

Universidades Lusíada

Mannrich, Nelson

**Trabalhadores em plataforma digitais e seu
enquadramento jurídico pelos tribunais
brasileiros : reflexões e tendências**

<http://hdl.handle.net/11067/7859>

<https://doi.org/10.34628/TAAY-NR68>

Metadados

Data de Publicação	2025
Editor	Universidade Lusíada Editora
Palavras Chave	Empregados - Efeito das inovações tecnológicas - Brasil, Brasil. Supremo Tribunal Federal
Tipo	article
Revisão de Pares	Não
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 14, n. 07 (2025)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-10-29T23:03:02Z com
informação proveniente do Repositório

TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS E SEU ENQUADRAMENTO JURÍDICO PELOS TRIBUNAIS BRASILEIROS: REFLEÇÕES E TENDÊNCIAS

Nelson Mannrich

Mestre, Doutor e Livre-Docente em Direito, pela Universidade de São Paulo (USP)

Professor Titular de Direito do Trabalho, da Faculdade de Direito, da USP (Professor Senior)

Membro e presidente honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho

*Presidente da Academia Iberoamericana de Direito do Trabalho e Seguridad Social. Coordenador do grupo de
pesquisa GETRAB-USP*

Advogado em São Paulo

Membro da CEPAC do CEJEIA

DOI: <https://doi.org/10.34628/TAAI-NR68>

Sumário: Introdução. 1. Transformações no mundo do trabalho. Observações iniciais. 2. Trabalhadores em plataformas digitais: enquadramento jurídico pelo TST – Tribunal Superior do Trabalho. 3. STF – Supremo Tribunal Federal e enquadramento jurídico dos trabalhadores em plataformas digitais. 4. Diretrizes do STF – Supremo Tribunal Federal, na construção de novos paradigmas. 5. Pilares, na base das teses vinculantes do STF – Supremo Tribunal Federal. 6. Conclusões. Relação de autores e sites referidos e/ou consultados.

1. Introdução

O propósito do presente artigo é examinar como a Justiça do Trabalho, no Brasil, vem enfrentando a questão do enquadramento dos trabalhadores em plataformas digitais e inferir qual será a posição final do STF - Supremo Tribunal Federal a respeito desse tormentoso tema.

No presente artigo, serão examinadas apenas decisões do TST – Tribunal Superior do Trabalho e como as suas oito Turmas vêm decidindo a respeito dessa questão, bem como será feita referência a um recurso extraordinário que tramita perante o STF, que definirá a matéria (quando, pela primeira, vez irá se manifestar a respeito).

Como será demonstrado, há decisões do TST enquadrando esses motoristas, que se utilizam de plataformas digitais, como empregados típicos; outras, como trabalhadores independentes.

Quanto ao STF, por ora, é possível apenas se inferir sua possível posição a partir de vasta jurisprudência envolvendo teses vinculantes, seja sobre terceirização, seja sobre trabalho autônomo, ou mesmo em sede de reclamações constitucionais. De forma reiterada, vem reformando decisões da Justiça do Trabalho, que insiste em enquadrar como empregados quem optou por outra modalidade contratual, como se o único

modelo de proteção fosse a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e o único vínculo possível fosse o contrato de trabalho.

O exame dessa jurisprudência permite extrair algumas diretrizes do STF, que devem persistir no julgamento do recurso extraordinário, sob a relatoria do min. Edson Fachin.

Esse fenômeno de estabelecer lógicas de proteção conforme a tipologia contratual será examinado sob a perspectiva dos trabalhadores em plataformas digitais, embora os demais em geral se enquadrem nessa mesma lógica.

O adequado enquadramento desses trabalhadores, se empregados ou não, além da garantia de seus direitos fundamentais, constitui, na atualidade, um dos maiores desafios para o Direito do Trabalho manter seu papel que justificou seu surgimento, sem ignorar as especificidades de cada regulação e do importante papel reservado aos atores sociais, por meio da negociação coletiva. Isso pelo fato de o pluralismo de vínculos possíveis no mundo do trabalho não afastar a unidade de proteção fundada nos valores do ser humano que trabalha, ainda que por diferentes modelos.

Como até agora o Poder Legislativo não encontrou consenso nessa regulação, tudo indica que o enquadramento seguirá, nesse vácuo legislativo, as diretrizes já traçadas pelo STF, no conjunto de sua jurisprudência mais recente.

Há um recurso extraordinário em que a empresa UBER recorre ao STF da decisão de uma das Turmas do TST que reconheceu o vínculo de emprego do motorista com a plataforma.

O artigo deveria ir além do mero exame da jurisprudência, para se debruçar sobre o complexo debate doutrinário a respeito desse tormentoso tema, em especial qual a natureza do vínculo entre motorista e plataforma, e qual a natureza da plataforma digital e de sua atividade, se estas empresas se limitam apenas a estabelecer conexão, merecendo enquadramento diferenciado, ou deveriam ser enquadradas como qualquer outra empresa de transporte. No entanto, esse exíguo espaço não permite enfrentar tão ambicioso projeto. De qualquer forma, será feita breve abordagem de algumas das múltiplas faces das transformações do mundo do trabalho a partir da revolução digital, em contraponto com certa cegueira de viés ideológico que não admite novas moda-

lidades contratuais nem outros modelos de proteção.

Levando-se em conta tais considerações, o presente artigo está dividido em 5 partes, além da introdução e conclusões. Serão feitas considerações iniciais sobre transformações do mundo do trabalho, com foco no trabalho de motoristas de Uber.

Em seguida, será analisada a jurisprudência do TST, observado determinado corte temporal, a respeito de seu enquadramento, se empregado ou não.

Na sequência, será feito contraponto com decisões do STF que, embora ainda não tenha se posicionado a respeito, vem sinalizando a possibilidade de haver contratos de natureza civil ou mercantil, no lugar do tradicional contrato de trabalho, bem como de outros modelos de proteção, fora do regime da CLT. Examinando-se o conjunto destas decisões, pode-se inferir alguns pilares, com base em teses vinculantes, que possivelmente nortearão o julgamento do referido recurso.

2. Transformações no mundo do trabalho. Observações iniciais

Indaga-se se as mudanças na sociedade, em especial no mundo do trabalho, sob a perspectiva do modelo protecionista, resultam de determinismo histórico ou de certa atração fatal do passado. Ou, em sentido inverso, se é possível alterar o curso da história mediante rupturas, em nome da necessária efetividade do Direito.

Entre estas duas visões opostas e nem sempre complementares – determinismo histórico e ruptura, parece prevalecer a primeira, em especial quando a questão em debate envolve transformações do Direito do Trabalho, proteção do trabalhador e competência da Justiça do Trabalho, em face das novas tecnologias da informação e comunicação. Esta corrente se apresenta em posição mais conservadora e aparentemente alheia às transformações do mundo do trabalho. A segunda, ao contrário, parece apostar na efetividade do Direito do Trabalho e na sua capacidade de reinvenção, para assim abranger quem trabalha, não apenas empregados típicos, permitindo captar melhor todas essas profundas mudanças.

De acordo com a primeira perspectiva, na construção da história, apesar das mudanças que ocorrem, haveria uma força irresistível à ma-

gia do passado, como já afirmava Marx, em “O Dezoito de Brumário de Luiz Bonaparte”⁴⁰⁴: “Os seres humanos fazem sua própria história [...] mas não a fazem de maneira voluntária, não sob circunstâncias por eles próprios escolhidas e, sim, sob circunstâncias encontradas, dadas e legadas de maneira direta”.

Nesse mesmo sentido, já afirmava Oliveira Viana, justificando certo apego ao passado e a força atrativa dele como que impedindo qualquer tipo de ruptura: “O passado vive em nós, latente, obscuro nas células do nosso subconsciente. Ele é que nos dirige ainda hoje com a sua influência invisível, mas inelutável e fatal”⁴⁰⁵⁴⁰⁶.

De acordo com a segunda perspectiva, as mudanças resultam da vontade do homem e das circunstâncias. Nesse sentido, Jean-Jacques Chevallier⁴⁰⁷ contrapõe, ao determinismo de Marx, a posição de Henri de Man: “O homem quer...As coisas devem”. Para Henri de Man, a transformação da sociedade resulta do querer do homem. Para ele, as modificações suscetíveis de triunfo “são as compatíveis com as condições materiais que constituem o meio”. E arremata: “Tais condições decorrem, por um lado, da natureza humana; por outro, da situação social do momento”⁴⁰⁸.

Essa reflexão inicial se justifica, pois se observa certa visão extrema e aparentemente inconciliável, no contexto das relações do trabalho e do correto enquadramento jurídico de trabalhadores, em face de novas modalidades de prestação de serviços, como se dá em relação ao trabalho em plataformas digitais, como motorista de Uber, por exemplo. O mesmo ocorre com contratos de prestação de serviços, distintos dos tradicionais contratos de trabalho, como os celebrados por profissionais altamente qualificados, que exercem atividade intelectual por meio de pessoa jurídica, ou preferem celebrar contratos de franquia ou outros

404 MARX, Karl. O 18 de Brumário de Luiz Bonaparte. Porto Alegre, L&M Editores, 2019, p.30.

405

406 VIANA, Francisco José Oliveira. Populações Meridionais do Brasil e Instituições Políticas Brasileiras. Câmara dos Deputados – Centro de Documentação e Informação. Brasília, 1982, p.685.

Idem, ib., p. 39.

407 CHEVALLIER, Jean-Jacques. As Grandes Obras Políticas de Maquiavel a nossos dias. 8ª. Ed. Rio, Agir, 1999, p.428.

408 Idem, ib.

contratos de natureza mercantil ou civil, quando trabalham com autonomia, em espaços de coordenação.

Por que se insiste em aplicar indistintamente a esses trabalhadores, assim mesmo, a CLT? Não são possíveis outros modelos de proteção, no contexto da livre iniciativa e sem se perder de vista a preservação do trabalho como valor humano e social? A presunção de laboralidade se justifica nestas situações, de forma indiscriminada? Deve-se presumir que, nestas circunstâncias, sempre há fraude, ou esta deveria ser provada por quem alega? Será sempre da Justiça do Trabalho a competência para resolver conflitos decorrentes dessas não tão novas relações? A quem cabe declarar nulidade em caso de fraude ou simulação, quando o contrato tem natureza mercantil, de viés civilista?

Apesar de importantes decisões do STF, reconhecendo a licitude destas relações, há quem na Justiça do Trabalho sustente que há precarização em casos envolvendo terceirização e/ou *pejotização*⁴⁰⁹, ou que há fraude pelo simples fato de não ser registrado como empregado o trabalhador que livremente optou por outro modelo contratual e manteve relação de genuína autonomia.

Mudou o papel do Estado ou ele abdicou de sua missão de definir as políticas públicas em matéria de proteção do trabalhador e de justiça distributiva, tendo delegado tais atribuições a juízes que não foram eleitos para tão importante missão? Houve alguma alteração em matéria de fixação de competência ou ainda cabe à Justiça do Trabalho, como integrante do Poder Judiciário, limitar-se a resolver conflitos entre empregado e empregador, mediante aplicação do ordenamento jurídico positivo vigente?

Observa-se, muitas vezes, no enfrentamento dessas questões, conservadorismo extremado, com base em ideologias sedimentadas mais em interesses e privilégios de grupos apegados à magia do passado, como que ignorando as profundas mudanças impostas pelas novas tecnologias ao mundo do trabalho, em especial pela IA – Inteligência

409 De acordo com recente decisão do STF, “É lícita a terceirização por *pejotização* [...]” Conf. Reclamação Constitucional 58.665 - relator ministro André Mendonça - 27/5/2024. A respeito desse assunto, conf. CALVET, Otávio Torres. Urgente! Está na lei: ‘*pejotizar*’ é terceirizar. Consultor Jurídico, 15 de agosto de 2024.

Artificial, para continuar aprisionando quem trabalha no limite estreito da CLT, como que confinados sempre às regras aplicáveis a quem trabalha com subordinação pessoal.

Há aparente equívoco em se pensar que o simples debate a respeito dessa tormentosa questão é uma afronta à Justiça do Trabalho ou desprestígio ao seu protagonismo ou mesmo ardil para tentar fechar suas portas. Ao contrário, observa-se perigoso fosso entre as mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho e a esperada sensibilidade por parte dessa Justiça especializada para se perceber que há uma lógica de proteção fora dos parâmetros da CLT e que nem todos que trabalham são empregados com subordinação típica.

O STF, atento a essas novas realidades, vem assumindo protagonismo na ruptura com a tradicional lógica de proteção, admitindo outros modelos contratuais, regulados por regimes distintos dos tradicionais contratos de trabalho, quando nem sempre é da Justiça do Trabalho a competência para resolver conflitos daí decorrentes e tampouco a CLT o único estatuto de proteção aplicável.

Observa-se diretriz firme do STF, na consolidação da jurisprudência, nesse novo marco histórico do Direito do Trabalho, já que parte da Justiça do Trabalho persiste em enquadrar quem trabalha como empregado, pelo simples fato de trabalhar, não importando o modelo contratual. As decisões do STF estão despidas de viés ideológico, o que sinaliza segurança jurídica e fomenta maior empregabilidade, com menor informalidade e redução do chamado “custo Brasil”.

Antes, porém, de enfrentar referidas diretrizes, serão examinadas decisões das Turmas do TST. Foi utilizado tanto o método do filtro textual, quanto temporal, seja por meio das palavras-chave “vínculo” e “plataforma”, seja limitando a pesquisa ao período entre 26/08/2023 e 26/08/2024.

3. Trabalhador em plataforma digital: enquadramento jurídico pelo TST.

Como afirmado acima, há divergência entre as Turmas do TST, algumas reconhecendo vínculo de emprego do motorista com a plataforma digital, no caso a UBER; outras, no sentido oposto, excluindo-os do regime da CLT.

Como também já referido, há recurso extraordinário, pendente de julgamento no STF, envolvendo uma decisão da 8ª Turma, que reconheceu o vínculo de emprego entre plataforma e motorista. Quando publicada a decisão deste *leading case*, cuja repercussão geral já foi reconhecida, sob a relatoria do min. Edson Fachin, espera-se pacificação da jurisprudência a respeito desse tema.

A partir de levantamento detalhado da jurisprudência do TST⁴¹⁰, em abril de 2023, observa-se clara divisão entre suas oito Turmas quanto à existência ou não de vínculo de emprego entre motorista e plataforma digital.

Na oportunidade⁴¹¹, na tentativa de atualizar referido estudo, foi feita nova pesquisa jurisprudencial junto ao *site* do TST⁴¹². Esse levantamento é o mais recente e retrata da melhor forma possível as diversas posições das oito Turmas da mais alta Corte trabalhista.

A razão para a escolha deste filtro, nesse período, foi dupla: de um lado, refletir, na medida do possível, jurisprudência atualizada, em vista de eventuais mudanças na composição das Turmas do TST; de outro, para levar em conta a posição de referidas Turmas e assim ter indicativos para projetar eventuais tendências do STF a respeito dessa matéria. Não foram examinadas decisões monocráticas.

Nessa pesquisa, foram localizados cento e dezoito acórdãos, proferidos pelas oito Turmas do TST: em cento e cinco acórdãos, o vínculo de emprego não foi reconhecido; nos restantes treze, houve reconhecimento. Não foi localizada, naquela oportunidade, nenhuma decisão do Tribunal Pleno ou da Seção Especializada em Dissídios Individuais – SDI a respeito dessa matéria.

410 Conf. MANNRICH, Nelson; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. A Atual Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho Sobre Trabalho em Plataformas Digitais. In: OLIVEIRA, Celso Ricardo Peel Furtado de; CALCINI, Ricardo. (Org.). *Estudos Contemporâneos Trabalhistas: Homenagem ao Professor e Ministro Sergio Pinto Martins*. Leme: Mizuno, 2024.

411 O exame da jurisprudência e parte dos argumentos utilizados neste artigo foram objeto de minha intervenção XIV Congresso Internacional da ABDT – Academia Brasileira de Direito do Trabalho, cujo texto integrará os Anais do Congresso a serem publicados.

412 Agradeço a pesquisa feita pela colega Maria Eduarda Russo Migliorini.

3.1. Argumentos favoráveis ao vínculo de emprego

Nos treze acórdãos que reconheceram vínculo de emprego entre motorista e plataforma, foram utilizados diversos argumentos. Entre os centrais, estão a “subordinação por algoritmos” e a prevalência do princípio da primazia da realidade⁴¹³.

Além disso, o vínculo foi reconhecido pelo fato de a relação de emprego ser presumida – presunção relativa – sempre que incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural. Outras formas de trabalho, conhecidas como “fórmulas alternativas de prestação de serviços”, apresentam-se com caráter de manifesta exceção, segundo o relator ministro Maurício Godinho Delgado⁴¹⁴.

Embora fora dos parâmetros utilizados para a pesquisa, destaca-se um acórdão pelo argumento utilizado, ao reconhecer nova modalidade de trabalho, a chamada “subordinação pelo algoritmo”⁴¹⁵. Segundo o acórdão, apesar de regras flexíveis, a denominada “gamificação de fluxo de trabalho não exclui subordinação”⁴¹⁶.

3.2. Argumentos desfavoráveis ao vínculo de emprego

Foram examinados os argumentos utilizados em cento e treze acórdãos para excluir o vínculo de emprego entre motorista e plataforma. Colhe-se, em contraponto ao principal argumento favorável ao vínculo, o seguinte:

“Subordinação algorítmica” não é uma chave-mestra que abre as portas da CLT para todas as formas de trabalho por plataforma” (Ministro Alexandre Ramos).⁴¹⁷

Há outros argumentos desfavoráveis ao reconhecimento do vínculo de emprego. Entre eles, destaca-se a necessidade de se estabelecer distinção entre novos modelos contratuais e fraude trabalhista. Isso por-

413 Processo RR-462-26.2023.5.21.0006, 2ª Turma, de relatoria da min. Liana Chaib; Processo RR-1000764-25.2021.5.02.0301, 6ª Turma, de relatoria da min. Katia Magalhaes Arruda, dentre outros.

414 Processo RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, de relatoria do min. Mauricio Godinho Delgado.

415 Processo TST-RR-536-45.2021.5.09.0892, de relatoria da min. Liana Chaib.

416 <https://www.conjur.com.br/2023-out-19/gamificacao-fluxo-trabalho-nao-exclui-subordinacao-tst/>

417 Processo AIRR-0000434-89.2023.5.17.0161, 4ª Turma, de relatoria do min. Alexandre Luiz Ramos.

que não é possível frear o desenvolvimento socioeconômico, aplicando-se regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho.⁴¹⁸

Por outro lado, a tecnologia, ao afetar amplamente as relações sociais, vai além do desenvolvimento de máquinas inteligentes. É um desafio regular essas novas modalidades de trabalho, na era digital. Deve-se reconhecer que as plataformas digitais oferecem vantagens que o modelo tradicional da CLT não proporciona. Não se pode confundir autonomia nas plataformas digitais com subordinação jurídica na relação de emprego.⁴¹⁹

Além disso, o fato de haver normas e penalidades não caracteriza, por si só, subordinação. Essas cláusulas contratuais são baseadas nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência.⁴²⁰

Por fim, colhe-se o argumento segundo o qual não se aplica o parágrafo único do art. 6º, da CLT, aos trabalhos em plataformas digitais⁴²¹.

4. STF e enquadramento jurídico dos trabalhadores em plataformas digitais

A plataforma UBER interpôs recurso extraordinário⁴²², para reverter decisão do TST que reconheceu vínculo de emprego do motorista. O processo é originário do TRT - 1 - Tribunal Regional do Trabalho, que reconheceu vínculo de emprego com a plataforma. A 8ª Turma do TST⁴²³, sob a relatoria do ministro Alexandre Agra Belmonte, manteve a decisão de origem.

Esse recurso extraordinário tem interesse peculiar. Isso porque, nas diversas instâncias da Justiça do Trabalho, tramitam mais de dez mil ações questionando vínculo de emprego só com a UBER, segundo in-

418 Processo RRAg-0000833-67.2022.5.11.0017, 4ª Turma, de relatoria do min. Ives Gandra da Silva Martins Filho.

419 Processo RRAg-762-82.2021.5.17.0001, 4ª Turma, de relatoria da min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi.

420 Processo RR-10343-29.2022.5.03.0017, 4ª Turma, de relatoria da min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi.

421 Processo AIRR-10917-36.2023.5.03.0108, 4ª Turma, de relatoria do min. Ives Gandra da Silva Martins Filho.

422 Recurso Extraordinário no. 1446336.

423 Note-se que a 8ª. turma, à época, tinha composição diferente da utilizada para a pesquisa.

formações da empresa⁴²⁴.

Com efeito, como destacou o min. Edson Fachin, em seu voto em que reconheceu repercussão geral, o tema envolvido nesse recurso extraordinário reveste-se de “magnitude inquestionável”, pois tem “conexão intrínseca com os debates globais que permeiam as dinâmicas laborais na era digital” e é um dos temas mais atuais no campo trabalhista e constitucional, “catalisando debates e divergências consistentes, tanto no escopo doutrinário, quanto laborais na era digital”⁴²⁵

Além de esta decisão do STF gerar a expectativa de uniformizar a jurisprudência envolvendo esse tema, é de extrema relevância para o Direito do Trabalho e para a sociedade, em vista da necessária segurança jurídica, em face de tanta divergência por parte da jurisprudência trabalhista e mesmo em face de lacuna legal.

Algumas decisões do STF, envolvendo esse tema, limitam-se, quando muito, a reconhecer a licitude do contrato celebrado, de natureza civil ou mercantil, sem entrar no mérito do enquadramento da natureza jurídica do vínculo entre motorista e plataforma. O recurso extraordinário acima referido, ao examinar a natureza do vínculo e definir o correto enquadramento do motorista, certamente pacificará esse debate, ao menos por ora, mesmo porque não há lei regulando esse tema.

Na síntese feita pelo min. Edson Fachin, foram destacados os seguintes elementos, retirados do acórdão da 8ª Turma, acima referido: a Uber não é uma plataforma digital, mas empresa de transporte; o motorista não interfere na fixação do preço da corrida e o percentual a ser descontado é determinado pela Uber, não tendo liberdade para escolher clientela, apenas corridas; por meio de cadastro, o motorista é rejeitado ou não, podendo ser desligado unilateralmente se não cumprir determinada regra; o motorista pode aceitar uma corrida ou não, restringindo-se a esse campo sua autonomia. Por fim, sistemas telemáticos e informatizados implicam subordinação jurídica, “o que afastaria qualquer tese relacionada à atividade-fim- ou subordinação objetiva/estrutural”.

424 Petição do Recurso Extraordinário nº 1.446.335. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Supremo Tribunal Federal. p. 9.

425 Conf. RE 1446336 RG / RJ

Esses elementos retratam uma visão possível a respeito da natureza jurídica do vínculo entre motorista e plataforma digital. Na perspectiva do acórdão recorrido, são empregados e, como tais, devem ser regidos pela CLT.

No entanto, apontam-se outros caminhos para resolver esse impasse, sendo possível outras soluções, como acima já referido. Está-se diante de novas realidades, não se podendo enquadrar como empregados esses novos trabalhadores, confinando-os em antigas modelagens contratuais, mesmo porque a dinâmica do mundo do trabalho mudou substancialmente e, com ela, a lógica de proteção.

Por meio de ferramenta de estatísticas do STF, observa-se elevado número de reclamações constitucionais: mais de sessenta e nove mil, até final de agosto de 2024, sendo que as reclamações envolvendo Direito do Trabalho estão em segundo lugar (14.310), só perdendo para ações ligadas ao Processo Civil (22.517). Ao contrário do que ocorre em outros ramos do Direito, na área trabalhista, a procedência das reclamações é mais frequente (6.414) que a improcedência (5.855)⁴²⁶.

A maior parte das reclamações na seara trabalhista envolve decisões do TST (3.802 casos), ficando em segundo lugar o TRT da 3ª Região (1.823 casos)⁴²⁷. Comparando diferentes tribunais, o TST também apresenta maior número de decisões reclamadas (6.527), se comparadas com as do maior Tribunal de Justiça do Brasil, o Tribunal de São Paulo (2.879), ainda segundo a mesma fonte⁴²⁸.

Essas reclamações constitucionais têm importância pelo fato de sedimentar jurisprudência favorável à contratação de trabalhadores não necessariamente por meio da CLT, inclusive motoristas de aplicativos, não observada pelos tribunais inferiores. Essa questão específica relativa à existência ou não de vínculo entre motorista e plataforma digital agora é objeto de recurso perante o STF e tem relevância pelo reconhecimento da repercussão geral.

426 Fonte: Painel Corte Aberta. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://transparencia.stf.jus.br/extensions/reclamacoes/reclamacoes.html>. Acesso em: 30 de agosto de 2024.

427 Idem, ib.

428 Idem, ib.

5. Diretrizes do STF na construção de novos paradigmas.

O STF vem sinalizando novo modelo de relações de trabalho, mais abrangente e mais inclusivo, onde a proteção deverá ser estendida a todos os trabalhadores, além da CLT, por meio de outras modalidades contratuais, que não o contrato de trabalho. Tais diretrizes estão sendo construídas, seja por meio de precedentes, seja de decisões em reclamação constitucional.

Como já afirmado em outra oportunidade, a “equação sugerida pelo STF é razoável: o modelo de proteção deve ser compatível com a estrutura contratual celebrada livremente pelas partes, quando os requisitos legais do negócio jurídico foram estritamente observados”⁴²⁹.

Por óbvio, devem ser excluídas situações de fraude. Como alerta o ministro Edson Fachin, estas não podem ser convalidadas pelo STF, quando deve ser mantida a competência da Justiça do Trabalho. Isso porque, segundo ele, o fato de a Constituição consagrar o princípio da livre iniciativa, não impede que a “Justiça Trabalhista fiscalize e censure práticas decorrentes da intermediação perniciosa de mão-de-obra”. Para ele, essa conclusão “não se coaduna com a estruturação constitucional das relações de emprego”⁴³⁰.

Nessa nova etapa da história do Direito do Trabalho, essas diretrizes da Suprema Corte acabam fortalecendo o papel da própria Justiça do Trabalho. Não bastasse, envolve outros temas como revisão do tamanho do Estado, nessa rede de proteção a ser construída, e o espaço reservado para a negociação coletiva e mesmo para o diálogo social.

Essa contribuição do STF é crucial na tentativa de estabelecer a lógica de proteção possível aos trabalhadores, em especial motoristas que se utilizam de plataformas digitais.

Como afirmado acima, observa-se divergências extremadas nesse debate, com o sentimento de que está distante eventual conciliação. De um lado, excesso de apego ao passado, devendo-se aplicar a todos que trabalham a CLT, ainda que por simples presunção; de outro, rompendo com esse modelo, admite-se que, por força das novas tecnologias, há necessi-

429 Conf. MANNRICH, Nelson. Apresentação da obra. In: MANNRICH, Nelson; BOSKOVIC, Alessandra Barichello (Coords). *Novas relações de trabalho e novos modelos de proteção: novo pragmatismo do Direito do Trabalho e a recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal*. São Paulo: Amanuense, 2024.

430 Voto do min. Edson Fachin, por ocasião do julgamento da ADPF 324.

dade de regulamentação desses novos trabalhadores, alinhada com novas regras, sem se perder de vista a proteção que o estado lhes deve oferecer, por meio do Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

O papel que o STF vem desenvolvendo nesse debate, a partir de suas decisões, por meio de precedentes ou em reclamações constitucionais⁴³¹, ressalta o protagonismo da cúpula do poder judiciário para a segunda direção acima referida, como se infere do conjunto de suas decisões a respeito da matéria.

Com efeito, decisões do STF reconhecendo a legitimidade da terceirização, inclusive na atividade-fim, foram as mais impactantes nesse conjunto de diretrizes, para ficar clara essa lógica envolvendo outros modelos de proteção e outras lógicas de organização da atividade econômica.

Além disso, foi importante o reconhecimento da autonomia de certos trabalhadores que, apesar de expressa previsão legal, tiveram afirmado o vínculo de emprego, como ocorreu com motorista autônomo de transporte de carga, prestador de serviços em forma de pessoa jurídica – *pejota*, determinados trabalhadores vinculados a contratos de parceria com salão de beleza, entre tantos outros.

Das diretrizes emanadas dessas decisões do STF, podem-se inferir diversos pilares nesse novo modelo de proteção a todas as relações de trabalho, como será demonstrado a seguir.

6. Pilares, na base das teses vinculantes do STF

O STF, em vista do conjunto de suas teses vinculantes, vem afirmando, de um lado, (i) a autonomia da vontade, ao reconhecer novos modelos contratuais, além do tradicional contrato de trabalho; de outro, (ii) a

431 Há importante material doutrinário a respeito desse tema. Por todos, conf. PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. O sistema de precedentes na Justiça do Trabalho: particularidades para o Recurso de Revista. Trabalho de ingresso como membro de número da AIADTSS – Academia Iberoamericana de Direito do Trabalho e Seguridade Social – no prelo. Conf. ainda PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen; ALMEIDA, Fábio Portela Lopes de. O sistema brasileiro de precedentes, a distinção material relevante (*distinguishing*) e a Recomendação 134/2022, do CNJ. In: MANNRICH, Nelson; BOSKOVIC, Alessandra Barichello (Coords). *Novas relações de trabalho e novos modelos de proteção: novo pragmatismo do Direito do Trabalho e a recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal*. São Paulo: Amanuense, 2024. Conf. de modo particular “*Súmulas, teses e precedentes. Estudos em homenagem a Roberto Rosas*”. MENDES, Gilmar Ferreira; PINHEIRO, Victor Marcel. Coord. Rio, GZ Editora, 2023.

admissão de novos modelos de proteção, além da CLT. Chega a não reconhecer, em determinadas situações, a própria competência da Justiça do Trabalho, nas hipóteses de trabalhadores vinculados por contratos de natureza mercantil, e, nestes casos, em havendo alegação de fraude, reconhece como sendo da Justiça Comum a competência material. Por fim, (iii) ressalta valores consagrados pela Constituição da República, como livre iniciativa e livre concorrência, além do trabalho como valor, a serem levados em conta nesse importante debate.

Como se vê, ao se examinar a extensa jurisprudência do STF envolvendo teses vinculantes e decisões em reclamação constitucional, pode-se apontar ao menos os três grandes pilares acima referidos.

6.1 Autonomia da vontade

A questão relativa ao reconhecimento da autonomia da vontade de trabalhadores, nem autônomos nem empregados típicos não diz respeito apenas ao tema da competência da Justiça do Trabalho, mas aponta novo capítulo da história do Direito do Trabalho, em sua vocação de oferecer proteção a quem trabalha, não apenas a empregados típicos. Está sendo alterada antiga lógica: o fato em si de haver trabalho não implica necessariamente subordinação pessoal, própria de empregado típico. É o que se observa com trabalhadores parceiros em salões de beleza, advogados associados, corretores de imóveis ou de seguros, franqueados, *pejotas*, ou mesmo em situações envolvendo terceirização, ainda que da atividade-fim. Nunca na história do Direito do Trabalho se apostou tanto na autonomia da vontade, havendo coerência com a afirmação da dignidade humana do trabalhador, apesar de que fraude sempre existiu e continuará a existir, e que deverá ser combatida por todos.

Entre diversas manifestações do STF, a respeito da autonomia da vontade, cite-se passagem do voto do min. Gilmar Mendes. Ao examinar a constitucionalidade da Lei n. 13.352 de 2016 (Lei do Salão-Parceiro)⁴³², assim se manifestou:

432 Voto do ministro Gilmar Mendes na ADI 5625, sobre a constitucionalidade da Lei n. 13.352 de 2016 (Lei do Salão-Parceiro). [ADI 5625 Relator(a): EDSON FACHIN, Relator(a) p/ Acórdão: NUNES MARQUES, Tribunal Pleno, julgado em 28-10-2021, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-059 DIVULG 28-03-2022 PUBLIC 29-03-2022].

“[...] essas recentes legislações trabalhistas empreendem um reencontro do Direito do Trabalho com suas origens privadas, fazendo com que a autonomia assuma posição de destaque, sem prejuízo, logicamente, da tutela da dignidade humana.”

O min. Alexandre de Moraes⁴³³, ao proferir seu voto envolvendo validade do contrato de associação de advogado, afirmou: “[...] tem-se a mesma lógica para se autorizar a constituição de vínculos distintos da relação de emprego, legitimando-se a escolha pela organização de suas atividades[...]”.

Por sua vez, o min. Luís Roberto Barroso⁴³⁴ deixou claro que não há previsão constitucional de modelo específico de produção e nossa Constituição “não impede o desenvolvimento de estratégias de produção flexíveis, tampouco veda a terceirização. [...]”. Isso porque nosso modelo de relações de trabalho “precisa se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade.”

O que até há pouco tempo se apresentava como heresia, passa a integrar essa nova cultura: o trabalhador tem, sim, a faculdade de fazer escolhas coerentes com sua atividade e decidir pelo modelo de regulação do trabalho que preferir, não sendo o contrato de trabalho a única opção possível.

6.2 Novos modelos de proteção

Igualmente, são diversas as manifestações da Suprema Corte a respeito de novas lógicas de proteção. Vale a pena ressaltar o quanto afirmou o min. Nunes Marques⁴³⁵ a esse respeito. Ao examinar a consti-

433 Voto do ministro Alexandre de Moraes na Reclamação Constitucional 58.587, sobre a validade do contrato de associação de advogado, afastando-se o vínculo de emprego. [Rcl 58587 AgR, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 25-04-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 02-05-2023 PUBLIC 03-05-2023].

434 Voto do ministro Luiz Roberto Barroso na ADPF 324, sobre a constitucionalidade da terceirização. [ADPF 324, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30-08-2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-194 DIVULG 05-09-2019 PUBLIC 06-09-2019].

435 Voto do ministro Nunes Marques na ADI 5625, sobre a constitucionalidade da Lei n. 13.352 de 2016 (Lei do Salão-Parceiro). [ADI 5625, Relator(a): EDSON FACHIN, Relator(a) p/ Acórdão: NUNES MARQUES, Tribunal Pleno, julgado em 28-10-2021, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-059 DIVULG 28-03-2022 PUBLIC 29-03-2022].

tucionalidade da Lei nº 13.352 de 2016 - Lei do Salão-Parceiro, lembra o ministro que os avanços decorrentes da “complexidade das tramas sociais” determinam outros modelos de proteção, além da CLT, não sendo o vínculo de emprego o único regime de trabalho. Para ele, além do arranjo empresário- empregados, há outras formas de produção de bens e serviços. Em consequência, o “princípio da valorização do trabalho não se concretiza apenas com a tradicional fórmula do vínculo empregatício”. Tanto trabalhador, quanto empreendedores têm a faculdade de optar de forma legítima por “regimes jurídicos resilientes, ajustáveis às mudanças sociais e culturais”. Com isso ganha não só a sociedade, como os trabalhadores, que podem atuar fora do sistema de subordinação ou sem limites remuneratórios, como se dá com empregados.

Ainda, segundo o min. Luís Roberto Barroso⁴³⁶, ao examinar a constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007 (ADC 48 e ADI 3961), “as normas constitucionais de proteção ao trabalho não impõem que toda e qualquer relação entre o contratante de um serviço e o seu prestador seja protegida por meio da relação de emprego.”

Talvez essa diretriz apresente muita resistência, nessa fase de universalização protecionista do Direito do Trabalho, quando alguns ainda insistem em assegurar a todos, indistintamente, apenas a proteção da CLT. Isso porque devem ser assegurados a todos os trabalhadores “níveis mínimos de proteção” e “respeitados seus direitos fundamentais”, de forma coerente com “um mundo heterógeno e dinâmico” (Jorge Rosenbaum Rimolo).

6.3 Princípio da livre iniciativa ou livre concorrência

Por fim, o princípio da livre iniciativa se apresenta como fundamento central dessas diretrizes do STF, como se extrai da seguinte passagem do voto do min. Luís Roberto Barroso⁴³⁷. Ao examinar a constituciona-

436 Voto do ministro Luís Roberto Barroso na ADC 48 e ADI 3961 em que foram examinadas as declarações de constitucionalidade e inconstitucionalidade do art. 5º. e 18 da Lei 11.442, de 2007. [ADI 3961, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 15-04-2020, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-140 DIVULG 04-06-2020 PUBLIC 05-06-2020].

437 Voto do ministro Luís Roberto Barroso na ADPF 324, sobre a constitucionalidade da terceirização. [ADPF 324, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30-08-2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-

lidade da terceirização, lembra o ministro os valores fundamentais da ordem econômica: livre iniciativa e livre concorrência. Porém, dar realce a esses valores não implica negar outros, como a dignidade do trabalhador e o próprio trabalho como valor.

Com base nesses princípios, segundo o ministro Roberto Barroso, ainda, poderão os atores sociais decidir qual a atividade de sua empresa, bem como “a forma de estruturá-las e sobre a estratégia para torná-las mais competitivas, desde que obviamente não se violem direitos de terceiros”.

E conclui o ministro Barroso que a Constituição da República não impõe modelo único de produção, tampouco exige que a empresa necessariamente se utilize de empregados para atingir sua finalidade social. Lembra, ainda, que sempre se valorizou o vínculo de emprego, mas na economia de mercado surgem outras formas de arranjos que igualmente “promovem o crescimento profissional das pessoas”.

A respeito desse pilar, ainda, o min. Nunes Marques⁴³⁸ chama a atenção para o fato de que um “dos fundamentos da ordem econômica é a valorização do trabalho humano, que sempre aparece, no Texto Constitucional, pareado com a livre iniciativa”. E conclui: a livre iniciativa encontrará campo fértil apenas “numa ordem jurídica que não lhe manietie completamente, ainda que com bons propósitos”. De qualquer forma, essa diretriz está alinhada com os “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”⁴³⁹, na medida em que o Direito do Trabalho é a medida da tensão possível entre valores econômicos e sociais.

7. Conclusões

O contrato de trabalho tradicional está cedendo espaço para outras formas de contratação do trabalho humano e pessoal. No lugar do tradicional contrato de trabalho, está surgindo gama variada de contra-

194 DIVULG 05-09-2019 PUBLIC 06-09-2019].

438 Voto do ministro Nunes Marques na ADI 5625, sobre a constitucionalidade da Lei n. 13.352 de 2016 (Lei do Salão-Parceiro). [ADI 5625, Relator(a): EDSON FACHIN, Relator(a) p/ Acórdão: NUNES MARQUES, Tribunal Pleno, julgado em 28-10-2021, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-059 DIVULG 28-03-2022 PUBLIC 29-03-2022].

439 Inc.IV do art. 1º, da Constituição da República, de 1988.

tos de natureza civil ou mercantil, fruto da livre vontade das partes, no contexto da livre iniciativa e da Lei da Liberdade Econômica⁴⁴⁰. Tais contratos, celebrados de boa-fé e sem vício de consentimento por pessoas com capacidade econômica e intelectual e executados com autonomia, contrastam com os tradicionais contratos de trabalho e resultam das transformações de um mundo do trabalho digitalizado, em ambiente de economia cada vez mais disruptiva. Por trás dessa nova modelagem, observa-se nova cultura de não intervenção do Estado nos espaços privados, exceto no que se refere à preservação da ordem pública e dos valores fundamentais da sociedade.

Não obstante mudanças tão impactantes, mesmo assim observam-se decisões da Justiça do Trabalho que continuam enquadrando esses novos trabalhadores como empregados típicos. Isso certamente pela crença na perenidade do modelo implantado na década de 1930, no governo Vargas, como se a CLT continuasse sendo o único modelo de proteção a ser oferecida pelo Estado. Este, por vezes, insiste em manter seu viés protetor-intervencionista, quando, há tempos, vem se observando a erosão da chamada era de ouro do Direito do Trabalho, com a necessária calibragem do princípio de proteção.

O STF, rompendo com a tradicional lógica de proteção e esse apego ao passado, inaugura com protagonismo nova etapa da história do Direito do Trabalho, no Brasil, no alargamento de suas fronteiras e ampliação dos sujeitos a serem regulados por ele, e sinaliza a validade de outras modalidades contratuais, com suporte na autonomia da vontade.

O fato de haver divergência jurisprudencial a respeito da existência ou não de vínculo de emprego entre motorista e plataforma digital apenas sinaliza escolhas quanto ao caminho para definir o modelo de proteção a ser oferecido pelo Estado. Essa resposta certamente será dada pelo STF quando julgar o *leading case*, sob a relatoria do ministro Edson Fachin, de repercussão geral.

Ainda não foi publicado o acórdão, mas é possível se inferir qual o possível caminho a ser adotado, levando-se em conta diretrizes extraídas do conjunto da jurisprudência do STF.

440 Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019.

Cabe ao estado democrático de direito colocar o trabalhador no centro das políticas públicas de proteção, não mais apenas o empregado típico, na afirmação dos valores fundamentais do trabalhador cidadão, promovendo necessário equilíbrio com o princípio da livre iniciativa.

Relação de autores e sites referidos e/ou consultados

- CHEVALLIER, Jean-Jacques. *As Grandes Obras Políticas de Maquiavel a nossos dias*. 8ª. Ed. Rio, Agir, 1999.
- MANNRICH, Nelson. Apresentação da obra. In: MANNRICH, Nelson; BOSKOVIC, Alessandra Barichello (Coords). *Novas relações de trabalho e novos modelos de proteção: novo pragmatismo do Direito do Trabalho e a recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal*. São Paulo: Amanuense, 2024.
- MARX, Karl. *O 18 de Brumário de Luiz Bonaparte*. Porto Alegre, L&M Editores, 2019.
- VIANA, Francisco José Oliveira. *Populações Meridionais do Brasil e Instituições Políticas Brasileiras*. Câmara dos Deputados – Centro de Documentação e Informação. Brasília, 1982.
- MANNRICH, Nelson; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. A Atual Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho Sobre Trabalho em Plataformas Digitais. In: OLIVEIRA, Celso Ricardo Peel Furtado de; CALCINI, Ricardo. (Org.). *Estudos Contemporâneos Trabalhistas: Homenagem ao Professor e Ministro Sergio Pinto Martins*. Leme: Mizuno, 2024.
- Painel Corte Aberta. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://transparencia.stf.jus.br/extensions/reclamacoes/reclamacoes.html>
Acesso em: 30 de agosto de 2024.
- PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. O sistema de precedentes na Justiça do Trabalho: particularidades para o Recurso de Revista. Trabalho de ingresso como membro de número da AIADTSS – Academia Iberoamericana de Direito do Trabalho e Seguridade Social – no prelo.
- PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen; ALMEIDA, Fábio Portela Lopes de. O sistema brasileiro de precedentes, a distinção material relevante (*distinguishing*) e a Recomendação 134/2022, do CNJ. In: MANNRICH, Nelson; BOSKOVIC, Alessandra Barichello (Coords). *Novas relações de trabalho e novos modelos de proteção: novo pragmatismo do Direito do*

Trabalho e a recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. São Paulo: Amanuense, 2024. . Conf. de modo particular “*Súmulas, teses e precedentes. Estudos em homenagem a Roberto Rosas.* MENDES, Gilmar Ferreira; PINHEIRO, Victor Marcel. Coord. Rio, GZ Editora, 2023.