



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
PROCURADORIA-GERAL DA REPÚBLICA**

AJT/PGR N. 1437889/2025

Recurso Extraordinário n. 1.446.336/RJ

Relator : Ministro Edson Fachin
Recorrente : Uber do Brasil Tecnologia Ltda.
Advogados : Cleber Venditti da Silva e outro
Recorrida : Viviane Pacheco Câmara
Advogado : Gustavo Henrique Vieira Jacinto

Recurso Extraordinário. Tema n. 1.291 da Repercussão Geral. Controvérsia sobre o reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transportes e empresa administradora de plataforma digital. Constitucionalidade de modelos diversos de prestação de serviços no mercado de trabalho, entre os quais se insere a intermediação de serviços por plataformas digitais. Princípio da livre iniciativa. Inexistência de vínculo de emprego. Precedentes. Parecer por que o recurso extraordinário seja provido.

Viviane Pacheco Câmara ajuizou ação trabalhista contra Uber do Brasil Tecnologia Ltda. (“Uber do Brasil”), requerendo o reconhecimento de vínculo empregatício e o pagamento das verbas dele decorrentes. Sustentou estarem presentes os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

FPB/RP

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região reformou a sentença de improcedência dos pedidos, para reconhecer a existência do vínculo empregatício e condenar a ré às verbas respectivas.

O recurso de revista interposto por Uber do Brasil foi recebido com relação ao tema “*Contrato Individual de Trabalho/Reconhecimento de Relação de Emprego*” e, ao final, parcialmente provido pelo Tribunal Superior do Trabalho apenas para excluir da condenação o pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais. O acórdão, no mérito, foi assim resumido:

A UBER, EMPRESA AMERICANA QUE ORIGINALMENTE SE CHAMAVA UBERTAXI, NÃO É EMPRESA DE APLICATIVOS PORQUE NÃO VIVE DE VENDER TECNOLOGIA DIGITAL PARA TERCEIROS. O QUE ELA VENDE É TRANSPORTE, EM TROCA DE PERCENTUAL SOBRE AS CORRIDAS E POR MEIO DE APLICATIVO DESENVOLVIDO PARA ELA PRÓPRIA. CABELEIREIROS E MANICURES, QUANDO MUDAM DE SALÃO, A CLIENTELA VAI ATRÁS. OS MOTORISTAS DE TÁXI BUSCAM PASSAGEIROS E FORMAM CLIENTELA. MOTORISTAS DE UBER TÊM SEUS VEÍCULOS POR ELA CLASSIFICADOS, SEGUEM REGRAS RÍGIDAS, NÃO FORMAM CLIENTELA, NÃO FIXAM PREÇO, TÊM SUA LOCALIZAÇÃO, TRAJETOS E COMPORTAMENTO CONTROLADOS E, QUANDO SÃO EXCLUÍDOS DO APLICATIVO SOBRE O QUAL NÃO TÊM QUALQUER INGERÊNCIA, FICAM SEM TRABALHO. O PODER DE LOGAR, DESLOGAR, CLASSIFICAR, PONTUAR, ESCOLHER O MAIS PONTUADO (O

MAIS PRODUTIVO PARA A EMPRESA) É EXCLUSIVAMENTE DA UBER.

A SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA, HISTÓRICA OU ADMINISTRATIVA A QUE SE REFERE A CLT NO ART. 3º É A DEPENDÊNCIA ECONÔMICA DERIVADA DA IMPOSSIBILIDADE OBREIRA DE CONTROLE DOS MEIOS PRODUTIVOS. A SUBORDINAÇÃO A QUE ALUDE O ART. 2º É A SUBORDINAÇÃO EXECUTIVA, QUE CONFERE MAIOR OU MENOR AUTONOMIA AO TRABALHADOR CONFORME A ATIVIDADE DESENVOLVIDA OU AS CARACTERÍSTICAS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.

NOS TERMOS DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º, DA CLT “OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO” E O FATO DO TRABALHADOR NÃO TER HORÁRIO DE TRABALHO CONSTA DA CLT EM RELAÇÃO AO TELETRABALHADOR EMPREGADO, EXATAMENTE QUANDO REMUNERADO POR PRODUÇÃO.

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI 13.467/17. NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. (...)

II – RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI 13.467/17. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL E JURÍDICA RECONHECIDA.

1. Cinge-se a controvérsia em se determinar a existência, ou não, de vínculo de emprego entre motorista que utiliza plataforma digital de transporte de pessoas e a empresa criadora e administradora do aplicativo (UBER).

2. A causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza social e jurídica, na forma do art. 896-A, §1º, III e IV, da CLT. É questão nova e socialmente relevante, decorrente da utilização das tecnologias contemporâneas.

3. O atual ambiente de trabalho difere bastante daquele que propiciou o surgimento das normas trabalhistas, idealizadas para pacificar as questões jurídicas decorrentes de sociedades agrária e fabril por meio de contratos por tempo indeterminado, com prestação presencial e processo produtivo centralizado numa só empresa organizadora da atividade e controladora da mão de obra. Naquele tempo, a proteção à dependência do trabalhador em relação ao organizador da atividade empresarial decorria do fato de não possuir acesso, ingerência ou controle dos meios produtivos, daí resultando a sua fragilidade na relação jurídica e a necessidade de proteção compensatória por meio de direitos mínimos e instrumentos garantidores de reivindicação coletiva. O emprego da palavra “dependência” no artigo 3º da CLT, de 1943, **é claro nesse sentido. A essa dependência econômica, resultante da impossibilidade de controle obreiro da produção, adere complementarmente a subordinação jurídica ao poder de direção revelado no art. 2º, da qual resulta a aderência contratual do empregado às condições de trabalho às quais se submete. Assim, a subordinação clássica, histórica ou administrativa a que se refere a CLT no art. 3º é a dependência econômica derivada da impossibilidade obreira de controle dos meios produtivos. A subordinação a que alude o art. 2º é a subordinação executiva, que confere maior ou menor autonomia ao trabalhador conforme a atividade desenvolvida ou as características da prestação de serviços.**

4. Com o passar do tempo, os estudos abandonaram a ideia da fragilidade fundada na dependência econômica pela impossibilidade de controle da produção, para

centrar a proteção trabalhista unicamente na subordinação, que de subjetiva a centrada na pessoa do trabalhador, adquiriu caráter objetivo voltado à prestação de serviços. Uma vertente dessa teoria desenvolveu a ideia da proteção fundada na dinâmica do processo produtivo (subordinação estrutural), cuja característica mais visível é presumir a existência da relação de emprego.

5. Vieram a Terceira e Quarta Revoluções Industriais ou Tecnológicas, alterando gradativamente o processo produtivo. Hoje, o trabalho é comumente realizado num ambiente descentralizado, automatizado, informatizado, globalizado e cada vez mais flexível, trazendo para o ambiente empresarial novos modelos de negócios e, consequentemente, novas formas e modos de prestação de serviços e de relacionamento. Em tal contexto, conceitos que balizam a relação de emprego demandam uma necessária releitura, à luz das novas perspectivas de direção laboral, controle da atividade econômica ou meios produtivos e caracterização do tipo de vínculo de trabalho.

6. Com os avanços tecnológicos, nasce na década de 90, já na era do conhecimento e do pleno domínio da informática, da rede e dos aplicativos móveis, a **“economia compartilhada”**, compreendida como um novo modelo econômico organizado, baseado no consumo colaborativo e em atividades que permitem que bens e serviços sejam compartilhados mediante troca de dados pela rede, principalmente *on line*, em tempo real. A criação de *Smartphones*, a **disponibilização de redes móveis de internet, wi-fi público** em diversos locais e pacotes de dados acessíveis são aliados na expansão dessa nova tendência que vem reorganizando o mercado. Nesse cenário, surgem as plataformas digitais, que revelam uma nova forma de prestação de serviços, organizada por meio de aplicativos que conectam o usuário à empresa prestadora, que pode, à distância e de forma automática, prestar o serviço ou se

servir de um intermediário para, na ponta, fisicamente executar o trabalho que constitui o objeto da atividade proposta pela empresa de aplicativo. A título meramente exemplificativo são empresas como **Netflix, Rappi, Loggi, Enjoei, OLX, Peguei Bode, Desapego, Mercado Livre, Breshop, Uber Eats, IFOOD, Exponenciais, Google Maps e Wase, Airbn, Pethub, Um 99, Buser, GetNinjas, Wikipédia, Amazon Mechanical Turk (MTurk) e Blablacar**, expoentes a partir desse perfil de mercado.

7. Nos deparamos então com um fenômeno mundial, que faz parte de novo modelo de negócios, do qual resulta uma nova organização do trabalho decorrente de inovações tecnológicas ainda não abarcada por muitas legislações, inclusive a nossa, que provoca uma ruptura nos padrões até então estabelecidos no mercado. São as denominadas **“tecnologias disruptivas”** ou “inovações disruptivas”, próprias de revoluções industriais, no caso, a quarta. A disrupção do mercado em si, do inglês “disrupt” (interromper, desmoronar ou interrupção do curso normal de um processo), não necessariamente é causada pela nova tecnologia, mas sim pelo modo como ela é aplicada. É nesse cenário que nasce a empresa ora recorrente (UBER), com sede nos EUA e braços espalhados pelo mundo, que fornece, mediante um aplicativo para *smartphones*, a contratação de serviço de motorista. Trata-se, na verdade, de uma TNC (Transportation Network Company), ou seja, uma companhia que, por meio de uma plataforma digital *on line*, conecta passageiros a motoristas ditos “parceiros”, que utilizam seus automóveis particulares para o transporte contratado. Por meio do aplicativo da UBER, essa conexão “passageiro-motorista” ocorre de forma rápida e segura, quer quanto ao valor do pagamento da corrida, quer no tocante à qualidade e à confiabilidade da viagem. No entanto, como já referido, essa inovação disruptiva afeta as estruturas sociais e econômicas existentes. Ao difundir o seu modelo de negócios no

Brasil, a **UBER, inevitavelmente, alterou o *status quo*** do mercado de transporte privado individual urbano, acarretando consequências à modalidade pública do transporte de passageiros. Estamos falando dos táxis espalhados pelo País, com os quais diretamente concorre. Só que em vez do taxista procurar o cliente, o cliente procura pelo aplicativo da UBER um motorista. Essa nova modalidade de prestação de serviços de transporte privado individual urbano introduzido pela UBER no Brasil, mediante uma “economia compartilhada” (*shared economy*), resultou no alavancamento de uma massa considerável de trabalhadores até então parcial ou totalmente ociosos. Em consequência (aí o que nos interessa), a UBER fez surgir um acalorado debate no meio jurídico sobre questões como: a) A UBER é uma empresa de tecnologia ou de transporte? b) os motoristas da UBER necessitam de proteção jurídica diferenciada? c) A relação da UBER com seus empreendedores individuais denominados de “parceiros” caracteriza subordinação clássica? e d) como os automóveis utilizados no transporte são dos próprios motoristas “parceiros”, que podem estar logados ou não ao sistema da UBER conforme a sua conveniência, eles são empregados ou autônomos?

8. Nos autos do processo TST-RRAg-849-82.2019.5.07.0002, oriundo da eg. Terceira Turma, da qual sou egresso, manifestei naquela oportunidade o entendimento (cf. publicação no DEJT em 17/11/21) de que a Uber efetivamente **organiza atividade de transporte por meio de plataforma digital e oferece o serviço público de transporte por meio de motoristas cadastrados em seu aplicativo**. A Uber não fabrica tecnologia e aplicativo não é atividade. A atividade dessa empresa é, exclusivamente, propiciar o transporte, cujo aplicativo tecnológico de que se serve é o meio de conexão entre ela, o motorista “parceiro” e o usuário para efetivá-lo. É, enfim, uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o

transporte de passageiros. Considerar a UBER (que no país de onde se origina é classificada como empresa de transporte por aplicativo e que inicialmente se autodenominava UBERTAXI) como empresa de tecnologia ou de aplicativo, uma vez que não produz nenhum dos dois, corresponderia a fazer do quadrado redondo e isentá-la de qualquer responsabilidade no trânsito quanto à sua efetiva atividade, o transporte que organiza e oferece, e para o qual o motorista é apenas o *longa manus* ou prestador contratado. Se fosse apenas uma plataforma digital não estipularia preço de corridas; não receberia valores e os repassaria aos motoristas; não classificaria o tipo de transporte fornecido e o preço correspondente; não estabeleceria padrões; não receberia reclamações sobre os motoristas e não os pontuaria. Enfim, como empresa de aplicativo e não como empresa de transporte que é, estaria atuando no mercado em desvio de finalidade.

9. Não se olvida que o fenômeno “Uberização” compreende novo modelo de inserção no mercado de trabalho e que deve ser incentivado não apenas porque é inovador, mas também porque permite concorrer com outros modelos de prestação de serviço de transporte para a mesma finalidade. No Brasil, quiçá mundialmente, o cenário de alto e crescente índice de desemprego e exclusão em decorrência do avanço da tecnologia, da automação e da incapacidade de geração de novas oportunidades no mesmo ritmo, atinge todos os níveis de instrução da força de trabalho e, portanto, de privação e precariedade econômica. Tal se potencializou com a recente pandemia do COVID 19, pelo que, além de outros fatores como alternativa flexível para gerar renda extra; necessidade de renda para ajudar na sobrevivência ou custear os estudos; espera pela realocação no mercado em emprego formal; não exigência de qualificação técnica ou formação acadêmica mínima, a migração de uma considerável camada da sociedade para essa nova modalidade de trabalho

tornou-se uma realidade. Contudo, não passa despercebido que essa nova forma de prestação de serviços é caracterizada pela precariedade de condições de trabalho dos motoristas cadastrados. Entre outras intempéries, marcadas por jornadas extenuantes, remuneração incerta, submissão direta do próprio prestador aos riscos do trânsito. Doenças e acidentes do trabalho são capazes de eliminar toda a pontuação obtida na classificação do motorista perante o usuário e perante a distribuição do serviço feita automaticamente pelo algoritmo. A falta de regulamentação específica para o setor e, portanto, a inércia do Poder Público, se por um lado propicia aos motoristas que sequer precisam conhecer os trajetos, porque guiados **pelo Waze, maior possibilidade de inclusão** sem os custos e as limitações numéricas das autonomias municipais dos taxis, por outro propicia às empresas do ramo estratosféricos ganhos pelo retorno lucrativo com mínimo de investimento e o vilipêndio de direitos básicos oriundos da exploração do trabalho. Dois polos da relação jurídica, em balanças desiguais. Isso porque a baixa remuneração impõe aos motoristas parceiros, sem alternativa, diante do contexto já retratado, o cumprimento de jornadas excessivas de trabalho, a fim de assegurar-lhes ao menos ganhos mínimos para garantir a própria subsistência e/ou de sua família, aniquilando assim o lazer e a convivência social e familiar, em menoscabo inclusive às normas de saúde e segurança do trabalho, além da cobrança ostensiva por produtividade e cumprimento de tarefas no menor tempo possível, que de modo insofismável lhes gera danos físicos e psicológicos.

10. Impende salientar que recentemente foi editada a Lei 14.297/22, publicada em 6/1/22, cuja *mens legislatoris* não foi colocar pá de cal na cizânia acerca do vínculo empregatício entre as plataformas digitais e seus prestadores de serviço, mas tão somente assegurar medidas de proteção especificamente ao trabalhador

(entregador) que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega, durante a vigência, no território nacional, da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19, donde se destaca o art. 10 da referida lei, *in verbis*: “Art. 10. Os benefícios e as conceituações previstos nesta Lei não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega.”

Da análise da lei fica clara a fragilidade dos entregadores por afastamento do trabalho por doenças, o risco de acidentes no trânsito, a dependência do trabalhador à inserção e à manutenção no aplicativo e a necessidade de proteção para além do coronavírus. Comparativamente, os motoristas de plataformas digitais, ao menos em relação a esses itens, necessitariam, por aplicação analógica, de igual proteção.

11. Tem-se por outro lado que o conceito de subordinação é novamente colocado em confronto com a atual realidade das relações de trabalho, assim como ocorreu no desenvolvimento das teorias subjetiva, objetiva e estrutural. Surge assim a chamada “subordinação jurídica algorítmica”, que, conforme a compreensão da Corte Regional, que aqui se reproduz, dá-se pela codificação do “comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista”. (pág. 628). Nessa toada, os algoritmos atuariam como verdadeiros “supervisores”, de forma que os requisitos que caracterizam o vínculo empregatício não mais comportariam a análise da forma tradicional. Mas é lógico que subordinação algorítmica é licença poética. O trabalhador não estabelece relações de trabalho com fórmulas matemáticas ou mecanismos empresariais

utilizados na prestação do trabalho e sim com pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos e que podem ou não se servir de algoritmos no controle da prestação de serviços. Atenta a esse aspecto, em adequação às novas conformações do mercado, há mais de 10 (dez) anos a CLT estabelece, no parágrafo único do art. 6º, com redação dada pela Lei 12.551/11, que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Assim, o fato do trabalhador não ter horário de trabalho consta da CLT em relação ao teletrabalhador empregado, exatamente quando remunerado por produção.

12. Feitas essas considerações, da análise detida do v. acórdão recorrido é possível concluir, para o exame dessa terceira indagação, que: 1) quem organiza a atividade e controla o meio produtivo de sua realização com regras, diretrizes e dinâmica próprias é a UBER; 2) Quem fixa o preço da corrida, cadastra e fideliza o cliente é a UBER, sem nenhuma ingerência do motorista prestador; 3) Quem aceita/deferre o cadastramento e o credenciamento do motorista é a UBER, após uma análise dos dados e documentos enviados, sendo que há exigência de carteira de motorista profissional, e veículos a partir de determinado ano de fabricação; 4) O motorista não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, não podendo fixar outro. Quem estabelece o valor de cada corrida, a porcentagem devida, a concessão de descontos aos clientes é a UBER, tudo sem a interferência do motorista dito parceiro, ou seja, de forma unilateral, por meio da plataforma digital; 5) A autonomia do motorista restringe-se a definir seus horários e se aceita ou não a corrida; 6) A UBER opera unilateralmente o desligamento de motoristas quando descumprem alguma norma interna ou reiteradamente cancelam corridas; 7) O credenciamento do motorista é feito *on line* (site ou aplicativo) ou presencialmente em

agências / lojas da UBER; 8) a classificação do veículo utilizado e o preço cobrado conforme essa classificação é definida pela empresa; 9) O motorista não escolhe o cliente e sim as corridas.

13. O mundo dá voltas e a história termina se repetindo, com outros contornos. E nessa repetição verifica-se que estamos diante de situação que nos traz de volta ao nascedouro do Direito do Trabalho, ou seja, da razão de ser da proteção trabalhista: a impossibilidade do trabalhador ter acesso ou controle dos meios produtivos. Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da dependência econômica clássica que remete aos primórdios do Direito do Trabalho e que propiciou o seu nascedouro. O trabalhador da UBER não controla os meios de produção porque não tem nenhuma ingerência sobre a dinâmica da atividade, a formação própria de clientela, o preço da corrida, a forma de prestação do trabalho, o percentual do repasse, a classificação do seu automóvel em relação ao preço a ser cobrado, o próprio credenciamento ou descredenciamento na plataforma digital. Diferentemente dos taxis, em que o vínculo é estabelecido com os passageiros, o vínculo tanto dos passageiros, como dos motoristas credenciados, é com a UBER. Os motoristas “logados” atendem aos chamados endereçados pelos passageiros à UBER. E diferentemente das cooperativas dos antigos taxis especiais, os preços das corridas eram previamente acertados em assembleia dos associados e as cooperativas não controlavam os trajetos e nem recebiam parte do lucro e sim contribuição fixa. **Nessa toada, o argumento empresarial contestatório é desimportante, porque para a UBER pouco importa que o motorista tenha “autonomia” para estar logado e deslogado, ou recusar corridas. As corridas recusadas são de interesse da própria UBER, delas economicamente participantes por dizerem respeito, evidentemente, a trajetos não compensatórios em horários de muita demanda. E quanto ao fato de ter autonomia para se logar ou**

deslogar do sistema, isso não traz para a UBER qualquer impacto (e por isso não é procedimento vedado) diante do número de motoristas na praça e do fato de que o próprio motorista sofre do próprio remédio, a partir do momento em que fora do sistema não pontua.

14. Sobreleva notar, ademais, que, de acordo com os arts. 818, I e II, da CLT e 373, I e II, do CPC, incumbe ao autor o ônus da prova quanto a fato constitutivo de seu direito e ao réu quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Para a hipótese de prova dividida, o Juízo não decide sob o enfoque de melhor prova, uma vez que ambas se equivalem, impondo-lhe julgar contra aquela parte a quem a lei atribui o encargo probatório.

15. Soma-se a isso o fato de que jurisprudência e doutrina modernas se alinham no sentido de que a mera prestação de serviços gera presunção relativa de vínculo empregatício. Desse modo, quando o empregador admite a prestação de serviços, negando, contudo, o vínculo empregatício, atrai para si o ônus da prova de que aquela ostenta natureza jurídica diversa da trabalhista, fato impeditivo do direito vindicado. Precedentes.

16. Cabe também citar outros países como Inglaterra (*case* n. 2202550/2015), Suíça, França, dentre outros, e cidades como Nova York e Seattle, que também vêm reconhecendo vínculo empregatício entre os motoristas ditos parceiros da Uber enquadrando-os como empregados. A regência trabalhista das plataformas digitais já deveria ter sido objeto de apreciação pelo Parlamento. A ele cabe decidir, auscultando a sociedade como um todo, pela melhor opção para a regulação dos motoristas de aplicativos, ou seja, decretando o vínculo total de emprego; ou a concessão apenas parcial de direitos, na condição de trabalhadores economicamente dependentes, mas semiautônomos. Na falta de regulação pelo Congresso, cabe ao Poder Judiciário

decidir a questão de fato, de acordo com a situação jurídica apresentada e ela, como apresentada, remete, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, ao reconhecimento do vínculo empregatício, tal como vem sendo decidido no direito comparado.

17. *In casu*, a controvérsia foi dirimida com lastro no robusto acervo probatório dos autos, em que a Corte Regional, traçando um paralelo com o conceito de “fordismo” e apresentando ainda a subordinação em suas várias dimensões, foi enfática em asseverar que identificou na relação jurídica mantida entre a autora e a ré a presença dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício, na forma dos arts. 2º e 3º da CLT. a) No tocante à **personalidade**, ficou evidenciado o caráter “intuitu personae” da relação jurídica entre as litigantes. b) Na esteira do princípio da primazia da realidade, concluiu-se pela onerosidade, sob a dimensão objetiva. Diante da conclusão de evidência de que a Uber é que estabelece o valor das corridas, bem como a porcentagem devida, de acordo com o trajeto percorrido e da maneira que lhe convier, e concede descontos aos clientes, tudo sem a interferência do motorista parceiro, ou seja, de forma unilateral, por meio da plataforma digital, intermediando o processo, uma vez que recebe do cliente final em seu nome, retira sua comissão em percentual predefinido e repassa a ele (motorista parceiro) o que sobra, decidiu-se que, da forma como procede, efetivamente remunera seus ditos motoristas parceiros e, portanto, a autora pelos serviços prestados, pelo que manifesta a **onerosidade**. c) Quanto à **não eventualidade**, em resposta à argumentação da Uber de que não havia habitualidade na prestação de serviços, a Corte Regional declarou que “não existem dias e horários obrigatórios para a realização das atividades do Motorista Parceiro” e que “a flexibilidade de horários não é elemento, em si, descaracterizador da “não eventualidade” e tampouco incompatível com a regulação da atividade pelo Direito do Trabalho”, além

de registrar o labor semanal pela autora, conforme se extrai do seguinte excerto: **“O número de horas trabalhadas pela autora semanalmente era acompanhado pela ré**, vez que todos os dados ficam armazenados no aplicativo, assim como o número de viagens concluídas, a taxa de aceitação e de cancelamento”. Assim, reconheceu-se o caráter habitual da prestação de serviços. d) Verificou-se, finalmente, a **subordinação**. A Corte Regional consignou que a Uber exerce controle, por meio de programação neofordista e, portanto, pela presença da **subordinação jurídica algorítmica**. Para tanto, adotou o **conceito de “subordinação jurídica disruptiva”**, desenvolvido pelo Exmo. Sr. Desembargador do TRT/17ª Região, Fausto Siqueira Gaia, em sua tese de doutorado. Como dito antes, subordinação algorítmica é, ao nosso ver, licença poética. Trabalhador, quando subordinado, é a pessoa física ou jurídica, ainda que ela se sirva do controle por meio do algoritmo, do GPS e de outros meios tecnológicos, como a internet e o smartphone. Como o mundo dá voltas e a história se repete com outros contornos, verifica-se que estamos aqui diante de situação que remete ao nascedouro do Direito do Trabalho, ou seja, da razão de ser da proteção trabalhista: a impossibilidade do trabalhador de acesso ou controle por meios produtivos. Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da subordinação clássica ou subjetiva, também chamada de dependência. O trabalhador é empregado porque não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talante, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao motorista pela corrida. Numa situação como essa, pouco importa se o trabalhador pode recusar corrida ou se deslogar. A recusa ou o deslogamento se refletem na pontuação e na preferência,

pelo que penalizam o motorista. Diante do denso quadro fático apresentado pela Corte Regional e, considerando-se, portanto, que a ré admitiu a prestação de serviços, mas não logrou, contudo, desvencilhar-se do ônus da prova quanto à inexistência de vínculo empregatício com a autora, bem como presentes todos os requisitos do vínculo de emprego, tal como fartamente demonstrado acima, a conclusão da existência do vínculo entre a autora e a Uber não afronta os arts. 2º e 3º da CLT. Ileso ainda o art. 170, “caput” e IV, da Constituição Federal, na medida em que os princípios da livre-iniciativa e da ampla concorrência não podem se traduzir em salvo-conduto nem tampouco em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhistas. **Recurso de revista não conhecido.**

EXERCÍCIO DE ATIVIDADE EXTERNA. HORAS EXTRAS. CONTROLE DE JORNADA. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. O Tribunal Regional afastou o enquadramento da autora na excludente do art. 62, I, da CLT, ante o vasto conjunto probatório dos autos, que demonstrou o exercício de atividade externa pela autora, no entanto, com controle de jornada por parte do empregador. Declarou a Corte Regional que **“Não há qualquer dúvida de que a UBER não só poderia monitorar os horários como efetivamente o fez, inexistindo a incompatibilidade alegada por ela entre a natureza do serviço e o controle do horário de trabalho.”** Assim, para se concluir em sentido contrário ao entendimento esposado pela Corte Regional e afastar a condenação da ré ao pagamento das horas extras reconhecidas à autora, seria necessária a incursão no conjunto probatório dos autos, procedimento obstado pela Súmula 126/TST. Logo, a aplicação desse enunciado impede a análise da violação suscitada, e, por conseguinte, da própria controvérsia, o que afasta os reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, na forma do art. 896-A da CLT. **Recurso de**

revista não conhecido, por ausência de transcendência do recurso de revista.

INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. MERO DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.

1. A causa oferece transcendência política, nos termos do art. 896-A, §1º, II, da CLT.

2. A atual, notória e iterativa jurisprudência do c. TST caminha no sentido de que o mero inadimplemento das obrigações trabalhistas não acarreta, por si só, a configuração do dano moral, devendo haver prova robusta dos danos causados, em especial, a violação dos direitos da personalidade, notadamente da honra, da integridade ou da imagem. Precedentes. Na hipótese dos autos, a Corte Regional condenou a ré ao pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais, sem a demonstração inequívoca da prática de ato ilícito que resultou em lesão aos direitos da personalidade da autora, em afronta ao art. 5º, X, da Constituição Federal. **Recurso de revista conhecido por afronta ao art. 5º, X, da Constituição Federal e provido.**

CONCLUSÃO: Agravo de instrumento da ré conhecido e desprovido; recurso de revista da ré conhecido e parcialmente provido.

Uber do Brasil interpôs recurso extraordinário suscitando ofensa aos arts. 1º, IV, 5º, II e XIII, e 170, *caput*, da Constituição. Pontuou que o debate travado nos autos possui estatura constitucional, assegurou que a tese de ilicitude do trabalho apresentado por meio de aplicativo, sem formalização de contrato de trabalho, repercute em todo modelo de negócios e de novos mecanismos de trabalho prestado por meio de plataformas tecnológicas. Disse tratar-se de questão atinente aos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, na

medida em que lhe foram impostas obrigações legais e tributárias inexistentes e sem previsão legal, que refletem de forma direta em toda a sociedade. Afirmou que o caso reflete a grande discussão econômica, política, social e jurídica das últimas décadas, nacional e internacionalmente, e que afetará mais de 1 milhão de motoristas cadastrados, assim como mais de 30 milhões de usuários que utilizam o aplicativo.

Em 13.12.2023 a Procuradoria-Geral da República apresentou manifestação requerendo a submissão do recurso extraordinário ao Plenário Virtual, a fim de que fosse reconhecida a repercussão geral da matéria. Requereu, ainda, uma vez reconhecida a repercussão geral da matéria constitucional, a realização de audiência pública, bem como nova vista dos autos para manifestação quanto ao mérito do recurso.

Em sessão virtual de 23.02.2024 a 01.03.2024, o Plenário do Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral da questão, assim delimitada: *“Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital”*.

Em 24.10.2024, o Ministro relator convocou audiência pública, realizada em 09.12.2024.

Em 03.06.2025, Uber do Brasil peticionou informando a ocorrência de fato novo, consistente na sanção da Lei Complementar n. 214/2025 que, no art. 22, § 1º, II e II, teria introduzido um *“reforço*

importante acerca de uma primeira premissa trazidas nos autos”, no sentido de que as plataformas digitais “funcionam como intermediárias de determinado serviço”. Apresentou manifestação quanto aos pontos definidos para debate na audiência pública, requereu a juntada de novos documentos ao feito e a remessa dos autos à Procuradoria-Geral da República para manifestação.

Em 23.09.2025, o feito foi incluído na pauta de julgamento de 01.10.2025.

- II -

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é firme quanto à constitucionalidade de contratação por formas distintas do contrato de emprego regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

No julgamento da ADPF n. 324/DF¹, a Corte reconheceu que *“a Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização”*. Com apoio nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, salientou a possibilidade de que agentes econômicos formulem *“estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade”*. Concluiu pela licitude da terceirização das atividades, sejam elas de meio ou fim, afastando a configuração de relação de

¹ ADPF n. 324/DF, rel. o Ministro Roberto Barroso, Tribunal Pleno, DJe 06.09.2019.

emprego entre a contratante e o empregado da contratada. Fixou as seguintes teses:

1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.
2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.

Ao julgar o Tema n. 725 da Repercussão Geral², a Corte apontou para a conexão intrínseca entre os valores do trabalho e da livre iniciativa, ressaltando *“ser essencial para o progresso dos trabalhadores brasileiros a liberdade de organização produtiva dos cidadãos, entendida esta como balizamento do poder regulatório para evitar intervenções na dinâmica da economia incompatíveis com os postulados da proporcionalidade e da razoabilidade”*. Entendeu que a terceirização é estratégia de organização empresarial legítima, fixando a seguinte tese:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Na ADC n. 48/DF³ e na ADI n. 3.961/DF⁴, o Supremo Tribunal Federal lembrou que *“a proteção constitucional ao trabalho não impõe que*

² RE n. 958.252 RG/MG, rel. o Ministro Luiz Fux, Tribunal Pleno, DJe 13.09.2019.

³ ADC n. 48/DF, rel. o Ministro Roberto Barroso, Tribunal Pleno, DJe 19.05.2020.

⁴ ADI n. 3.961/DF, rel. o Ministro Roberto Barroso, Tribunal Pleno, DJe 05.06.2020.

toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego". Reiterando a legitimidade da terceirização das atividades-fim de uma empresa, declarou a constitucionalidade da Lei n. 11.442/2007, que dispõe sobre transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração.

No julgamento da ADC n. 66/DF⁵, o voto condutor do acórdão salientou o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF n. 324/DF e no Tema n. 725 RG, *"que, apoiado no dinamismo das transformações econômicas e sociais, reafirma a necessidade de se assegurar ampla liberdade às empresas para definir suas escolhas organizacionais e os modelos de negócio com vistas a assegurar sua competitividade e subsistência"*. Apontou para a necessária compatibilização entre a liberdade de organização da atividade econômica empresarial e os valores sociais do trabalho. Declarou a constitucionalidade do art. 129 da Lei n. 11.196/2005⁶, que legitimou a prestação de serviços intelectuais, submetida a novas regras fiscais e previdenciárias, por meio de pessoas jurídicas.

⁵ ADC n. 66/DF, rel. a Ministra Cármen Lúcia, Tribunal Pleno, DJe 19.03.2021.

⁶ Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Nas AADDI n. 5.685/DF, 5.686/DF, 5.687/DF, 5.695/DF e 5.735/DF⁷, o Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade da Lei n. 13.429/2019⁸, que altera dispositivos da Lei n. 6.019/1974 sobre trabalho temporário em empresas urbanas e sobre relações de trabalho em empresas de prestação de serviços a terceiros.

No Tema n. 550 RG⁹, o Supremo Tribunal Federal reiterou o entendimento de que *“a proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer relação entre o contratante de um serviço e o seu prestador seja protegida por meio da relação de trabalho”*. Diante da ausência de vínculo de emprego entre representante e representada comerciais, mas relação comercial regida por legislação especial, a Corte assentou a competência da Justiça Comum para processar e julgar processos que envolvem a atividade de representação comercial autônoma.

Na ADI n. 5.625/DF¹⁰, por sua vez, a Suprema Corte reconheceu a validade dos contratos civis de parceria entre salões de beleza (salão-parceiro) e profissionais do setor (profissional-parceiro), nos termos da Lei n. 13.352/2016. O voto vencedor, proferido pelo Ministro Nunes Marques, sustentou que o vínculo empregatício não é a

⁷ AADDI n. 5.685/DF, 5.686/DF, 5.687/DF, 5.695/DF e 5.735/DF, rel. o Ministro Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, DJe 21.08.2020.

⁸ Altera dispositivos da Lei n. 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

⁹ RE n. 606.003 RG/RS, rel. o Ministro Marco Aurélio, Tribunal Pleno, DJe 14.10.2020.

¹⁰ ADI n. 5.625/DF, rel. o Ministro Edson Fachin, rel. p/ o acórdão o Ministro Nunes Marques, Tribunal Pleno, DJe 29.03.2022.

única forma de se concretizar o princípio da valorização do trabalho. Apontou para o surgimento natural de modelos alternativos à relação de emprego e para as mudanças sociais e culturais que conduzem ao alcance de solução econômica pela própria comunidade profissional envolvida. Salientou as vantagens do profissional-parceiro naquele modelo de contratação. Concluiu que outras formas de arranjo, diversas da trabalhista, também devem ser respeitadas na ordem econômica:

Com a evolução dos tempos e a complexidade das tramas sociais, a refletirem tais avanços, **modelos alternativos de relações de trabalho têm surgido naturalmente**. O vínculo de emprego não deve ser o único regime jurídico a disciplinar o trabalho humano. Com efeito, a produção de bens e serviços ocorre das mais variadas formas, e não exclusivamente por meio do sistema caracterizado pela presença de um empresário e seus empregados.

O princípio da valorização do trabalho não se concretiza apenas com a tradicional fórmula do vínculo empregatício, em absoluto. Para sua perfectibilização, há de se facultar tanto ao trabalhador como aos empreendedores **opções legítimas** para que exerçam seu ofício sob a égide de regimes jurídicos resilientes, ajustáveis às mudanças sociais e culturais – eventualmente livres, por exemplo, de subordinação e dos limites remuneratórios característicos de um salário que tenha sido previamente contratado. Isso é conveniente para todos os atores econômicos e também para a sociedade em geral.

Não se extrai da Lei federal n. 13.352/2016 aptidão para violar os princípios da dignidade da pessoa humana e, mais precisamente, da valorização do trabalho. Bem ao contrário, a nova legislação agasalha solução econômica **nascida no próprio seio da comunidade profissional envolvida** e pressupõe

situação de igualdade contratual, pelo que eleva o patamar dos trabalhadores do segmento da beleza de forma isonômica e paritária. **Daí por que deixam de ser empregados e se tornam parceiros na prestação dos serviços, o que representará para eles remuneração mais vantajosa que um salário previamente fixado, além de alta dignificação profissional.**

(...)

É preciso ter presente também que a condição de empregado já não é mais, no mercado de trabalho atual, a meta almejada por profissionais que atingem certo nível de expertise. Afinal, se, de um lado, o profissional deixa de ser empregado e com isso perde certos direitos próprios a essa condição, tais como férias anuais remuneradas acrescidas de um terço, décimo terceiro salário e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); **de outro, como parceiro, dispõe de flexibilidade de horário, pode eleger local, dia e hora para exercer a profissão, tem inclusive a possibilidade de trabalhar em mais de um local por dia, de modo a otimizar clientela e ganhos, não está sujeito a limite de remuneração nem a controle hierárquico do empregador.**

(...)

O ilustre Relator, na sessão de ontem, brindou-nos com brilhante exposição sobre a matéria. Todavia, no mérito, dele me sinto no dever de divergir, e o faço a partir do entendimento de que **a dignidade do trabalhador não se realiza de um único modo.** A Constituição é capaz de acolher muitos projetos de vida, e o legislador, no diploma em discussão, agiu com grande respeito pelas **manifestações espontâneas do mercado de trabalho em questão.**

Bem ao revés, penso que o enrijecimento do mercado, por força de disposições legais excessivamente dirigentes, isso, sim, pode operar em desfavor da liberdade, do progresso pessoal e da dignidade profissional daquele que atua no ramo da beleza, na

medida em **que lhe obstrui alternativa legítima de trabalho, não menos digna apenas porque submetida a regime jurídico diverso.**

Um dos fundamentos da ordem econômica é a **valorização do trabalho humano**, que sempre aparece, no Texto Constitucional, **pareado com a livre iniciativa** (arts. 1º, IV, e 170, caput). Esta só se pode realizar numa ordem jurídica que não lhe maniethe completamente, ainda que com bons propósitos. O vínculo empregatício tem seu lugar de destaque na economia de mercado, mas outras formas de arranjo trabalhista, sobretudo aquelas que surgem espontaneamente e que promovem o crescimento profissional das pessoas, devem ser igualmente respeitadas e estimuladas. Foi o que ocorreu no caso.¹¹

O Ministro Gilmar Mendes indicou que, no contrato de parceria em questão, nem sempre estão presentes os elementos essenciais do contrato de emprego, pois *“os profissionais preservam a liberdade para determinar os horários de trabalho, desenvolvem atividades com autonomia técnica, prestam serviços em mais de um salão de beleza simultaneamente e são proprietários dos instrumentos e materiais necessários aos procedimentos realizados”*. Afirmou que a forma de contratação por parceria em salões de beleza já ocorria mesmo antes da regulamentação impugnada, que conferiu segurança jurídica e ganhos sociais e econômicos às partes envolvidas, atendendo a demandas reais do mercado. Confirmam-se, a propósito, os seguintes trechos de seu voto:

Tanto na justificativa ao projeto de lei quanto nas manifestações que contraditam os termos da petição inicial, evidencia-se que o trabalho em salões de beleza

¹¹ Grifos no original.

nem sempre apresenta elementos essenciais do contrato de emprego, na medida em que a maioria dos profissionais não se subordina aos salões. Com efeito, os profissionais preservam a liberdade para determinar os horários de trabalho, desenvolvem atividades com autonomia técnica, prestam serviços em mais de um salão de beleza simultaneamente e são proprietários dos instrumentos e materiais necessários aos procedimentos realizados.

(...)

A mim me parece que a legislação ora questionada está atenta à evolução das relações de trabalho em sentindo amplo, pois regulamenta categoria específica que, até então, na prática – em razão da informalidade – estava à margem da legislação trabalhista.

Nas diversas manifestações inseridas nos autos, o contrato de parceria é apresentado como tendo importância fundamental para legitimar uma relação de trabalho que se estabelecia há décadas dessa forma, embora sem regulamentação, conferindo segurança jurídica e ganhos sociais e econômicos para ambas as partes dessa relação jurídica.

É preciso notar que a legislação impugnada se insere no contexto das reformas trabalhistas realizadas por muitos países a partir da crise econômica mundial iniciada na primeira década do século XXI, inclusive a reforma trabalhista levada a cabo no Brasil pela Lei 13.467/2017. Países como Alemanha, Espanha, França, Itália e Portugal reformaram suas legislações trabalhistas para conferir maior flexibilidade às contratações. E depois das suas respectivas reformas, todos esses países experimentaram redução das taxas de desemprego.

(...)

Primeiramente, destaco o teor do art. 1º da Constituição Federal, que consagra, não por acaso no mesmo inciso IV, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República Federativa do Brasil. Aliás, a valorização do trabalho humano e a

livre iniciativa são, uma vez mais, colocados juntos como fundamentos da ordem econômica, no art. 170 da Constituição. O modo como esses valores são postos no Texto Constitucional revela como devem ser harmonizados, um contrabalanceando o outro.

Em geral, a legislação trabalhista infraconstitucional se coloca nesse contexto de necessária harmonização entre a proteção do trabalho e a preservação da livre iniciativa. E, em especial, a possibilidade de contratação por parceria atende a demandas reais do mercado e, ao contrário do que possa parecer, não precariza o trabalho, mas formaliza uma situação que, não fosse a modalidade de parceria, possivelmente se traduziria em trabalho informal.

Sendo assim, não há precarização nem tampouco retrocesso na tutela do trabalhador, mas avanço no sentido do trabalho formal.

Em conclusão, não vislumbro incompatibilidade dos dispositivos impugnados com o Texto Constitucional.

Seguindo o voto do Ministro Nunes Marques, o Ministro Alexandre de Moraes ressaltou que *“a relação de emprego tradicional promove um engessamento que acaba prejudicando a possibilidade de obtenção de renda”*, lembrando que as oportunidades de trabalho nos tempos atuais não coincidem com aqueles do modelo fabril da Revolução Industrial. Citou doutrina *“sobre como novas formas de interação social e econômica reclamam igualmente a instituição de novas formas jurídicas de regulação, proteção e controle”*, para concluir que o modelo de parceria analisado *“faz frente a essas novas realidades de maneira estruturalmente mais satisfatória que o vínculo empregatício tradicional”*:

A meu ver, no entanto, o que houve foi a previsão de um novo arranjo contratual, distinto do modelo clássico de contrato empregatício, o que não representa, necessariamente, a precarização da relação de emprego ou a desvalorização social do trabalhador.

Novos arranjos contratuais, por vezes, surgem para atender a uma demanda de melhor alocação da força de trabalho, com ganhos de eficiência econômica em proveito de todas as partes envolvidas (setor produtivo, classe trabalhadora e sociedade em geral).

O vínculo empregatício tradicional, apesar de oferecer maior segurança ao trabalhador, não coincide com parte considerável das oportunidades de trabalho atualmente oferecidas, que já não correspondem ao modelo fabril da Revolução Industrial, dominante até a segunda metade do século passado. Ao longo das últimas décadas, consolida-se a percepção de que a organização do trabalho na forma de um vínculo empregatício, embora ainda relevante para amplos segmentos profissionais, não reflete mais uma regra, uma vez que, em determinadas atividades e para categorias profissionais específicas, como aquelas que são objeto de regulamentação pela lei impugnada, a relação de emprego tradicional promove um engessamento que acaba prejudicando a possibilidade de obtenção de renda.

Nesse sentido, o sociólogo alemão ULRICH BECK, tratando das mudanças verificadas nas modernas sociedades pós-industriais, assinala o seguinte:

O sistema empregatício surgido no último século a partir de graves crises e conflitos sociais e políticos se apoia em padronizações intensivas em todas as suas dimensões básicas: do contrato de trabalho, do local de trabalho e da jornada de trabalho. A disposição da força de trabalho segue em sua configuração jurídica modelos contratuais que, em certa medida, são negociados em margens percentuais para setores e categorias profissionais inteiras. Tornou-se óbvio que o trabalho seja realizado de forma espacialmente concentrada, em (grandes) organizações fabris. O sistema empregatício

também se assentava – com algumas exceções – até meados dos anos setenta na regra geral do “trabalho vitalício de jornada integral” como parâmetro de organização temporal para o planejamento e mobilização de mão de obra na empresa, mas também para definir as circunstâncias biográficas. (...)

Se essas consequências de uma despadronização da jornada e do local de trabalho forem consideradas conjuntamente, então pode-se dizer que se consuma a transição de um sistema socioindustrial unificado de trabalho de jornada integral, vitalício, organizado de modo fabril e associado com a ameaçadora iminência do desemprego em direção a um sistema pontuado por riscos e descentralizado, de subempregos flexíveis e plurais, no qual já não existirá o problema do desemprego (no sentido da falta de um posto de trabalho).

(Sociedade de risco: Rumo a uma outra modernidade. Tradução de Sebastião Nascimento – São Paulo: Editora 34, 2011, pág. 207-209)

O mesmo autor realça certos riscos envolvidos nesse movimento na direção de subempregos flexíveis e plurais, como o da “privatização dos riscos que o trabalho oferece à saúde física e psicológica” e a generalização de incertezas ocupacionais, a par do maior controle de cada trabalhador sobre sua vida pessoal e profissional. Explorando semelhante linha de raciocínio, sobre como novas formas de interação social e econômica reclamam igualmente a instituição de novas formas jurídicas de regulação, proteção e controle, afirma JOSÉ PASTORE, professor da Universidade de São Paulo:

O século 21 vem sendo marcado por avanço inexorável do processo de fragmentação do trabalho. As novas tecnologias permitem que um produto industrial seja feito em partes, produzidas em lugares e por pessoas diferentes. O mesmo ocorre no setor de serviços. As centenas de tarefas que fazem parte do dia a dia de um hospital, por exemplo, são realizadas por profissionais,

alguns do quadro fixo, outros que trabalham como autônomos, dentro ou fora do hospital. Ou seja, são pessoas que trabalham por projeto ou por tarefa.

O Japão sempre se destacou como país onde a maioria das pessoas era contratada em empregos fixos e com grande estabilidade. Hoje, tudo mudou. Até lá, as empresas mantêm uma pequena parte de colaboradores fixos, que é cercada por uma grande constelação de profissionais que trabalham nas mais diversas formas de contratação rotuladas, genericamente, de trabalho atípico, incluindo-se aqui os serviços casuais, temporários, a distância, em tempo parcial, por projeto, por prazo determinado e outros. Entre 1999 e 2008, o percentual de pessoas que têm contratos atípicos subiu de 25% para 34% e não para de crescer.

Essa é uma tendência mundial. Em artigo recente, a revista The Economist apresentou longa lista de agências que fornecem profissionais para tarefas específicas que podem ser realizadas, praticamente, em qualquer país. Mediante simples telefonema, elas entregam aos clientes refeição completa, fornecem consultor, revisor de manuscritos ou motorista ("Workersondemand", TheEconomist, 3/1/2015).

O trabalho atípico e intermitente não para de crescer. Nos Estados Unidos, 35% das pessoas trabalham por conta própria. No Brasil, são 21%, e aumentam a cada dia, especialmente nestes tempos de desemprego prolongado. A necessidade de otimizar tempo e recursos encontrou no trabalho por tarefa tudo de que precisava. Afinal, não faz sentido contratar um profissional por prazo indeterminado quando seus serviços são demandados de forma intermitente. (...)

(O Estado de São Paulo, 11/09/2015, disponível em www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_363.htm, acesso em 10/6/2019)

No caso específico dos profissionais de beleza, a modalidade contratual regulamentada pela Lei 13.352/2016 faz frente a essas novas realidades de maneira estruturalmente

mais satisfatória que o vínculo empregatício tradicional. O que houve nessa alteração legislativa foi o atendimento a uma demanda – dos próprios trabalhadores – de melhor alocação da força de trabalho, com ganhos de eficiência e de natureza econômica em proveito de todas as partes envolvidas.

Obviamente, também os novos arranjos de contrato devem submeter-se ao regime constitucional, em compatibilidade com as garantias sociais fundamentais, para que não sejam invocados formalmente com o objetivo de fraudar uma efetiva relação de emprego, comprometendo as regras que definem contornos mínimos (em prol do trabalhador subordinado) como, por exemplo, no tocante à jornada, férias e seguridade social.

No entanto, o fato de que as regras tradicionais de contratação sirvam para proteger a fruição de direitos e garantias trabalhistas mínimos não as torna absolutamente imunes ao juízo de conformação do legislador, desde que, obviamente, os novos arranjos também sejam capazes de assegurar os direitos sociais inafastáveis. Mesmo sob a ótica da vedação ao retrocesso social, compreendido como a vulneração ao núcleo essencial das garantias sociais, admite-se a regulamentação desses direitos por critérios escolhidos pelo legislador ordinário.

O que se interdita é a supressão imotivada e desproporcional dessas garantias sem a adoção de cautelas ou contrapartidas que assegurem ao trabalhador o mesmo nível de proteção almejado pelo constituinte. As críticas à figura do contrato de trabalho de parceria revelam uma preocupação válida com usos e aplicações possíveis para esse novo instrumento formal, mas não me convenço de que a previsão da espécie contratual sob julgamento seja, ao menos em caráter abstrato, atentatória ao núcleo mínimo de garantias sociais. Ao reverso, entendo idôneas as razões de ordem econômica e social lançadas pelo Poder Executivo e pelo Congresso Nacional em sustento à regulamentação dessa modalidade de trabalho.

Em sede de reclamação constitucional, ao analisar a exata controvérsia sobre a existência de vínculo de emprego entre motorista que presta serviços por meio de plataforma digital de transporte de pessoas e empresa criadora e administradora da plataforma digital, o Ministro Alexandre de Moraes entendeu tratar-se de hipótese que mais se assemelha à situação do transportador autônomo de cargas, regido pela Lei n. 11.442/2007. Concluiu que a decisão reclamada, *“ao reconhecer vínculo de emprego entre motorista parceiro e a plataforma, desconsidera as conclusões do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento da ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG), que permitem diversos tipos de contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT”*¹².

Apreciando decisões da Justiça do Trabalho que declararam a existência de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a plataforma Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda., a Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal também entendeu que houve desrespeito ao *“entendimento firmado pela Corte que contempla, a partir dos princípios da livre-iniciativa e da livre concorrência, a constitucionalidade de diversos modelos de prestação de serviço no mercado de trabalho”*. Citou, além da ADPF n. 324/DF, a decisão proferida na ADC n. 48/DF, em que se declarou a constitucionalidade da Lei n. 11.442/2007,

¹² Decisão monocrática na Rcl n. 59.795/MG (reclamante Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda.), rel. o Ministro Alexandre de Moraes, DJe 24.05.2023.

que dispõe sobre o transporte rodoviário autônomo de cargas. Os julgados foram assim resumidos:

AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. TRABALHISTA. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE ATIVIDADES FIM. MOTORISTA DE APLICATIVO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ALEGAÇÃO DE AFRONTA À AUTORIDADE DA DECISÃO PROFERIDA POR ESTA SUPREMA CORTE NA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL 324. OCORRÊNCIA. PARADIGMA EM QUE SE DECLARA A CONSTITUCIONALIDADE DE MODELOS DIVERSOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO MERCADO DE TRABALHO. PRINCÍPIOS DA LIVRE-INICIATIVA E DA LIVRE CONCORRÊNCIA. AGRAVO A QUE SE NEGA PROVIMENTO.¹³

A mesma conclusão tem sido adotada em diversos julgados, que aplicam o entendimento do Supremo Tribunal Federal quanto à prevalência da liberdade econômica e de organização das atividades produtivas. Nesse sentido: decisão monocrática na Rcl n. 64.471/PE, rel. o Ministro Gilmar Mendes, DJe 15.12.2023, transitada em julgado em 23.02.2024; decisão monocrática na Rcl n. 63.414/MG, rel. o Ministro Gilmar Mendes, DJe 14.11.2023, transitada em julgado em 06.12.2023; Rcl n. 63.823 AgR/SP, rel. o Ministro Cristiano Zanin, Primeira Turma, DJe 23.02.2024; Rcl n. 60.347/MG, rel. o Ministro Alexandre de Moraes, Primeira Turma, DJe 19.03.2024.

¹³ Rcl n. 59.404 AgR/MG, rel. o Ministro Luiz Fux, Primeira Turma, DJe 18.12.2023; e Rcl n. 61.267 AgR/MG, rel. o Ministro Luiz Fux, Primeira Turma, DJe 18.12.2023.

Afastando-se dessa linha, no caso concreto, o Tribunal Superior do Trabalho enxergou necessário vínculo de emprego entre motociclista de aplicativo de prestação de serviços de transporte de pessoas e a empresa administradora da plataforma digital. Há, na conclusão adotada na origem, ofensa ao princípio constitucional da livre iniciativa e dissonância com a inteligência do Supremo Tribunal Federal no que tange à constitucionalidade de se situar à margem da CLT a prestação de serviço intermediada por plataformas digitais.

O parecer é por que o recurso extraordinário seja provido.

Brasília, 29 de setembro de 2025.

Paulo Gonet Branco
Procurador-Geral da República