



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO PRÓ-  
REITORIA DE ENSINO E GRADUAÇÃO CAMPUS  
UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA COORDENAÇÃO DO  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**



**LEANDRO OLIVEIRA**

**PLATAFORMAS DIGITAIS E RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE JURÍDICA  
DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1.446.336 DO STF**

**PONTES E LACEDA**

**2025**

**LEANDRO OLIVEIRA**

**PLATAFORMAS DIGITAIS E RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE JURÍDICA  
DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1.446.336 DO STF**

Projeto apresentado à Universidade do Estado  
de Mato Grosso como parte dos requisitos para  
conclusão do curso de graduação em Direito.

Orientador: Prof. Mestre Lincoln Michel  
Pilquevitch

**PONTES E LACERDA**

**2025**

LEANDRO OLIVEIRA

**PLATAFORMAS DIGITAIS E RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE  
JURÍDICA DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1.446.336 DO STF.**

Esta monografia foi julgada adequadamente para a obtenção do título de Bacharel em Direito, aprovada em sua forma final pela Coordenação do Curso de Bacharelado em Direito, Faculdade de linguagem, ciências agrárias e sociais aplicadas – FALCAS, Universidade Estadual do Mato Grosso.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

**PRESIDENTE: PROF. ME. LINCOLN MICHEL PILQUEVITCH, ORIENTADOR**  
UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

---

**MEMBRO: PROF.<sup>a</sup>. ESP. LUANA SOUZA NABAS AGUIS, AVALIADOR**  
UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

---

**MEMBRO: PROF. ESP. FABIO RIBAS TERRA, AVALIADOR**  
UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, gostaria de expressar minha profunda gratidão a Deus, cuja orientação e força foram essenciais durante toda a realização deste trabalho. Sem Ele todo este percurso não seria realizado.

A minha mãe, por seu apoio incondicional e amor constante, que foram fundamentais para a minha perseverança e sucesso.

Ao meu namorado, Edivaldo, por seu suporte inabalável, compreensão e incentivo, que me ajudaram a superar os desafios e a manter o foco, seu apoio ao longo de todo esse meu percurso, foi fundamental para que eu chegasse até esta etapa da minha vida.

Aos meus colegas de turma, em especial ao Audeir, a Gabrielle, Larissy, Mayla, Melissa e Rainelly, que contribuíram de forma significativa com seu apoio e colaboração. A presença de cada um de vocês tornou esta jornada mais enriquecedora e suportável.

Aos meus professores e especialmente, ao meu orientador, professor Lincoln Michel Pilquevitch, cuja paciência, dedicação e conhecimento foram essenciais para o desenvolvimento deste trabalho. Suas orientações iluminaram o meu percurso acadêmico e enriqueceram minha visão sobre o tema.

A todos, meu mais sincero agradecimento.

## RESUMO

O Recurso Extraordinário nº 1.446.336, submetido à análise do Supremo Tribunal Federal (STF), representa uma relevante decisão na trajetória da situação dos motoristas de aplicativo, trata-se de um caso emblemático que envolve a discussão sobre a existência, ou não, de vínculo empregatício entre motoristas que atuam por meio da plataforma Uber e a própria empresa, assim, o julgamento transcende os interesses das partes diretamente envolvidas, alcançando um debate jurídico e social de grande magnitude, que coloca em questão os contornos da relação de trabalho no século XXI, bem como os limites da liberdade empresarial frente à proteção dos direitos sociais dos trabalhadores. O presente trabalho tem como objetivo geral analisar o papel do Supremo Tribunal Federal (STF) na uniformização da jurisprudência trabalhista no contexto das plataformas digitais, com ênfase no Recurso Extraordinário nº 1.446.336, busca-se compreender os fundamentos jurídicos e constitucionais a serem considerados na decisão, bem como seus potenciais impactos. Os objetivos específicos incluem: Avaliar as implicações dessa decisão para trabalhadores das plataformas digitais; analisar os efeitos para o mercado digital e para o debate acadêmico e jurídico sobre a modernização das relações de trabalho no Brasil. A pesquisa utilizará uma abordagem qualitativa, combinando pesquisa bibliográfica e análise documental, e está estruturada em três capítulos: o primeiro abordará o papel do STF no Recurso Extraordinário nº 1.446.336 e a interpretação constitucional, bem como, os princípios constitucionais em conflitos. O segundo capítulo abordará os impactos da decisão do STF no reconhecimento de vínculo empregatício em plataforma digitais. O terceiro e último capítulo discutirá o equilíbrio entre a livre iniciativa e proteção aos direitos trabalhistas e abordará os argumentos favoráveis a uberização. A decisão do STF no Recurso Extraordinário nº 1.446.336 será uma referência fundamental para os tribunais inferiores e deverá atuar como um balizador para o entendimento jurídico sobre direitos constitucionais, modernização das relações trabalhistas e o alcance da livre iniciativa. Contudo, é crucial que o STF equilibre esses princípios com a proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores, para que a liberdade econômica não se sobreponha ao bem-estar e à dignidade daqueles que sustentam o modelo das plataformas digitais.

**Palavras-chave:** Recurso Extraordinário nº 1.446.336, STF, Uberização, Vínculo Empregatício,

## **ABSTRACT**

Extraordinary Appeal No. 1,446,336, submitted to the Supreme Federal Court (STF) for analysis, represents a relevant decision in the trajectory of the situation of app drivers. It is an emblematic case that involves the discussion about the existence, or not, of an employment relationship between drivers who work through the Uber platform and the company itself. Thus, the judgment transcends the interests of the parties directly involved, reaching a legal and social debate of great magnitude, which calls into question the contours of the employment relationship in the 21st century, as well as the limits of entrepreneurial freedom in the face of the protection of workers' social rights. The present work has the general objective of analyzing the role of the Supreme Federal Court (STF) in standardizing labor jurisprudence in the context of digital platforms, with emphasis on Extraordinary Appeal No. 1,446,336. It seeks to understand the legal and constitutional grounds to be considered in the decision, as well as its potential impacts. The specific objectives include: Assessing the implications of this decision for workers on digital platforms; to analyze the effects on the digital market and on the academic and legal debate on the modernization of labor relations in Brazil. The research will use a qualitative approach, combining bibliographic research and documentary analysis, and is structured in three chapters: the first will address the role of the STF in Extraordinary Appeal No. 1,446,336 and the constitutional interpretation, as well as the constitutional principles in conflicts. The second chapter will address the impacts of the STF decision on the recognition of employment relationships on digital platforms. The third and final chapter will discuss the balance between free enterprise and protection of labor rights and will address the arguments in favor of uberization. The STF decision in Extraordinary Appeal No. 1,446,336 will be a fundamental reference for the lower courts and should act as a guide for the legal understanding of constitutional rights, modernization of labor relations, and the scope of free enterprise. However, it is crucial that the STF balances these principles with the protection of workers' fundamental rights, so that economic freedom does not override the well-being and dignity of those who support the digital platform model.

**Keywords:** Extraordinary Appeal No. 1,446,336, STF, Uberization, Employment Relationship,

## SUMÁRIO

|                                                                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUÇÃO .....</b>                                                                                                | <b>8</b>  |
| <b>CAPÍTULO 1 - O PAPEL DO STF NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 1.446.336 E INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL. ....</b>         | <b>11</b> |
| 1.1- FUNÇÃO DO STF NA UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA .....                                                            | 11        |
| 1.2 - CONTEXTO DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 1.446.336: AS PLATAFORMAS DIGITAIS E QUESTÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ..... | 13        |
| 1.3 - PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS EM CONFLITO: LIVRE INICIATIVA VERSUS DIREITOS TRABALHISTAS .....                      | 16        |
| <b>CAPÍTULO 2 - IMPACTOS DA DECISÃO DO STF NO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM PLATAFORMAS DIGITAIS .....</b> | <b>26</b> |
| 2.1 - CONSEQUÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES DE APLICATIVOS .....                                                         | 26        |
| 2.2 - IMPLICAÇÕES PARA A SEGURANÇA JURÍDICA E O MERCADO DIGITAL .....                                                  | 29        |
| 2.3 - PRECEDENTES PARA A MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....                                                   | 30        |
| <b>CAPÍTULO 3 – O EQUILÍBRIO ENTRE A LIVRE INICIATIVA E PROTEÇÃO AOS DIREITOS TRABALHISTAS .....</b>                   | <b>33</b> |
| 3.1 - ARGUMENTOS DA UBER: INOVAÇÃO E AUTONOMIA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS .....                                          | 33        |
| 3.2 - ARGUMENTOS FAVORÁVEIS À UBERIZAÇÃO: POTENCIAIS BENEFÍCIOS PARA TRABALHADORES E DINÂMICA ECONÔMICA .....          | 35        |
| 3.2.1 – Autonomia e Liberdade de Escolha .....                                                                         | 35        |
| 3.2.2 – Preferência de Parte dos Trabalhadores pelo Modelo Flexível .....                                              | 36        |
| 3.2.3 – Incentivo ao Empreendedorismo e Políticas Públicas Facilitadoras .....                                         | 36        |
| 3.2.4 – Redução da Burocracia e Estímulo à Geração de Renda .....                                                      | 37        |
| 3.2.5 – Entendimento do STF e Reconhecimento da Atividade como Empreendedora .....                                     | 38        |
| 3.3 - IMPACTO DA DECISÃO NO MODELO DE NEGÓCIO DAS PLATAFORMAS .....                                                    | 39        |
| 3.4 - O PAPEL DO STF NA GARANTIA DE PROTEÇÃO SOCIAL MÍNIMA AOS TRABALHADORES .....                                     | 41        |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>                                                                                       | <b>46</b> |
| <b>REFERÊNCIAS .....</b>                                                                                               | <b>49</b> |

## INTRODUÇÃO

A revolução tecnológica trouxe consigo o trabalho exercido através de plataformas digitais, que representam uma grande transformação no mundo do trabalho, onde é estabelecido novos desafios ao Direito do Trabalho e à ordem constitucional brasileira. Conforme afirma Dejours (1999), as mutações nas formas de organização laboral não apenas reconfiguram o conteúdo do trabalho, mas também impactam a saúde, a dignidade e a proteção social dos trabalhadores. Neste sentido, surgem novas formas de empregos, como aqueles por aplicativos de transportes e entregas, que se diferenciam das categorias tradicionais. A uberização e plataformização representa uma tendência crescente nas relações laborais.

O fenômeno da "uberização", como definido por Abílio (2020), revela uma lógica de trabalho just-in-time baseada na informalidade estrutural, na gestão algorítmica e na transferência de riscos econômicos para os trabalhadores. Essas novas configurações laborais suscitam debates jurídicos sobre a existência ou não de subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade — elementos tradicionais para o reconhecimento do vínculo de emprego nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No Brasil, essa controvérsia atingiu um marco importante com a análise do Recurso Extraordinário nº 1.446.336, em trâmite no Supremo Tribunal Federal (STF), cuja decisão pretende uniformizar a jurisprudência sobre o tema.

O artigo 102 da Constituição Federal de 1988 estabelece que cabe ao Supremo Tribunal Federal (STF) a guarda da Constituição. O Supremo Tribunal Federal (STF), órgão de estância máxima do judiciário, desempenha um papel essencial na interpretação e aplicação da Constituição Federal de 1988, especialmente em questões que envolvem direitos fundamentais e conflitos de interesse entre atores públicos e privados. O Recurso Extraordinário nº 1.446.336, interposto pela Uber, é um exemplo significativo de como o STF aborda questões de repercussão geral com potencial para impactar uma imensa série de processos similares. O STF por unanimidade, no começo do ano reconheceu a repercussão geral deste recurso, através do Tema 1.291. Em dezembro de 2024 o ministro relator Edson Faccin convocou uma audiência pública para debater sobre tema. Atualmente o recurso encontra-se aguardando julgamento, e até o momento não há data definida para sua realização.

A Uber ao recorrer ao STF no Recurso Extraordinário nº 1.446.336, questiona decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que reconheceu o vínculo empregatício entre a empresa e um motorista, considerando que a relação possui elementos de subordinação, especialmente na ausência de controle por parte do motorista sobre os preços e comissões. Para



a Uber, essa decisão representa uma violação ao princípio da livre iniciativa e coloca em risco o modelo de negócios das plataformas digitais no Brasil. Contudo, esse posicionamento levanta críticas: a falta de vínculo empregatício também implica na ausência de proteção social e trabalhista para os motoristas, transferindo os riscos da atividade econômica para o trabalhador. Isso pode abrir precedentes para que outras empresas de plataformas também busquem a flexibilização de suas relações laborais, enfraquecendo as garantias conquistadas pelos trabalhadores e intensificando a precarização das condições de trabalho.

Diante desse cenário, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar o papel desempenhado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na uniformização da jurisprudência trabalhista diante das transformações impulsionadas pelas plataformas digitais. Para tanto, toma-se como foco principal o Recurso Extraordinário nº 1.446.336, com o intuito de investigar os fundamentos jurídicos e constitucionais que embasaram a decisão da Corte, bem como seus efeitos na configuração do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e empresas como a Uber. Entre os objetivos específicos, destacam-se: a análise das repercussões dessa decisão para os trabalhadores inseridos na economia de plataformas; a avaliação de seus desdobramentos para o mercado digital; e a contribuição para o debate acadêmico e jurídico acerca da modernização das relações laborais no Brasil.

O primeiro capítulo explora a função do STF na unificação da jurisprudência, o contexto específico do caso do Recurso Extraordinário nº 1.446.336, e por fim, os princípios constitucionais em conflito: livre iniciativa versus direitos trabalhistas.

No segundo capítulo, abordaremos os impactos da decisão do STF no reconhecimento de vínculo empregatício em plataformas digitais, bem como as consequências para os trabalhadores de aplicativos, o capítulo terminará a discussão sobre os Precedentes para a Modernização das Relações de Trabalho.

No terceiro e último capítulo, trataremos sobre o equilíbrio entre livre iniciativa e proteção aos direitos trabalhistas, analisando os argumentos da Uber que destacam a inovação e autonomia das plataformas digitais, abordará argumentos favoráveis a uberização, os impactos da decisão no modelo de negócio das plataformas. Por fim, terminado a pesquisa, serão abordados o papel do STF na garantia de proteção social mínima aos trabalhadores.

A metodologia adotada neste trabalho consiste em um levantamento bibliográfico, abrangendo livros, artigos científicos, dissertações de mestrado e pesquisas publicadas sobre o tema.

Diante dessa dinâmica, o trabalho pretende contribuir com demais operadores do direito e agregar mais conhecimento sobre a interpretação constitucional do STF no contexto

das relações de trabalho em plataformas digitais, além disso, busca analisar os impactos da decisão no Recurso Extraordinário 1.446.336, fornecendo subsídios para debates acadêmicos e jurídicos acerca da modernização das normas trabalhistas, do equilíbrio entre livre iniciativa e proteção ao trabalhador, bem como das consequências para a segurança jurídica e o mercado digital.

## **CAPÍTULO 1 - O PAPEL DO STF NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 1.446.336 E INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL.**

Neste primeiro capítulo serão explorados a função do STF na unificação da jurisprudência, o contexto específico do caso e os princípios constitucionais em conflito. Em relação à uniformização da jurisprudência, o STF é o órgão máximo do Poder Judiciário responsável por garantir a correta interpretação da Constituição Federal.

Assim, por meio de suas decisões, estabelece precedentes vinculantes que orientam os tribunais inferiores e influenciam políticas legislativas. Em casos que envolvem direitos fundamentais, como as proteções trabalhistas, o papel do STF é decisivo na busca pelo equilíbrio entre segurança jurídica e transformações sociais e econômicas.

Serão abordados também, o contexto do Recurso Extraordinário nº 1.446.336: uber e a questão do vínculo empregatício, assim, esse recurso surge no contexto da economia de plataformas, em que empresas como a Uber defendem um modelo baseado em trabalhadores autônomos, e não em relações de emprego tradicionais, a questão central do caso é determinar se os motoristas da Uber devem ser reconhecidos como empregados segundo a legislação trabalhista brasileira, considerando os mecanismos de controle impostos pela plataforma.

Em seguida para findar o primeiro capítulo serão analisados os princípios constitucionais em conflito: livre iniciativa versus direitos trabalhistas, deste modo, o caso evidencia a tensão entre dois princípios fundamentais da Constituição: a livre iniciativa e a proteção aos direitos trabalhistas, outrossim enquanto a livre iniciativa estimula a inovação econômica e a criação de empregos, os direitos trabalhistas garantem proteções mínimas aos trabalhadores, e a decisão do STF criará um precedente que influenciará o marco jurídico das relações de trabalho em plataformas digitais no Brasil.

### **1.1 - FUNÇÃO DO STF NA UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA**

A uniformização da jurisprudência no Brasil é uma das funções mais relevantes atribuídas ao Supremo Tribunal Federal (STF), conforme analisado por Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2021), essa atribuição é fundamental para garantir a previsibilidade e a segurança jurídica no país, assegurando que as decisões judiciais sejam consistentes e uniformes em todas as instâncias do Judiciário, dessa forma, o STF exerce um papel central ao consolidar entendimentos sobre a interpretação da Constituição Federal e ao orientar a aplicação uniforme do direito em um país de dimensões continentais e com um sistema jurídico complexo.

A uniformização da jurisprudência não é apenas uma questão técnica, mas também um elemento essencial para a estabilidade do Estado Democrático de Direito, a partir do momento em que o STF adota uma interpretação vinculante em relação a questões constitucionais, espera-se que as instâncias inferiores sigam esse entendimento, promovendo a igualdade e a imparcialidade na aplicação da lei. Assim, essa função do STF vai além de resolver litígios concretos, pois busca preservar a integridade do sistema jurídico como um todo (Marinoni; Arenhart; Mitidiero, 2021).

Outro mecanismo destacado por Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2021) como essencial para a uniformização da jurisprudência é a repercussão geral, introduzida pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004, esse instrumento permite que o STF selecione os recursos extraordinários que possuem relevância social, econômica, política ou jurídica, julgando apenas os casos que efetivamente apresentam impacto relevante para a coletividade, e a repercussão geral, portanto, atua como um filtro processual, garantindo que o STF concentre seus esforços em questões de maior relevância e que suas decisões sejam aplicadas de forma uniforme a casos semelhantes.

Nesse cenário, princípio da segurança jurídica é um dos alicerces do Estado Democrático de Direito, sendo essencial para garantir a estabilidade das relações sociais e a proteção das legítimas expectativas dos indivíduos, e a jurisdição, cuja principal função é assegurar direitos – especialmente os fundamentais –, passou por uma evolução significativa. Se no passado sua aplicação baseava-se em uma interpretação estritamente formal e lógica, conhecida como subsunção, atualmente ela envolve uma análise hermenêutica mais complexa. (Dantas, 2011)

Assim, Dantas (2011), comenta que isso ocorre devido à necessidade de considerar princípios constitucionais, cláusulas gerais e conceitos jurídicos indeterminados. Nesse cenário, a previsibilidade almejada pela sociedade decorre menos do texto legal e mais da atuação dos magistrados e tribunais na interpretação e aplicação do direito.

Nessa perspectiva, a uniformização do ordenamento jurídico deve ocorrer de maneira sistêmica, quando há um conflito entre princípios, a solução deve ser determinada com base na relevância relativa de cada um no contexto específico do caso analisado, nessa perspectiva, o princípio de menor peso não é excluído do sistema, mas apenas deixa de ser aplicado àquela situação em razão da predominância do outro, que se mostra mais adequado para a resolução da controvérsia. (Faria; Santos; Cardozo, 2023)

Diante do exposto, fica evidente que a uniformização da jurisprudência desempenha um papel essencial na garantia da segurança jurídica e da estabilidade das relações sociais no Brasil, e o Supremo, ao consolidar entendimentos sobre a interpretação da Constituição Federal e atuar

como guardião da coerência do ordenamento jurídico, assegura previsibilidade e isonomia na aplicação das normas.

Assim, a evolução do exercício jurisdicional, marcada pela transição de uma abordagem formalista para uma análise hermenêutica mais complexa, demonstra a necessidade de considerar os múltiplos princípios constitucionais em cada caso concreto. Nesse sentido, a sistematização da jurisprudência permite que a solução de conflitos entre princípios se dê de forma equilibrada, respeitando a relevância de cada um no contexto específico, deste modo, a atuação do STF não apenas resolve litígios individuais, mas também contribui para a integridade do sistema jurídico, promovendo maior estabilidade e segurança no Estado Democrático de Direito.

## 1.2 - CONTEXTO DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 1.446.336: AS PLATAFORMAS DIGITAIS E QUESTÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O Recurso Extraordinário nº 1.446.336 envolve uma das questões mais complexas e relevantes no cenário jurídico brasileiro, tratando da relação de trabalho entre motoristas de plataformas digitais, como a Uber, e as empresas que oferecem esses serviços, e o principal ponto de controvérsia neste caso é o reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e a plataforma, o que, se confirmado, teria implicações relevantes para o modelo de negócios dessas empresas, além de trazer à tona discussões sobre a adequação da legislação trabalhista ao novo cenário econômico das plataformas digitais.

Nessa dinâmica, o trabalho uberizado, característico da contemporaneidade, reflete uma reconfiguração das relações laborais sob a lógica das plataformas digitais, segundo Souto Maior e Vidigal (2022), esse modelo está profundamente associado às novas tecnologias de informação e comunicação, que ampliam e intensificam as jornadas de trabalho, ao mesmo tempo que transferem os custos e os riscos da atividade econômica para os próprios trabalhadores.

A pesquisa das autoras aborda o conceito de modo de espera, definido como a condição constante de prontidão em que os trabalhadores uberizados permanecem, tanto no aguardo de chamados para realização de corridas quanto na expectativa de reconhecimento de direitos trabalhistas, essa espera, invisibilizada e não remunerada, representa uma das principais facetas da precarização do trabalho nesse modelo (Souto Maior; Vidigal, 2022).

Desta forma, o trabalho uberizado não segue os padrões típicos do assalariamento formal, como os previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), diferentemente de um trabalhador contratado sob registro, os motoristas de plataformas digitais não possuem jornada

de trabalho regulamentada, pagamento de horas extras, descanso semanal remunerado ou férias. Tal ausência de proteção trabalhista, somada à lógica de remuneração por tarefa, intensifica a instabilidade e a desproteção desses trabalhadores, que muitas vezes enfrentam jornadas extenuantes para obter uma renda mínima (Souto Maior; Vidigal, 2022).

Um dos aspectos centrais da análise de Souto Maior e Vidigal (2022) é a noção de tempo de espera, que caracteriza a jornada invisibilizada e não remunerada dos trabalhadores de plataformas digitais, os motoristas, por exemplo, permanecem disponíveis para o aplicativo durante horas, aguardando por chamadas de passageiros, sem que esse tempo seja contabilizado como trabalho efetivo, essa lógica confronta diretamente o artigo 4º da CLT, que inclui como jornada de trabalho o tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador, ainda que não esteja desempenhando atividades laborais.

As autoras identificam, a partir de entrevistas com motoristas de aplicativos, que essa espera prolongada gera uma condição de dependência estrutural em relação às plataformas, muitos motoristas, como os que atuam no Aeroporto de Guarulhos, relatam passar até 12 horas em bolsões de espera, sem garantia de que o tempo investido resulte em corridas lucrativas, Souto Maior e Vidigal (2022) destacam que essa situação reflete uma subversão dos princípios básicos do trabalho assalariado, na qual o trabalhador é remunerado apenas pelo tempo de efetiva execução de tarefas, enquanto a espera, essencial para o funcionamento da plataforma, permanece invisível e não reconhecida.

Além da precarização econômica, Souto Maior e Vidigal (2022) enfatizam os impactos do trabalho uberizado na saúde física e mental dos trabalhadores. As longas jornadas, a ausência de intervalos e a constante pressão por resultados criam condições que favorecem o surgimento de problemas como estresse, ansiedade, depressão e síndrome de burnout. A espera constante por chamados, apontada pelas autoras como um elemento central da jornada uberizada, é especialmente prejudicial, pois gera uma carga mental elevada, marcada pela incerteza e pela necessidade de estar sempre disponível.

Outro aspecto relevante é o regime de autogerenciamento imposto aos motoristas de aplicativo, que, embora ofereça a flexibilidade de decidir os horários de trabalho, coloca o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade. A falta de controle sobre as condições de trabalho, a inexistência de uma estrutura de apoio e a dependência dos motoristas em relação à plataforma para obter renda geram um cenário em que os próprios trabalhadores precisam gerir todos os aspectos de suas atividades. Esse modelo, longe de promover autonomia real, tende a acentuar a precarização, ao mesmo tempo em que intensifica as pressões mentais e emocionais, já que o motorista se vê responsável pela organização e manutenção do seu próprio sustento.

As autoras relatam casos de motoristas que, devido à necessidade de maximizar sua renda, permanecem até 15 horas por dia dentro do carro, utilizando o veículo como espaço de trabalho, refeição e descanso, esse regime de autogerenciamento subordinado, embora aparente liberdade, representa uma forma extrema de exploração, em que o trabalhador sacrifica sua saúde e bem-estar em troca de uma remuneração mínima, Souto Maior e Vidigal (2022) observam que, em muitos casos, o trabalho uberizado se aproxima de condições de sobrecarga física e mental, semelhantes às descritas por Karl Marx durante a Revolução Industrial.

A ausência de reconhecimento do vínculo empregatício é um dos principais fatores que contribuem para a precarização do trabalho uberizado, Souto Maior e Vidigal (2022) discutem a dificuldade da Justiça do Trabalho em classificar a relação entre motoristas e plataformas digitais, destacando a predominância de decisões desfavoráveis aos trabalhadores, essa tendência reflete a estratégia das plataformas de enquadrar os motoristas como autônomos ou microempreendedores individuais (MEIs), negando-lhes os direitos previstos na CLT.

As autoras também apontam para a fragilidade das iniciativas legislativas voltadas à regulamentação do trabalho em plataformas digitais, Projetos de lei como o PL 3748/2020, que propõe sobre a criação de um regime de trabalho sob demanda, por exemplo, são criticados por institucionalizar a precarização, ao propor garantias mínimas desconectadas dos direitos fundamentais previstos pela Constituição Federal, Souto Maior e Vidigal (2022) argumentam que a regulamentação do trabalho uberizado deve garantir a proteção social e a dignidade dos trabalhadores, reconhecendo a subordinação e a dependência econômica que caracterizam essa relação.

A origem do recurso remonta a decisões conflitantes nos tribunais trabalhistas, que enfrentaram o dilema sobre se os motoristas de aplicativos são empregados, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou se são autônomos, prestadores de serviços independentes, a Uber, em sua defesa, argumenta que seus motoristas não são empregados da plataforma, mas sim parceiros autônomos que atuam sob um modelo de economia compartilhada, no qual têm autonomia para decidir quando e quanto trabalhar, além de serem remunerados com base no número de corridas realizadas, pois, para a empresa, a imposição de um vínculo empregatício afetaria diretamente esse modelo de negócio, comprometendo a flexibilidade e a inovação que caracterizam as plataformas digitais.

O Recurso Extraordinário nº 1.446.336 chegou ao Supremo Tribunal Federal (STF) para que a Corte decida, de maneira definitiva, a questão do vínculo empregatício em plataformas digitais, e o STF tem, assim, a responsabilidade de estabelecer um precedente vinculante que

influenciará o tratamento jurídico de outras plataformas e motoristas de aplicativos em todo o país.

Essa decisão do STF é fundamental para a criação de uma base jurídica sólida que equilibre os interesses das plataformas digitais, a liberdade econômica e a proteção dos direitos dos trabalhadores, a questão do vínculo empregatício em plataformas digitais vai além do caso específico da Uber, representando um desafio para a adaptação da legislação trabalhista às novas formas de trabalho que surgem com o avanço tecnológico.

A conclusão do recurso poderá sinalizar a necessidade de uma reforma legislativa, que contemple as peculiaridades do trabalho nas plataformas digitais e garanta direitos trabalhistas mínimos, sem comprometer a inovação e a flexibilidade que caracterizam a economia digital.

A decisão do STF, portanto, será um marco para a relação entre tecnologia, trabalho e direitos sociais no Brasil, com impactos profundos tanto para as plataformas digitais quanto para os trabalhadores que dependem dessas novas formas de emprego.

### 1.3 - PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS EM CONFLITO: LIVRE INICIATIVA VERSUS DIREITOS TRABALHISTAS

A Constituição Federal de 1988 estabelece um equilíbrio delicado entre princípios que, em muitos casos, podem entrar em tensão, como a livre iniciativa e os direitos trabalhistas, enquanto a livre iniciativa é consagrada como um dos fundamentos da ordem econômica no artigo 170 da Constituição Federal de 1998. Já os direitos trabalhistas são garantias fundamentais elencadas especialmente no artigo 7º, visando proteger os trabalhadores contra abusos e assegurar condições dignas de trabalho (Brasil, 1988).

Segundo Delgado (2020), o aparente conflito entre esses dois princípios reflete uma dualidade característica da Constituição de 1988, que busca harmonizar os interesses do capital com a proteção social, sendo essa conciliação um dos maiores desafios do Direito Constitucional contemporâneo.

A livre iniciativa, conforme defendida por Canotilho (2013), constitui um elemento essencial para a promoção do desenvolvimento econômico e para a garantia da liberdade de empreender no sistema capitalista, no entanto, a Constituição brasileira impõe limites claros à atuação do mercado, reconhecendo que a atividade econômica deve estar subordinada à função social e aos direitos fundamentais.

Por outro lado, os direitos trabalhistas, com sua natureza protetiva, atuam como uma tentativa de equilibrar as relações entre empregadores e empregados, resguardando a dignidade



do trabalhador e promovendo a igualdade nas relações de trabalho, e o desafio surge justamente na compatibilização desses dois princípios. Isso se agrava especialmente em contextos de crise econômica e transformações no mercado de trabalho.

A livre iniciativa, como fundamento da ordem econômica previsto no artigo 170 da Constituição Federal de 1988, é uma expressão da liberdade econômica e do direito de propriedade, segundo Canotilho (2013), ela reflete o reconhecimento de que o mercado possui um papel fundamental no desenvolvimento econômico e social, mas deve ser exercida em conformidade com outros valores constitucionais, como a justiça social e a dignidade da pessoa humana, assim, no Brasil, a livre iniciativa é protegida como uma manifestação do princípio da liberdade, mas não é irrestrita, sendo limitada pela função social da propriedade e pelas garantias fundamentais dos trabalhadores.

De acordo com Delgado (2020), a livre iniciativa no Brasil não pode ser confundida com o liberalismo econômico clássico, que preconiza a ausência de intervenção estatal, e a Constituição de 1988 adota um modelo de economia mista, no qual a liberdade econômica é regulada e orientada pelo Estado para garantir a justiça social, nesse sentido, a livre iniciativa deve ser exercida de maneira compatível com a função social da empresa, que inclui o respeito aos direitos trabalhistas, a proteção ao meio ambiente e a colaboração para o desenvolvimento sustentável.

Os direitos trabalhistas, por sua vez, ocupam um papel central na Constituição de 1988, sendo tratados como direitos fundamentais no artigo 7º, esses direitos incluem garantias como o salário mínimo, a jornada de trabalho limitada, o descanso semanal remunerado e a proteção contra despedidas arbitrárias, entre outros, conforme Delgado (2020), a proteção ao trabalhador é uma resposta histórica às desigualdades inerentes às relações de trabalho no capitalismo, reconhecendo que o trabalhador é a parte mais vulnerável na relação empregatícia.

Os direitos trabalhistas não apenas visam assegurar condições mínimas de dignidade aos trabalhadores, mas também cumprem uma função social ao promover a redistribuição de renda e a redução das desigualdades, e o conflito entre livre iniciativa e direitos trabalhistas torna-se mais evidente em contextos de crise econômica, quando a pressão por flexibilização das normas trabalhistas tende a aumentar, e a tensão entre esses dois princípios reflete uma disputa mais ampla entre as forças do mercado e a proteção social (Delegado, 2020).

Deste modo, de um lado, argumenta-se que uma maior liberdade econômica é essencial para estimular o crescimento, atrair investimentos e gerar empregos, de outro, a flexibilização excessiva dos direitos trabalhistas pode levar à precarização das condições de trabalho, agravando as desigualdades sociais.

Canotilho (2013) argumenta que a harmonização entre livre iniciativa e direitos trabalhistas só é possível se ambos os princípios forem interpretados de forma integrada, como partes de um mesmo sistema constitucional, isso significa que a liberdade econômica deve ser exercida dentro de limites que preservem a dignidade e a proteção social dos trabalhadores, enquanto os direitos trabalhistas devem ser implementados de modo a não inviabilizar a atividade econômica, nesse sentido, o equilíbrio entre os dois princípios exige um diálogo constante entre o Judiciário, o Legislativo e a sociedade civil.

O conflito entre livre iniciativa e direitos trabalhistas é uma expressão do pluralismo constitucional da Constituição de 1988, que busca conciliar interesses muitas vezes divergentes em uma sociedade democrática, conforme apontado por Delgado (2020) e Canotilho (2013), a harmonização desses princípios é um desafio contínuo, que exige interpretações equilibradas e sensíveis às transformações econômicas e sociais, e a livre iniciativa e os direitos trabalhistas não devem ser vistos como opostos, mas como complementares, pois ambos são essenciais para a construção de uma ordem econômica justa e sustentável. Essa perspectiva é fundamental na análise do Recurso Extraordinário nº 1.446.336, em que o STF enfrenta desafio de conciliar inovação tecnológica e proteção ao trabalho.

Destacando que as plataformas digitais de trabalho, como Uber e iFood, transformaram profundamente as relações laborais, trazendo à tona debates sobre a configuração de vínculo empregatício nesse modelo de negócio, conforme Oliveira (2022), o modelo empresarial das plataformas digitais é marcado pela gestão algorítmica, que combina tecnologia avançada e controle remoto sobre os trabalhadores, apesar de serem formalmente classificados como "parceiros" ou "autônomos", os trabalhadores dessas plataformas frequentemente enfrentam condições de trabalho que podem ser interpretadas como assalariadas, dependendo dos elementos presentes na relação contratual.

A análise de Oliveira (2022) se concentra na controvérsia jurídica sobre a existência de vínculo empregatício nesses contextos. Segundo o autor, a discussão jurídica gira em torno de elementos tradicionais da relação de emprego, como a pessoalidade, a onerosidade, a não-eventualidade e, principalmente, a subordinação, a questão central é entender se o controle exercido pelas plataformas digitais, por meio de algoritmos e outras tecnologias, configura uma forma de subordinação jurídica que justifique o reconhecimento do vínculo empregatício.

Entre os elementos que caracterizam a relação de emprego no Brasil, a pessoalidade é considerada um dos menos controversos no caso das plataformas digitais, Oliveira (2022) destaca que o trabalho em plataformas como Uber e iFood é personalíssimo, já que os motoristas e entregadores precisam realizar cadastros individuais, muitas vezes com fotos e dados pessoais,

para atuar, de modo que, a utilização de login e senha intransferíveis reforça esse elemento, tornando obrigatório que a prestação do serviço seja realizada pela pessoa cadastrada.

A onerosidade, por sua vez, é evidente, uma vez que o trabalho realizado pelos motoristas e entregadores gera uma contraprestação financeira, contudo, Oliveira (2022) ressalta que o controle das plataformas sobre os valores pagos aos trabalhadores, incluindo a imposição unilateral de tarifas e descontos, é um forte indício de que essas empresas exercem um papel de gestão econômica, o que se aproxima de uma relação empregatícia, já a não-eventualidade, embora mais difícil de comprovar, é frequentemente observada em casos concretos, nos quais os trabalhadores realizam jornadas regulares e prolongadas, muitas vezes superiores a 40 horas semanais.

A principal controvérsia jurídica sobre o vínculo empregatício em plataformas digitais recai sobre o conceito de subordinação, tradicionalmente, a subordinação é entendida como a sujeição do trabalhador às ordens diretas do empregador, contudo, Oliveira (2022) argumenta que, no contexto das plataformas digitais, a subordinação assume novas formas, como a subordinação algorítmica e a subordinação estrutural, e a subordinação algorítmica ocorre quando o trabalhador é controlado por meio de sistemas digitais, que monitoram sua performance, avaliam sua eficiência e aplicam sanções, como bloqueios e exclusões.

No entanto, Oliveira (2022) aponta que as plataformas exercem controle indireto sobre os trabalhadores ao determinar as tarifas, as rotas e as condições de aceitação dos serviços, esse controle, embora não seja exercido por um supervisor humano, configura uma forma de subordinação jurídica, pois limita a autonomia dos trabalhadores e os sujeita às regras impostas pela plataforma, o autor destaca que o modelo de gestão algorítmica das plataformas é altamente sofisticado, sendo capaz de monitorar continuamente os trabalhadores e impor penalidades de forma automatizada.

Outro elemento essencial na análise do vínculo empregatício é a dependência econômica, Oliveira (2022) argumenta que, no caso das plataformas digitais, os trabalhadores não possuem autonomia para definir os preços de seus serviços, sendo obrigados a aceitar as tarifas impostas pela empresa, essa dependência econômica reflete a ausência de liberdade contratual, o que caracteriza uma relação de trabalho assalariada.

Além do mais, o autor destaca que a precificação do trabalho pelos algoritmos das plataformas é um forte indício de subordinação, pois demonstra que a empresa exerce controle direto sobre a remuneração dos trabalhadores, Oliveira (2022) observa que, em um contexto de verdadeira autonomia, os trabalhadores deveriam ter o poder de negociar os preços de seus serviços, o que raramente ocorre nas plataformas digitais. Assim, a dependência econômica é

um fator crucial que reforça a necessidade de reavaliar a classificação dos trabalhadores dessas plataformas como autônomos.

No contexto brasileiro, a Justiça do Trabalho tem apresentado decisões divergentes sobre o vínculo empregatício em plataformas digitais, Oliveira (2022) analisa casos relevantes, como os julgamentos no Tribunal Superior do Trabalho (TST), que inicialmente negaram o vínculo empregatício com base na autonomia dos trabalhadores, contudo, decisões mais recentes, como o Acórdão proferido em 2022 pelo TST, reconhecem a existência de subordinação algorítmica e dependência econômica, especialmente no caso da Uber.

O autor ressalta que a jurisprudência brasileira ainda está em evolução, e o reconhecimento do vínculo empregatício depende de uma análise caso a caso, entretanto, Oliveira (2022) argumenta que, à luz das evidências fáticas e das novas formas de controle exercidas pelas plataformas, há um forte embasamento para o reconhecimento do vínculo empregatício em muitos casos, essa mudança de paradigma é necessária para garantir a proteção social dos trabalhadores e evitar a precarização das relações laborais.

O debate sobre o vínculo empregatício em plataformas digitais reflete as transformações no mundo do trabalho e os desafios de adaptar o Direito do Trabalho a novas realidades, conforme analisado por Oliveira (2022), o modelo empresarial das plataformas digitais apresenta características que se aproximam de uma relação empregatícia, como a subordinação algorítmica, a dependência econômica e o controle sobre as condições de trabalho, embora a jurisprudência brasileira ainda esteja em construção, é evidente que as plataformas exercem um papel de gestão que vai além da simples intermediação de serviços.

Nessa dinâmica a conclusão de Oliveira (2022) é que o reconhecimento do vínculo empregatício em plataformas digitais é essencial para garantir a proteção dos trabalhadores e evitar a exploração no contexto da economia digital, para isso, é necessário que o Direito do Trabalho adote uma visão crítica e inovadora, capaz de compreender as novas formas de controle e dependência que caracterizam o trabalho nas plataformas digitais.

Neste diálogo, o avanço das tecnologias digitais e a crescente informatização das atividades econômicas têm transformado profundamente o mundo do trabalho, criando novas ocupações e alterando as relações entre capital e trabalho, segundo Lima e Bridi (2019), essas mudanças, que incluem o surgimento de atividades como o trabalho em plataformas digitais, representam um novo paradigma no qual a flexibilidade é a palavra de ordem, nesse contexto, a reforma trabalhista de 2017 no Brasil surge como um marco que institucionaliza e intensifica a precarização do trabalho, especialmente ao permitir a ampliação de modalidades contratuais flexíveis e a terceirização irrestrita.

Os autores destacam que a chamada “uberização” do trabalho é o exemplo mais extremo desse modelo, plataformas digitais como Uber e iFood não se enquadram no conceito jurídico tradicional de empresa, operando sob a lógica de intermediação entre trabalhadores e consumidores, mas sem reconhecer a existência de vínculo empregatício direto, essa configuração transfere os riscos da atividade econômica para os trabalhadores, que assumem os custos e a instabilidade das relações laborais, sendo muitas vezes tratados como autônomos ou microempreendedores individuais (MEIs), Lima e Bridi (2019) argumentam que essa dinâmica aprofunda a precariedade, fragilizando a proteção social e os direitos laborais.

A flexibilização das relações de trabalho, potencializada pela reforma trabalhista de 2017, é analisada pelos autores como um dos principais fatores que contribuem para a precarização no contexto do capitalismo digital, segundo Lima e Bridi (2019), a reforma introduziu um mosaico de possibilidades contratuais que desregulam o mercado de trabalho, permitindo acordos individuais em detrimento de convenções coletivas e ampliando a utilização de formas de contratação mais frágeis, como a pejetização e o trabalho intermitente, essas mudanças são particularmente visíveis no setor de tecnologia e nas chamadas ocupações digitais.

Os trabalhadores digitais, como desenvolvedores de software, entregadores de aplicativos e atendentes de call centers, enfrentam condições de trabalho marcadas pela desproteção e pela ausência de estabilidade, Lima e Bridi (2019) destacam que, embora essas ocupações sejam frequentemente associadas a inovações tecnológicas e à modernidade, elas reproduzem dinâmicas de exploração já conhecidas, como longas jornadas, baixos salários e falta de garantias trabalhistas, a lógica informacional que permeia essas atividades não elimina as formas tradicionais de subordinação, mas as disfarça sob a aparência de autonomia e empreendedorismo.

Um dos aspectos mais inovadores e, ao mesmo tempo, mais problemáticos do trabalho em plataformas digitais é o controle algorítmico exercido pelas empresas, Lima e Bridi (2019) explicam que, no modelo de trabalho digital, a subordinação tradicional cede lugar a uma subordinação algorítmica, na qual os trabalhadores são monitorados e avaliados com base em métricas de desempenho estabelecidas por algoritmos, esse controle indireto, embora menos visível, é altamente eficaz, pois determina a alocação de tarefas, as tarifas pagas e até mesmo a permanência dos trabalhadores na plataforma.

Os pesquisadores observam que o controle algorítmico representa uma forma sofisticada de gestão que combina a fragmentação do trabalho com a intensificação das jornadas, no caso da Uber, por exemplo, os motoristas são avaliados por meio de sistemas de reputação e podem

ser desativados da plataforma caso não atendam aos padrões estabelecidos, essa dinâmica exacerba a precariedade, ao mesmo tempo em que dificulta a organização coletiva dos trabalhadores e a reivindicação de direitos.

Lima e Bridi (2019) argumentam que a precariedade é um elemento estrutural das novas configurações do trabalho digital, no caso das plataformas, a ausência de vínculo empregatício e a desregulação das relações laborais permitem que as empresas reduzam custos e transfiram os riscos para os trabalhadores, essa lógica de “empreendedorismo forçado” é particularmente prejudicial em contextos como o brasileiro, onde o mercado de trabalho já é marcado por altos índices de informalidade e desigualdade.

Os autores também destacam que, embora o discurso das plataformas enfatize a flexibilidade e a liberdade dos trabalhadores, a realidade é marcada pela instabilidade e pela insegurança, muitos entregadores e motoristas dependem exclusivamente das plataformas como fonte de renda, o que os coloca em uma situação de dependência econômica, além disso, a falta de regulamentação adequada dificulta o acesso a direitos básicos, como férias, 13º salário e proteção contra acidentes de trabalho.

O trabalho digital, analisado por Lima e Bridi (2019), representa um novo paradigma que combina inovação tecnológica e exploração laboral, a reforma trabalhista de 2017, ao ampliar as possibilidades de flexibilização e desregulação, contribuiu para consolidar esse modelo, aprofundando a precariedade e fragilizando os direitos dos trabalhadores, no entanto, os autores destacam que a precariedade não é uma característica inevitável das novas tecnologias, mas uma consequência das escolhas políticas e econômicas que privilegiam o lucro em detrimento da proteção social.

Para enfrentar os desafios do trabalho digital, Lima e Bridi (2019) defendem a necessidade de uma regulamentação que reconheça as especificidades dessas novas ocupações e garanta os direitos dos trabalhadores, além disso, é fundamental promover o debate sobre as implicações sociais e éticas da economia digital, buscando alternativas que combinem inovação tecnológica com justiça social e dignidade no trabalho.

Segundo Abílio, Amorim e Grohmann (2021) a uberização e a plataformização do trabalho são conceitos que têm ganhado relevância na análise das transformações do mercado de trabalho contemporâneo, especialmente em países marcados pela informalidade e precariedade, como o Brasil, esses fenômenos refletem tendências globais de exploração do trabalho, mas também incorporam elementos locais relacionados à informalidade estrutural da periferia, e a uberização, compreendida como um novo modelo de gestão e controle da força de trabalho, e a plataformização, caracterizada pela dependência de plataformas digitais para a

realização de atividades laborais, têm como característica central a transferência de riscos e custos para os trabalhadores, intensificando a precarização.

Os autores ressaltam que a uberização se consolidou como um modelo de trabalho sob demanda, em que os trabalhadores são remunerados por tarefa, sem vínculos formais ou garantias trabalhistas, essa lógica, que já é observada há décadas em setores informais, como o trabalho de diaristas e vendedores ambulantes, ganha uma nova roupagem com o uso de tecnologias digitais, como os aplicativos de entrega e transporte, assim, a uberização não é apenas uma inovação tecnológica, mas uma extensão de processos históricos de exploração e informalização do trabalho, que agora se manifestam de forma mais sofisticada e globalizada (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

A informalização das relações de trabalho é um dos principais elementos que sustentam a uberização e a plataformização, de acordo com Abílio, Amorim e Grohmann (2021), esse processo não se limita à ausência de contratos formais, mas envolve a desestruturação de regras e padrões que historicamente regulavam as condições de trabalho, a jornada, a remuneração e o local de trabalho, que antes eram definidos por acordos formais, tornam-se fluidos e instáveis no modelo das plataformas digitais, essa instabilidade, por sua vez, transfere para os trabalhadores a responsabilidade pela gestão de sua força de trabalho, gerando um fenômeno que os autores denominam "autogerenciamento subordinado".

Os trabalhadores just-in-time, como os motoristas de aplicativos e os entregadores, são um exemplo emblemático desse modelo, eles precisam estar disponíveis para o trabalho, mas só são remunerados pelo tempo efetivamente produtivo, como as corridas realizadas ou as entregas efetuadas, Abílio, Amorim e Grohmann (2021) destacam que essa lógica intensifica a exploração, pois os trabalhadores assumem os custos de sua própria manutenção, como combustível, manutenção de veículos e equipamentos, sem receber nenhuma garantia de remuneração mínima. Dessa forma, a informalização se torna uma estratégia de gestão que beneficia as plataformas digitais, ao mesmo tempo em que precariza as condições de trabalho.

Um dos aspectos mais inovadores e problemáticos da plataformização do trabalho é o controle exercido por meio de algoritmos. Abílio, Amorim e Grohmann (2021) explicam que as plataformas digitais utilizam sistemas automatizados de gestão para monitorar, avaliar e disciplinar os trabalhadores, criando o que os autores chamam de "subordinação algorítmica", esse controle é exercido de forma indireta, por meio de métricas de desempenho, sistemas de avaliação por estrelas e mecanismos de punição, como a suspensão ou exclusão de contas.

Embora o discurso das plataformas enfatize a autonomia dos trabalhadores, a realidade é marcada por uma dependência estrutural em relação aos aplicativos, Abílio, Amorim e

Grohmann (2021) argumentam que os algoritmos, ao definirem as rotas, os preços e as condições de trabalho, limitam a liberdade dos trabalhadores e os submetem a um regime de subordinação que reproduz as dinâmicas tradicionais do capitalismo industrial, além disso, a opacidade dos algoritmos dificulta a organização coletiva e a reivindicação de direitos, pois os trabalhadores não têm acesso às regras que determinam sua avaliação e remuneração.

A análise de Abílio, Amorim e Grohmann (2021) parte de uma perspectiva periférica para compreender como a informalidade, que sempre foi uma característica estrutural do mercado de trabalho brasileiro, está sendo generalizada pelas plataformas digitais, os autores argumentam que a uberização e a plataformização não criam uma nova classe de trabalhadores, mas incorporam modos de vida periféricos que já estavam marcados pela flexibilidade, pela instabilidade e pela ausência de proteção social, nesse sentido, a periferia não é apenas o ponto de partida para a análise, mas o centro das tendências globais de exploração do trabalho.

Os modos de vida periféricos, caracterizados pelo autogerenciamento subordinado e pela constante busca por oportunidades de renda, são apropriados pelas plataformas digitais como uma forma de maximizar a exploração, Abílio, Amorim e Grohmann (2021) destacam que, ao deslocar os custos e os riscos para os trabalhadores, as plataformas conseguem reduzir seus próprios custos operacionais e aumentar sua lucratividade, essa lógica, que combina precarização e controle digital, reforça as desigualdades estruturais do mercado de trabalho, transferindo para os trabalhadores a responsabilidade pela sua própria sobrevivência.

A uberização e a plataformização do trabalho representam um desafio para a compreensão das novas dinâmicas do capitalismo contemporâneo, conforme analisado por Abílio, Amorim e Grohmann (2021), esses fenômenos não são apenas uma consequência da revolução tecnológica, mas uma continuidade de processos históricos de informalização e exploração do trabalho, ao combinar a precarização das condições laborais com o uso de tecnologias digitais, as plataformas digitais radicalizam as formas de dominação e controle, transferindo os custos e os riscos para os trabalhadores.

A análise dos autores evidencia a necessidade de repensar as categorias de análise e as políticas públicas voltadas para o trabalho no contexto digital, é fundamental que o debate sobre a regulação das plataformas digitais considere as especificidades do mercado de trabalho periférico, reconhecendo a centralidade dos trabalhadores na produção de valor e na dinâmica do capitalismo contemporâneo, somente assim será possível enfrentar os desafios impostos pela uberização e pela plataformização, promovendo um modelo de trabalho mais justo (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).



Desse modo, observa-se que as críticas à uberização concentram-se, em grande medida, na percepção de que esse modelo contribui para a erosão de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores, substituindo vínculos formais por relações mais frágeis, marcadas pela instabilidade, pela subordinação algorítmica e pela ausência de proteção social. Doutrinadores críticos, como Oliveira (2022), Lima e Bridi (2019), e Abílio, Amorim e Grohmann (2021), apontam que a uberização representa uma forma contemporânea de precarização do trabalho, em que a lógica das plataformas digitais reforça desigualdades estruturais e esvazia garantias trabalhistas essenciais.

Neste capítulo, foram abordados o papel do STF na uniformização da jurisprudência diante das novas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais. A partir do Recurso Extraordinário nº 1.446.336, discutiu-se a controvérsia sobre o vínculo empregatício entre motoristas e empresas como a Uber, em um cenário que contrapõe à livre iniciativa aos direitos trabalhistas. Abordou-se a tensão entre inovação e proteção social, destacando a necessidade de equilíbrio constitucional.

No próximo capítulo serão analisados os impactos da decisão do STF no reconhecimento de vínculo empregatício em plataforma digitais, discutirá também sobre os precedentes para a modernização das relações de trabalho.

## **CAPÍTULO 2 - IMPACTOS DA DECISÃO DO STF NO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM PLATAFORMAS DIGITAIS**

Nesse contexto, a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no Recurso Extraordinário nº 1.446.336 marca um divisor de águas no modo como o ordenamento jurídico brasileiro deverá lidar com as novas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais, assim, ao enfrentar a questão do vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas de aplicativos, a Corte Constitucional não apenas responde a uma demanda individual ou coletiva específica, mas também interfere diretamente na configuração de uma nova realidade trabalhista, ainda em construção, que envolve múltiplos interesses econômicos, sociais e jurídicos.

O presente capítulo tem por objetivo analisar os impactos concretos e potenciais dessa decisão paradigmática, em primeiro plano, discute-se as consequências diretas para os trabalhadores de aplicativos, grupo que representa parcela significativa da força de trabalho nas grandes cidades e cuja relação com as plataformas é marcada por intensa precarização, ausência de garantias e incerteza jurídica, desta maneira, a análise busca evidenciar se o reconhecimento do vínculo empregatício poderá ampliar a proteção social, garantir acesso a direitos trabalhistas fundamentais e contribuir para a valorização do trabalho humano.

Por fim, serão abordadas as implicações da decisão para a segurança jurídica e o ambiente regulatório do mercado digital, e a clareza (ou falta dela) nas diretrizes jurisprudenciais influencia a previsibilidade das relações jurídicas e pode impactar diretamente o comportamento das empresas, a competitividade econômica e a atratividade de modelos de negócio baseados em inovação tecnológica, e com isso, impõe-se uma análise crítica dos riscos e das oportunidades que essa decisão oferece, tanto para os trabalhadores quanto para os empreendedores digitais.

### **2.1 - CONSEQUÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES DE APLICATIVOS**

As consequências da decisão do STF para os trabalhadores de aplicativos são complexas e precarizadas. O possível reconhecimento do vínculo empregatício representa, sobretudo, a oportunidade de resgatar a centralidade do trabalho digno na ordem constitucional brasileira. A extensão de direitos como férias remuneradas, 13º salário, contribuição previdenciária e proteção contra despedidas arbitrárias pode atenuar a vulnerabilidade estrutural vivenciada por esses profissionais. Ao mesmo tempo, não se ignora a complexidade dos impactos econômicos

dessa decisão, tanto para as empresas quanto para a sustentabilidade do modelo de negócios baseado em plataformas.

Nesse cenário, segundo Oliveira e Junges (2023) pode-se observar que o desemprego figura como a principal razão que leva muitos indivíduos a buscar renda por meio de plataformas digitais, esse modelo emergente de ocupação, frequentemente encarado como alternativa temporária, atrai especialmente aqueles que possuem poucas ou nenhuma outra fonte de sustento, ademais, a precarização do trabalho, intensificada pela lógica da plataformização, revela também uma dimensão racial importante: ela afeta, de forma mais contundente, jovens marginalizados pelo mercado formal, sobretudo pessoas negras, esses trabalhadores enfrentam uma situação de vulnerabilidade social agravada pelo racismo estrutural, como demonstrado pelos próprios dados de perfil, nos quais a maioria dos entrevistados se autodeclara negra.

Nesse linha, os estudiosos destacam que um ponto relevante no debate sobre a precarização das relações de trabalho nas plataformas digitais é a distinção entre dois perfis de trabalhadores, de um lado, há o que se convencionou chamar de trabalhador “nuvem”, que tem a liberdade de baixar o aplicativo e ficar disponível para realizar entregas nos horários de sua escolha, de outro, existe uma categoria mais estável, conhecida como “operador logístico”, conforme relatos dos próprios entregadores na pesquisa desses autores, a lógica da plataforma impõe a necessidade de garantir que as entregas ocorram sempre que houver demanda, independentemente da distância, localidade ou volume de entregas, assim, isso decorre da imagem vendida pelo aplicativo de estar sempre disponível e presente em todos os lugares, o que acaba por exigir a manutenção de trabalhadores com escalas definidas, turnos fixos e dias pré-estabelecidos.

Nesse diálogo, conforme Rodrigues, Moreira e Lucca (2021) a precarização do trabalho dos motoristas e entregadores por aplicativos emerge como um fenômeno significativo no contexto contemporâneo, impulsionado pela crescente urbanização e pela adoção de tecnologias digitais, a pesquisa desses autores indica que, enquanto as empresas de aplicativo promovem a ideia de flexibilidade e empreendedorismo, na prática, os trabalhadores enfrentam condições de alta vulnerabilidade e exploração, eles revelam que a dinâmica laboral desses trabalhadores é marcada por subordinação e dominação, com a falta de reconhecimento do vínculo empregatício resultando em uma realidade onde direitos, dignidade e qualidade de vida são frequentemente comprometidos, essa situação se agrava com a pandemia de COVID-19, que acentuou as dificuldades e os riscos enfrentados por essa nova classe trabalhadora, destacando a necessidade de uma organização coletiva e de reivindicações por melhores condições laborais.

De modo que, a análise desses autores aponta que a relação entre os trabalhadores e as plataformas digitais é caracterizada por uma "uberização" que não apenas redefine as condições de trabalho, mas também impacta negativamente na saúde mental e física dos profissionais, e a falta de regulamentação e a precarização do trabalho são questões centrais que exigem atenção urgente, uma vez que os trabalhadores se veem obrigados a aceitar condições desfavoráveis, frequentemente em situações de risco, desta feita eles concluem que a mobilização desses trabalhadores e a organização em torno de pautas comuns podem ser caminhos fundamentais para a promoção de um trabalho mais digno, onde as empresas adotem práticas que respeitem os direitos humanos e as condições de trabalho justas (Rodrigues; Moreira; Lucca, 2021).

Nesse escopo, segundo Gomes-Souza e Tramontano (2024) a influência do mercado financeiro global impulsiona, em escala internacional, a implementação de novas formas de trabalho dentro de uma lógica neoliberal de organização das cidades e das políticas de Estado, no contexto brasileiro, essa influência se manifesta por meio das Leis nº 13.429 de 2017 e nº 13.467 de 2017, que ampliam as possibilidades de terceirização da força de trabalho, além da Emenda Constitucional nº 103/2019, assim, em conjunto, essas normas flexibilizam os vínculos contratuais, contribuindo para o enfraquecimento das relações formais de trabalho, tal cenário proporciona a proliferação de novas formas de informalidade, especialmente aquelas mediadas por plataformas digitais pertencentes às chamadas empresas-plataforma, resultando na precarização das condições laborais e na diminuição das garantias e da proteção social asseguradas pela legislação trabalhista.

Ressaltando também que, conforme Gomes-Souza e Tramontano (2024) No contexto das dinâmicas espaciais geradas pelo sistema político-econômico neoliberal globalizado, torna-se evidente o aprofundamento das desigualdades e exclusões sociais, nesse cenário, trabalhadores migram em busca de alternativas de subsistência para os centros urbanos, com destaque para as regiões metropolitanas, grandes cidades e centros urbanos de porte médio, assim, essa movimentação revela como a relação entre capital e trabalho adquire contornos territoriais, intensificando no espaço geográfico os efeitos dos processos de superexploração da força de trabalho.

Por fim, é dever do Estado — especialmente do Poder Judiciário — garantir os direitos fundamentais, mesmo diante das transformações tecnológicas. Embora o Recurso Extraordinário nº 1.446.336 oferecesse ao STF a oportunidade de estabelecer um novo paradigma de equilíbrio entre inovação e proteção social, a decisão final da Corte foi no sentido de não reconhecer o vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e as plataformas. Essa

decisão, portanto, mantém a atual lógica de informalidade e suscita debates sobre os limites da atuação judicial frente às novas formas de exploração laboral

## 2.2 - IMPLICAÇÕES PARA A SEGURANÇA JURÍDICA E O MERCADO DIGITAL

O avanço das plataformas digitais transformou significativamente a lógica das relações de trabalho e os modelos de negócio contemporâneos, no contexto dessa inovação tecnológica, questões jurídicas complexas passaram a emergir, especialmente no que tange ao reconhecimento (ou não) de vínculos empregatícios entre trabalhadores e empresas de aplicativos, a ausência de uma regulamentação clara e a diversidade de decisões judiciais têm gerado um ambiente de incerteza, tanto para os trabalhadores quanto para os empreendedores do setor digital, outrossim, essa instabilidade afeta diretamente a segurança jurídica, um dos pilares essenciais para a previsibilidade das relações sociais e econômicas em um Estado de Direito.

Na questão da (in) segurança jurídica nesse contexto, é importante destacar que a chamada "uberização do trabalho", conforme Abílio (2020) representa uma tendência crescente nas relações laborais, caracterizada por sua expansão para diversos setores da economia, abrangendo múltiplas ocupações, níveis de qualificação, faixas de rendimento e diferentes condições de trabalho em escala global, embora o termo tenha ganhado notoriedade com a popularização da empresa Uber, ele não se limita a essa plataforma nem teve origem exclusiva nela, na realidade, a expressão simboliza um modelo emergente de organização, gestão e controle do trabalho, marcado pela intermediação tecnológica e pela flexibilização das normas tradicionais que regulam o vínculo empregatício.

A uberização também pode ser entendida como um extenso processo de informalização que transforma significativamente a própria noção de trabalho, esse fenômeno revela-se complexo e impactante, promovendo uma redefinição nas formas de vínculo e organização laboral, assim, pode ser visto como uma etapa avançada no contínuo processo de flexibilização do trabalho, ao mesmo tempo em que se apresenta como uma alternativa às formas tradicionais de terceirização predominantes nas últimas décadas, além do que, esse modelo opera como um novo instrumento de concentração e controle de atividades econômicas por meio das plataformas digitais (Abílio, 2020).

Deste modo, segundo Abílio (2020) a uberização está associada à atuação estatal na reconfiguração das normas que regem o trabalho, marcada pela retirada de direitos, pela redução de mecanismos regulatórios e pelo enfraquecimento das mediações públicas, esse

processo surge como consequência da flexibilização das relações laborais, entendida aqui como a eliminação de barreiras legais que historicamente limitavam a exploração do trabalho, tal flexibilização promove a normalização da transferência de encargos e riscos das empresas para os trabalhadores, e sob essa ótica, a uberização revela o Direito como um espaço dinâmico de disputas contínuas, onde são negociadas e consolidadas as normas que expressam desigualdades e conflitos sociais. Além disso, ao se dar em um ambiente de alcance transnacional, especialmente no ciberespaço, ela impõe desafios aos sistemas jurídicos nacionais, inserida em discursos de empreendedorismo, essa lógica também influencia a forma como os indivíduos se percebem dentro das novas formas de gestão do trabalho, sendo expressão clara das práticas neoliberais que moldam o mundo do trabalho atual.

Assim, diante desses diálogos, as indefinições normativas e as decisões divergentes sobre a natureza das relações de trabalho nas plataformas digitais criam um cenário de insegurança jurídica que compromete a estabilidade do mercado digital, de um lado, os trabalhadores permanecem em uma zona cinzenta de direitos, sem garantias mínimas asseguradas, de outro, as empresas enfrentam riscos jurídicos e regulatórios que impactam suas estratégias e investimentos, portanto, a construção de parâmetros legais claros e coerentes, que conciliem a proteção dos direitos trabalhistas com a manutenção de um ambiente favorável à inovação, é indispensável.

Nesse cenário, é imperativo que o Estado assuma um papel ativo na construção de um marco regulatório claro e eficaz, que seja capaz de garantir segurança jurídica para todos os envolvidos nas novas dinâmicas laborais. A ausência de regulamentação adequada não apenas perpetua a precarização das relações de trabalho, mas também compromete a sustentabilidade do próprio mercado digital, ao deixá-lo à mercê de decisões judiciais contraditórias e incertezas normativas. A atuação legislativa, portanto, deve buscar um equilíbrio entre inovação tecnológica e proteção social, reafirmando os princípios constitucionais do trabalho digno e da dignidade da pessoa humana como fundamentos estruturantes das relações sociais contemporâneas.

## 2.3 - PRECEDENTES PARA A MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A modernização das relações de trabalho no Brasil tem sido impulsionada por diversos precedentes jurídicos e legislativos que visam adaptar a legislação trabalhista às novas dinâmicas do mercado e às transformações tecnológicas um marco relevante nesse processo foi a promulgação da Lei nº 13.467 de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que alterou

substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com o objetivo de flexibilizar e atualizar as normas laborais.

Entre as mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista, destacam-se a prevalência do negociado sobre o legislado em determinados aspectos, a regulamentação do trabalho intermitente e remoto, bem como a criação de novas modalidades de contrato de trabalho. Essas alterações buscaram proporcionar maior autonomia para que empregadores e empregados ajustassem suas relações conforme as especificidades de cada setor econômico (Brasil, 2017).

Nesse cenário, Cardoso (2022), aduz que a reforma trabalhista também promoveu mudanças significativas em normas essenciais, introduzindo modalidades contratuais mais flexíveis e, em muitos casos, mais precárias, um exemplo disso é o contrato de trabalho intermitente, no qual o trabalhador permanece à disposição do empregador, mas somente recebe remuneração pelas horas efetivamente trabalhadas — e, caso não seja convocado, não há pagamento.

Outra alteração relevante, segundo Cardoso (2022) foi a ampliação da terceirização e o incentivo à contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas — fenômeno conhecido como “pejotização” — mesmo quando desempenham as mesmas funções dos empregados regulares, além do mais, foram criadas barreiras ao acesso à Justiça do Trabalho, uma vez que o trabalhador pode ser responsabilizado pelas custas processuais em caso de derrota na ação, além disso, a reforma também passou a permitir jornadas de 12 horas seguidas por 36 de descanso para todas as atividades, entre diversas outras mudanças que impactam diretamente os direitos laborais.

Além das reformas legislativas, segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST) em fevereiro de 2025, o TST definiu 21 novas teses vinculantes, consolidando entendimentos sobre temas recorrentes e promovendo maior previsibilidade nas relações de trabalho. A fixação desses precedentes qualificados visa impedir a proliferação de recursos sobre matérias já pacificadas, contribuindo para a celeridade processual e a segurança jurídica (TST, 2025).

Contudo, o STF apoiou a tese da plataforma Uber que defendeu que a relação entre os motoristas parceiros e a empresa não configura vínculo de emprego conforme os critérios estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Dessarte, a empresa argumentou que o modelo de funcionamento do aplicativo se baseia em autonomia e flexibilidade, permitindo que os motoristas escolham seus próprios horários, aceitem ou recusem corridas e definam suas rotinas de trabalho de forma independente. Segundo a Uber, essas características afastam os requisitos clássicos da relação empregatícia, como subordinação, habitualidade, onerosidade e

pessoalidade, sustentando que a atividade se insere em uma nova lógica de organização do trabalho proporcionada pela tecnologia e pela economia de plataformas digitais.

De fato, diante disso, sem nenhuma mudança de entendimento até o presente momento, as decisões recentes do Supremo Tribunal Federal têm consolidado o entendimento de que não há vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as respectivas plataformas.

Ademais, a modernização das relações laborais também é cercada por um cenário desafiante, especialmente no que tange à interpretação e aplicação das novas normas, a uniformização da jurisprudência é essencial para evitar decisões conflitantes e assegurar que as mudanças legislativas alcancem os objetivos propostos sem prejudicar os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em síntese, os precedentes estabelecidos tanto pelo legislador quanto pelo judiciário têm sido fundamentais para a modernização das relações de trabalho no Brasil, eles refletem esforços contínuos para equilibrar a proteção aos trabalhadores com a necessidade de adaptação às novas realidades econômicas e tecnológicas, promovendo um ambiente laboral mais dinâmico e seguro para todas as partes envolvidas, ainda mais em cenários de precarização no palco trabalhista e de flexibilização de direitos.

Este capítulo abordou os impactos da decisão do STF no reconhecimento de vínculo empregatício em plataformas digitais. O reconhecimento ou não desse vínculo entre motoristas da Uber e a plataforma trará amplas consequências para os trabalhadores, as empresas e a economia digital.

No próximo capítulo, serão analisados o equilíbrio entre a livre iniciativa e a proteção aos direitos trabalhistas, os argumentos favoráveis a uberização e os possíveis impactos da decisão do STF sobre o modelo de negócios das plataformas e o papel do Supremo na garantia de uma proteção social mínima aos trabalhadores.



## **CAPÍTULO 3 – O EQUILÍBRIO ENTRE A LIVRE INICIATIVA E PROTEÇÃO AOS DIREITOS TRABALHISTAS**

O crescente desenvolvimento das plataformas digitais, como a Uber, tem gerado intensos debates sobre os limites entre a livre iniciativa e a proteção dos direitos trabalhistas. As plataformas, por sua vez, defendem sua autonomia operacional, alegando que o modelo disruptivo traz inovação e liberdade para os prestadores de serviços, distantes das tradicionais relações de emprego.

Neste capítulo, serão abordados os argumentos defendidos pela Uber sobre a inovação e a autonomia das plataformas digitais, destacando sua perspectiva sobre a inexistência de vínculo empregatício nas relações com os motoristas parceiros. Mais detalhadamente, serão analisados os argumentos favoráveis à uberização: os potenciais benefícios para trabalhadores e a dinâmica econômica, incluindo a autonomia e liberdade de escolha, a preferência de parte dos trabalhadores pelo modelo flexível, o incentivo ao empreendedorismo e as políticas públicas facilitadoras, a redução da burocracia e o estímulo à geração de renda, e o entendimento do STF e o reconhecimento da atividade como empreendedora. Em seguida, será debatido o impacto das decisões judiciais, especialmente aquelas que reconhecem a relação de emprego, sobre o modelo de negócios dessas plataformas e as possíveis consequências para o futuro do setor. Por fim, será apresentado o papel do Supremo Tribunal Federal (STF) na garantia de uma proteção social mínima aos trabalhadores, refletindo sobre como o Judiciário tem buscado equilibrar os princípios da livre iniciativa com a necessidade de assegurar direitos fundamentais aos trabalhadores da economia digital.

Esse debate é fundamental para a compreensão das novas formas de trabalho e das tensões entre a flexibilização das relações de emprego e a preservação de direitos fundamentais. O objetivo é analisar a complexidade dessa relação e propor um equilíbrio que assegure a proteção dos trabalhadores, sem cercear a inovação e o avanço tecnológico que as plataformas digitais representam para a economia moderna.

### **3.1 - ARGUMENTOS DA UBER: INOVAÇÃO E AUTONOMIA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS**

No Recurso Extraordinário nº 1.446.336, a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. apresenta argumentos que destacam a inovação e a autonomia das plataformas digitais como elementos centrais na configuração de sua relação com os motoristas parceiros. Conforme os autos, a empresa sustenta que o modelo de negócios baseado em tecnologia disruptiva e na lógica da

economia sob demanda não se enquadra nas tradicionais relações de emprego previstas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A Uber defende que a utilização de sua plataforma é voluntária e autônoma, permitindo que os motoristas escolham quando, onde e por quanto tempo desejam trabalhar, sem subordinação direta à empresa. Esse formato de trabalho, segundo a empresa, caracteriza-se pela flexibilidade e liberdade, elementos essenciais para a inovação no setor de transporte urbano. Nesse sentido, a imposição de vínculos empregatícios tradicionais poderia, segundo a Uber, comprometer a natureza inovadora e a eficiência do modelo de negócios das plataformas digitais.

Além do que, a Uber destaca que o reconhecimento de vínculo empregatício poderia gerar impactos econômicos significativos, afetando não apenas o seu modelo de negócios, mas também a dinâmica do setor de transporte como um todo. A empresa alerta, ainda, para os riscos de desestímulo à inovação e ao empreendedorismo, que são fundamentais para o desenvolvimento da economia digital no Brasil.

Esses argumentos foram apresentados durante a audiência pública realizada pelo Supremo Tribunal Federal em 2024, ocasião em que se discutiu a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos de transporte e as empresas que administram as plataformas digitais. A decisão do STF sobre o RE 1.446.336 terá repercussão geral, ou seja, aplicabilidade a todos os casos semelhantes em tramitação na Justiça brasileira, tornando esse julgamento de grande relevância para o futuro das relações de trabalho na economia digital.

Em síntese, a Uber argumenta que a inovação tecnológica e a autonomia dos motoristas parceiros são elementos essenciais para o sucesso e a sustentabilidade do modelo de negócios das plataformas digitais, e que a imposição de vínculos empregatícios tradicionais poderia comprometer esses aspectos, afetando negativamente o setor de transporte urbano e a economia digital como um todo.

Dessa forma, embora seja fundamental destacar os riscos e desafios impostos pelas novas formas de organização do trabalho, é igualmente relevante considerar os argumentos que sustentam a existência de elementos positivos nesse modelo, especialmente sob a perspectiva da autonomia, da inclusão produtiva e da dinamização do mercado. É nesse sentido que, no próximo tópico, serão apresentados os principais argumentos favoráveis à uberização, buscando compreender como essa modalidade pode oferecer oportunidades tanto para trabalhadores quanto para o desenvolvimento econômico.

### 3.2 - ARGUMENTOS FAVORÁVEIS À UBERIZAÇÃO: POTENCIAIS BENEFÍCIOS PARA TRABALHADORES E DINÂMICA ECONÔMICA

O debate sobre a uberização do trabalho tem reacendido antigas controvérsias em torno da precarização e informalidade. No entanto, também introduz uma nova perspectiva sobre a modernização das formas de contratação e sobre a criação de oportunidades de geração de renda fora dos moldes tradicionais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Diante disso, é importante observar que, além das críticas amplamente debatidas na literatura, há também argumentos favoráveis a esse modelo, especialmente no que se refere à autonomia do trabalhador, à flexibilidade e à dinamização da economia.

A seguir, serão destacados os principais aspectos positivos apontados por estudiosos e defensores da uberização, com base em dados empíricos, políticas públicas de incentivo ao empreendedorismo e decisões recentes do Supremo Tribunal Federal (STF).

#### 3.2.1 – Autonomia e Liberdade de Escolha

Um dos argumentos mais comuns em defesa da uberização é a valorização da autonomia do trabalhador. Lima (2024) analisa a transição da cultura do trabalho no Brasil, destacando o avanço do empreendedorismo e da chamada uberização como alternativas ao emprego formal tradicional. O autor observa que, a partir dos anos 1990, mudanças econômicas, tecnológicas e organizacionais, aliadas a políticas neoliberais, impulsionaram a flexibilização das relações de trabalho e o crescimento da informalidade. Nesse contexto, o empreendedorismo passou a ser valorizado como solução para os desafios do desemprego e das transformações do mercado, promovendo uma narrativa de autonomia individual e liberdade de escolha, em contraste com a rigidez da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Entre os pontos positivos do empreendedorismo e da uberização, Lima (2024) destaca a valorização da autonomia do trabalhador, que passa a ser visto como gestor de si mesmo, podendo escolher seus horários, ritmos e formas de atuação. O discurso das plataformas digitais enfatiza a ausência de chefes, a flexibilidade e a possibilidade de ganhos proporcionais ao esforço individual, o que atrai muitos trabalhadores interessados em maior liberdade e controle sobre sua rotina. Essa perspectiva é reforçada pelo avanço das tecnologias digitais, que facilitam o acesso a oportunidades de trabalho flexível e ampliam o alcance de serviços e produtos.

Dando seguimento à discussão sobre a autonomia proporcionada pela uberização, é importante abordar a preferência de parte dos trabalhadores por esse modelo flexível.

### 3.2.2 – Preferência de Parte dos Trabalhadores pelo Modelo Flexível

Segundo Lima (2024), em meio a múltiplas crises econômicas e sociais, muitos trabalhadores incorporam valores empreendedores e rejeitam a regulação tradicional do trabalho via CLT, vista por eles como limitadora da autonomia.

Essa preferência pelo modelo flexível está intrinsecamente ligada ao incentivo ao empreendedorismo, que se manifesta de diversas formas, inclusive através de políticas públicas facilitadoras.

No entanto, embora parte dos trabalhadores manifeste preferência por modelos mais flexíveis, tal escolha frequentemente decorre de limitações no mercado formal, e não necessariamente de uma rejeição aos direitos garantidos pela legislação celetista. Lima (2024).

### 3.2.3 – Incentivo ao Empreendedorismo e Políticas Públicas Facilitadoras

Lima (2024) aponta ainda que a crescente plataformização do trabalho e a disseminação do empreendedorismo refletem mudanças profundas na cultura do trabalho no Brasil. Embora reconheça a complexidade e as contradições desse processo, o autor enfatiza que a passagem de uma cultura salarial para uma cultura empreendedora está ligada a escolhas e valores historicamente construídos pelos próprios trabalhadores. Assim, a recusa de parte dos trabalhadores à CLT e a busca por alternativas mais flexíveis evidenciam não apenas a influência das transformações econômicas, mas também a capacidade de agência e adaptação dos sujeitos diante das novas condições do mercado de trabalho.

Em 2023, o Brasil destacou-se no cenário global do empreendedorismo, reunindo cerca de 90 milhões de pessoas envolvidas ou interessadas em abrir um negócio, segundo dados da pesquisa Global Entrepreneurship Monitor (GEM), conduzida pelo Sebrae (2024) em parceria com a Anegepe. Dentre esses, 42 milhões são adultos com algum empreendimento ou que realizaram ações para empreender, enquanto outros 48 milhões desejam abrir um negócio nos próximos três anos. Esse forte interesse coloca o empreendedorismo como o terceiro maior sonho do brasileiro, atrás apenas de viajar pelo país e adquirir a casa própria. Além disso, a pesquisa revela que 65% da população conhece alguém que empreende e que a maioria acredita ter as competências necessárias para abrir um negócio.

Em termos globais, o Brasil ocupa a segunda posição em número absoluto de empreendedores em potencial, atrás apenas da Índia, e figura na oitava colocação em taxa de empreendedores em relação à população adulta, com 30,1%, consolidando-se entre os países

mais empreendedores do mundo. Além do incentivo ao empreendedorismo, a uberização também promove a redução da burocracia, estimulando a geração de renda.

### 3.2.4 – Redução da Burocracia e Estímulo à Geração de Renda

De fato, importa reconhecer que a uberização do trabalho proporciona possibilidades de que as pessoas que não desejam trabalhar com a carteira assinada desenvolvam atividades muito mais flexíveis e dentro da sua escolha de horários. Ainda, do ponto de vista do mercado, desburocratiza as contratações e os encargos sociais para empregadores, o que potencialmente incentiva contratações. Conforme podemos verificar na imagem a seguir, o Brasil é um país em que as pessoas querem empreender e ter seu próprio negócio:

Gráfico 1: Porcentagem de pessoas interessadas em ter o próprio negócio no Brasil



Fonte: Sebrae (2024)

Uma vez que há um ímpeto empreendedor no Brasil, é fundamental reconhecer as políticas públicas que facilitam a abertura de empresas por esses indivíduos, como o instituto do Microempreendedor Individual (Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008) e a renúncia fiscal, como o Simples Nacional (Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006). Tais políticas trazem a tona mais possibilidade dos indivíduos empreenderem e obterem renda para si mesmas sem dependerem do trabalho formal e da empresa de carteira assinada, conforme mostra a figura 1 a seguir.

Figura 1: Número de trabalhadores em atividades por plataforma no Brasil



Fonte: UFPR (2022)

Diante do exposto, é crucial analisar o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a questão, que reconhece a atividade como empreendedora.

### 3.2.5 – Entendimento do STF e Reconhecimento da Atividade como Empreendedora

É importante destacar que o Supremo Tribunal Federal ainda não proferiu decisão de mérito quanto ao vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais como a Uber. Contudo, no âmbito do Recurso Extraordinário nº 1.446.336, interposto pela Uber contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a Corte reconheceu a repercussão geral do tema (Tema 1291), indicando que a matéria possui relevância jurídica, econômica e social, e que o julgamento terá efeito vinculante para casos semelhantes.

O relator do recurso, ministro Edson Fachin, votou pelo reconhecimento da repercussão geral, destacando a necessidade de pacificação do entendimento, considerando os princípios constitucionais da livre iniciativa e da proteção social ao trabalho. Tal reconhecimento não implica, contudo, uma decisão definitiva sobre a existência ou não de vínculo empregatício, que será objeto de julgamento futuro.

A posição do relator foi acompanhada por todos os demais ministros da Corte. Fachin classificou o tema como um dos mais relevantes e sensíveis da atualidade no campo trabalhista-constitucional, gerando debates intensos na doutrina e na jurisprudência. Ele também apontou

a existência de decisões do TST que colidem frontalmente com entendimentos já consolidados pelo Supremo, o qual, em sua maioria, tem decidido pela ausência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as plataformas.

Além disso, a 1ª Turma do STF já decidiu, em casos específicos, pela inexistência de vínculo empregatício entre motoristas e empresas de aplicativo, como no caso envolvendo a Cabify. Nessa decisão, os ministros destacaram que os motoristas têm liberdade para escolher quando e onde trabalhar, o que não se alinha às obrigações de vínculo empregatício previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Esse desalinhamento jurisprudencial tem provocado o crescimento no número de Reclamações Constitucionais (RCL), instrumento jurídico que visa assegurar a autoridade das decisões do STF, nos termos do artigo 102 da Constituição Federal. Contudo, o reconhecimento da repercussão geral pelo STF no RE nº 1.446.336 indica a relevância do tema, o que corrobora a importância de analisarmos a uberização como uma forma de gerar renda fora da modalidade de trabalho formal, flexibilizando horários e estratégias de empreendedorismo. Ressalta-se que o julgamento do mérito ainda está pendente

### 3.3 - IMPACTO DA DECISÃO NO MODELO DE NEGÓCIO DAS PLATAFORMAS

O advento das plataformas digitais trouxe novos desafios para o direito do trabalho, especialmente no que tange à caracterização do vínculo empregatício, e a emergência dessas plataformas resultou na criação de um novo proletariado digital. O novo modelo de trabalho diferencia dos tradicionais, na prática este modelo há subordinação funcional, porém os trabalhadores não têm o vínculo formal reconhecido o que impossibilita o acesso a direitos estabelecidos na Consolidação das Leis Trabalhistas, como férias e 13º salário, entre outros. Neste contexto, o Supremo Tribunal Federal assume papel fundamental na uniformização da jurisprudência trabalhista, especialmente através do Recurso Extraordinário 1.446.336, que aborda a questão do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e empresas de tecnologia.

A discussão sobre a natureza jurídica da relação entre trabalhadores e plataformas digitais tem gerado intenso debate no meio jurídico, de acordo com Kalil (2020), as plataformas digitais introduziram tanto continuidades quanto rupturas nas práticas trabalhistas tradicionais.

A mencionada continuidade pode ser observada na permanência da subordinação e controle da atividade laboral, facilmente identificada nas relações trabalhistas tradicionais. Contudo houve rupturas na forma da prestação do serviço, no modelo atual, foram introduzidas

a prestação de serviço sob demanda, o trabalhador sempre está disponível, mas nem sempre há garantia de remuneração. Necessita de uma reavaliação das leis trabalhistas vigentes, esta transformação no mundo do trabalho demanda uma análise aprofundada dos elementos caracterizadores da relação de emprego, considerando as especificidades do trabalho mediado por plataformas digitais.

Para Abílio (2019), as plataformas digitais têm impactado significativamente as condições de trabalho, especialmente no setor de entregas e transporte de passageiros, a autora argumenta que a ausência de regulamentação específica tem gerado insegurança jurídica tanto para trabalhadores quanto para empresas, tornando crucial o papel do STF na definição de diretrizes interpretativas uniformes.

O Recurso Extraordinário 1.446.336 aborda diretamente a questão da caracterização do vínculo empregatício no contexto das plataformas digitais, segundo Carelli (2020), a decisão sobre trabalho em plataforma, como nesse caso, terá impactos relevantes na regulamentação do trabalho em plataformas digitais no Brasil, podendo influenciar futuras legislações sobre o tema.

A análise da jurisprudência internacional, como demonstra Oliveira (2023), revela diferentes abordagens para a questão do vínculo empregatício em plataformas digitais, enquanto alguns países têm optado por criar categorias intermediárias de trabalho, outros têm mantido a dicotomia tradicional entre trabalho autônomo e subordinado, e o papel do STF, neste contexto, é fundamental para estabelecer parâmetros que orientem a interpretação das relações de trabalho no âmbito das plataformas digitais no Brasil.

Neste diálogo, a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no Recurso Extraordinário 1.446.336, que reconheceu a repercussão geral sobre a natureza da relação de trabalho entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais, tem implicações significativas para o modelo de negócio dessas empresas.

As plataformas digitais, como Uber e 99, baseiam-se em um modelo que oferecem flexibilidade tanto para os motoristas quanto para os usuários, promovendo a concorrência e a inovação no setor de transporte, segundo Borges (2025), a imposição de um vínculo empregatício tradicional pode desincentivar novos entrantes no mercado, reduzir a competitividade e limitar a diversidade de serviços oferecidos aos consumidores.

Além do mais, a obrigatoriedade de formalizar contratos de trabalho típicos entre plataformas e motoristas implicaria um aumento considerável da burocracia e dos custos operacionais para as empresas, além de impactar a economia brasileira. A Consultoria Econômica Ecoa, realizou um estudo sobre os impactos que o reconhecimento do vínculo



empregatício traria as plataformas digitais, o estudo mostrou que o vínculo poderia levar a perda de 905 mil postos de trabalho, e reduziria a renda dos trabalhadores em 49%, o que acarretaria um impacto negativo no PIB brasileiro, em torno de R\$ 33,1 bilhões. Esses custos adicionais, conforme apontado por Borges (2025), podem ser repassados aos consumidores na forma de tarifas mais elevadas, tornando o serviço menos acessível e competitivo em relação a outras modalidades de transporte.

Por outro lado, representantes de trabalhadores e estudiosos do direito do trabalho alertam que o modelo atual das plataformas digitais contribui para a precarização do trabalho, e de acordo com Júnior, Neto e Oliveira (2021), essas empresas promovem a individualização extrema das atividades laborais, transferindo os custos do trabalho para os motoristas e impondo jornadas exaustivas sem garantias trabalhistas mínimas, os autores argumentam que essa forma de subordinação algorítmica, ainda que travestida de autonomia, acaba por fragilizar os direitos dos trabalhadores.

Ainda nesse sentido, Dore e Silva (2023) destacam que a chamada “gig economy” representa um desafio inédito para o direito do trabalho, exigindo novas formas de interpretação da relação entre trabalho e capital, para os autores, decisões como a do STF representam oportunidades de construção de um paradigma transconstitucional. Este paradigma reconhece a necessidade de adaptar as normas jurídicas ao novo modelo de trabalho, que garantam proteção social mínima aos trabalhadores sem inviabilizar a inovação empresarial

Em suma, a decisão do STF tem o potencial de redefinir o modelo de negócio das plataformas digitais, exigindo um equilíbrio entre inovação e proteção dos direitos trabalhistas, todavia, essa redefinição não ocorre sem tensões e desafios, de um lado, há o imperativo constitucional de assegurar a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais mínimos aos trabalhadores, ainda que em contextos de novas formas de trabalho, de outro, impõe-se o respeito à livre iniciativa e à autonomia privada das empresas, princípios igualmente protegidos pela Constituição Federal.

### 3.4 - O PAPEL DO STF NA GARANTIA DE PROTEÇÃO SOCIAL MÍNIMA AOS TRABALHADORES

O Supremo Tribunal Federal (STF) é elementar trabalhando nas garantias de proteção social mínima aos trabalhadores no Brasil, atuando como guardião dos direitos fundamentais e sociais estabelecidos na Constituição Federal de 1988, Coutinho (2017) destaca que a atuação da Corte Suprema tem sido crucial para a interpretação e aplicação dos direitos trabalhistas,

especialmente em um contexto de constantes transformações nas relações de trabalho e mudanças legislativas relevantes.

A atuação do STF na proteção dos direitos sociais dos trabalhadores pode ser observada em diversas decisões que reafirmam a importância desses direitos como cláusulas pétreas da Constituição. O Recurso Extraordinário nº 828.040, por exemplo, declarou que nas hipóteses onde o trabalho envolve riscos potencialmente danoso ao trabalhador, o empregador tem a responsabilidade objetiva em casos em que houver danos ocasionados por acidentes de trabalho. Marques e Muller (2024) destacam que o STF tem enfrentado desafios significativos diante das transformações no mundo do trabalho e da consolidação de paradigmas neoliberais, ressaltando a importância do direito do trabalho como instrumento político na defesa dos direitos individuais e da cidadania, eles analisam como o STF tem lidado com a desregulação do trabalho e a subcidadania, enfatizando a necessidade de revitalização do contrato social.

Há uma faceta da atuação do Supremo Tribunal Federal (STF) que ainda é pouco debatida, apesar de impactar diretamente a realidade econômica, a saúde e a segurança de uma grande parcela da população brasileira, especialmente os segmentos mais vulneráveis, cujas demandas raramente ganham visibilidade na grande mídia e, quando debatidas, costumam permanecer restritas a círculos acadêmicos especializados, sem maior alcance social, refere-se ao papel do STF nas decisões que envolvem o Direito do Trabalho (Kirtschig; Garcia, 2022).

O STF tem reconhecido a possibilidade de intervenção do Poder Judiciário em políticas públicas voltadas à realização de direitos fundamentais, especialmente em casos de ausência ou deficiência grave do serviço, sem violar o princípio da separação dos poderes, assim, Lacerda e Vale (2023) argumentam que essa intervenção é essencial para garantir a efetividade dos direitos sociais, como o direito ao trabalho, e que o STF tem desempenhado um papel ativo na promoção de políticas públicas que assegurem esses direitos.

De forma crítica, Coutinho (2017) aponta que defender o princípio da não regressão social é, essencialmente, posicionar-se contra a barbárie institucionalizada, resistir à opressão e rechaçar qualquer forma de subjugação à arbitrariedade, esse princípio, também conhecido como progressividade ou vedação ao retrocesso, tem sido objeto de ampla produção acadêmica, especialmente em artigos científicos, o que se observa, contudo, é que sua recorrente invocação não se dá apenas por seu valor teórico, mas principalmente como resposta a contextos concretos de ameaça ou violação da ordem constitucional, realidade que não se limita ao cenário brasileiro, mas se manifesta em diversos países.

Caso o Direito tivesse como único rumo o avanço contínuo das condições sociais, a luta pela preservação de direitos já conquistados sequer teria razão de existir, pois seria considerada

inútil e desnecessária, todavia, a necessidade dessa resistência revela que o processo jurídico não é linear e que retrocessos são uma ameaça constante, ademais, o fato de muitos estudos sobre o tema terem surgido após a promulgação da Constituição de 1988 reflete a proposta de um constitucionalismo dirigente, ou seja, a compreensão de que a Carta Magna possui força normativa capaz de vincular o legislador ordinário, essa perspectiva traduz o desejo de efetivar os direitos nela previstos, os quais, infelizmente, muitas vezes são tratados apenas como promessas genéricas ou são negligenciados diante da ausência de regulamentação legislativa infraconstitucional que permita sua aplicação prática e transformação da realidade social (Coutinho, 2017).

A análise da jurisprudência do STF revela um cenário complexo e, por vezes, contraditório no que diz respeito à proteção dos direitos trabalhistas. Exemplo disso é o Recurso Extraordinário nº 1.121.633 que reconheceu repercussão geral através do Tema 1046, estabeleceu que acordos coletivos de trabalho podem limitar ou restringir direitos trabalhistas. Segundo Kirtschig e Garcia (2022), as decisões da Corte têm contribuído para uma reconfiguração significativa das relações trabalhistas no Brasil, especialmente após a reforma trabalhista, os autores argumentam que algumas dessas decisões têm levado a uma erosão constitucional no âmbito dos direitos sociais, com impactos diretos na proteção dos trabalhadores.

No contexto das mudanças legislativas recentes, Almeida e Krost (2017) observam que o STF tem adotado posicionamentos que flexibilizam os direitos trabalhistas, estas flexibilizações manifesta especialmente em decisões relacionadas à terceirização, negociação coletiva e direitos fundamentais dos trabalhadores, os autores destacam que, em alguns casos, a Corte tem priorizado argumentos de ordem econômica em detrimento da proteção social, gerando preocupações quanto à preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Como exemplo, destacam Recurso Extraordinário 958.252 que autorizou a terceirização da atividade-fim, e o Recurso Extraordinário n. 895.759, que conferiu validade aos acordos coletivos, onde extinguiu o direito as horas *in itinere*.

A questão da proteção social mínima ganha ainda mais relevância quando se considera o papel do STF na interpretação de novas formas de trabalho e relações laborais, Zapata (2024) analisa como o Tribunal tem se posicionado frente às relações jurídicas diversas da relação de emprego tradicional, especialmente no contexto da economia digital e do trabalho por plataformas, esse autor ressalta que as decisões do STF têm sido fundamentais para estabelecer parâmetros de proteção social mesmo em relações de trabalho não tradicionais.

É indiscutível que ao Supremo Tribunal Federal incumbe a função de guardião e intérprete da Constituição Federal, conforme estabelece o artigo 102 do próprio texto constitucional, todavia, também é certo que a Justiça do Trabalho detém competência especializada para apreciar e julgar os conflitos decorrentes das relações laborais em sua totalidade, diante disso, suas decisões e entendimentos jurisprudenciais devem ser respeitados e considerados, salvo nas situações excepcionais em que se verifique clara e inequívoca afronta aos princípios e normas constitucionais (Almeida; Krost, 2017).

Ainda nessa linha, apesar de incumbir ao Supremo Tribunal Federal a função de zelar pela integridade da Constituição e de seus princípios fundamentais, é necessário reconhecer que sua atuação no campo do Direito do Trabalho deve ocorrer de forma cautelosa e em caráter subsidiário. Isso porque a análise da constitucionalidade das normas trabalhistas já é realizada, de forma recorrente, pelos magistrados da Justiça do Trabalho, cuja atuação se pauta pela especialização e expertise acumuladas na solução de conflitos entre trabalhadores e empregadores, tal especialização, aliás, justifica a estrutura autônoma e própria desse ramo do Judiciário, concebido justamente para julgar, com profundidade e conhecimento técnico, as complexas relações que envolvem o mundo do trabalho no Brasil (Almeida; Krost, 2017).

Assim, é importante destacar que o papel do STF na garantia de proteção social mínima aos trabalhadores não se limita apenas à interpretação da legislação trabalhista, a Corte tem sido chamada a se manifestar sobre questões fundamentais que impactam diretamente a vida dos trabalhadores, como a proteção contra dispensas arbitrárias, o direito à negociação coletiva e a garantia de condições dignas de trabalho, neste sentido, as decisões do STF têm contribuído para moldar o entendimento sobre o alcance e os limites dos direitos sociais no Brasil

Neste capítulo, foram abordados o equilíbrio entre livre iniciativa e proteção aos direitos trabalhistas, o desafio da regulamentação do trabalho digital reside em equilibrar a promoção da inovação com a garantia de proteção social aos trabalhadores, Analisou os argumentos da Uber, que argumenta que seu modelo de negócios se baseia na inovação tecnológica e na autonomia dos motoristas, a empresa defende que seus motoristas são parceiros independentes, com flexibilidade para trabalhar conforme sua conveniência, segundo a Uber, impor um vínculo empregatício prejudicaria a inovação e limitaria as oportunidades de renda extra para os motoristas. Além disso, foram apresentados argumentos favoráveis à uberização, como a autonomia, o empreendedorismo e a geração de renda, reconhecendo-se também os riscos de precarização.

Esses argumentos, embora questionados por parte da doutrina, apontam para uma necessária reflexão sobre como o Direito do Trabalho pode se adaptar a novos arranjos laborais,

sem ignorar os riscos de precarização. A análise crítica da decisão do STF, portanto, deve considerar os múltiplos ângulos – inclusive os aspectos econômicos e sociais que fundamentam a adoção desse modelo por muitos trabalhadores. Foi apresentado os possíveis impactos da decisão do STF no modelo de negócios das plataformas, uma decisão favorável ao reconhecimento do vínculo empregatício pode levar a mudanças significativas no modelo de negócios das plataformas digitais, aumentando custos operacionais e alterando a forma de prestação dos serviços, assim, isso poderia resultar na redução da oferta de motoristas, aumento dos preços para os consumidores e mudanças estruturais na relação de trabalho digital.

E por fim o capítulo abordou o papel do STF na garantia de uma proteção social mínima aos trabalhadores, além das questões econômicas, o STF deve considerar seu papel na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, a garantia de um nível mínimo de proteção social para os trabalhadores de plataformas digitais é essencial para evitar condições de trabalho precarizadas, e a decisão precisará ponderar a inovação econômica com a necessidade de assegurar direitos trabalhistas básicos, promovendo um ambiente de trabalho justo e sustentável.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho se propôs a analisar o papel do Supremo Tribunal Federal (STF) na uniformização da jurisprudência trabalhista diante dos desafios trazidos pelas novas formas de trabalho oriundas da era digital, com especial atenção ao Recurso Extraordinário nº 1.446.336, de relatoria do Ministro Edson Fachin. O recurso foi reconhecido como repercussão geral sob o tema 1.291. Em dezembro de 2024 o ministro relator convocou uma audiência pública para debater sobre tema. Atualmente o recurso encontra-se aguardando julgamento, e até o momento não há data definida para sua realização.

No decorrer da pesquisa, foram resgatados elementos centrais da transformação das relações de trabalho promovidas por esse fenômeno da uberização, com destaque para os impactos da tecnologia sobre a autonomia contratual e os direitos dos trabalhadores. Ao longo dos capítulos, analisou-se a tensão entre os princípios constitucionais da livre iniciativa e dos direitos sociais, contextualizando o papel do STF como guardião da Constituição e mediador desses conflitos em um cenário de inovação tecnológica.

A análise revelou que o STF, enquanto guardião da Constituição Federal e responsável por garantir a interpretação uniforme das normas constitucionais, enfrenta o complexo desafio de equilibrar princípios constitucionais muitas vezes em tensão, de um lado, encontra-se a valorização do trabalho humano e a proteção dos direitos sociais, expressos no artigo 7º da Constituição, de outro, está o princípio da livre iniciativa e da livre concorrência, pilares igualmente constitucionais do sistema econômico brasileiro.

A Uber, ao sustentar que sua atividade é mediada por um modelo de negócio inovador baseado em tecnologia, defende a inexistência de subordinação direta, habitualidade ou onerosidade nos moldes tradicionais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), defendendo a autonomia e a flexibilidade dos motoristas parceiros. Constatou-se que, embora as plataformas digitais justifiquem sua estrutura com base na liberdade contratual, há fortes indícios de subordinação algorítmica e dependência econômica, elementos que revelam fragilização de garantias trabalhistas.

A partir da análise do RE 1.446.336, torna-se evidente a necessidade de o STF adotar uma postura que não apenas interprete a Constituição à luz do seu texto original, mas que o faça considerando as profundas transformações sociais, econômicas e tecnológicas em curso. Além disso, cabe à Corte o dever de assegurar que os direitos sociais não sejam relativizados sob o pretexto da modernização ou da inovação tecnológica, a jurisprudência deve refletir a função

social do trabalho e não se tornar conivente com mecanismos de exploração camuflada por meio de plataformas digitais.

A chamada uberização do trabalho caracteriza-se, justamente, por ocultar relações de subordinação por trás de uma aparente autonomia contratual, promovendo uma reconfiguração do trabalho que fragiliza os direitos trabalhistas conquistados historicamente.

O modelo de gestão algorítmica imposto pelas plataformas digitais demonstra que, apesar do discurso de liberdade e flexibilidade, os motoristas são controlados e avaliados de maneira constante, com consequências diretas em sua remuneração e permanência na plataforma.

Dessa forma, o presente trabalho atingiu seus objetivos ao analisar criticamente os fundamentos constitucionais envolvidos, os argumentos das partes e os possíveis efeitos da decisão do STF sobre o mercado de trabalho e a sociedade brasileira. A pesquisa respondeu à problemática proposta ao demonstrar que a atuação do STF deve ir além da neutralidade formal, exercendo uma função política e social na preservação da dignidade do trabalhador.

Nesse contexto, defende-se como solução normativa a necessidade de atualização legislativa e de uma interpretação constitucional que contemple os novos modelos laborais, sem retroceder nas garantias fundamentais dos trabalhadores. Ao STF, portanto, cabe não apenas arbitrar conflitos, mas estabelecer parâmetros que garantam proteção mínima e efetiva aos trabalhadores inseridos nesse novo cenário, a sua decisão terá repercussão geral, impactando milhares de processos judiciais semelhantes em todo o território nacional, o que reforça ainda mais sua responsabilidade institucional e social.

Por fim, é imperioso destacar que a função do STF, ao uniformizar a jurisprudência, deve ser guiada não pela neutralidade aparente, mas pelo compromisso com os princípios fundamentais da Constituição, em especial com a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, e a decisão proferida no RE 1.446.336 representa não apenas uma resposta jurídica, mas um posicionamento político-institucional quanto ao futuro do trabalho no Brasil.

Assim, reconhecer o vínculo empregatício, nos casos em que presentes os requisitos clássicos da relação de emprego, é afirmar que o progresso tecnológico deve ser compatibilizado com os direitos fundamentais dos trabalhadores. A atuação do STF deve refletir esse compromisso, não apenas ao uniformizar a jurisprudência, mas também ao garantir que a inovação econômica ocorra dentro dos limites constitucionais da dignidade humana, da função social do trabalho e da justiça social. Nesse contexto, torna-se essencial que futuras decisões da Corte considerem as peculiaridades do trabalho mediado por plataformas digitais,

eventualmente contribuindo para uma regulamentação mais justa, equilibrada e eficaz do novo mundo do trabalho.



## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** *Estudos Avançados*, v. 34, n. 98, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 abr. 2025.
- ALMEIDA, A. E.; KROST, O. **As recentes decisões do STF sobre os direitos dos trabalhadores: reforma ou destruição.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 6, n. 58, p. 19-30, mar./abr. 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105529/2017\\_almeida\\_almiro\\_recentes\\_deciso.es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105529/2017_almeida_almiro_recentes_deciso.es.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 09 abr. 2025.
- BORGES, A. **Decisão do STF sobre Vínculo Empregatício entre Motoristas de Aplicativos e Plataformas Digitais: Implicações para a Livre Iniciativa e o Mercado Brasileiro.** 2025. Disponível em: <https://abimaelborges.adv.br/decisao-do-stf-sobre-vinculo-empregaticio-entre-motoristas-de-aplicativos-e-plataformas-digitais-implicacoes-para-a-livre-iniciativa-e-o-mercado-brasileiro/>. Acesso em: 14 abr. 2025.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.748, de 10 de julho de 2020.** Proposta cria regime de trabalho sob demanda para aplicativos de serviços. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/675940-proposta-cria-regime-de-trabalho-sob-demanda-para-aplicativos-de-servicos/>. Acesso em: 19 abr. 2025.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 27 mar. 2025.
- BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.** Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; estabelece normas gerais relativas ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 15 dez. 2006. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp123.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm). Acesso em: 27 maio 2025.
- BRASIL. **Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008.** Altera dispositivos da Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006; institui o Simples Nacional e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 22 dez. 2008. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp128.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm). Acesso em: 27 maio 2025.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1). Acesso em: 04 abr. 2025.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RECURSO EXTRAORDINÁRIO: RE 1446336/RJ.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>. Acesso em: 22 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST define 21 novas teses vinculantes**. 2025. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/tst-define-21-novas-teses-vinculantes>. Acesso em: 04 abr. 2025.

CANOTILHO, J. J. G. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2013.

CARDOSO, A. **Negociar A Vida? negociações coletivas durante a pandemia no Brasil**. Caderno CRH, Salvador, v. 35, p. 1-19, e022014, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/B4KfwMgm68jWkRRDtGsZjCf/>. Acesso em: 03 abr. 2025.

CARELLI, R. L. **O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a realidade**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 87, n. 1, p. 141-167, 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/208257>. Acesso em: 12 abr. 2025.

CHAVES JÚNIOR, J. E. R.; OLIVEIRA NETO, R. D.; OLIVEIRA, M. C. S. **Plataformas digitais e vínculo empregatício? Os indícios de autonomia, subordinação e dependência**. Revista dos Tribunais, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 110, n. 1034, p. 319-334, dez. 2021. Disponível em: <https://bd.tjdft.jus.br/handle/tjdft/55313>. Acesso em: 14 abr. 2025.

COUTINHO, A. R. **Retrocesso social em tempos de crise ou haverá esperança para o direito do trabalho?: uma análise da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 3, p. 17-58, jul./set. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/115857>. Acesso em: 08 abr. 2025.

DANTAS, B. **A jurisprudência dos tribunais e o dever de velar por sua uniformização e estabilidade**. Revista de Informação Legislativa, v. 48, n. 190, 2011. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/190/ril\\_v48\\_n190\\_t1\\_p61.pdf/@download/file/ril\\_v48\\_n190\\_t1\\_p61.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/190/ril_v48_n190_t1_p61.pdf/@download/file/ril_v48_n190_t1_p61.pdf). Acesso em: 08 mar. 2025.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1999.

DORE, B. G.; SILVA, P. H. T. **Gig Economy e o precedente do TRT-4: um novo paradigma transconstitucional a respeito da controversa declaração de existência (ou não) de vínculo trabalhista na plataforma Uber**. Cognitio Juris, Ano XIII – Número 46 – Maio de 2023. Disponível em: <https://cognitiojuris.com.br/gig-economy-e-o-precedente-do-trt-4-um-novo-paradigma-transconstitucional-a-respeito-da-controversa-declaracao-de-existencia-ou-nao-de-vinculo-trabalhista-na-plataforma-uber/>. Acesso em: 14 abr. 2025.

FARIA, L. A. G.; SANTOS, L. R.; CARDOZO, M. H. R.. **Segurança jurídica, coisa julgada e os precedentes vinculantes em matéria tributária na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal**. Rev. Investig. Const., Curitiba, v. 10, n. 3, 2023. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rinc/a/LVFyJYKNt778vJb4jMfz6Tz/?lang=pt>. Acesso em: 23 mar. 2025.

GOMES-SOUZA, R.; TRAMONTANO, M. C. **Subjetivação e riscos psicossociais da uberização do trabalho nas dinâmicas territoriais**. Cad. Metrop., São Paulo, v. 26, n. 59, pp. 143-167, jan/abr 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cm/a/tsmd33dT7yM3WgqW8YzxqQC/>. Acesso em: 04 abr. 2025.

KALIL, R. B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020. Disponível em: <https://pdf.blucher.com.br/openaccess/9786555500295/completo.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2025.

KIRTSCHIG, G.; GARCIA, M. L. **A Contribuição da Jurisprudência Trabalhista do Supremo Tribunal Federal para a Erosão Constitucional no Brasil**. Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, v. 8, n. 2, p. 01-19, jul./dez. 2022. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/9144>. Acesso em: 12 abr. 2025.

LACERDA, R. R.; VALE, S. T. **STF, políticas públicas e direito ao trabalho**. Consultor Jurídico, 22 jul. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-jul-22/lacerda-vale-stf-politicas-publicas-direito-trabalho/>. Acesso em: 14 abr. 2025.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A.. **Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade**. Caderno CRH, v. 32, n. 86, p. 325-341, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/PD9ywtNMPmKM4YDdH7jWc6n/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 mar. 2025.

LIMA, J. C. **Sobre empreendedorismo e cultura do trabalho**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 39, p. e39010., 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/7MsRpT6mdpmYDBpTLcrfNkz/>. Acesso em: 27 maio 2024.

MARINONI, L. G.; ARENHART, S. C.; MITIDIERO, D.. **Novo curso de processo civil: teoria geral do processo civil**. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

MARQUES, F.; MULLER, A. G. **O direito do trabalho como instrumento de revitalização do contrato social e a subcidadania na agenda do STF**. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, São Paulo, v. 50, n. 238, p. 53-73, nov./dez. 2024. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/246676>. Acesso em: 14 abr. 2025.

OLIVEIRA, M. C. S. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica: revisitando os conceitos - critérios de identificação do vínculo empregatício**. Curitiba: Juruá, 2023.

OLIVEIRA, M. C. S. **Vínculo de emprego em plataformas digitais**. Revista da Faculdade de Direito da UFBA, Salvador, v. 45, n. 3, p. 165–176, 2022. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociaistrabalhista/article/view/452/175>. Acesso em: 29 mar. 2025.

OLIVEIRA, P. T. G.; JUNGES, J. R. **Plataformas digitais de entrega de alimentação: condições de trabalho e riscos para a saúde**. Saúde Soc. São Paulo, v.32, n.3, e220642pt, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/jPqkmtvD5MnH9NvJ5P999WB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01abr. 2025.

RODRIGUES, N. L. P. R.; MOREIRA, A. S.; DE LUCCA, S. R. **O presente e o futuro do trabalho precarizado dos trabalhadores por aplicativo**. Cad. Saúde Pública, v. 37, n. 11, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/XRNXxkSN4k6Y9svCKk4SbSK/?format=pdf>. Acesso em: 02 abr. 2025.

SEBRAE. **Um país de 90 milhões de empreendedores**. Brasília: Agência Sebrae de Notícias, 2024. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/dados/um-pais-de-90-milhoes-de-empreendedores/>. Acesso em: 27 maio 2025.

SOUTO MAIOR, N. M. S.; VIDIGAL, V. **Em modo de espera: a condição de trabalho e vida uberizada**. Revista Katálysis, Florianópolis, v. 25, n. 1, p. 62-73, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/VWSTX7d8TZNvyD8sQ4WqLqv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 mar. 2025.

STÜRMER, G.; MIRANDA, D. A. P. **Medidas de enfrentamento à vulnerabilidade econômica e social: salário-mínimo, renda básica universal e imposto de renda negativo: e a sua aplicabilidade no Brasil**. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, São Paulo, v. 49, n. 228, p. 73-86, mar./abr. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/231055>. Acesso em: 12 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Pesquisa traçou diagnóstico do trabalho por plataformas digitais no Brasil**. Curitiba: Andife, 2022. Disponível em: <https://www.andifes.org.br/2022/05/10/ufpr-pesquisa-tracou-diagnostico-do-trabalho-por-plataformas-digitais-no-brasil/>. Acesso em: 27 maio 2025.

ZAPATA, S. R. D. **As recentes decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) que reconhecem a validade das relações jurídicas diversas da relação de emprego**. Revista de direito do trabalho e seguridade social, São Paulo, v. 50, n. 237, p. 239-262, set./out. 2024. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/241039>. Acesso em: 14 abr. 2025.