceitar solicitações de corridas quando conectado ao aplicativo; e o controle das principais informações sobre os passageiros.

A classificação como *worker* garantiu aos motoristas direitos fundamentais, incluindo o salário mínimo nacional e férias, além de outros benefícios previstos pela legislação britânica, como o *Employment Rights Act* (1996) e o *National Minimum Wage Act* (1998). Adicionalmente, a corte determinou que o período trabalhado deveria ser contabilizado desde o momento em que o motorista liga o aplicativo e realiza a primeira corrida. Isso implicou que o tempo de espera pelo passageiro subsequente também deveria ser remunerado. Como resultado, 70 mil motoristas da Uber no Reino Unido passaram a ter direito a benefícios como o pagamento de férias, equivalente a 12,07% dos rendimentos, e registro automático em um sistema de aposentadoria ligado à empresa.

A Suprema Corte destacou que a análise deve focar na realidade da relação, não na denominação formal adotada pelas partes. O tribunal observou que, embora os motoristas pudessem escolher quando trabalhar, estavam sujeitos a controle significativo da Uber sobre aspectos fundamentais da prestação de serviços, incompatível com genuína independência comercial.

Os direitos reconhecidos incluem remuneração mínima calculada desde o momento em que o motorista aceita uma corrida até sua conclusão, direito a férias remuneradas proporcionais ao tempo trabalhado, e limitações de jornada conforme regulamentação sobre tempo de trabalho. A decisão não conferiu direitos plenos de empregados, como proteção contra demissão ou benefícios previdenciários integrais.

O impacto da decisão estendeu-se além da Uber, influenciando a regulamentação de outras plataformas digitais no Reino Unido. O precedente estabeleceu critérios para análise de relações de trabalho em plataformas, priorizando a realidade fática sobre arranjos contratuais formais.

A exemplo de outras experiências relevantes, se pode citar a França, que desenvolveu regulamentação específica através de reformas no Código do Trabalho que reconheceram a categoria intermediária de trabalhadores de plataformas. A legislação francesa criou presunção de independência para trabalhadores de plataformas que podem determinar seus preços e construir clientela própria, mas estabeleceu direitos mínimos como representação coletiva e proteção social para todos os trabalhadores de plataformas.

As experiências internacionais evidenciam a diversidade de estratégias regulatórias e reforçam a importância de se privilegiar a análise da realidade fática em detrimento das formas jurídicas, reconhecendo que o controle algorítmico pode configurar subordinação. Revelam, ainda, a necessidade de conciliar a proteção social dos trabalhadores com a preservação de modelos flexíveis de trabalho. No contexto brasileiro, tais experiências sugerem que eventuais soluções normativas devem levar em conta as especificidades do mercado de trabalho nacional, caracterizado por elevados índices de informalidade e limitada proteção social.

Assim, a observação comparada indica que o elemento central não é a adoção de um modelo específico, mas a capacidade de cada ordenamento de responder às particularidades da plataformização sem comprometer a proteção mínima assegurada ao trabalhador. Nesse sentido, a incorporação de mecanismos que permitam identificar a subordinação decorrente da gestão algorítmica, mesmo quando mascarada por aparente autonomia contratual, mostra-se essencial para evitar a precarização.

Desse modo, a análise das experiências estrangeiras contribui para reforçar que o debate brasileiro não deve se limitar à classificação formal, mas considerar como a estrutura tecnológica organiza e condiciona a atividade laboral, influenciando diretamente a dependência econômica e a vulnerabilidade do trabalhador, abrindo espaço para reflexões sobre como esses elementos podem ser integrados ao ordenamento nacional e discutidos em futuras propostas legislativas e jurisprudenciais, ainda em construção e sujeitas a desenvolvimento contínuo.

#### **4 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TST SOBRE O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS (2022-2024)**

O avanço das plataformas digitais e a crescente inserção de trabalhadores em relações mediadas por algoritmos têm gerado intenso debate jurídico no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro. Após a consolidação de experiências internacionais diversas que revelam diferentes formas de reconhecimento, regulação e proteção do trabalho em plataformas, torna-se essencial examinar como o ordenamento jurídico nacional, especialmente por meio da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), vem respondendo a essa nova realidade.

Nesse contexto, observa-se que a atuação jurisprudencial passou a assumir papel central diante da ausência de regulamentação legislativa específica, fazendo com que o Judiciário seja frequentemente responsável por preencher lacunas normativas e estabelecer parâmetros interpretativos provisórios para situações cada vez mais recorrentes na prática laboral contemporânea. Tal movimento demonstra não apenas a relevância do tema, mas também a necessidade de constante atualização hermenêutica para lidar com modelos contratuais atípicos e dinâmicos.

Entre 2022 e 2024, o TST tem sido instado a se manifestar sobre a natureza jurídica das relações entre trabalhadores e plataformas digitais, em especial nos casos envolvendo aplicativos de transporte e de entrega. As decisões proferidas nesse período oferecem um panorama relevante sobre a interpretação atual do conceito de vínculo empregatício à luz dos critérios tradicionais de subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, bem como sobre a possibilidade de reconhecimento de novas formas de dependência, como a subordinação algorítmica.

Percebe-se que, embora tais critérios permaneçam como referência central, sua aplicação tem exigido releitura à luz da tecnologia, especialmente quanto à identificação de mecanismos de controle indireto exercidos pelas plataformas, como ranqueamento, bloqueios, metas e direcionamento de chamadas. Assim, o debate jurisprudencial passa a envolver não apenas a verificação formal dos elementos do vínculo, mas também a análise material do modo como esses instrumentos tecnológicos influenciam a autonomia do trabalhador.

Diante disso, o presente capítulo tem por objetivo mapear a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho no período de 2022 a 2024, identificando decisões favoráveis e contrárias ao reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais, bem como analisar os principais fundamentos jurídicos utilizados em cada corrente

decisória.

Tal mapeamento permite compreender não apenas o resultado dos julgamentos, mas também os argumentos estruturantes que sustentam as diferentes interpretações, evidenciando como cada Turma do Tribunal tem lidado com a tensão existente entre a preservação dos conceitos tradicionais do Direito do Trabalho e a adaptação às novas formas de organização produtiva. Ao sistematizar essas decisões, torna-se possível visualizar com maior clareza os elementos que têm sido determinantes para o convencimento dos ministros, como o grau de autonomia na prestação de serviços, a liberdade de horários e a possibilidade de substituição.

Além disso, busca-se avaliar se há uma tendência interpretativa predominante no âmbito do TST ou se persistem divergências significativas entre suas Turmas, especialmente no tocante à caracterização da subordinação e à aplicação dos princípios da primazia da realidade e da proteção.

Embora alguns julgados indiquem maior resistência ao reconhecimento do vínculo empregatício, outros demonstram abertura para considerar que a dependência econômica e tecnológica pode configurar formas contemporâneas de subordinação. Essa heterogeneidade decisória revela que o tema ainda se encontra em construção jurisprudencial, sem consolidação definitiva, o que gera insegurança jurídica tanto para trabalhadores quanto para plataformas. Ademais, a aplicação dos princípios estruturantes do Direito do Trabalho tem sido invocada de forma distinta nos julgamentos, ora como fundamento para limitar o reconhecimento do vínculo, ora como instrumento de ampliação da proteção social.

A análise que segue pretende, portanto, oferecer um panorama crítico sobre o atual estágio de consolidação (ou não) da jurisprudência do TST a respeito do trabalho em plataformas digitais, contribuindo para a compreensão dos caminhos interpretativos que podem orientar futuras soluções legislativas e judiciais no contexto brasileiro.

Ao evidenciar os pontos de convergência e divergência existentes, busca-se demonstrar como o TST vem construindo gradualmente parâmetros decisórios que podem influenciar tanto a atuação de instâncias inferiores quanto o debate político-legislativo, especialmente diante de propostas de regulamentação atualmente em discussão no país. Dessa forma, o estudo da jurisprudência recente torna-se essencial para compreender o cenário jurídico em transformação e os possíveis rumos da proteção trabalhista no contexto das plataformas digitais.

#### 4.1. Metodologia utilizada

O objeto de análise documental é a jurisprudência de segunda instância superior, especificamente os Acórdãos e decisões monocráticas proferidas no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O recorte temporal da pesquisa abrange o período de 2022 a 2024, sendo essencial para compreender o estágio mais recente de consolidação (ou não) da interpretação do TST. Quanto a estratégia de busca e palavras-chave o mapeamento jurisprudencial foi realizado mediante pesquisa avançada no banco de dados oficial do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Essa escolha metodológica justifica-se pelo fato de que o TST representa a instância máxima de uniformização da jurisprudência trabalhista, sendo, portanto, o locus institucional mais adequado para observar tendências interpretativas consolidadas ou em formação no Direito do Trabalho brasileiro, especialmente diante de temas emergentes como o trabalho em plataformas digitais.

Para garantir a abrangência e a especificidade do tema, foram utilizadas as seguintes palavras-chave combinadas logicamente, visando capturar a totalidade de julgados relevantes para o escopo do trabalho: “motoristas de aplicativo”, “relação de trabalho”, “plataformas digitais” e “vínculo empregatício”.

A utilização de operadores booleanos e filtros disponíveis no sistema de pesquisa permitiu refinar os resultados, evitando a inclusão de decisões irrelevantes ou divergentes do objeto central de investigação. Essa etapa foi fundamental para assegurar que o mapeamento contemplasse decisões que efetivamente tratassem do mérito da discussão jurídica proposta, e não apenas mencionassem superficialmente os termos pesquisados.

A combinação desses termos no sistema de pesquisa permitiu a identificação dos processos que discutiam a aplicação dos elementos jurídicos essenciais da relação empregatícia (subordinação, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e não eventualidade) ao contexto da relação em análise.

Desse modo, tornou-se possível observar como o TST vem reinterpretando tais elementos quando confrontados com novas dinâmicas laborais mediadas por tecnologia, especialmente no que diz respeito à flexibilização da prestação de serviços e ao uso de sistemas automatizados de gestão do trabalho. Esse recorte temático possibilitou uma análise mais precisa sobre a forma como os ministros têm enquadrado juridicamente a atividade desempenhada pelos motoristas de aplicativo.

Os critérios de seleção e exclusão se deram a partir do universo de decisões

retornadas pela busca utilizando as palavras-chave e o recorte temporal (2022 a 2024), foi aplicado um processo de filtragem para compor o *corpus* final de análise, os critérios foram: Decisões do TST que explicitamente analisaram a caracterização ou descaracterização do vínculo de emprego entre o trabalhador (motorista de aplicativo) e a plataforma digital (como Uber, 99pop, indriver), julgados que abordaram a subordinação algorítmica ou a subordinação estrutural como novo paradigma de controle laboral, decisões que expressaram os fundamentos jurídicos para o reconhecimento (ou não) do vínculo, evidenciando as divergências interpretativas entre as turmas do TST.

Essa etapa de filtragem foi indispensável para evitar distorções analíticas, uma vez que muitas decisões mencionam plataformas digitais apenas de forma tangencial, sem efetivamente tratar do tema central da pesquisa. Ao delimitar o corpus apenas às decisões com enfrentamento direto da matéria, buscou-se garantir a consistência e a profundidade da análise.

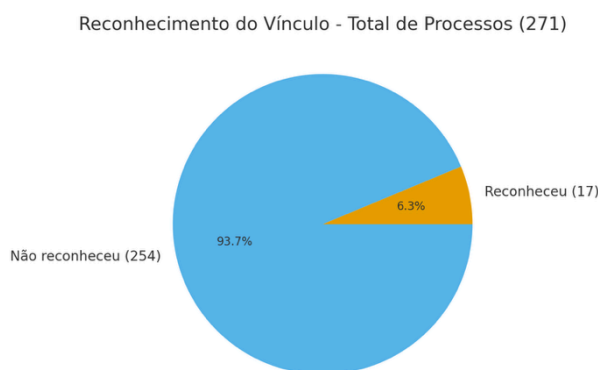
Os critérios de exclusão foram: julgados que, apesar de conterem as palavras-chave, tratavam de questões processuais ou meramente incidentais sem adentrar o mérito da discussão sobre o vínculo empregatício, decisões relativas a outros tipos de trabalho por plataforma que não motoristas, acórdãos proferidos por Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) que não foram objeto de recurso ou que não tiveram seu mérito de direito material analisado pelo TST, pois o foco era a jurisprudência do Tribunal Superior. A exclusão desses materiais permitiu manter a coerência metodológica do estudo, evitando conclusões baseadas em decisões que não refletem posicionamento interpretativo do TST, mas apenas entendimentos regionais ou resoluções processuais sem impacto direto na construção jurisprudencial da matéria.

O mapeamento final foi organizado de forma a contrastar as decisões favoráveis e contrárias ao reconhecimento do vínculo de emprego, permitindo a análise dos principais fundamentos jurídicos adotados em cada corrente decisória. Essa sistematização comparativa possibilitou identificar padrões argumentativos recorrentes, bem como pontos de tensão interpretativa entre as Turmas, contribuindo para compreender se há tendência de uniformização ou manutenção de divergências significativas dentro do Tribunal. Além disso, essa organização facilita visualizar como cada linha decisória fundamenta sua conclusão, oferecendo base sólida para a análise crítica desenvolvida posteriormente no trabalho.

## 4.2. Mapeamento das decisões

O mapeamento das decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) revela uma tendência amplamente majoritária pela não configuração do vínculo de emprego em casos envolvendo plataformas digitais. A amostra analisada engloba um total de 271 processos. Desse universo, a esmagadora maioria, correspondente a 254 processos, ou 93.7% do total, resultou no não reconhecimento do vínculo de emprego. Em contraste, o vínculo empregatício foi reconhecido em apenas 17 processos, representando 6.3% das decisões mapeadas. Conforme se pode observar no gráfico a seguir:

Figura 1- Total de acórdãos em que foi reconhecido o vínculo



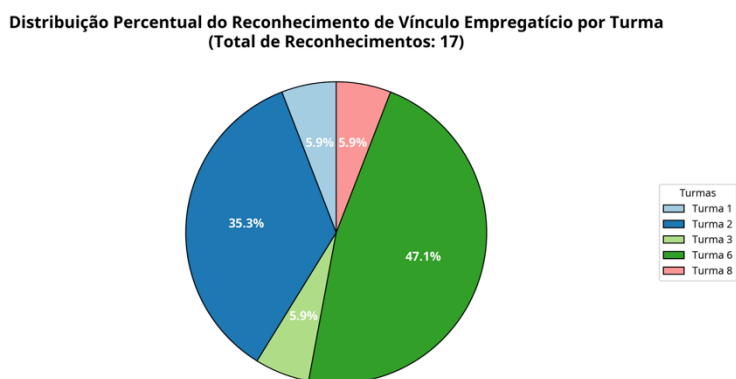
Fonte: Autoria própria (2025), elaborado com auxílio de inteligência artificial

Esses números demonstram de forma clara o predomínio de uma interpretação restritiva no âmbito do TST, que mantém entendimento alinhado com a concepção de autonomia contratual apresentada pelas plataformas digitais, privilegiando a qualificação formal da relação como prestação de serviços autônoma. Tal predominância estatística reforça a percepção de que, no atual estágio jurisprudencial, o reconhecimento do vínculo constitui verdadeira exceção, ocorrendo apenas em situações consideradas atípicas ou com elementos fáticos que destoam significativamente do padrão observado na maioria dos processos.

A distribuição desses resultados por Turma mostra concentrações claras: a 4ª Turma é a que mais analisou casos sobre o tema, com 207 processos, e registrou uma taxa de sucesso de 0.0% no reconhecimento do vínculo nesta amostra, negando consistentemente a relação empregatícia. Por outro lado, os 17 reconhecimentos concentram-se principalmente na 6ª Turma, responsável por 8 casos (47.1% do total de reconhecimentos), e na 2ª Turma, que

reconheceu o vínculo em 6 processos (35.3% do total de reconhecimentos). A 6ª Turma apresentou uma taxa de sucesso de 100.0% em sua pequena amostra de processos, enquanto a 2ª Turma teve 85.7% de sucesso. As demais Turmas (1ª, 3ª e 8ª) também registraram reconhecimentos, mas em número muito menor, com apenas 1 caso cada, representando 5.9% do total de vínculos reconhecidos para cada uma. Conforme se pode observar no gráfico a seguir:

Figura 2- Distribuição percentual do reconhecimento de vínculo por turma



Fonte: Autoria própria (2025), elaborado com auxílio de inteligência artificial

Essa distribuição evidencia que o reconhecimento do vínculo não ocorre de forma homogênea dentro do Tribunal, mas se concentra em Turmas específicas, indicando a existência de abordagens interpretativas distintas entre os colegiados. Enquanto alguns adotam postura mais rígida quanto à aplicação dos requisitos legais tradicionais, outros demonstram maior abertura para considerar elementos derivados da dinâmica tecnológica, como formas indiretas de controle e dependência econômica.

Em síntese, o panorama decisório do TST evidencia uma orientação firme e predominante no sentido de afastar o reconhecimento do vínculo de emprego nas relações mediadas por plataformas digitais, ainda que existam exceções pontuais. A expressiva desproporção entre decisões positivas e negativas, aliada à distribuição desigual desses reconhecimentos entre as Turmas, revela não apenas a existência de entendimentos divergentes, mas também a formação de núcleos jurisprudenciais específicos mais propensos ao acolhimento da tese do vínculo.

Esse cenário permite identificar que determinadas Turmas podem vir a desempenhar papel relevante na possível evolução jurisprudencial do tema, uma vez que seus

julgados tendem a incorporar análises mais profundas sobre elementos contemporâneos de subordinação, como o controle algorítmico e a gestão digital da atividade laboral.

Tal cenário sugere que, embora a jurisprudência majoritária siga consolidada na negativa, o tema permanece dinâmico e sujeito a reavaliações conforme novos casos são submetidos à apreciação das Turmas que demonstram maior sensibilidade às particularidades dessas novas formas de trabalho. Assim, o mapeamento quantitativo não apenas retrata a realidade decisória atual, mas também aponta potenciais vetores de mudança, permitindo antecipar possíveis deslocamentos interpretativos à medida que a atuação das plataformas e suas formas de controle se tornem mais evidentes nos processos levados ao TST.

#### **4.3. Fundamentos jurídicos utilizados nas decisões analisadas**

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o vínculo de emprego entre motoristas ou entregadores e plataformas digitais é majoritariamente contrária ao reconhecimento, fundamentando-se na ausência da subordinação jurídica clássica e na não comprovação dos requisitos simultâneos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. O entendimento predominante considera que o trabalhador possui ampla autonomia, pois pode dispor livremente quando trabalhar, recusar corridas, usar outras plataformas e desligar o aplicativo a qualquer momento, sem vinculação a metas ou faturamento mínimos.

Essa autonomia, combinada com o fato de o motorista arcar com os custos do serviço (como veículo e combustível) e receber uma cota parte superior (entre 75% e 80%), evidencia uma relação de parceria ou trabalho autônomo, muitas vezes reforçada pela inclusão do trabalhador como MEI, sendo o enquadramento mais afim, em alguns casos, o de transportador autônomo (Lei nº 11.442/2007). A visão majoritária rejeita enfaticamente conceitos ampliados como "subordinação estrutural" ou "subordinação algorítmica", defendendo que não compete ao Judiciário ampliar conceitos jurídicos.

Esse posicionamento é claramente ilustrado em julgados como o RR-493-83.2023.5.13.0001, da 4ª Turma (Rel. Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 19/12/2024), a seguir:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL Prefacial não analisada, na forma do artigo 282, § 2º, do CPC. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA

DO TRABALHO - TRABALHO PRESTADO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS - DISCUSSÃO SOBRE A EXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA A competência para processar e julgar o presente feito é da Justiça do Trabalho, tendo em vista que a pretensão deduzida pelo Autor na petição inicial se refere ao reconhecimento de vínculo de emprego com a plataforma digital Reclamada e ao recebimento de verbas trabalhistas resultantes de tal pedido declaratório. Julgados da 4ª Turma e do Eg. STJ. TRABALHO PRESTADO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS - INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA Ante possível violação ao artigo 5º, II, da Constituição da República, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para mandar processar o recurso negado. Agravo de Instrumento conhecido e provido. II – RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - TRABALHO PRESTADO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS – INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, não havendo vínculo de emprego entre os trabalhadores e a respectiva plataforma. Julgados de Turmas desta Eg. Corte Superior. Recurso de Revista conhecido e provido.

(RR-493-83.2023.5.13.0001, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 19/12/2024).

No julgamento supramencionado o TST reafirmou a inexistência de vínculo ao concluir que o trabalho prestado por meio de plataformas digitais "não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT", destacando a autonomia do trabalhador e a ausência de poder diretivo tradicional, além de reconhecer transcendência jurídica sobre a matéria. Nesse precedente, a Corte reforçou que o simples cumprimento de regras de uso e avaliação não configura subordinação jurídica, reafirmando o entendimento consolidado de que tais relações possuem natureza autônoma.

Por outro lado, as decisões minoritárias, baseadas no reenquadramento jurídico dos fatos, reconhecem o vínculo ao configurar a "subordinação pelo algoritmo" ou por meios telemáticos e informatizados, sustentando que o modelo de gestão, muitas vezes por gamificação, exige uma releitura dos requisitos da CLT. Nesses casos, a subordinação se manifesta porque a plataforma estrutura, gerencia e precifica o trabalho, exercendo poder diretivo e disciplinar ao aplicar sanções por avaliações negativas ou descumprimento de diretrizes, o que demonstra a presença dos demais elementos fático-jurídicos como pessoalidade, onerosidade e habitualidade.

Exemplo representativo dessa corrente é o Agravo Interno em Recurso de Revista julgado pela 2ª Turma, no qual o TST reconheceu o vínculo ao entender que o modelo de gestão das plataformas, baseado em algoritmos e gamificação, "exige uma releitura dos

requisitos da relação de emprego", identificando uma nova modalidade de subordinação denominada "subordinação pelo algoritmo". Conforme observa-se na seguinte ementa:

AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO - MOTORISTA DE APLICATIVO - EMPRESA-PLATAFORMA DIGITAL - PRESENÇA DE ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT - REENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS FATOS. No presente caso, o Tribunal Regional entendeu que estava ausente a subordinação jurídica e, em razão disto, não reconheceu a relação de emprego entre as partes. A conclusão adotada levou em consideração, especialmente, as seguintes premissas fáticas, todas consignadas no acórdão recorrido: (i) "As declarações prestadas pelo autor evidenciam que ele detinha inteira autonomia para estabelecer sua jornada de trabalho, desenvolvendo sua atividade no interesse e conveniência própria. Ele podia trabalhar quando bem entendesse, recusar e cancelar viagens, sem que haja notícia de aplicação de qualquer punição por parte da reclamada"; (ii) "ao autor incumbia inteiramente dispor sobre sua meta e produtividade periódicas, constatando-se, ainda, que ele era remunerado pelo usuário e não pela demandada"; e (iii) "Não se verifica, por outro lado, a efetiva fiscalização de sua rotina laboral ou da qualidade de trabalho pelo reclamado, sendo que a avaliação do serviço prestado estava a cargo dos usuários". A decisão monocrática entendeu que "o modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo (gamificação) exige uma releitura dos requisitos da relação de emprego, à luz dos novos arranjos produtivos, que passa ao largo da conceituação clássica e tradicional considerada pela decisão recorrida para afastar o vínculo empregatício", reformando o acórdão regional e reconhecendo o vínculo de emprego entre reclamante e reclamada. Como destacado na decisão agravada, o quadro fático consignado pelo TRT permite a esta Corte fazer o reenquadramento jurídico para reconhecer o vínculo de emprego vindicado, sem que se cogite do óbice previsto na Súmula/TST nº 126. Isso porque, a decisão, tal como prolatada, contraria precedente recente desta 2ª Turma, no sentido de que o modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo (gamificação) exige uma releitura dos requisitos da relação de emprego, à luz dos novos arranjos produtivos, que passa ao largo da conceituação clássica e tradicional considerada pela decisão recorrida para afastar o vínculo empregatício. Nesse sentido, cite-se nova modalidade de subordinação, denominada "subordinação pelo algoritmo", que está presente no citado modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo. Agravo interno a que se nega provimento. (Ag-RR-10021-05.2022.5.03.0180, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 18/10/2024).

Nesse precedente, o Tribunal concluiu que, embora o trabalhador pudesse flexibilizar horários, a plataforma controlava a prestação do serviço por meio de ranqueamento, avaliações e direcionamento de demandas, configurando poder diretivo e disciplinar suficiente para o reenquadramento jurídico.

A maior parte dos julgados nega a existência de vínculo empregatício, sendo esta a tendência predominante. Os principais fundamentos jurídicos adotados são: a ausência de subordinação jurídica clássica, sob o fundamento de que o contrato de trabalho regido pela CLT pressupõe a presença simultânea de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta última decorre do poder hierárquico do empregador, manifestado nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar.

A autonomia do trabalhador, partindo do fato de o motorista ou entregador definir livremente quando prestará serviços, sem exigência de jornada mínima ou faturamento mínimo. A capacidade de recusa, pois há liberdade para recusar viagens e desligar o aplicativo a qualquer momento, sem sanções diretas. Regras contratuais, visto que o cumprimento de normas como código de conduta e avaliações de clientes é considerado inerente à boa-fé contratual, não configurando subordinação.

A rejeição da subordinação estrutural ou algorítmica, é o entendimento predominante, especialmente da 4ª Turma, fixando que não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos, como o de subordinação estrutural ou algorítmica, para abranger novas formas de trabalho quando não há indícios de fraude.

A tese da subordinação algorítmica é considerada incompatível com a legislação vigente. A natureza autônoma e de parceria, as decisões enquadram a relação como de trabalho autônomo ou parceria, pois o motorista/entregador assume os custos da atividade (combustível, manutenção, IPVA, seguro, etc.), a remuneração, correspondente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, é interpretada como indicativa de parceria.

Há também decisões favoráveis ao reconhecimento do vínculo de emprego, visão divergente, alguns acórdãos, notadamente da 2ª Turma (Ministra Liana Chaib) e da 6ª Turma (Ministro Augusto César Leite de Carvalho), que reconheceram o vínculo de emprego, admitindo o reenquadramento jurídico dos fatos descritos nos acórdãos regionais. Os principais fundamentos jurídicos adotados foram: A releitura dos requisitos da relação de emprego (subordinação pelo algoritmo), a 2ª Turma sustenta que o modelo de gestão das empresas de aplicativo, baseado em algoritmos e gamificação, impõe uma releitura dos elementos da relação de emprego, superando a concepção clássica da subordinação.

A configuração algorítmica da subordinação: reconhece-se uma nova forma de subordinação, denominada “subordinação pelo algoritmo”, caracterizada pelo controle automatizado das atividades do trabalhador por meio da plataforma. Já a 6ª Turma baseou-se no controle algorítmico sustentando que o vínculo se configura quando o trabalho é estruturado, gerenciado e precificado por comandos algorítmicos, submetendo o trabalhador a sanções premiais e disciplinares. A flexibilidade de horários, por si só, não é suficiente para afastar a caracterização da subordinação. O TST pode reconhecer o vínculo de emprego a partir do quadro fático registrado pelo Tribunal Regional, ainda que este tenha decidido pela ausência de subordinação.

Entre 2022 e 2024, a tendência predominante no TST é a de não reconhecer o vínculo de emprego entre motoristas e entregadores e as plataformas digitais. Essa orientação

é consolidada principalmente na 4ª Turma, sob a relatoria da Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, com adesão frequente das 1ª, 5ª e 8ª Turmas.

O entendimento majoritário adota interpretação literal dos artigos 2º e 3º da CLT, concluindo pela inexistência de subordinação jurídica clássica. As plataformas são vistas como intermediadoras tecnológicas que apenas conectam motoristas e usuários, e não como empregadoras. Destaca-se a autonomia dos trabalhadores quanto à jornada, aceitação de corridas e assunção dos custos operacionais.

#### **4.4. Tendência Interpretativa Predominante e Divergências**

As principais divergências localizam-se na 2ª Turma e, pontualmente, na 6ª Turma, que adotam posição mais flexível e protetiva frente às novas formas de trabalho digital. Essas turmas reconhecem a subordinação pelo algoritmo como forma contemporânea de controle, sustentando que a autonomia formal do trabalhador não afasta o poder diretivo exercido por meio da plataforma, especialmente na precificação, na distribuição de corridas e nas sanções automáticas.

Nesses julgados, observa-se uma interpretação que privilegia a realidade material da prestação de serviços, enfatizando que a aparente liberdade contratual é significativamente limitada por mecanismos tecnológicos que condicionam o desempenho do trabalhador, tornando-o dependente das diretrizes impostas pela plataforma. Esse entendimento aproxima-se da lógica tradicional da subordinação, ainda que revestida de novas ferramentas digitais de gestão.

Embora a maioria das turmas negue o vínculo, as decisões divergentes demonstram que a matéria ainda está em fase de consolidação jurisprudencial. Em diversos julgados, o TST reconhece a transcendência jurídica da causa, dada a relevância e a atualidade da discussão.

O reconhecimento reiterado da transcendência evidencia que o Tribunal considera a controvérsia relevante não apenas para as partes envolvidas, mas para todo o sistema trabalhista, indicando que os efeitos das decisões têm potencial de repercutir amplamente no mercado de trabalho digital. Essa postura reforça a percepção de que o tema ainda demanda amadurecimento interpretativo e que o Tribunal mantém abertura para reavaliar seus entendimentos conforme novas demandas e elementos probatórios sejam apresentados.

O tema encontra-se, ainda, sob apreciação do Supremo Tribunal Federal, no Tema

nº 1.291 da repercussão geral, o que reforça o caráter aberto e instável da jurisprudência. As turmas majoritárias do TST vêm citando decisões monocráticas do STF (Reclamações nº 59.795, 61.267 e 59.404) para reafirmar a natureza autônoma das relações entre trabalhadores e plataformas digitais.

Essa utilização de precedentes do STF pelas turmas que negam o vínculo revela uma estratégia argumentativa voltada à legitimação de seus posicionamentos, amparando-se na interpretação constitucional predominante até o momento. Ao mesmo tempo, evidencia que eventual decisão definitiva do STF poderá impactar diretamente a orientação do TST, seja consolidando a negativa do vínculo, seja abrindo espaço para uma revisão jurisprudencial mais ampla. Assim, a dependência interpretativa em relação ao julgamento do Tema nº 1.291 contribui para o atual cenário de instabilidade e expectativa quanto ao desfecho normativo e jurisprudencial da matéria.

#### **4.5. Relação de trabalho em sentido amplo e o dilema da tutela jurídica na economia de plataformas**

Para essa corrente, a tecnologia permitiu o surgimento de uma economia digital e de um trabalho pela plataforma tecnológica, e não para ela. As empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, como a Uber e a 99 Taxis, têm como finalidade conectar quem necessita da condução ou da entrega com o profissional credenciado. O serviço de motorista, em si, é visto como competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que o dispositivo tecnológico propõe.

Assim, o papel das plataformas seria meramente intermediador, afastando a ideia de que desempenham atividade empresarial vinculada diretamente à prestação do serviço de transporte, argumento amplamente utilizado pelas turmas majoritárias ao fundamentar a inexistência de vínculo empregatício. Nessa perspectiva, o TST aponta que a relação se assemelha mais àquela prevista na Lei nº 11.442/2007 (transportador autônomo), que trata de uma relação de natureza comercial. A relação não se enquadra no modelo empregatício regulamentado pela CLT. A analogia com a legislação do transportador autônomo tem sido invocada como forma de reforçar a autonomia técnica e operacional atribuída ao motorista, destacando que ele seria responsável pela execução do serviço, assumindo os riscos inerentes à atividade e podendo, em tese, gerir sua forma de trabalho.

A principal justificativa adotada pela maioria para não aplicar a proteção da CLT é a necessidade de cautela do Estado-Juiz. As decisões reiteram que, como a matéria é carente

de regulamentação legislativa específica, o juiz deve distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego. Desse modo, o discurso judicial majoritário enfatiza que a intervenção excessiva poderia descaracterizar modelos legítimos de contratação e gerar insegurança jurídica, razão pela qual o julgador deve atuar com parcimônia.

Há um receio explícito de que a aplicação indiscriminada de regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho possa "não frear o desenvolvimento socioeconômico do país". Portanto, a ausência de proteção pela CLT é vista como uma forma de respeitar a livre iniciativa (art. 1º, IV, da CF) e a dinâmica do mercado concorrencial. Esse entendimento dialoga com a preocupação de preservar modelos econômicos inovadores e competitivos, especialmente em setores que dependem de flexibilidade operacional, sendo a intervenção estatal enxergada como potencial obstáculo ao crescimento da economia digital.

Em contraste, as turmas minoritárias (como a 2ª e a 6ª) defendem que a relação de trabalho mantida nessas plataformas exige uma releitura dos requisitos da relação de emprego à luz dos novos arranjos produtivos. Para esta corrente, o não reconhecimento do vínculo empregatício e, conseqüentemente, a exclusão da tutela trabalhista em sentido lato, representam uma ameaça à dignidade da pessoa humana que trabalha e ao conjunto de direitos sociais consagrados no Art. 6º da Constituição Federal. Esse posicionamento ressalta que a ausência de proteção jurídica adequada pode ampliar vulnerabilidades já presentes, produzindo um cenário de precarização nas relações laborais, com impacto direto sobre a segurança econômica e social dos trabalhadores.

Os julgados favoráveis à proteção do trabalhador afirmam que a subordinação jurídica, elemento essencial do vínculo empregatício, manifesta-se sob uma nova modalidade: a "subordinação pelo algoritmo". Os argumentos que justificam a necessidade de proteção sob esta ótica são: o controle tecnológico sustentando que trabalho é estruturado, gerenciado e precificado por comando algorítmico. A plataforma, por meio da tecnologia, acompanha o trajeto, a velocidade e a avaliação do cliente. A dependência econômica clássica, ante a ausência de controle ou ingerência sobre os meios produtivos (dinâmica da atividade, preço da corrida, percentual de repasse, credenciamento ou descredenciamento na plataforma) remete ao nascedouro do direito do trabalho, caracterizando a dependência econômica clássica que exige proteção compensatória. Para essa corrente, tais elementos demonstram que a autonomia alegada é apenas formal, pois o trabalhador permanece submetido a mecanismos de gestão que moldam seu desempenho e condicionam sua remuneração, reproduzindo, em nova roupagem, estruturas tradicionais de controle laboral.

Ademais, a primazia da realidade, pois a mera alegação de autonomia esvazia-se diante do fato de que a recusa de serviços ou o menor tempo de conexão implicam a restrição do fluxo de demandas atribuídas ao trabalhador. O modelo de gestão por "gamificação" utiliza estímulos e desestímulos para orientar o comportamento do trabalhador, exercendo um poder diretivo repaginado. Esses instrumentos são interpretados como formas indiretas de comando, por meio das quais a plataforma dirige a prestação do serviço sem assumir formalmente a posição de empregadora.

A necessidade de tutela social, destacando que o judiciário deve estar atento à fragilidade e insegurança suportada pelo prestador de serviços, que arca com riscos de acidentes e doenças. O trabalhador não pode ficar desamparado dos direitos mínimos consagrados na Carta Magna e na legislação celetista. Sob essa perspectiva, o reconhecimento de proteção jurídica mínima é visto como indispensável para evitar que a inovação tecnológica seja utilizada como mecanismo de esvaziamento dos direitos sociais historicamente conquistados, recolocando o debate no centro do dilema entre liberdade econômica e proteção do trabalho.

#### **4.6. A necessidade de regulamentação e a atuação do Poder Judiciário**

Existe um consenso implícito de que o fenômeno exige regulação estatal dos direitos sociais. No entanto, há um claro conflito sobre qual poder deve fornecer essa proteção. A visão majoritária, a partir da análise feita, aponta que a maioria das turmas defende que a CLT (1943) estabeleceu um padrão clássico de emprego (industrial, comercial e de serviços). As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria, essa proteção deve ser alcançada via legislativa, e não judicial, para evitar que o juiz aplique o padrão da relação de emprego que não foi pactuado. Sob essa ótica, a atuação judicial excessiva é vista como potencial fonte de insegurança jurídica, pois poderia gerar soluções casuísticas e heterogêneas, comprometendo a previsibilidade das relações econômicas e a livre iniciativa.

A visão minoritária, sob a ótica da função social da justiça do trabalho, argumenta que, na ausência de regulação pelo Congresso, cabe ao Poder Judiciário decidir a questão de fato, fazendo o reenquadramento jurídico para reconhecer o vínculo de emprego. Essa postura visa a "promoção do progresso civilizatório das relações de trabalho" e a proteção de uma relação que, mesmo inovadora, possui a "matéria-prima labor" como objeto central do contrato. Para essa corrente, a omissão legislativa não pode servir de fundamento para afastar a tutela jurídica de trabalhadores que, apesar da roupagem tecnológica, permanecem inseridos

em uma lógica de dependência econômica e controle estrutural, o que justificaria a atuação judicial para garantir direitos mínimos. Essa corrente enfatiza que a Justiça do Trabalho é competente para julgar controvérsias decorrentes da relação de trabalho *lato sensu* (Art. 114, IX, da CF).

Assim, o Poder Judiciário seria chamado a aplicar princípios como dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e primazia da realidade, evitando que a inovação tecnológica seja utilizada como mecanismo de precarização laboral. Conclui-se que o TST trata a relação de trabalho em plataformas como uma questão jurídica nova e de transcendência que, majoritariamente, é descaracterizada como emprego formal (negando a proteção celetista), mas que, minoritariamente, é interpretada como um novo tipo de subordinação que impõe a tutela do Direito do Trabalho em nome dos princípios constitucionais fundamentais.

Esse cenário reforça a percepção de instabilidade e de construção jurisprudencial em andamento, especialmente diante da pendência de definição pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.291, o que evidencia que a solução definitiva ainda depende da consolidação interpretativa entre os poderes Legislativo e Judiciário.

Nesse contexto, observa-se que a própria noção de subordinação passa por uma revisão conceitual profunda. As plataformas digitais introduzem mecanismos algorítmicos de gestão que, embora difusos e não presenciais, exercem controle efetivo sobre a forma, o tempo e a intensidade do trabalho. Essa remodelação do poder diretivo suscita debates sobre a compatibilidade dessas novas formas de comando com as categorias tradicionais do Direito do Trabalho, reforçando a necessidade de reflexão doutrinária e legislativa sobre o tema.

Ademais, cresce o entendimento de que a flexibilização excessiva pode gerar desequilíbrios estruturais no mercado de trabalho, especialmente quando os trabalhadores são classificados como autônomos sem que, de fato, exerçam autonomia plena. O risco é a criação de uma massa de trabalhadores que, embora essenciais ao funcionamento das plataformas, permanecem destituídos de garantias básicas, como proteção previdenciária, jornada regulada e direitos coletivos. Essa preocupação amplia o debate sobre a função social da empresa e o dever constitucional de proteção ao trabalho.

Do ponto de vista sociológico, o avanço das plataformas digitais também impacta a percepção de pertencimento profissional e de identidade laboral. Muitos trabalhadores aderem ao modelo por necessidade econômica imediata, o que intensifica assimetrias e amplia a vulnerabilidade. Para parte da doutrina, essa realidade deveria ser considerada no processo interpretativo, de modo a impedir que a retórica da inovação tecnológica sirva como pretexto

para a diminuição de direitos fundamentais.

Outro aspecto relevante é o papel das instituições sindicais diante dessa nova realidade. A ausência de vínculo formal dificulta a organização coletiva, restringindo a capacidade de negociação e a defesa de interesses comuns. Por fim, destaca-se que a solução legislativa, frequentemente citada como caminho ideal, enfrenta desafios políticos e técnicos para sua concretização. Enquanto o Congresso não define um marco regulatório específico, permanece a tensão acerca dos limites da atuação judicial. Esse impasse revela a urgência de uma abordagem sistêmica, que compatibilize inovação econômica, proteção ao trabalhador e segurança jurídica, construindo um modelo capaz de responder de forma adequada às transformações do mundo do trabalho contemporâneo.

#### **4.7. Tema 1.291 do STF e a expectativa de uniformização da tutela jurídica na economia de plataformas**

A discussão sobre a natureza jurídica do trabalho em plataformas digitais, marcada pela divergência entre o modelo de autonomia flexível defendido pela maioria das turmas do TST e a tese da subordinação algorítmica adotada por correntes minoritárias (Fincato; Wunsch, 2020), alcançou seu ponto culminante com o reconhecimento da repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Esse reconhecimento demonstra que o Tribunal entende a matéria como de alta relevância social, econômica e jurídica, considerando o número expressivo de trabalhadores envolvidos e o impacto direto na dinâmica da economia digital.

No Recurso Extraordinário (RE) 1.446.336 (Tema 1.291), o STF se propõe a examinar o "Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital". A definição dessa controvérsia determinará não apenas a competência jurisdicional, mas também os limites da atuação estatal na regulação das plataformas, repercutindo de forma imediata nos julgamentos do TST e dos Tribunais Regionais.

Esta decisão é fundamental, pois encerrará a atual instabilidade jurisprudencial, que hoje vê decisões monocráticas do próprio STF ora cassando o vínculo e remetendo à Justiça Comum, sob o entendimento de que a relação se assemelha à do transportador autônomo (Moraes, 2023), ora mantendo o processo na Justiça do Trabalho apesar de afastar o vínculo de emprego (Fux, 2023). Essa oscilação demonstra a ausência de um critério uniforme dentro do próprio Supremo, o que reforça a necessidade de julgamento colegiado para

consolidar uma orientação vinculante.

O resultado do julgamento do Tema 1.291 definirá o marco jurídico no país, estabelecendo se o Direito do Trabalho brasileiro manterá o foco exclusivo na subordinação clássica da CLT, ou se, em nome dos direitos sociais e da dignidade da pessoa humana (Sales, 2024), reconhecerá a necessidade de uma tutela protetiva, via legislação específica ou releitura dos institutos, para milhões de trabalhadores inseridos na nova economia digital. Independentemente da solução adotada, a decisão terá efeito vinculante e orientará todo o Poder Judiciário, podendo redefinir a atuação das plataformas digitais e o alcance da proteção social no Brasil.

## 5 CONCLUSÃO

O presente estudo propôs-se a analisar a construção jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no período de 2022 a 2024 sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais. A pesquisa buscou identificar as tendências interpretativas do TST diante das profundas transformações laborais impulsionadas pelo avanço tecnológico. Desde o surgimento das primeiras fábricas até a consolidação do Direito do Trabalho no século XX, o vínculo empregatício foi estabelecido por elementos clássicos como subordinação, pessoalidade, remuneração e continuidade. Contudo, a automação e o crescimento da dependência da internet nos últimos anos confrontaram diretamente esse modelo tradicional, dando origem a uma nova era das relações de trabalho

O cerne da controvérsia jurídica reside na reinterpretação desses elementos essenciais da relação de emprego, especialmente a subordinação, no contexto dos chamados "ecossistemas digitais". Plataformas como Uber e iFood atuam como intermediárias entre fornecedores de serviços e consumidores. Embora defendam um modelo de liberdade laboral e autonomia, críticos apontam para a crescente precarização das garantias trabalhistas tradicionais, sobretudo em razão do uso de algoritmos para controle de tarefas, o que gera a denominada "subordinação algorítmica".

A subordinação algorítmica surge como o novo paradigma do controle laboral, caracterizada por mecanismos impessoais de gestão que substituem a figura do chefe humano por sistemas automatizados. O controle é exercido por algoritmos que definem regras, distribuem tarefas, monitoram desempenho e aplicam sanções de forma padronizada e contínua. Esse controle se manifesta pela implementação de sistemas de pontuação e avaliação que influenciam diretamente na disponibilização de trabalho, pela distribuição automática de tarefas com base em localização e histórico, e pelo monitoramento contínuo de tempo e localização via GPS. Embora a plataforma não determine formalmente o horário de início e fim da jornada, ela exerce influência significativa por meio de bonificações e penalizações que atuam como instrumentos de direcionamento comportamental, similar ao poder disciplinar tradicional do empregador

Essa lógica de controle algorítmico impõe uma "autogestão forçada" ao trabalhador, embora formalmente classificados como autônomos, muitos trabalhadores estão submetidos a um controle rígido que interfere diretamente na rotina e no resultado financeiro. A autonomia prometida pelas plataformas é, na prática, limitada e condicionada, revelando o que a doutrina denomina "autonomia fictícia". A doutrina majoritária, incluindo autores como Kalil (2020) e Porto; Filho; Conforti (2021), sustenta que o controle exercido por algoritmos configura subordinação jurídica válida para fins de vínculo empregatício, pois a ausência de comando humano direto apenas altera a forma de manifestação da subordinação, sem eliminá-la. A subordinação jurídica é vista como um conceito mais amplo, que abarca uma sujeição estrutural e funcional compatível com os diversos formatos organizacionais contemporâneos, integrando o trabalhador na organização produtiva do empregador.

Além da subordinação, os demais elementos clássicos também sofrem releitura. A pessoalidade é reforçada pela centralidade da reputação individual, que impacta diretamente a permanência do motorista no sistema, sendo o cadastro pessoal e intransferível. A habitualidade é incentivada por meio de bônus e metas que tornam o trabalho recorrente e sistemático, descaracterizando a eventualidade. A onerosidade é clara, mas o trabalhador não negocia os valores, que são fixados unilateralmente pela plataforma, reforçando a dependência econômica. A assunção de riscos da atividade, tradicionalmente do empregador, é transferida aos motoristas, que arcam com os custos operacionais. Quando essa transferência se soma aos mecanismos de subordinação algorítmica e dependência, ela é considerada abusiva.

O mapeamento da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entre 2022 e 2024, objeto central desta análise, revelou uma tendência interpretativa predominantemente contrária ao reconhecimento do vínculo empregatício. Dos 271 processos analisados, a vasta maioria (93.7%, ou 254 processos) resultou na negativa do vínculo. A corrente majoritária, liderada pela 4ª Turma (que sozinha analisou 207 processos com 0.0% de reconhecimento), adota uma interpretação literal dos artigos 2º e 3º da CLT. O fundamento principal é a ausência da subordinação jurídica clássica, baseada na inexistência de um poder hierárquico direto. Para essas turmas, o trabalhador possui ampla autonomia para definir livremente quando prestará serviços, recusar corridas e desligar o aplicativo a qualquer momento, sem exigência de metas ou jornada mínima.

Essa visão majoritária rejeita enfaticamente conceitos ampliados como "subordinação estrutural" ou "subordinação algorítmica", defendendo que não compete ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos. As plataformas são vistas como meras intermediadoras tecnológicas que conectam motoristas e usuários, e a relação é enquadrada como trabalho autônomo ou parceria. Além disso, a corrente majoritária argumenta que a matéria é carente de regulamentação legislativa específica, e o Estado-Juiz deve ser cauteloso para não "frear o desenvolvimento socioeconômico do país", respeitando a livre iniciativa. Nessa perspectiva, o enquadramento mais afim, em alguns casos, é o de transportador autônomo (Lei nº 11.442/2007).

Em claro contraste, a corrente minoritária — concentrada notadamente na 2ª Turma (com 85.7% de sucesso) e na 6ª Turma (com 100.0% de sucesso em sua amostra) — defende o reenquadramento jurídico dos fatos. Essa visão sustenta a necessidade de uma releitura dos requisitos da CLT à luz dos novos arranjos produtivos. Para essas turmas, a subordinação se manifesta sob uma nova modalidade: a "subordinação pelo algoritmo" ou por meios telemáticos e informatizados.

Os ministros dessa corrente argumentam que a plataforma estrutura, gerencia e precifica o trabalho por meio de comandos algorítmicos, aplicando sanções disciplinares por avaliações negativas ou descumprimento de diretrizes. A flexibilidade de horários, por si só, não é suficiente para afastar a subordinação. Adota-se o princípio da primazia da realidade, entendendo que a autonomia é esvaziada pelo fato de que a recusa de serviços ou o menor tempo de conexão implicam restrição do fluxo de demandas. Esta abordagem enfatiza que o não reconhecimento do vínculo e a exclusão da tutela trabalhista representam uma ameaça à dignidade da pessoa humana que trabalha e aos direitos sociais (Art. 6º da CF)

A divergência no TST reflete o dilema da tutela jurídica na economia de plataformas, enquanto a maioria defende que novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria para evitar a aplicação de um padrão celetista não pactuado, a minoria argumenta que, na ausência de regulação, cabe ao Poder Judiciário decidir a questão de fato e promover o "progresso civilizatório das relações de trabalho". Neste contexto, as experiências internacionais demonstram caminhos alternativos que priorizam a proteção do trabalhador, a Lei Rider na Espanha (Lei 12/2021), por exemplo, estabeleceu a presunção legal de vínculo empregatício para entregadores, especialmente quando o empregador exerce faculdade de organização e controle através da gestão algorítmica. Crucialmente, a lei espanhola introduziu

o requisito da transparência algorítmica, obrigando as plataformas a informar os representantes dos trabalhadores sobre os parâmetros e regras que afetam as condições de trabalho e demissões.

O Reino Unido, por sua vez, desenvolveu uma abordagem baseada na jurisprudência. A decisão da Suprema Corte no caso *Uber BV v. Aslam* (2021), classificou os motoristas como workers (trabalhadores dependentes), criando uma categoria intermediária ou de parassubordinação. O tribunal identificou elementos de controle incompatíveis com a independência genuína, como a definição unilateral de preços, monitoramento de desempenho e aplicação de sanções. Essa classificação garantiu aos motoristas direitos fundamentais, como o salário mínimo nacional e férias remuneradas.

As lições extraídas dessas jurisdições avançadas são cruciais para o debate brasileiro, elas reforçam que o controle algorítmico pode e deve ser considerado indício de laboralidade. A inércia regulatória brasileira, somada à alta informalidade e fragilidade legal do mercado nacional, amplia a insegurança jurídica e social dos trabalhadores de plataforma.

A atual instabilidade e a divergência jurisprudencial no TST alcançaram seu ponto culminante com o reconhecimento da repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal (STF), o Recurso Extraordinário (RE) 1.446.336 (Tema 1.291) coloca em xeque a interpretação da Justiça do Trabalho, sendo que decisões monocráticas do próprio STF já se manifestaram ora cassando o vínculo e remetendo à Justiça Comum (entendendo a relação como de transportador autônomo), ora mantendo o processo na Justiça do Trabalho apesar de afastar o vínculo de emprego.

O desfecho do julgamento do Tema 1.291 definirá o marco jurídico no país, essa decisão é crucial para estabelecer se o Direito do Trabalho brasileiro se manterá restrito ao foco da subordinação clássica da CLT, como defendido pela maioria do TST, ou se, em nome dos direitos sociais e da dignidade da pessoa humana, o ordenamento jurídico reconhecerá a necessidade de uma tutela protetiva para milhões de trabalhadores da nova economia digital, seja por meio da releitura dos institutos ou via legislação específica.

Em suma, a relação de trabalho mediada por plataformas digitais representa um desafio existencial para o Direito do Trabalho, exigindo que este ramo jurídico não seja concebido como estático ou anacrônico, a pesquisa demonstrou que, embora a jurisprudência

majoritária do TST entre 2022 e 2024 tenha se consolidado na negativa do vínculo, essa postura corre o risco de permitir que a tecnologia se torne um instrumento de ocultação de obrigações trabalhistas e de precarização das relações laborais.

A divergência minoritária, ao reconhecer a subordinação algorítmica, sinaliza um caminho interpretativo mais alinhado com a primazia da realidade e a função social da Justiça do Trabalho. A essência da discussão sobre o trabalho em plataformas é análoga a uma balança jurídica em constante ajuste: de um lado, a inovação, a livre iniciativa e a busca por flexibilidade; do outro, a proteção, a segurança social e a dignidade do trabalhador. O desafio central para o Brasil é garantir que o avanço tecnológico não resulte no enfraquecimento das conquistas históricas do Direito do Trabalho

Diante da relevância do Tema 1.291 no STF, espera-se que o Poder Judiciário ou, idealmente, o Poder Legislativo, forneça um arcabouço normativo que harmonize a modernização das relações produtivas com a preservação dos direitos fundamentais, assegurando que o trabalhador da economia digital não permaneça desamparado. O trabalho, mesmo digital, continua a ser a "matéria-prima labor" e deve ser tutelado.

A ausência de uma legislação específica que defina os limites entre a autonomia real e a subordinação algorítmica impede a segurança jurídica. Enquanto a Lei Rider e o precedente Uber no Reino Unido oferecem um meio-termo — reconhecendo níveis de dependência sem necessariamente aplicar a CLT integralmente —, o sistema brasileiro ainda opera em uma dicotomia binária (empregado *versus* autônomo puro), forçando o TST a esticar ou rejeitar os conceitos clássicos. O futuro do trabalho digno no Brasil na era digital dependerá, em grande parte, da decisão do STF e de sua capacidade de reconhecer que o controle, mesmo quando automatizado, mantém sua função diretiva e protetiva.

Diante das constatações apresentadas ao longo deste estudo, conclui-se que o reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais revela-se medida juridicamente adequada e socialmente necessária sempre que presentes elementos de dependência econômica, pessoalidade, onerosidade e mecanismos de controle operacional, ainda que exercidos por meio de algoritmos.

Verificou-se que a autonomia anunciada pelas plataformas se mostra, em grande parte, mitigada por sistemas de gestão que reproduzem funções típicas do poder diretivo, o

que evidencia a configuração de subordinação em sua forma contemporânea. Nessa perspectiva, a negativa do vínculo tende a legitimar a precarização e a permitir que a tecnologia seja utilizada como instrumento de ocultação de relações de trabalho substancialmente subordinadas. Assim, entende-se que a releitura dos requisitos clássicos da relação de emprego é imprescindível para assegurar a efetividade do princípio da primazia da realidade e a proteção mínima garantida pelo Direito do Trabalho na economia digital.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila C.; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Trabalho em plataformas digitais: perspectivas desde o Sul global. *Sociologias*, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 26-56, maio-ago. 2021

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

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2025.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

BARROS, Alice Monteiro de. **Direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

BOTSMAN, Rachel. **What's mine is yours**: the rise of collaborative consumption. New York: HarperBusiness, 2010.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Estudo sobre experiências internacionais de regulação do trabalho em plataformas**. Publicado em: 16 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-454-49.2024.5.13.0002**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 18 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-1177-17.2023.5.11.0016**. 4ª Turma. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 18 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-0000746-24.2023.5.17.0013**. 4ª Turma. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 18 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-0010111-52.2024.5.03.0112**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 18 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-924-45.2023.5.13.0025**. 4ª Turma. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 11 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-0000272-66.2024.5.13.0001**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 04 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-0011409-11.2022.5.15.0017**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 04 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-0000321-14.2024.5.13.0032**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 04 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-0010121-20.2024.5.03.0105**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 04 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-0000068-56.2024.5.13.0022**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 20 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-0001228-17.2023.5.13.0034**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 06 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-1001476-89.2022.5.02.0071**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 06 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-0000052-59.2024.5.13.0004**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 06 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-0000434-89.2023.5.17.0161**. 4ª Turma. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 23 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-1001178-13.2023.5.19.0005**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 04 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-1000279-70.2023.5.02.0231**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 01 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-1001236-65.2022.5.02.0018**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 21 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-0010043-33.2024.5.03.0038**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 19 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-0001090-45.2023.5.09.0007**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 19 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-0000027-25.2023.5.10.0017**. 4ª Turma. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 13 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-1000698-87.2023.5.02.0038**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 06 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-0001269-37.2023.5.11.0002**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-0011641-66.2023.5.03.0164**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 14 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-1001842-59.2023.5.02.0018**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 08 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-331-35.2020.5.10.0015**. 4ª Turma. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 19 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-10379-07.2022.5.03.0006**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 19 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-10540-50.2023.5.03.0113**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 17 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-10392-18.2022.5.03.0002**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 26 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-10483-90.2023.5.03.0029**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 01 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Recurso de Revista Ag-RR-387-79.2022.5.17.0152**. 5ª Turma. Relator: Ministro Breno Medeiros. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 18 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Recurso de Revista Emb-1001341-61.2022.5.02.0044**. 5ª Turma. Relator: Ministro Breno Medeiros. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 28 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo Interno em Recurso de Revista Ag-RR-10021-05.2022.5.03.0180**. 2ª Turma. Relatora: Ministra Liana Chaib. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 18 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Recurso de Revista Emb-0010294-27.2023.5.15.0014**. 4ª Turma. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 25 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista com Agravo RRAg-0010609-88.2023.5.03.0111**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 11 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista com Agravo RRAg-0010556-10.2023.5.03.0111**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 13 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista com Agravo RRAg-0001146-76.2023.5.13.0004**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 13 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista com Agravo RRAg-391-90.2023.5.07.0013**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 13 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista com Agravo RRAg-0000511-15.2023.5.08.0011**. 4ª Turma. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 13 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista com Agravo RRAg-0010772-66.2021.5.15.0091**. 4ª Turma. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 13 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-0010525-90.2022.5.03.0186**. 2ª Turma. Relatora: Ministra Liana Chaib. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 02 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-0010412-85.2020.5.15.0053**. 4ª Turma. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 25 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-1001059-90.2022.5.02.0054**. 5ª Turma. Relator: Ministro Breno Medeiros. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 11 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-100353-02.2017.5.01.0066**. 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 11 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-10404-81.2022.5.03.0018**. 6ª Turma. Relatora: Ministra Katia Magalhaes Arruda. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 15 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-11007-44.2022.5.03.0184**. 5ª Turma. Relator: Ministro Breno Medeiros. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 08 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-11324-27.2022.5.03.0092**. 2ª Turma. Relatora: Ministra Liana Chaib. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 28 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-271-74.2022.5.13.0026**. 1ª Turma. Relator: Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 28 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-278-64.2022.5.19.0005**. 1ª Turma. Relator: Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 18 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-443-06.2021.5.21.0001**. 5ª Turma. Relator: Ministro Breno Medeiros. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 16 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-459-86.2022.5.12.0061**. 6ª Turma. Relatora: Ministra Katia Magalhaes Arruda. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 15 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-462-26.2023.5.21.0006**. 2ª Turma. Relatora: Ministra Liana Chaib. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 01 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-779-57.2022.5.17.0010**. 2ª Turma. Relatora: Ministra Liana Chaib. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 28 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR-799-92.2021.5.08.0120**. 6ª Turma. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 19 maio 2023.

BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **A segunda era das máquinas**: trabalho, progresso e prosperidade em uma época de tecnologias brilhantes. Rio de Janeiro: Alta Books, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Método, 2024.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999

CENTRO DE EXCELÊNCIA JEAN MONNET DA UFMG. **Conselho da União Europeia adota novas regras sobre condições de trabalho em plataformas digitais**. 28 out. 2024.

Disponível em:

<https://cejm.direito.ufmg.br/conselho-da-uniao-europeia-adota-novas-regras-sobre-condicoes-de-trabalho-em-plataformas-digitais/>. Acesso em: 20 out. 2025

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the "just-in-time" workforce**: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig economy. Oxford: Oxford University Press, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Juspodivm, 2024.

ESPANHA. BOE-A-2021-7840. **Diário Oficial do Estado**, 12 maio 2021. Disponível em: [https://boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840](https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-7840). Acesso em: 20 out. 2025

EUROFOUND. Record 105142: **Riders Law**. Disponível em: [https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142?utm\\_source](https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142?utm_source). Acesso em: 20 out. 2025

EUROFOUND. **Riders' law (Legislation)**. 2021. Record number 2449. Disponível em: [https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142?utm\\_source](https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142?utm_source). Acesso em: 20 out. 2025.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020.

FONSECA DE SOUZA, Ilan. **Dirigindo Uber**: um estudo da subordinação jurídica a partir da etnografia. Porto Seguro: Universidade Federal do Sul da Bahia, 2023.

FRIEDMAN, Gershon. **The future of work in the digital age**. [S.l.]: [s.n.], 2017.

FURTADO FILHO, Emmanuel Teófilo; SALES, Rafael Henrique Dias. **Entre autonomia e subordinação**: análise comparada da natureza jurídica do trabalho em plataformas digitais à luz dos estudos da OIT para a Conferência Internacional do Trabalho de 2025. [S. l.: s. n.], 2024.

FUX, Luiz. Reclamação nº 59.404. Publicado em 29 set. 2023.

GAURIAU, Rosane. Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na União Europeia, na França e no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 71-94, jul./set. 2021.

GIOVANAZ, Daniel. Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos. **Brasil de Fato**, São Paulo, 1 maio 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos/>. Acesso em: 20 out. 2025.

GRAHAM, Mark et al. **Digital labor**: the internet as playground and factory. New York: Routledge, 2016.

GRAHAM, Mark. **The gig economy and the future of work**. [S.l.]: [s.n.], 2018.

JACCOUD, Luciana de Barros (org.). **Questão social e políticas sociais no Brasil contemporâneo**. Brasília, DF: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2005.

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

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. “Lei Rider: a proteção social do trabalho dos entregadores de mercadorias por plataformas digitais na Espanha.” **International Journal of Development Research**, v. 11, n. 9, p. 50269-50273, set. 2021. Disponível em: <https://www.journalijdr.com/sites/default/files/issue-pdf/22833.pdf>. Acesso em: 9 set. 2025.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. Lei rider: A proteção social do trabalho dos entregadores de mercadorias por plataformas digitais na Espanha. **International Journal of Development Research**, [S. l.], v. 11, Article ID: 22833, 5 p., set. 2021.

LIPPI, Ana Lúcia. **A flexibilidade no trabalho digital**: desafios e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2020.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais**: dimensões, perfis e direitos. Curitiba: Universidade Federal do Paraná – Clínica Direito do Trabalho, 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 41. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025.

MORAES, Alexandre de. Reclamação nº 59.795. Publicada em 24 maio 2023.

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista. Subordinação algorítmica: elementos para constatação do vínculo de emprego em trabalhadores por aplicativo. **Revista Tribunal Regional da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 9, n. 109, p. 163-184, jan./jun. 2023.

PORTO, Noemia; FILHO, Ricardo Lourenço; CONFORTI, Luciana Paula (org.). **Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais** [livro eletrônico]. Brasília: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA; Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ENAMATRA, 2021. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/images/publicacao/enamatra/Anamatra\\_book\\_PDT.pdf](https://www.anamatra.org.br/images/publicacao/enamatra/Anamatra_book_PDT.pdf). Acesso em: 5 abr. 2025.

ROSENBLAT, Alexandra. **Uberland**: how algorithms are rewriting the rules of work. Oakland: University of California Press, 2018.

SASSEN, Saskia. **Globalization and its discontents**. New York: The New Press, 1998.

SCHOLZ, Trebor. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2016.

SCHOLZ, Trebor. **Uberworked and underpaid**: how workers are disrupting the digital economy. Cambridge: Polity Press, 2017.

SCHOR, Juliet. **The gig economy: the future of work**. Cambridge: Polity Press, 2020.

SCHOR, Juliet. **The overworked American**: the unexpected decline of leisure. New York: Basic Books, 1992.

SOEIRO, José; SETO, Kenzo Soares; RIESGO GÓMEZ, Víctor. Varieties and similarities of platform capitalisms: a comparative approach of labor regulation in Brazil, Portugal and Spain. **Frontiers in Sociology**, [S. l.], v. 10, 2025.

SPAIN approves landmark law recognizing food delivery riders as employees. **El País** (English Edition), 12 maio 2021. Disponível em: [https://english.elpais.com/economy\\_and\\_business/2021-05-12/spain-approves-landmark-law-recognizing-food-delivery-riders-as-employees.html?utm\\_source](https://english.elpais.com/economy_and_business/2021-05-12/spain-approves-landmark-law-recognizing-food-delivery-riders-as-employees.html?utm_source). Acesso em: 20 out. 2025

UK SUPREME COURT. **Uber BV and others v Aslam and others** 2021. UKSC 5. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>. Acesso em: 9 set. 2025.

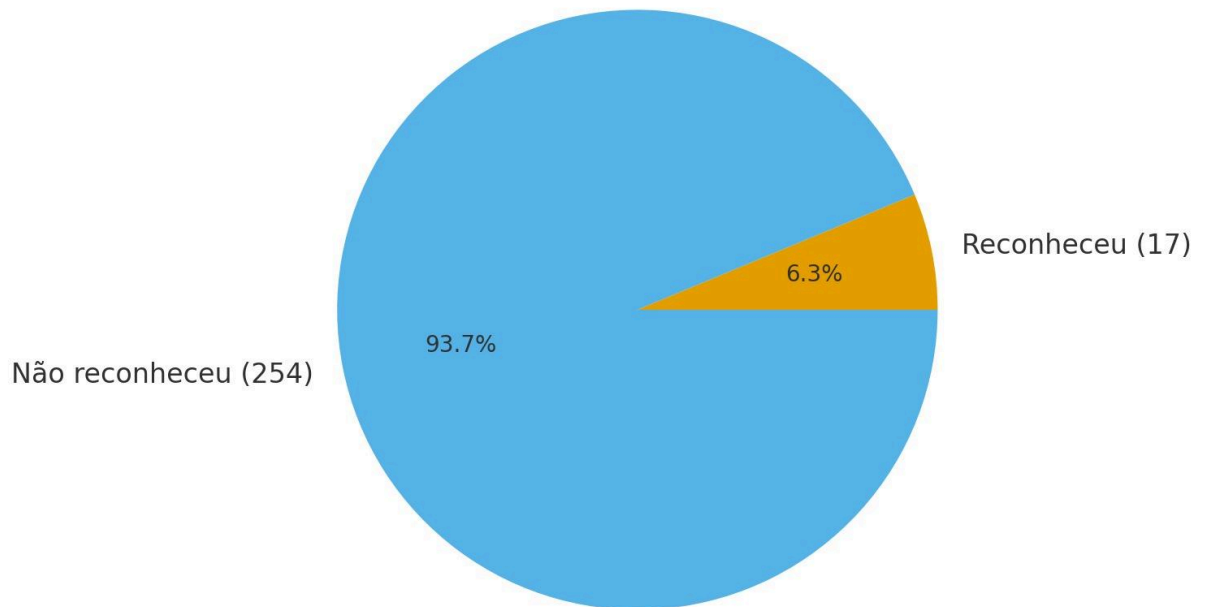
VTC: Pour la première fois, la Cour de cassation refuse de requalifier des chauffeurs comme salariés d'Uber. **Le Monde**, 18 jul. 2025. Disponível em: [https://www.lemonde.fr/economie/article/2025/07/18/vtc-pour-la-premiere-fois-la-cour-de-cassation-refuse-de-requalifier-des-chauffeurs-comme-salaries-d-uber\\_6622072\\_3234.html?utm\\_source](https://www.lemonde.fr/economie/article/2025/07/18/vtc-pour-la-premiere-fois-la-cour-de-cassation-refuse-de-requalifier-des-chauffeurs-comme-salaries-d-uber_6622072_3234.html?utm_source). Acesso em: 20 out. 2025

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância**: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2019.

## APÊNDICES

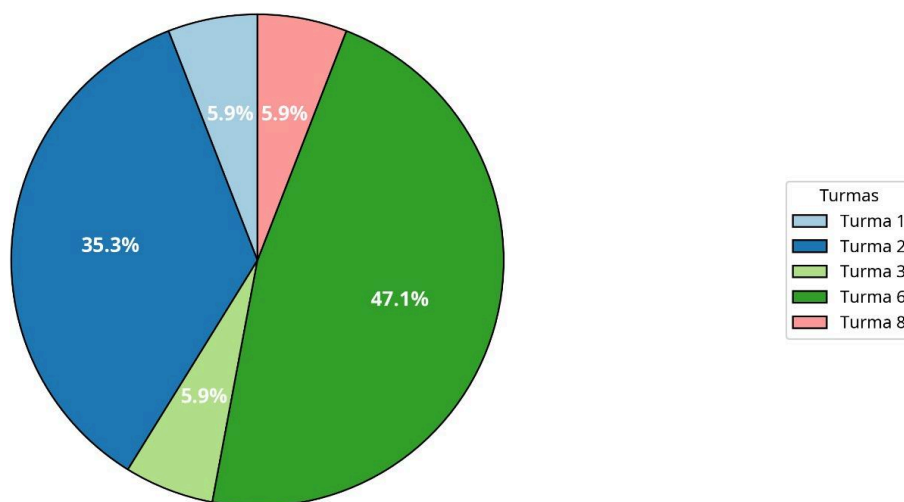
APÊNDICE A- Gráfico do percentual geral de reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais dos processos analisados.

Reconhecimento do Vínculo - Total de Processos (271)



APÊNDICE B- Gráfico da distribuição percentual do reconhecimento de vínculo empregatício por turma.

**Distribuição Percentual do Reconhecimento de Vínculo Empregatício por Turma  
(Total de Reconhecimentos: 17)**



Turma	Reconhecidos	Total Processos	Taxa Sucesso	% do Total Reconhecido
1	1	10	10.0%	5.9%
2	6	7	85.7%	35.3%
3	1	1	100.0%	5.9%
4	0	207	0.0%	0.0%
5	0	9	0.0%	0.0%
6	8	12	66.7%	47.1%
7	0	2	0.0%	0.0%
8	1	23	4.3%	5.9%

APÊNDICE C - Planilha construída para análise do reconhecimento de vínculo empregatício de motoristas de aplicativo por turma e fundamento utilizado.

processo	turna	CÓDIGO DE CORES DA PLANILHA	fundamento
		reconheceu o vínculo	
		não reconheceu o vínculo	
processo	Turna	Reconheceu Vínculo?	Fundamento
Ag-AIRR-10004-70.2022.5.03.0017	8ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica. Motorista tinha autonomia (podia recusar corridas, usar outras plataformas, não era punido por inatividade). Rejeitada a "subordinação estrutural".</b>
Ag-AIRR-10011-40.2022.5.02.0435	5ª Turma	Não	Agravado não conhecido por ausência de impugnação específica aos fundamentos da decisão agravada (Súmula nº 422, I, do TST).
Ag-AIRR-101314-04.2018.5.01.0002	7ª Turma	Não	Agravado interno desprovido. Ônice da Súmula nº 126 do TST (matéria fática) inviabiliza o exame do tema "vínculo de emprego".
Ag-AIRR-10358-74.2022.5.03.0024	4ª Turma	Não	O trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT). O motorista é um usuário que pode dispor livremente quando trabalhar.
Ag-AIRR-10633-75.2021.5.15.0007	8ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica. Motorista tinha autonomia para trabalhar, utilizar veículo próprio e recusar corridas. Empresa atua como intermediária. A "subordinação estrutural" não é suficiente para o vínculo.</b>
Ag-AIRR-10687-83.2021.5.03.0004	6ª Turma	Não	Agravado não conhecido por recurso desfundamentado (Não atendido o requisito do art. 896, § 1º-A, I, da CLT/ Súmula 422, I, do TST).
Ag-AIRR-11011-41.2021.5.18.0009	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
Ag-AIRR-1602-95.2021.5.12.0045	8ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica. Motorista tinha autonomia para trabalhar (dias e horários, recusar corridas, usar outras plataformas). Inexistência de controle, supervisão ou sanções disciplinares. Rejeitada a "subordinação estrutural".</b>
Ag-AIRR-20614-50.2020.5.04.0014	4ª Turma	Não	O trabalho é pela plataforma tecnológica, e não para ela. O usuário-motorista dispõe livremente quando trabalhar, sem exigência de trabalho mínimo. Relação com maior afinidade com a Lei nº 11.442/2007 (transportador autônomo).
Ag-AIRR-642-33.2021.5.09.0657	5ª Turma	Não	<b>Inexistência do vínculo empregatício devido à autonomia. Alto percentual de reserva (75% a 80%) evidencia relação de parceria.</b>
Ag-AIRR-649-52.2021.5.12.0039	8ª Turma	Não	Negado provimento. Ausência de argumentos para desconstruir os fundamentos que obstaram o trânsito do recurso de revista.
Ag-AIRR-82-84.2022.5.13.0030	4ª Turma	Não	Vínculo de emprego negado. Aplicação da Súmula nº 126 do TST (reexame de fatos e provas) impede o processamento do recurso de revista do Agravante.
Ag-AIRR-922-63.2022.5.13.0008	1ª Turma	Sim	Vínculo mantido. O Tribunal Regional (TRT) concluiu pela presença de todos os elementos necessários para a verificação do vínculo de emprego, afastando a alegação de subordinação estrutural ou algorítmica (ônice da Súmula 126 TST).
Ag-RR-10021-05.2022.5.03.0180	2ª Turma	Sim	<b>Reconhecimento Jurídico dos Fatos. Modelo de gestão por gamificação exige reiterada dos requisitos, configurando a "subordinação pelo algoritmo".</b>
Ag-RR-1412-86.2020.5.10.0801	5ª Turma	Não	<b>Inexistência de vínculo empregatício devido à autonomia do autor, que descaracteriza a subordinação. Alto percentual de reserva (75% a 80%) caracteriza relação de parceria.</b>
Ag-RR-183-14.2022.5.13.0001	5ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação (total autonomia do motorista). Ônice da Súmula 126/TST.</b>
Ag-RR-387-79.2022.5.17.0152	5ª Turma	Não	<b>Ausência de vínculo empregatício devido à autonomia. Alto percentual de reserva (75% a 80%) evidencia relação de parceria.</b>
Ag-RR-537-14.2022.5.21.0002	1ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica. Motorista tinha autonomia (escolhia região/horário, podia usar outra plataforma, sem punição). O Judiciário não deve aplicar o padrão da relação de trabalho não pactuadas.</b>
AIRR-000027-25.2023.5.10.0017	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. (Caso 99).
AIRR-000047-19.2023.5.11.0007	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000052-59.2024.5.13.0004	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-000068-56.2024.5.13.0022	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica e dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-000122-44.2020.5.05.0035	4ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista; arca com custos; percentuais de cota parte superiores. Não cabe ao Judiciário ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".</b>
AIRR-000198-05.2024.5.08.0016	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-000218-73.2024.5.13.0025	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. (Caso UBER).
AIRR-000224-95.2024.5.13.0005	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000246-97.2023.5.06.0001	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000272-66.2024.5.13.0001	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural. (Caso 99 Tecnologia Ltda.).</b>
AIRR-000315-37.2024.5.13.0022	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000321-14.2024.5.13.0032	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-000329-60.2023.5.22.0004	8ª Turma	Não	Ausência dos requisitos, especialmente a subordinação jurídica, com ônice da Súmula nº 126 do TST (necessidade de reexame de provas).
AIRR-000331-61.2024.5.13.0026	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. (Caso 99).
AIRR-000345-49.2023.5.06.0104	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); arca com custos, cota parte superior e inclusão no MEI. Rejeita a subordinação estrutural. (Caso UBER).</b>
AIRR-000359-56.2024.5.13.0022	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); arca com custos, cota parte superior e inclusão no MEI. Rejeita a subordinação estrutural. (Caso 99).</b>
AIRR-000386-71.2023.5.05.0612	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais (iFood) não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000398-16.2024.5.13.0002	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); arca com custos, cota parte superior e inclusão no MEI. Rejeita a subordinação estrutural. (Caso 99).</b>
AIRR-000434-89.2023.5.17.0161	4ª Turma	Não	O trabalho é pela plataforma tecnológica, e não para ela. Não atende aos critérios dos arts. 2º e 3º da CLT; afinidade com a Lei nº 11.442/2007 (transportador autônomo).
AIRR-000447-64.2024.5.13.0032	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000454-52.2023.5.09.0016	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-000463-50.2023.5.08.0013	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000464-09.2024.5.13.0030	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); arca com custos, cota parte superior e inclusão no MEI. Rejeita a subordinação estrutural. (Caso UBER).</b>
AIRR-000466-34.2023.5.14.0402	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000504-34.2023.5.13.0027	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000505-26.2023.5.07.0014	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000549-62.2022.5.11.0016	4ª Turma	Não	(99) O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000569-75.2022.5.12.0032	4ª Turma	Não	(99) Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista; inclusão no MEI; remuneração caracteriza parceria. Não cabe ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".
AIRR-000572-25.2024.5.13.0002	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); arca com custos, cota parte superior e inclusão no MEI. Rejeita a subordinação estrutural. (Caso UBER).</b>
AIRR-000625-03.2024.5.13.0003	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000636-50.2023.5.07.0030	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-000652-77.2024.5.13.0005	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000657-96.2023.5.11.0003	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000661-51.2024.5.13.0001	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000669-28.2022.5.07.0013	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais (iFood) não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000686-77.2024.5.13.0029	8ª Turma	Não	Ausência dos requisitos, especialmente a subordinação jurídica, com ônice da Súmula nº 126 do TST.
AIRR-000697-13.2022.5.12.0027	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000713-91.2023.5.13.0030	4ª Turma	Não	(99) Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista (pode desligar o aplicativo a qualquer momento, sem vinculação a metas); remuneração caracteriza parceria (cota parte superior). Não cabe ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".
AIRR-000746-24.2023.5.17.0013	4ª Turma	Não	O trabalho é pela plataforma tecnológica, e não para ela. Não cumpre os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT; afinidade com a Lei nº 11.442/2007 (transportador autônomo).
AIRR-000764-17.2023.5.05.0001	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. (Caso IFOOD).
AIRR-000854-23.2023.5.06.0122	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000903-45.2023.5.11.0051	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-000913-14.2023.5.06.0121	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000915-56.2021.5.09.0028	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-000935-47.2023.5.13.0034	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-000990-45.2023.5.09.0007	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); motorista arca com custos, altos percentuais de cota parte e inclusão no MEI. Rejeita a subordinação estrutural. (Caso 99 Taxis).</b>
AIRR-001123-27.2023.5.13.0006	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-001132-04.2023.5.13.0001	4ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica. Autonomia do motorista; caráter autônomo caracterizado por arcar com os custos do serviço e percentuais de cota parte superiores, indicando parceria. Não cabe ao Judiciário ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".</b>
AIRR-001178-13.2023.5.19.0005	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-001180-73.2023.5.13.0029	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-001185-73.2023.5.13.0004	8ª Turma	Não	<b>Não demonstração de subordinação jurídica. Motorista tem autonomia e o percentual de cota parte (cerca de 80%) denota parceria. Rejeitada a subordinação estrutural. (Caso UBER).</b>
AIRR-001228-17.2023.5.13.0034	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-001269-37.2023.5.11.0002	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); arca com custos, cota parte superior e inclusão no MEI. Rejeita a subordinação estrutural. (Caso UBER).</b>
AIRR-001322-65.2023.5.11.0051	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. (Caso UBER).
AIRR-001043-33.2024.5.03.0038	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia, sem frequência mínima); motorista arca com custos; inclusão no MEI. Rejeita a subordinação estrutural. (Caso 99).</b>
AIRR-001051-03.2023.5.03.0181	8ª Turma	Não	Inexistência de vínculo com base no conjunto fático-probatório, ônice da Súmula nº 126 do TST.
AIRR-001053-90.2023.5.18.0007	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-0010110-45.2024.5.03.0184	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-0010111-52.2024.5.03.0112	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; escolha dias/horários; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-0010121-20.2024.5.03.0105	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-0010183-63.2024.5.03.0007	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); arca com custos, cota parte superior e inclusão no MEI. Rejeita a subordinação estrutural. (Caso UBER).</b>
AIRR-0010299-55.2024.5.03.0009	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); arca com custos, cota parte superior e inclusão no MEI. Rejeita a subordinação estrutural. (Caso 99).</b>
AIRR-0010233-86.2024.5.03.0105	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); arca com custos, cota parte superior e inclusão no MEI. Rejeita a subordinação estrutural. (Caso UBER).</b>
AIRR-0010368-72.2023.5.03.0028	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-0010466-05.2023.5.03.0013	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-0010476-64.2023.5.03.0008	4ª Turma	Não	(99) Tecnologia Ltda.) Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.
AIRR-0010480-72.2023.5.18.0012	4ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista; remuneração e custos indicam caráter autônomo/parceria. Não cabe ao Judiciário ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".</b>
AIRR-0010560-42.2023.5.18.0010	4ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica e dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Ampla autonomia do motorista. Não cabe ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".</b>
AIRR-0010563-15.2023.5.03.0139	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-0010642-94.2023.5.03.0138	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-0010644-97.2023.5.15.0019	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-0010743-66.2023.5.03.0095	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-0010800-46.2023.5.03.0140	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-0010827-31.2023.5.03.0010	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-0010938-58.2022.5.03.0007	8ª Turma	Não	Inexistência de vínculo com base no conjunto fático-probatório, ônice da Súmula nº 126 do TST.
AIRR-0010958-18.2023.03.0006	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. (Caso IFOOD).
AIRR-0011035-54.2023.03.0094	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica e eventualidade (trabalhou apenas 6 dias em 52). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-0011068-36.2023.03.0032	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-0011142-70.2022.5.18.0012	4ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista; motorista arca com custos. Não cabe ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".</b>
AIRR-0011409-11.2022.5.15.0017	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-0011641-66.2023.5.03.0164	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); arca com custos, cota parte superior e inclusão no MEI. Rejeita a subordinação estrutural. (Caso UBER).</b>

processo	turma	CÓDIGO DE CORES DA PLANILHA	fundamento
AIRR-0028068-32.2023.5.04.0291	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-0020685-05.2022.5.04.0007	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica. Autonomia; percentuais (75% a 80%) indicam parceria. Não cabe ampliar subordinação estrutural</b>
AIRR-1000888-88.2023.5.02.0501	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1000095-39.2023.5.02.0062	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1000134-14.2023.5.02.0231	4ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista para escolher dias, horários e forma de labor. Não cabe ao Judiciário ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".</b>
AIRR-1000263-47.2023.5.02.0060	4ª Turma	Não	O trabalho é pela plataforma tecnológica, e não para ela. Não atende aos critérios dos arts. 2º e 3º da CLT. Afimidade com a Lei nº 11.442/2007 (transportador autônomo).
AIRR-1000263-49.2023.5.02.0609	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1000279-70.2023.5.02.0231	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-1000282-55.2023.5.02.0221	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. (Caso IFOOD).
AIRR-1000400-65.2022.5.02.0318	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1000425-49.2023.5.02.0071	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1000429-10.2023.5.02.0083	4ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista; motorista arca com custos; inclusão no MEI reforça convicção de trabalho autônomo. Não cabe ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".</b>
AIRR-1000461-26.2022.5.02.0608	4ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista; caráter autônomo evidenciado por arcar com custos. Não cabe ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".</b>
AIRR-1000522-44.2022.5.02.0491	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1000581-93.2021.5.02.0482	8ª Turma	Não	<b>Ônice Processual (Descumprimento do art. 896, § 1º-A, I, da CLT). (Análise de mérito sobre o vínculo prejudicada).</b>
AIRR-1000605-23.2021.5.02.0062	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica. Autonomia; percentuais (75% a 80%) indicam parceria. Não cabe ampliar subordinação estrutural.</b>
AIRR-1000698-87.2023.5.02.0038	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); arca com custos, cotra parte superior e inclusão no MEI. Rejeita a subordinação estrutural. (Caso UBER).</b>
AIRR-1000736-91.2022.5.02.0052	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-1000799-39.2022.5.02.0401	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia, sem frequência mínima); arca com custos, cotra parte superior e inclusão no MEI. Rejeita a subordinação estrutural. (Caso UBER).</b>
AIRR-1000800-28.2022.5.02.0432	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1000832-29.2023.5.02.0034	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. (Caso 99).
AIRR-1000840-46.2022.5.02.0711	4ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista (escolhe dias/horários, pode desligar o aplicativo a qualquer momento, sem metas). Não cabe ao Judiciário ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".</b>
AIRR-1000890-30.2022.5.02.0434	8ª Turma	Não	Ausência dos elementos, especialmente a subordinação jurídica, com óbice da Súmula nº 126 do TST.
AIRR-1000972-24.2022.5.02.0026	8ª Turma	Não	Ausência dos elementos, especialmente a subordinação jurídica, óbice da Súmula nº 126 do TST.
AIRR-1000980-93.2022.5.02.0060	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-1001031-83.2022.5.02.0261	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1001066-43.2022.5.02.0067	1ª Turma	Não	<b>Não observância dos pressupostos formais de admissibilidade do Recurso de Revista (Art. 896, § 1º-A da CLT).</b>
AIRR-1001140-12.2023.5.02.0084	4ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista (escolhe dias/horários, pode desligar o aplicativo a qualquer momento); caráter autônomo evidenciado por arcar com custos. Não cabe ao Judiciário ampliar conceitos jurídicos cor</b>
AIRR-1001140-12.2023.5.02.0084	4ª Turma	Não	Vínculo não reconhecido (decisão mantida). Vícios de omissão/contradição não configurados.
AIRR-1001163-34.2022.5.02.0070	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1001231-04.2022.5.02.0031	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1001256-86.2021.5.02.0084	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica. Autonomia; percentuais (75% a 80%) indicam parceria. Não cabe ampliar subordinação estrutural.</b>
AIRR-1001293-72.2022.5.02.0054	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1001371-80.2022.5.02.0211	4ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista; Não cabe ao Judiciário ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".</b>
AIRR-1001444-59.2022.5.02.0047	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1001476-89.2022.5.02.0071	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-1001544-68.2022.5.02.0320	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1001615-23.2022.5.02.0271	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; escolha dias/horários; MEI). Não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos.</b>
AIRR-1001661-14.2022.5.02.0044	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; arca com custos; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-1001742-69.2022.5.02.0041	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-1001933-21.2023.5.02.0028	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); arca com custos, cotra parte superior e inclusão no MEI. Rejeita a subordinação estrutural. (Caso UBER).</b>
AIRR-10035-37.2023.5.03.0185	8ª Turma	Não	Ausência dos elementos, especialmente a subordinação jurídica, óbice da Súmula nº 126 do TST.
AIRR-100951-31.2021.5.01.0028	4ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista; arca com custos; cotra parte superior indica parceria. Não cabe ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural" com custos.</b>
AIRR-10098-45.2022.5.03.0008	6ª Turma	Não	Recurso de revista não conhecido por não preencher requisito formal (transcrição integral sem destaque do trecho que consubstancia o prequestionamento).
AIRR-10174-89.2023.5.03.0184	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-10199-36.2023.5.03.0012	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1026-69.2022.5.10.0018	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-10331-90.2023.5.03.0013	4ª Turma	Não	(Food) O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-10355-10.2021.5.03.0007	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-10379-07.2022.5.03.0006	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia e ausência de metas/sanções). Motorista arca com custos; inclusão no MEI reforça o trabalho autônomo. Rejeita a subordinação estrutural.</b>
AIRR-10392-18.2022.5.03.0002	4ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista; caráter autônomo evidenciado por arcar com custos. Não cabe ampliar subordinação estrutural.</b>
AIRR-10449-45.2023.5.03.0020	4ª Turma	Não	(99) Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia; inclusão no MEI; remuneração caracteriza parceria (cota parte superior). Não cabe ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".
AIRR-10479-76.2022.5.15.0151	6ª Turma	Sim	Vínculo mantido (negado provimento ao Agravo da empresa). Presença de pessoalidade, onerosidade e habitualidade. Subordinação jurídica por meios telemáticos/algorítmicos. Empresa exerce poder de direção e disciplinar (aplicava sanções por avaliações negati
AIRR-10483-90.2023.5.03.0029	4ª Turma	Não	(99) Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista; inclusão no MEI; remuneração caracteriza parceria. Não cabe ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".
AIRR-10489-89.2022.5.03.0140	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica. Motorista tem ampla autonomia. O caráter autônomo se confirma por arcar com os custos (carro, combustível) e pelos altos percentuais de cota parte que indicam parceria. Não cabe ao Judiciário ampliar conceit</b>
AIRR-10540-50.2023.5.03.0113	4ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista; motorista arca com custos. Não cabe ao Judiciário ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".</b>
AIRR-10543-26.2020.5.15.0129	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica. Ampla autonomia; inclusão no MEI. Não cabe ao Judiciário ampliar conceitos jurídicos.</b>
AIRR-10556-05.2021.5.03.0006	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica. Autonomia; percentuais (cota parte superior) indicam parceria. Não cabe ampliar subordinação estrutural.</b>
AIRR-10568-37.2022.5.03.0021	8ª Turma	Não	Agravo de instrumento não conhecido por inobservância do princípio da dialeticidade (não impugnou fundamentos da decisão denegatória).
AIRR-10580-60.2022.5.03.0018	6ª Turma	Não	Recurso de revista não conhecido por não preencher requisito formal (transcrição integral sem destaque do trecho que consubstancia o prequestionamento).
AIRR-10594-71.2022.5.03.0106	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-10608-03.2023.5.03.0015	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-10609-35.2022.5.03.0140	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-10618-21.2021.5.03.0111	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica. Autonomia; percentuais (75% a 80%) indicam parceria. Não cabe ampliar subordinação estrutural.</b>
AIRR-10638-60.2023.5.03.0137	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica e eventualidade (trabalho apenas 6 dias em 52). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-10650-56.2021.5.03.0004	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica. Autonomia; percentuais altos (75% a 80%) indicam parceria. Não cabe ampliar subordinação estrutural.</b>
AIRR-10689-80.2022.5.03.0016	4ª Turma	Não	(Loggi) O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-10694-78.2022.5.03.0024	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-10699-12.2022.5.03.0021	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-10703-42.2022.5.03.0185	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-10717-12.2023.5.18.0011	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-10733-02.2022.5.03.0113	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-10811-71.2022.5.03.0185	4ª Turma	Não	(99) O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1092-82.2021.5.12.0045	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica. Ampla autonomia (pode desligar a qualquer momento). Motorista arca com custos; inclusão no MEI. Não cabe ao Judiciário ampliar conceitos jurídicos.</b>
AIRR-10938-87.2021.5.03.0138	8ª Turma	Não	Inexistência de vínculo (relação autônoma) e ausência de subordinação, óbice da Súmula nº 126 do TST.
AIRR-10987-68.2023.5.03.0006	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. (Caso IFOOD).
AIRR-11075-39.2023.5.03.0093	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-11172-33.2023.5.03.0095	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. (Caso IFOOD).
AIRR-11183-11.2020.5.15.0135	7ª Turma	Não	<b>Ausência de Subordinação e Pessoalidade. O trabalho não atende aos elementos configuradores do vínculo; Judiciário não pode aplicar o padrão da relação de emprego a todos os casos; o motorista não controla os meios de produção (dependência ec</b>
AIRR-11196-70.2021.5.18.0012	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1135-32.2022.5.11.0006	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1138-02.2023.5.13.0004	8ª Turma	Não	Ausência dos elementos, especialmente a subordinação jurídica, com óbice da Súmula nº 126 do TST.
AIRR-1173-61.2022.5.12.0056	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1177-17.2023.5.11.0016	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-1390-57.2022.5.10.0801	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-185-59.2020.5.05.0006	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-2056-18.2022.5.07.0033	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-21023-80.2021.5.04.0405	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-215-91.2023.5.11.0016	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-216-49.2024.5.13.0009	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-273-52.2022.5.11.0009	2ª Turma	Não	Agravo de instrumento não conhecido por inobservância do princípio da dialeticidade (Súmula nº 422 do TST).
AIRR-3-84.2022.5.12.0046	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-31-63.2023.5.13.0022	2ª Turma	Sim	Vínculo mantido (negado provimento ao AIRR da empresa). Demonstrada subordinação jurídica e habitualidade. A subordinação algorítmica permite acompanhamento em tempo real e punições.
AIRR-349-87.2023.5.09.0012	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-36-69.2023.5.10.0022	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); arca com custos, cotra parte superior e inclusão no MEI. Rejeita a subordinação estrutural. (Caso UBER).</b>
AIRR-368-31.2023.5.13.0029	4ª Turma	Não	(99) Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista; inclusão no MEI; remuneração caracteriza parceria. Não cabe ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".
AIRR-383-78.2021.5.06.0412	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica. Autonomia; percentuais (75% a 80%) indicam parceria. Não cabe ampliar subordinação estrutural.</b>
AIRR-413-44.2023.5.13.0026	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-454-49.2024.5.13.0002	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; escolha dias/horários, desliga o aplicativo sem metas ou sanções). Caráter autônomo (motorista arca com custos; cota parte superior; inclusão no MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>
AIRR-534-32.2020.5.06.0007	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-624-94.2022.5.09.0004	4ª Turma	Não	<b>Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.</b>

processo	turma	CÓDIGO DE CORES DA PLANILHA	fundamento
AIRR-664-25.2023.5.13.0006	4ª Turma	Não	Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista; motorista arca com custos; cota parte superior indica parceria. Não cabe ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".
AIRR-683-68.2021.5.10.0011	8ª Turma	Não	Ausência dos requisitos para o vínculo; Reexame de fatos e provas vedado (Súmula 126 do TST).
AIRR-687-68.2020.5.06.0006	4ª Turma	Não	Ausência de subordinação jurídica. Autonomia; percentuais (75% a 80%) indicam parceria. Não cabe ampliar subordinação estrutural.
AIRR-755-43.2023.5.13.0030	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-795-97.2023.5.13.0006	4ª Turma	Não	(99 Taxis) Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural.
AIRR-841-50.2021.5.09.0012	1ª Turma	Não	Incistência de vínculo empregatício devido à autonomia do motorista no desempenho das atividades, o que é incompatível com a subordinação (óbice Súmula 126).
AIRR-906-67.2022.5.12.0031	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-924-45.2023.5.13.0025	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-929-51.2022.5.08.0119	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-93-72.2022.5.08.0121	4ª Turma	Não	Ausência de subordinação jurídica. Ampla autonomia; cota-parte de 75% a 80% evidencia parceria. Não cabe ampliar conceitos jurídicos como subordinação estrutural.
AIRR-955-34.2023.5.13.0003	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-960-34.2022.5.06.0311	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
AIRR-973-58.2023.5.13.0002	8ª Turma	Não	Ausência dos requisitos, especialmente a subordinação jurídica, óbice da Súmula nº 126 do TST.
Emb-0020191-12.2020.5.04.0234	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
Emb-1000279-70.2023.5.02.0231	4ª Turma	Não	Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural. (Embargos de Declaração rejeitados).
Emb-1000736-91.2022.5.02.0052	4ª Turma	Não	Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia do motorista; caráter autônomo reforçado pela inclusão da categoria no MEI. Não cabe ao Judiciário ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".
RR-0000577-58.2023.5.17.0006	4ª Turma	Não	Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia, sem metas/sanções); caráter autônomo reforçado pela inclusão no MEI e cota parte superior. Rejeita a subordinação estrutural, pois não cabe ao Judiciário ampliar conceitos jurídicos. (Caso UBER)
RR-0000605-73.2022.5.08.0018	5ª Turma	Não	Ausência de Personalidade (possibilidade de o autor se fazer substituir por outro trabalhador).
RR-0010274-95.2020.5.15.0093	1ª Turma	Não	Incistência de subordinação jurídica (empresa não dava ordens, motorista tinha autonomia para escolher dias/períodos). Recusa de chamadas não afasta a autonomia. (Caso UBER).
RR-0010294-27.2023.5.15.0014	4ª Turma	Não	Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); o enquadramento mais afim é o de transportador autônomo (Lei nº 11.442/2007). Não cabe aplicar o padrão da relação de emprego.
RR-0010412-85.2020.5.15.0053	4ª Turma	Não	Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); o enquadramento mais afim é o de transportador autônomo (Lei nº 11.442/2007).
RR-0010525-90.2022.5.03.0186	2ª Turma	Sim	Reenquadramento Jurídico dos Fatos. Modelo de gestão por gamificação exige releitura, configurando a "subordinação pelo algoritmo". (Caso 99 Tecnologia Ltda.).
RR-0010705-55.2022.5.03.0009	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. (Caso UBER).
RR-0020191-12.2020.5.04.0234	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
RR-0100420-07.2021.5.01.0072	4ª Turma	Não	Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); o enquadramento mais afim é o de transportador autônomo (Lei nº 11.442/2007). Não cabe aplicar o padrão da relação de emprego.
RR-1000488-92.2022.5.02.0063	6ª Turma	Sim	(Motofretista) Configuração de vínculo. Presença de personalidade, onerosidade e habitualidade. Subordinação jurídica por meios telemáticos/algorítmicos. A reclamada exerce poder de direção e disciplinar (aplicava sanções).
RR-1000558-16.2021.5.01.0036	1ª Turma	Não	Incistência de subordinação jurídica (ampla autonomia, pode se desconectar/cancelar viagens/usar outras plataformas). Regras mínimas visam preservar a credibilidade, não constituem ingerência. (Caso UBER).
RR-1000764-25.2021.5.02.0301	6ª Turma	Sim	Configuração de vínculo. Presença de personalidade, onerosidade e habitualidade. Subordinação jurídica por meios telemáticos/algorítmicos (Art. 6º, parágrafo único, CLT). A reclamada exerce poder de direção e disciplinar (aplicava sanções). Recusa de corrida não afasta a subordinação jurídica.
RR-1001059-90.2022.5.03.0054	5ª Turma	Não	Incistência do vínculo empregatício devido à autonomia. Alto percentual de cota parte (75% a 80%) evidencia relação de parceria.
RR-1001297-50.2022.5.02.0009	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
RR-10025-16.2022.5.15.0016	4ª Turma	Não	(99) Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia; inclusão no MEI; remuneração caracteriza parceria. Não cabe ao Judiciário ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".
RR-100353-02.2017.5.01.0066	3ª Turma	Sim	Presença dos cinco elementos fático-jurídicos (personalidade, onerosidade, não eventualidade, subordinação). A subordinação se manifesta nas dimensões clássica, objetiva, estrutural e algorítmica, pois a UBER organiza a atividade e o trabalhador não escolhe o horário de trabalho.
RR-10226-86.2023.5.03.0022	8ª Turma	Não	Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; podia recusar/cancelar viagens sem punição). Óbice da Súmula nº 126. Rejeição da subordinação estrutural.
RR-10343-29.2022.5.03.0017	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. Recurso de Revista provido para afastar o vínculo.
RR-10404-81.2022.5.03.0018	6ª Turma	Sim	Configuração de vínculo. Presença de personalidade, onerosidade e habitualidade. Subordinação jurídica por meios telemáticos/algorítmicos. A reclamada exerce poder de direção (estipulava regras) e disciplinar (aplicava sanções).
RR-10502-34.2021.5.03.0137	6ª Turma	Sim	O trabalho é estruturado, gerenciado e precificado por comando algorítmico. A flexibilidade de horário não é decisiva, importando verificar o gerenciamento algorítmico e a sujeição a sanções.
RR-10695-55.2022.5.15.0048	2ª Turma	Sim	Vínculo reconhecido mediante Reenquadramento Jurídico. Presença de subordinação, exercida indiretamente por algoritmos, sistemas de reputação e gamificação (plataformas mistas que controlam aspectos centrais do serviço). Aplicada a Primazia da Realidade.
RR-10729-37.2022.5.03.0186	8ª Turma	Não	TRT afastou vínculo por ausência de subordinação jurídica e autonomia (podia recusar rotas, usava veículo próprio). Óbice da Súmula nº 126 do TST. Rejeição da subordinação estrutural.
RR-10776-16.2020.5.03.0110	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
RR-10943-69.2022.5.03.0043	6ª Turma	Sim	(Motofretista) Configuração de vínculo. Presença de personalidade, onerosidade e habitualidade. Subordinação jurídica por meios telemáticos/algorítmicos. A reclamada exerce poder de direção e disciplinar (aplicava sanções).
RR-246-17.2022.5.21.0001	8ª Turma	Não	Ausência de Subordinação Jurídica. Autonomia do autor (escolhia dias/horários, recusava corridas, usava outras plataformas). Incidência do óbice da Súmula 126, afastando o reconhecimento do vínculo.
RR-271-74.2022.5.13.0026	1ª Turma	Não	Falta de subordinação jurídica. O motorista possui ampla margem de liberdade e autodeterminação (liga/desliga o aplicativo quando quer, escolhe clientes), o que é incompatível com a relação de emprego.
RR-278-64.2022.5.19.0005	1ª Turma	Não	A subordinação algorítmica não encontra agasalho na ordem jurídica vigente. Meios telemáticos não são suficientes a caracterizar a subordinação jurídica (ausência de comando, controle e supervisão).
RR-443-06.2021.5.21.0001	5ª Turma	Não	Relação de parceria laboral autônoma, não de emprego celetista. A decisão principal foi para reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para julgar controvérsias decorrentes dessa parceria.
RR-459-86.2022.5.12.0061	6ª Turma	Sim	Configuração de vínculo. Presença de personalidade, onerosidade e habitualidade. Subordinação jurídica por meios telemáticos/algorítmicos. A ausência de observância de diretrizes acarretava aplicação de sanções.
RR-462-04.2022.5.13.0032	1ª Turma	Não	A subordinação algorítmica ou estrutural não encontra agasalho na ordem jurídica vigente. O novo modelo não se enquadra na CLT; proteção deve ser via legislativa.
RR-462-26.2023.5.21.0006	2ª Turma	Sim	Reenquadramento Jurídico dos Fatos. Modelo de gestão por gamificação exige releitura dos requisitos, configurando a "subordinação pelo algoritmo".
RR-493-83.2023.5.13.0001	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
RR-653-02.2022.5.21.0008	8ª Turma	Não	Ausência de Subordinação Jurídica. Autonomia do motorista em relação a horários/jornada; remuneração (75% a 80% do valor) superior à de empregados; empresa atende a requisitos legais, o que não configura subordinação. Rejeitada a "subordinação estrutural".
RR-682-26.2021.5.13.0003	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
RR-779-57.2022.5.17.0010	2ª Turma	Sim	(99 Tecnologia Ltda.) Reenquadramento Jurídico dos Fatos. Modelo de gestão por gamificação exige releitura, configurando a "subordinação pelo algoritmo".
RR-799-92.2021.5.08.0120	6ª Turma	Sim	O trabalho é estruturado, gerenciado e precificado por comando algorítmico, sujeitando o trabalhador a sanções premiais ou disciplinares. A plataforma digital é instrumento para a prestação laboral, e não mera parceria tecnológica.
RR-808-64.2021.5.13.0007	6ª Turma	Não	Recurso de revista não conhecido por óbice processual (rito sumariíssimo, sustenta violação infraconstitucional e dissenso jurisprudencial).
RR-862-68.2022.5.21.0008	4ª Turma	Não	O trabalho pela plataforma tecnológica não atende aos critérios dos arts. 2º e 3º da CLT, pois o motorista pode dispor livremente quando e se trabalhará, sem exigência de trabalho mínimo. Relação enquadrada como a do transportador autônomo (Lei nº 11.442/2007).
RRAg-0000336-70.2024.5.13.0003	4ª Turma	Não	Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); o enquadramento mais afim é o de transportador autônomo (Lei nº 11.442/2007). Não cabe aplicar o padrão da relação de emprego.
RRAg-0000445-82.2020.5.17.0013	4ª Turma	Não	(99) Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia; inclusão no MEI; remuneração caracteriza parceria. Não cabe ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".
RRAg-0000511-15.2023.5.08.0011	4ª Turma	Não	Ausência de subordinação jurídica; o enquadramento mais afim é o de transportador autônomo (Lei nº 11.442/2007). Não cabe aplicar o padrão da relação de emprego.
RRAg-0000833-67.2022.5.11.0017	4ª Turma	Não	(99) Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia; inclusão no MEI; remuneração caracteriza parceria. Não cabe ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".
RRAg-0001146-76.2023.5.13.0004	4ª Turma	Não	Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural. Recurso da reclamada provido.
RRAg-0010190-80.2023.5.03.0107	4ª Turma	Não	Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia); arca com custos, cota parte superior e inclusão no MEI. Rejeita a subordinação estrutural. (Caso 99).
RRAg-0010556-10.2023.5.03.0111	4ª Turma	Não	Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural. Recurso da reclamada provido.
RRAg-0010609-88.2023.5.03.0111	4ª Turma	Não	Ausência de subordinação jurídica (ampla autonomia; MEI). Rejeição da subordinação estrutural. Recurso da reclamada provido para afastar o vínculo.
RRAg-0010772-66.2021.5.15.0091	4ª Turma	Não	Ausência de subordinação jurídica; o enquadramento mais afim é o de transportador autônomo (Lei nº 11.442/2007). Não cabe aplicar o padrão da relação de emprego.
RRAg-1000431-27.2020.5.02.0263	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
RRAg-1001341-61.2022.5.02.0044	5ª Turma	Não	Ausência de subordinação. Autonomia e o alto percentual de cota parte do motorista (75% a 80%) evidenciam relação de parceria. (Caso UBER).
RRAg-100853-94.2019.5.01.0067	8ª Turma	Sim	Presença de subordinação jurídica por meios telemáticos e informatizados (algorítmica), que se equiparam aos meios pessoais de comando (Art. 6º, parágrafo único, CLT). A UBER organiza a atividade, fixa o preço, recebe o valor e pode desligar o motorista.
RRAg-10513-19.2022.5.03.0011	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.
RRAg-554-86.2022.5.08.0010	4ª Turma	Não	(99) Ausência de Subordinação Jurídica. Ampla autonomia; inclusão no MEI; remuneração caracteriza parceria. Não cabe ampliar conceitos jurídicos como "subordinação estrutural".
RRAg-762-82.2021.5.17.0001	4ª Turma	Não	O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. Recurso de Revista provido.
RRAg-924-88.2022.5.13.0022	1ª Turma	Não	A subordinação algorítmica ou estrutural não encontra agasalho na ordem jurídica vigente. Motorista tem autonomia; proteção deve ser via legislativa.