v7.n12.2026

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

O TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS E A ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA ANÁLISE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

DIGITAL PLATFORM WORK AND THE ROLE OF BRAZILIAN LABOR COURTS IN THE ANALYSIS OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES Y LA ACTUACIÓN DE LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN EL ANÁLISIS DEL VÍNCULO LABORAL

Uelton Pereira Silva Filho[1], Rafael Rodrigues Alves[2], Pedro Henrique Oliveira[3], Marina Teodoro[4], Luciano do Valle[5]

https://doi.org/10.47820/recima21.v7i12.9981

PUBLICADO: 12/2026

RESUMO

O crescimento do trabalho por aplicativos levou aos tribunais uma dúvida que ainda não recebeu resposta uniforme: quando a atuação de motoristas e entregadores deve ser tratada como trabalho autônomo e quando estão presentes os elementos de uma relação de emprego. A pesquisa examinou os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, o avanço da uberização e decisões do TST e dos TRTs com conclusões divergentes, considerando também o controle exercido pelo STF, os Temas 1.291 e 1.389 da repercussão geral e os Projetos de Lei Complementar nº 12/2024 e nº 152/2025. O estudo teve caráter bibliográfico e documental, com abordagem qualitativa e análise comparativa de uma seleção intencional de julgados, sem pretensão de representatividade estatística. Nos casos examinados, a liberdade para se conectar, recusar chamadas ou atuar em mais de um aplicativo pesou em favor da autonomia, enquanto a definição de preços, as avaliações, a geolocalização e os bloqueios foram associados a formas de controle. Também foram discutidos os limites da prova digital, a distribuição dinâmica do ônus da prova e a revisão de decisões automatizadas prevista na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. A análise oferece suporte à hipótese de que a gestão algorítmica pode expressar o poder diretivo quando interfere de modo efetivo na organização do serviço, o que deve ser demonstrado pelas circunstâncias de cada processo, sem autorizar generalizações sobre a totalidade dos tribunais.

PALAVRAS-CHAVE: Plataformas digitais. Vínculo empregatício. Subordinação algorítmica. Uberização. Justiça do Trabalho.

ABSTRACT

Work carried out through digital platforms has raised an unsettled question before Brazilian Labor Courts: when should drivers and delivery workers be regarded as independent workers, and when do the facts reveal an employment relationship? This study examined the requirements set out in Articles 2 and 3 of the Brazilian Consolidation of Labor Laws, the expansion of platform-based work and decisions of the Superior Labor Court and Regional Labor Courts that reached divergent outcomes, also considering the review exercised by the Federal Supreme Court, General Repercussion Themes 1,291 and 1,389 and Complementary Bills No. 12/2024 and No. 152/2025. The research was bibliographic and documentary, followed a qualitative approach and compared

[1] Graduando em Direito pela Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA), Campus Ceres, Goiás.
[2] Mestre em Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente pela Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) e docente na UniEVANGÉLICA, Campus Ceres, Goiás.
[3] Especialista em Docência Universitária e docente na Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA), Campus Ceres, Goiás.
[4] Graduada em Direito, especialista em Advocacia Trabalhista, mestre e doutora em Ciências Ambientais e docente na Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA), Campus Ceres, Goiás.
[5] Graduado em Direito, pós-graduado em Direito Civil, mestre em Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente pela Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) e docente na mesma instituição, Campus Ceres, Goiás.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

a purposive selection of judicial decisions, without claiming statistical representativeness. In the cases examined, freedom to connect, reject requests or use more than one platform weighed in favor of autonomy, whereas platform-set prices, ratings, geolocation and account blocking were associated with forms of control. The study also discussed the limits of digital evidence, the dynamic allocation of the burden of proof and the review of automated decisions provided for in the Brazilian General Data Protection Law. The analysis supports the hypothesis that algorithmic management may express the employer's directive power when it effectively shapes how the work is organized, which must be demonstrated by the facts of each case and does not allow generalizations about the courts as a whole.

KEYWORDS: *Digital platforms. Employment relationship. Algorithmic subordination. Uberization. Labor Courts.*

RESUMEN
El crecimiento del trabajo mediante aplicaciones llevó a los tribunales una duda que todavía no ha recibido una respuesta uniforme: cuándo la actuación de conductores y repartidores debe tratarse como trabajo autónomo y cuándo están presentes los elementos de una relación de empleo. La investigación examinó los requisitos de los artículos 2 y 3 de la CLT, el avance de la uberización y decisiones del TST y de los TRT con conclusiones divergentes, considerando también el control ejercido por el STF, los Temas 1.291 y 1.389 de repercusión general y los Proyectos de Ley Complementaria n.º 12/2024 y n.º 152/2025. El estudio tuvo carácter bibliográfico y documental, con enfoque cualitativo y análisis comparativo de una selección intencional de fallos, sin pretensión de representatividad estadística. En los casos examinados, la libertad para conectarse, rechazar solicitudes o actuar en más de una aplicación pesó a favor de la autonomía, mientras que la fijación de precios, las evaluaciones, la geolocalización y los bloqueos se asociaron a formas de control. También se discutieron los límites de la prueba digital, la distribución dinámica de la carga de la prueba y la revisión de decisiones automatizadas prevista en la Ley General de Protección de Datos Personales. El análisis respalda la hipótesis de que la gestión algorítmica puede expresar el poder de dirección cuando interfiere de modo efectivo en la organización del servicio, lo que debe demostrarse a partir de las circunstancias de cada proceso, sin autorizar generalizaciones sobre la totalidad de los tribunales.

PALABRAS CLAVE: *Plataformas digitales. Vínculo laboral. Subordinación algorítmica. Uberización. Justicia del Trabajo.*

INTRODUÇÃO

Os aplicativos mudaram a forma como determinados serviços chegam ao consumidor e alteraram parte da rotina de quem trabalha com transporte e entregas. Em plataformas como Uber, 99 e iFood, a solicitação é feita no ambiente digital, e o sistema localiza prestadores disponíveis e organiza o contato necessário à realização do serviço. O motorista escolhe quando iniciar a atividade, pode recusar chamadas e utiliza o próprio veículo, ao passo que o valor das corridas, a distribuição das solicitações, as avaliações dos usuários e os critérios de permanência na plataforma são definidos pelo sistema sem a sua participação direta. Essa combinação torna o enquadramento jurídico mais difícil e exige que a análise do vínculo considere como a prestação ocorre ao longo de toda a rotina de trabalho.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) continua oferecendo os parâmetros dessa análise. Dos artigos 2º e 3º são extraídos os requisitos da prestação de serviços por pessoa física, da pessoalidade, da onerosidade, da não eventualidade e da subordinação jurídica, que não desapareceram com o uso de novas tecnologias; o que mudou foi a maneira como alguns deles podem se apresentar. O artigo 6º reconhece que comando e supervisão podem ocorrer por meios informatizados, o que desloca a atenção para o modo como o sistema funciona e para o efeito que suas regras exercem sobre a prestação, mesmo quando não há um chefe acompanhando pessoalmente o trabalhador (Brasil, 1943; Brasil, 2011a).

A pesquisa foi orientada pela seguinte questão: de que forma a Justiça do Trabalho tem analisado o reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores de plataformas digitais diante da coexistência entre liberdade na organização da atividade e mecanismos tecnológicos de controle e gerenciamento? O problema decorre da existência de decisões judiciais divergentes, nas quais características semelhantes do trabalho por aplicativos recebem significados jurídicos diferentes conforme a interpretação adotada acerca da autonomia e da subordinação.

O objetivo geral consistiu em analisar a atuação da Justiça do Trabalho na caracterização do vínculo empregatício dos trabalhadores de plataformas digitais, considerando os requisitos previstos na legislação trabalhista e as novas formas de controle decorrentes da utilização de sistemas algorítmicos. Como objetivos específicos, buscou-se: examinar os requisitos da relação de emprego e as transformações promovidas pela Reforma Trabalhista; compreender o desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação e do fenômeno da uberização; identificar os principais desafios jurídicos relacionados ao enquadramento desses trabalhadores; analisar comparativamente decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) que reconhecem ou afastam o vínculo, considerando também a atuação do Supremo Tribunal Federal (STF) no controle dessas decisões por meio de reclamações constitucionais; e discutir os limites da prova digital e a proteção de dados pessoais diante de decisões automatizadas.

A escolha do tema justifica-se porque essa realidade já faz parte do mercado de trabalho brasileiro e ainda recebe interpretações diferentes nos tribunais, e o reconhecimento da relação como emprego ou trabalho autônomo modifica direitos, deveres e responsabilidades de trabalhadores e empresas. Busca-se verificar se os critérios do Direito do Trabalho conseguem diferenciar quem organiza de fato a própria atividade daquele que possui liberdade para definir seus horários, mas realiza o serviço dentro de condições estabelecidas pela plataforma. A hipótese de trabalho é que a subordinação pode continuar presente mesmo quando a organização do serviço ocorre por meio de sistemas digitais, de modo que a interferência do

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

aplicativo na prestação, no acompanhamento da atividade e nas consequências ligadas à conduta do trabalhador deve ser considerada na análise do vínculo, sem afastar a verificação dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT e o reconhecimento como autônomas das situações em que o prestador mantém efetivo controle sobre sua própria atividade econômica.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

1.1. Os requisitos da relação de emprego diante do trabalho por plataformas

A configuração da relação de emprego exige a prestação de serviços por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica, conforme os artigos 2º e 3º da CLT (Brasil, 1943). A identificação desses elementos deve decorrer das circunstâncias efetivamente demonstradas, e não apenas da denominação contratual ou da utilização de determinada tecnologia. A pessoalidade corresponde à vinculação da prestação ao trabalhador, enquanto a condição de pessoa física identifica o sujeito que pode ocupar a posição de empregado. A pessoalidade (*intuitu personae*) pressupõe que o empregado preste os serviços pessoalmente, sem poder promover sua substituição livre e unilateral por terceiros, e Barros (2016) destaca que a infungibilidade do trabalhador contribui para sua caracterização.

A liberdade de conexão e de recusa de solicitações deve ser examinada principalmente no debate sobre autonomia e subordinação, sem ser confundida com a pessoalidade. Para este último requisito, importa verificar se o titular do cadastro pode fazer-se substituir livremente, quem efetivamente executa as tarefas e quais mecanismos de identificação são utilizados. Delgado (2023) adverte que, uma vez aceita determinada tarefa no ecossistema digital, a pessoalidade pode ser identificada na própria execução do serviço, e Carelli e Oliveira (2021) observam que a conta do prestador é individual e intransferível. Reconhecimento facial e contas individualizadas constituem elementos relevantes, embora também possam atender a finalidades de segurança e, isoladamente, não comprovem uma relação de emprego. Kalil (2020), por sua vez, observa que o trabalho por plataformas pode reunir certa autonomia na definição da carga horária e, simultaneamente, mecanismos de coordenação e controle exercidos pelas empresas.

Süssekind (2004) relaciona a onerosidade à existência de contraprestação pelo serviço realizado, de modo que interessa identificar se havia finalidade econômica e expectativa de pagamento, sem confundir o requisito com a forma de cálculo da remuneração. Onerosidade, alteridade e dependência econômica, contudo, não são conceitos equivalentes. A onerosidade diz respeito à prestação realizada com finalidade contraprestativa; a alteridade refere-se à atribuição dos riscos da atividade econômica ao empregador (Silva, 2021); e a dependência econômica expressa a importância da renda obtida naquela relação para a subsistência do

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

trabalhador. A concentração da renda em determinada plataforma pode contextualizar a vulnerabilidade do prestador, mas não substitui a demonstração da subordinação jurídica. Nas plataformas, motoristas e entregadores normalmente arcam com combustível, manutenção do veículo, aparelho celular e conexão à internet, o que também pode ocorrer em atividades autônomas; no exame da alteridade, importa verificar se o prestador possui poder real para organizar o próprio negócio ou se trabalha em uma estrutura econômica cujas condições principais já foram definidas pela plataforma. Barbosa (2026) propõe, nesse sentido, observar se há atividade empresarial própria, pois assumir esses gastos não demonstra, por si só, autonomia econômica quando o trabalhador não tem liberdade para definir preços, formar clientela ou modificar as condições básicas do serviço.

Quanto à não eventualidade, Moraes Filho e Moraes (2014) sustentam que o trabalho é habitual se for necessário para que a empresa atinja seus fins econômicos. A Teoria dos Fins do Empreendimento considera a inserção do serviço nas atividades normais da empresa, de maneira que tarefas excepcionais e alheias a elas tendem a ser eventuais (Delgado, 2023, p. 340), enquanto a Teoria da Fixação Jurídica associa a eventualidade à ausência de fixação a um tomador; as duas teorias não são equivalentes, mas podem ser consideradas conjuntamente (Delgado, 2023). O trabalho intermitente, previsto no artigo 443, § 3º, da CLT após a Reforma de 2017, tornou possível uma prestação descontínua dentro de um contrato de emprego, modalidade que Krein (2018) critica por transferir ao trabalhador parte dos riscos da disponibilidade. Esse dado enfraquece a ideia de que a ausência de prestação diária, sozinha, afastaria a não eventualidade, já que os períodos de conexão variam enquanto o transporte ou a entrega compõem de forma permanente o serviço da plataforma. A não eventualidade, contudo, não se define pela circunstância de o aplicativo constituir a principal fonte de renda do trabalhador, critério insuficiente para esse fim, mas pela regularidade e pelas características da prestação, a serem examinadas em cada caso.

Gomes e Gottschalk (2012) tratam a subordinação jurídica como um dos elementos que distinguem o emprego de outras formas de trabalho. Sua identificação esteve, por muito tempo, ligada a sinais como comparecimento ao estabelecimento, horário definido, ordens de superiores e fiscalização próxima; nos aplicativos, a atividade pode ser dirigida sem essa estrutura física. Delgado (2023) desenvolve o conceito de subordinação estrutural, presente quando o trabalhador se insere na dinâmica organizativa do tomador ainda que não receba ordens diretas de forma contínua, e Carelli e Oliveira (2021) sustentam que o poder hierárquico pode ser incorporado a códigos, *softwares* e algoritmos responsáveis pela organização da prestação. Para Carvalho e Menezes (2024), a plataformização permite substituir o gestor visível por sistemas algorítmicos; isso não significa que toda tecnologia caracterize subordinação, mas que a

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

inexistência de ordens presenciais deixou de ser suficiente para afastá-la, cabendo à primazia da realidade verificar o funcionamento efetivo desses instrumentos. Lima, Sá e Silva (2025) também apontam a necessidade de analisar concretamente os elementos da relação, concluindo pela existência de parâmetros que podem sustentar o vínculo em determinadas situações, e Lemos e Janz (2022) identificam uma crise do critério clássico da subordinação, propondo a dependência técnica como possibilidade de ampliar a proteção dos trabalhadores de aplicativos.

A subordinação estrutural constitui uma perspectiva interpretativa relevante, mas a integração do serviço à atividade econômica da plataforma não dispensa o exame dos demais elementos da relação. É necessário demonstrar como se manifesta o poder de organização, direção ou disciplina no caso concreto, distinguindo-o das regras de coordenação e segurança que também podem existir em contratos civis. A expressão subordinação algorítmica descreve, assim, uma possível mudança na forma de exercício do poder de direção, e não um requisito novo. Discute-se se tarefas antes desempenhadas por supervisores – distribuir serviços, acompanhar desempenho, aplicar restrições ou induzir condutas – podem ser incorporadas ao aplicativo, o que obriga o exame do funcionamento do sistema e dos efeitos de suas decisões, sobretudo quando a liberdade se concentra na escolha do horário e diminui após a aceitação da corrida ou da entrega.

1.2. Transformações legislativas e tecnológicas

A CLT foi aprovada em 1943, quando a industrialização concentrava o trabalho em estabelecimentos facilmente identificáveis (Brasil, 1943), e Santos (1979) associa a formação do sistema de proteção à incorporação regulada dos trabalhadores no processo de modernização do país. A partir das últimas décadas do século XX, ganharam força propostas de flexibilização, concretizadas, na década de 1990, em medidas como a Lei nº 9.601/1998, que disciplinou o contrato por prazo determinado e o banco de horas (Brasil, 1998). Nesse contexto, a Súmula nº 331 do TST, editada em 1993 e revista em 2011, orientou historicamente a análise da terceirização a partir de distinções que incluíam atividades-meio e atividades-fim (Brasil, 2011b). Esse quadro foi posteriormente alterado pela legislação de 2017 (Brasil, 2017) e pelos julgamentos do STF sobre terceirização, especialmente a ADPF nº 324 e o Tema 725 da repercussão geral; tais precedentes integram o debate sobre formas de organização produtiva, mas sua aplicação ao trabalho por plataformas exige fundamentação sobre a correspondência entre as situações examinadas. Essas mudanças ampliaram a discussão sobre até que ponto a legislação poderia acompanhar as transformações produtivas sem reduzir a proteção de trabalhadores que não negociam em condições equivalentes às empresas (Krein, 2018). A Lei nº 13.467/2017 foi aprovada em um cenário de crise política e econômica marcado por diferentes

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

interesses e correlações de forças (Scheifer; Mandalozzo, 2020), e várias de suas alterações se aproximavam de propostas do setor industrial (Cunha *et al.*, 2021). Krein (2018) aponta que a Reforma ampliou a margem de decisão empresarial sobre contratação, uso da força de trabalho e remuneração. Os artigos 2º e 3º, contudo, continuaram definindo a relação de emprego, de modo que a tensão entre proteção jurídica e autonomia contratual, já existente antes das plataformas, reaparece com novos contornos no trabalho por aplicativos.

Segundo Viana e Teodoro (2017), as transformações produtivas podem tornar menos visíveis os mecanismos tradicionais de direção, o que exige atenção à realidade concreta da prestação e impede que a simples utilização de novas tecnologias seja tomada como sinônimo de autonomia. Algumas relações permitem ao trabalhador conduzir de forma efetiva a própria atividade econômica, enquanto outras deixam sob sua escolha apenas o momento de entrada em um sistema cujas regras, preços e critérios de permanência já foram previamente definidos (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021).

A própria legislação já havia reconhecido que o poder de direção pode ser exercido por meios tecnológicos: a Lei nº 12.551/2011 alterou o artigo 6º da CLT para afastar a distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento, no domicílio ou à distância e equiparar, para fins de subordinação, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos (Brasil, 2011a), e a regulamentação do teletrabalho confirma que a prestação fora da empresa pode permanecer inserida em relação de emprego (Brasil, 2017). A regra impede que a ausência física de um superior seja usada, isoladamente, para negar subordinação, mas não fornece uma lista de funcionalidades que a caracterizem automaticamente. Baiocco *et al.* (2022) chamam de gestão algorítmica o uso de procedimentos computacionais para coordenar o trabalho, distribuindo tarefas, registrando desempenho e fornecendo dados para decisões posteriores; quando o aplicativo seleciona solicitações, reúne avaliações e administra o acesso às oportunidades, deixa de ser mero meio de execução e passa a participar da organização do trabalho, contribuindo para a invisibilização da figura do gestor (Carvalho; Menezes, 2024).

A simples presença de um algoritmo, porém, não prova subordinação, pois ferramentas automatizadas também organizam mercados entre agentes independentes, embora possam ampliar o monitoramento e o tratamento de dados (Baiocco *et al.*, 2022). O risco está nos extremos: presumir emprego sempre que existe aplicativo ou concluir pela autonomia apenas porque ninguém dá ordens presencialmente. A primazia da realidade, lembrada por Carvalho e Menezes (2024), impede que a denominação contratual de parceiro, empreendedor ou autônomo substitua a análise das regras realmente praticadas, das decisões que o trabalhador consegue

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

tomar e dos pontos em que a empresa interfere na execução e na organização econômica do serviço.

1.3. A uberização e os desafios de enquadramento jurídico

Kalil (2020) inclui essas atividades na chamada *gig economy*, que reúne trabalhos realizados por tarefas ou demandas específicas, desde serviços prestados integralmente pela internet até atividades com deslocamento físico, como as de motoristas e entregadores, que dependem do aplicativo para acessar as oportunidades. Abílio, Amorim e Grohmann (2021) distinguem a plataformização, entendida como a crescente dependência das plataformas para as atividades profissionais, da uberização, forma de organização e controle do trabalho baseada na disponibilidade do trabalhador, na gestão por dados e na transferência de responsabilidades operacionais a quem executa o serviço. No Brasil, a Lei nº 13.640/2018 disciplinou o transporte remunerado privado individual de passageiros e atribuiu aos municípios e ao Distrito Federal sua regulamentação e fiscalização, sem determinar, por si só, a existência ou a ausência de vínculo empregatício (Brasil, 2018a). Para Cassar (2020), essa estrutura confere às plataformas poder considerável para participar da definição de preços, estabelecer critérios de utilização do sistema e gerenciar a atividade à distância.

Segundo o IBGE, cerca de 1,7 milhão de pessoas tinham o trabalho por plataformas como ocupação principal no terceiro trimestre de 2024, o equivalente a 1,9% da população ocupada no setor privado pesquisada e a um crescimento de 25,4% em relação a 2022 (IBGE, 2025). Em 2022, os motoristas de passageiros por aplicativo cumpriam, em média, 47,9 horas semanais, ante 40,9 horas dos não plataformizados, e 23,6% deles contribuíam para a previdência, contra 43,9% entre os demais; os motociclistas de entrega plataformizados tinham jornada média de 47,6 horas e menor rendimento médio (IBGE, 2023). Esses dados indicam que a flexibilidade de horário não representa, por si só, melhores condições de trabalho, embora não definam automaticamente a existência de vínculo (IBGE, 2023).

As plataformas costumam apresentar seus prestadores como parceiros independentes, mas Abílio (2020) observa que podem se apresentar como simples mediadoras enquanto desenvolvem mecanismos de gerenciamento e controle, e descreve o trabalhador *just-in-time* e autogerente subordinado, que administra tempo, veículo e despesas, mas permanece em uma dinâmica na qual decisões importantes continuam sob controle da plataforma. Para Antunes (2018), a valorização do trabalhador como empreendedor pode ocultar situações de precarização quando a responsabilização individual por custos e riscos ocorre sem correspondente poder de decisão. É necessário, assim, distinguir a liberdade de escolher quando acessar o aplicativo – que se manifesta na possibilidade de manter cadastro em mais de uma plataforma, escolher os

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

períodos de atividade e recusar solicitações (Kalil, 2020) – da autonomia econômica, que Barbosa (2026) associa ao espaço para definir preços, buscar clientela, escolher estratégias e assumir riscos com liberdade de organização.

A dificuldade de enquadramento decorre dessa coexistência. Carelli e Oliveira (2021) defendem que os mecanismos algorítmicos de definição de valores, distribuição de demandas, monitoramento e avaliação configuram nova forma de controle empresarial, ao passo que outras leituras atribuem maior peso à liberdade de horários, à possibilidade de recusa e ao uso simultâneo de plataformas (Kalil, 2020). Delgado (2023) ressalta que a relação de emprego exige análise concreta dos fatos, não bastando a nomenclatura atribuída pelas partes. A rejeição do vínculo, por sua vez, não elimina questões relacionadas a acidentes, bloqueios, decisões automatizadas e proteção previdenciária (Kalil, 2020), o que insere o debate em temas regulatórios como transparência das regras, proteção social e possibilidade de contestar decisões que afetem a renda do trabalhador (OIT, 2026). Krein (2018) alerta para os riscos de uma flexibilização que enfraqueça a proteção social, mas uma regra que transformasse toda atividade em plataforma em emprego poderia desconsiderar casos de efetiva independência.

No plano normativo, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 trata dos motoristas de transporte individual por aplicativos, reúne temas como previdência, remuneração e condições de trabalho e considera a inexistência de exclusividade e de tempo mínimo à disposição; em 5 de novembro de 2026, permanecia pronto para pauta na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços da Câmara dos Deputados, sem conversão em lei (Brasil, 2024a). O debate legislativo também compreende o PLP nº 152/2025, cujo objeto alcança os serviços de transporte individual de passageiros e de coleta e entrega de bens intermediados por plataformas digitais. Na consulta realizada em 20 de novembro de 2026, a ficha legislativa registrava a matéria como pronta para pauta na comissão especial, com parecer do relator apresentado em 7 de abril de 2026. A proposta amplia o recorte em relação ao PLP nº 12/2024, mas suas disposições devem ser tratadas como alternativas regulatórias em discussão, sem antecipação de efeitos jurídicos próprios de lei aprovada (Brasil, 2025d).

No plano internacional, a Diretiva (UE) 2024/2831 apresenta uma resposta regulatória que combina o enquadramento da relação de trabalho e regras sobre gestão algorítmica, monitoramento e decisões automatizadas. Seu prazo de transposição pelos Estados-Membros termina em 2 de dezembro de 2026; na data de atualização desta pesquisa, esse prazo ainda não havia terminado, não sendo adequado presumir implementação uniforme em todos os países. Para o estudo brasileiro, a diretiva constitui referência comparativa, sem aplicação automática ao reconhecimento do vínculo segundo a CLT (União Europeia, 2024). A Convenção nº 193 da OIT, aprovada em 12 de junho de 2026 como primeiro instrumento internacional voltado

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

especificamente ao trabalho em plataformas, prevê em seu artigo 13 medidas de transparência sobre sistemas destinados a monitorar, avaliar ou produzir decisões relacionadas ao trabalho. Em 4 de novembro de 2026, a Convenção ainda não possuía ratificações nem estava em vigor, o que ocorrerá doze meses após o registro das duas primeiras ratificações (artigo 27); por isso, é aqui considerada como referência do debate regulatório internacional, distinta de norma internamente exigível (OIT, 2026).

2. METODOLOGIA

Adotou-se pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa e caráter descritivo-analítico, desenvolvida a partir do exame da legislação trabalhista, de obras doutrinárias, artigos científicos e documentos relacionados ao trabalho por plataformas digitais, associada à análise jurisprudencial comparativa de decisões favoráveis e contrárias ao reconhecimento do vínculo, com o propósito de identificar os fundamentos utilizados pelos julgadores e os critérios que explicam a formação de entendimentos divergentes.

O levantamento reuniu decisões trabalhistas proferidas ou publicadas entre 2018 e 2025, localizadas em sistemas de consulta processual, repositórios de jurisprudência e publicações institucionais do TST e dos TRTs da 2ª, 3ª e 15ª Regiões, a partir dos números processuais e de consultas às expressões “vínculo empregatício”, “motorista de aplicativo”, “entregador por aplicativo”, “Uber”, “99”, “subordinação algorítmica” e “perícia em algoritmo”. Foram selecionados julgados que enfrentassem expressamente a existência de vínculo entre trabalhador e plataforma de transporte ou de entrega, ou a produção de prova sobre o funcionamento do algoritmo, priorizando-se decisões de órgãos distintos e com resultados opostos, de modo a permitir a comparação dos critérios adotados. Foram examinados cinco julgados de Turmas do TST e seis decisões regionais, além do Recurso Ordinário Trabalhista nº 11772-82.2022.5.03.0000, utilizado para discutir os limites da prova técnica sobre algoritmos. O TRT da 2ª Região permitiu confrontar decisões divergentes de Turmas do mesmo tribunal; o da 3ª Região, fundamentos de períodos diferentes; e o da 15ª Região acrescentou um precedente favorável à autonomia do motorista. O material foi complementado por decisões e informações processuais do STF sobre as reclamações envolvendo Cabify e Rappi e sobre os Temas 1.291 e 1.389 da repercussão geral, pela legislação pertinente, inclusive a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, e pelos projetos de lei complementar em tramitação, com consultas atualizadas entre 5 e 20 de novembro de 2026. A análise concentrou-se na forma como liberdade de conexão, ausência de exclusividade, definição de preços, avaliações, geolocalização, bloqueios e gerenciamento algorítmico foram juridicamente interpretados.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

A documentação utilizada apresenta diferentes níveis de detalhamento, compreendendo acórdãos, ementas e notícias institucionais. Os inteiros teores permitem examinar mais amplamente o contexto fático e a fundamentação; ementas e notícias foram utilizadas dentro dos limites das informações disponibilizadas. A análise não pressupõe que todos os julgados tenham transitado em julgado ou permaneçam inalterados após recursos posteriores. Por se tratar de seleção intencional, os resultados descrevem padrões argumentativos dos casos examinados, sem permitir inferências estatísticas sobre a jurisprudência nacional.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os julgados selecionados indicam que a divergência costuma surgir da maneira como os mesmos requisitos legais são interpretados diante dos fatos: algumas decisões atribuem maior peso à liberdade de ficar *offline*, recusar chamadas e escolher horários (Brasil, 2020), enquanto outras se voltam para a definição de preços, as avaliações, o acompanhamento da atividade e os bloqueios (Brasil, 2022c). Os resultados são apresentados em cinco eixos: a jurisprudência do TST, o controle exercido pelo STF, as decisões dos TRTs, o tratamento do controle algorítmico na fundamentação judicial e a proteção de dados diante de decisões automatizadas.

3.1. A divergência entre as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho

No Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038, a 5ª Turma do TST afastou o vínculo considerando, entre outros elementos, a possibilidade de o motorista permanecer desconectado sem delimitação de tempo e a distribuição dos valores das corridas, que aproximaria a relação de uma parceria comercial, já que parcela significativa do montante pago pelo usuário permanecia com o motorista (Brasil, 2020). A escolha do horário foi tratada como parte efetiva da autonomia, e não como simples facilidade oferecida pelo aplicativo. No Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1092-82.2021.5.12.0045, a 4ª Turma seguiu linha próxima, valorizando a escolha de dias e horários, a inexistência de metas obrigatórias e a liberdade para desligar o aplicativo, e registrou que novas formas de prestação não podem ser enquadradas como emprego apenas porque utilizam tecnologia (Brasil, 2022b).

A 3ª Turma, no Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066, entendeu que as transformações tecnológicas exigiam uma leitura dos requisitos capaz de considerar formas de organização empresarial que não reproduzem a estrutura da empresa industrial, e que as plataformas podem utilizar sistemas informatizados para organizar, direcionar e fiscalizar o trabalho, nos termos do artigo 6º, parágrafo único, da CLT. Sem negar a liberdade de abrir e

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

fechar o aplicativo, concentrou a análise nas condições existentes durante as corridas – quem definia valores, quais regras orientavam a prestação e que consequências poderiam surgir do desempenho registrado – e considerou a participação da plataforma na organização do serviço oferecido ao consumidor (Brasil, 2022c). Nessa perspectiva, o cadastro individual e os mecanismos de verificação de identidade, além de instrumentos de segurança, revelam a vinculação da execução à pessoa cadastrada, contribuindo para identificar a pessoalidade.

No Recurso de Revista com Agravo nº 100853-94.2019.5.01.0067, a 8ª Turma manteve o vínculo entre motorista e Uber, atribuindo relevância à definição, pela plataforma e sem participação do motorista, dos valores das corridas, dos percentuais e dos descontos. O julgamento distinguiu a liberdade de escolher quando acessar a plataforma da autonomia para conduzir economicamente a atividade e leu avaliações, regras internas e possibilidade de desligamento como partes de uma estrutura de gestão operada pelo aplicativo, de modo que a ausência de fiscal presencial não afastou a subordinação (Brasil, 2023e). Em 2023, no Recurso de Revista nº 536-45.2021.5.09.0892, a 2ª Turma reconheceu vínculo entre a Uber Eats e um ciclista entregador, embora o pedido tivesse sido rejeitado nas instâncias anteriores sob o fundamento de que o trabalhador podia estabelecer o número de entregas, escolher horários e recusar solicitações. A Turma deu maior relevância a avaliações, geolocalização, possibilidade de bloqueio e organização algorítmica das entregas, bem como a pontos, bônus e recompensas capazes de direcionar horários, regiões e comportamentos mesmo sem ordem direta (Brasil, 2023f).

A divergência, portanto, não está na existência de alguma liberdade do trabalhador, mas no valor jurídico atribuído a ela. Nos julgados selecionados, a 4ª e a 5ª Turmas atribuíram relevância à liberdade de conexão, à organização dos horários e a outros elementos considerados indicativos de autonomia (Brasil, 2020; Brasil, 2022b). Nos precedentes examinados da 2ª, da 3ª e da 8ª Turmas, receberam maior destaque os mecanismos de organização e controle durante a prestação (Brasil, 2022c; Brasil, 2023e; Brasil, 2023f). Essa comparação identifica diferenças argumentativas entre decisões específicas e não autoriza atribuir orientação uniforme e permanente a cada órgão julgador. Como sustentam Carelli e Oliveira (2021), o comando empresarial pode mudar de formato sem desaparecer, e o ponto jurídico passa a ser a função desempenhada pelos sistemas digitais e seus efeitos sobre o trabalhador.

3.2. O controle exercido pelo Supremo Tribunal Federal

Decisões trabalhistas que reconhecem o vínculo passaram a ser questionadas no STF por meio de reclamações constitucionais, nas quais se discute o enquadramento da atividade

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

em formas contratuais distintas da relação de emprego, à luz de precedentes sobre liberdade de organização econômica e modelos alternativos de contratação. Na Reclamação nº 59.795, proposta pela Cabify contra decisão do TRT da 3ª Região, o ministro Alexandre de Moraes, em 19 de maio de 2023, cassou a decisão trabalhista e determinou a remessa do processo à Justiça Comum, com base na ADC nº 48, na ADPF nº 324 e no Tema 725 da repercussão geral, entendendo que a relação se aproximava do transporte autônomo e que a existência da plataforma não bastava para impor o enquadramento empregatício (Brasil, 2023b). Em 5 de dezembro de 2023, a Primeira Turma julgou procedente, por unanimidade, a Reclamação nº 60.347, também da Cabify, para cassar o acórdão trabalhista e julgar improcedente a ação de origem, valorizando a liberdade de escolher horários, aceitar ou recusar solicitações e atuar sem exclusividade (Brasil, 2023c).

Na mesma sessão, a Primeira Turma remeteu ao Plenário a Reclamação nº 64.018, da Rappi, para apreciação conjunta com o Recurso Extraordinário nº 1.446.336 (Brasil, 2023a), que deu origem ao Tema 1.291, no qual a Uber questiona decisão do TST que reconheceu vínculo de uma motorista. Reconhecida a repercussão geral em março de 2024, o julgamento foi iniciado em outubro de 2025, com sustentações orais, e o mérito foi adiado; em 24 de junho de 2026, a aprovação da Convenção nº 193 da OIT motivou a retirada do processo de pauta, e, incluídos na pauta de 27 de agosto de 2026, o recurso e a reclamação não foram apreciados. Em 5 de novembro de 2026, não havia tese definitiva nem nova data de julgamento confirmada (Brasil, 2024b; Richter, 2026).

É necessário distinguir o Tema 1.291 do Tema 1.389 da repercussão geral. O primeiro versa especificamente sobre o reconhecimento do vínculo entre motorista e plataforma de transporte; o segundo examina questões relativas à contratação civil ou comercial, à competência jurisdicional e ao ônus da prova. Em decisão de 27 de agosto de 2025, divulgada pelo Tribunal no dia seguinte, o relator do ARE nº 1.532.603, ministro Gilmar Mendes, esclareceu que as relações envolvendo plataformas digitais não estavam abrangidas pela suspensão nacional determinada naquele processo, por constituírem objeto do Tema 1.291. A existência dessa suspensão, portanto, não autoriza concluir pelo sobrestamento automático de todas as ações de trabalhadores de aplicativos (Brasil, 2025c).

Também é preciso distinguir as decisões proferidas em reclamações específicas, cujos efeitos se limitam aos processos nelas examinados, das teses gerais fixadas em repercussão geral. Enquanto parte da jurisprudência trabalhista identifica subordinação na organização algorítmica, nas reclamações examinadas o Supremo valorizou a validade de modelos contratuais alternativos, o que pode estimular maior cautela nos julgamentos. A pendência do Tema 1.291, contudo, não elimina a necessidade de enfrentar os precedentes vinculantes já

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

existentes, como a ADPF nº 324 e o Tema 725, nem de fundamentar sua aplicação ou distinção, como exige o artigo 489, § 1º, incisos V e VI, do CPC, aplicável ao processo do trabalho (Brasil, 2015), sem dispensar a análise das circunstâncias concretas de cada processo.

3.3. Os padrões de divergência nos Tribunais Regionais do Trabalho

Nos Tribunais Regionais, a divergência não se explica apenas por diferenças entre regiões. No TRT da 2ª Região, a 14ª Turma reconheceu o vínculo entre motorista e Uber (Recurso Ordinário nº 1001543-75.2021.5.02.0043), relacionando a pessoalidade à impossibilidade de livre substituição, a não eventualidade à continuidade da atividade e a subordinação aos efeitos da recusa de chamadas e à interferência do algoritmo (Brasil, 2022a); a 12ª Turma do mesmo tribunal afastou o vínculo com a 99 (Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo nº 1000419-29.2022.5.02.0332), valorizando a liberdade de conexão, a inexistência de exclusividade e a organização das próprias metas, e qualificou a empresa como intermediadora tecnológica (Brasil, 2023d). Os dois julgamentos partem de compreensões diferentes sobre a empresa: vista como intermediadora, suas regras aparecem como funcionamento de um mercado entre agentes independentes; entendida como organizadora do serviço, as mesmas ferramentas passam a ser examinadas como possíveis meios de direção.

No TRT da 15ª Região, a 10ª Câmara afastou o vínculo (Recurso Ordinário nº 0010947-93.2017.5.15.0093) porque o motorista decidia dias e horários, podia se afastar sem comunicação, recusar viagens e utilizar aplicativos concorrentes, sem metas obrigatórias, e afirmou em depoimento não receber orientações sobre a execução do serviço (Brasil, 2018c). A ausência de escala, contudo, pode ocorrer em modelos nos quais a plataforma mantém a oferta de trabalhadores por incentivos, preços variáveis e distribuição automatizada das demandas (Baiocco *et al.*, 2022). Os julgados selecionados do TRT da 3ª Região evidenciam a coexistência de interpretações distintas em momentos diferentes: em 2017 e 2018, o Tribunal afastou o vínculo por considerar que a Uber apenas conectava usuários e prestadores, como no Recurso Ordinário nº 0011434-14.2017.5.03.0185, em que se reconheceu ausência de pessoalidade e subordinação (Brasil, 2018b); em 2025, no Recurso Ordinário Trabalhista nº 0011445-93.2024.5.03.0089, reconheceu vínculo após examinar as dimensões subjetiva, objetiva e estrutural da subordinação e concluir que elementos de autonomia não afastavam a subordinação algorítmica (Brasil, 2025b), e, no Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010993-17.2024.5.03.0014, destacou que o enquadramento depende da situação fática demonstrada e da definição unilateral de aspectos fundamentais da prestação (Brasil, 2025a).

Esses julgados não permitem afirmar uma evolução linear em direção ao reconhecimento do vínculo; o que se percebe, nas decisões mais recentes da amostra, é a

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

ampliação do material examinado, que passou a incluir regras da plataforma, sistemas de avaliação e distribuição de oportunidades, tornando a solução mais dependente da prova. A recusa de chamadas indica liberdade quando não gera consequências, mas exige outra leitura quando interfere na taxa de aceitação, na prioridade para novas solicitações ou em benefícios (Brasil, 2023f); a possibilidade de usar plataformas concorrentes (Brasil, 2018c) deve ser ponderada com as demais características, pois a exclusividade não é requisito legal; e o uso de veículo ou celular próprios não esclarece quem define preços e condições econômicas da atividade (Barbosa, 2026).

Nos precedentes examinados, as decisões que afastam o vínculo concentram-se na liberdade de conexão, na possibilidade de recusa, no uso de plataformas concorrentes e na ausência de metas, enquanto as que o reconhecem examinam com maior frequência a definição de preços, o acesso às demandas, as avaliações, o monitoramento e o desligamento. A simples utilização de um aplicativo não define a natureza da relação, pois a tecnologia pode apenas aproximar usuários e prestadores ou também participar da organização da atividade, distinção que depende do funcionamento concreto de cada plataforma e das provas do processo (Lemos; Janz, 2022).

3.4. O controle algorítmico na fundamentação judicial e os limites da prova

A subordinação algorítmica não altera os requisitos da relação de emprego; muda o lugar onde o poder de direção pode ser encontrado, que deixa de ser necessariamente uma chefia visível e passa a abranger regras, dados e decisões aplicadas pelo aplicativo, cuja equiparação aos meios pessoais de comando decorre do artigo 6º da CLT (Brasil, 2011a). A geolocalização, por exemplo, permite localizar motoristas e calcular rotas, mas gera registros cujo significado jurídico depende do uso que a plataforma deles faz (Baiocco *et al.*, 2022); por isso, a 2ª Turma do TST a examinou em conjunto com avaliações, pontuações e estímulos capazes de influenciar a atuação do entregador (Brasil, 2023f). As avaliações podem ser ferramenta de confiança e qualidade compatível com a autonomia, como entendeu o TRT da 15ª Região (Brasil, 2018c), mas ultrapassam essa função quando interferem no acesso a oportunidades, em benefícios ou na permanência do trabalhador (Carelli; Oliveira, 2021). Do mesmo modo, bloqueios por fraude, segurança ou descumprimento contratual podem existir em relações civis (OIT, 2026), mas, quando ligados à produtividade, à taxa de aceitação ou às avaliações, podem funcionar como consequência aplicada ao comportamento do prestador, razão pela qual a 14ª Turma do TRT da 2ª Região examinou a recusa de chamadas em conjunto com seus efeitos (Brasil, 2022a). Quanto ao preço, sua concentração na plataforma foi relevante para aferir a autonomia

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

econômica em decisões favoráveis ao vínculo (Brasil, 2023e), devendo ser ponderada com a possibilidade de formar clientela, negociar condições e assumir riscos (Barbosa, 2026).

A distribuição das chamadas ocorre dentro do sistema e nem sempre permite ao trabalhador conhecer os critérios utilizados, que podem envolver localização, demanda, avaliações, tempo de conexão e histórico de utilização (Baiocco *et al.*, 2022), e essa assimetria chega ao processo. No Recurso Ordinário Trabalhista nº 11772-82.2022.5.03.0000, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do TST examinou a determinação de perícia no algoritmo da 99, destinada a investigar a distribuição das chamadas, a definição dos valores cobrados e repassados, restrições ou preferências ligadas a avaliações e taxas de aceitação e as comunicações com os motoristas. Em 24 de outubro de 2023, sob relatoria do ministro Luiz José Dezena da Silva, o colegiado deu provimento ao recurso da empresa e cassou a perícia, por considerar que a exposição de informações protegidas por segredo empresarial poderia produzir consequências desproporcionais e de difícil reversão, ainda que prevista a tramitação em segredo de justiça, sem decidir o mérito do vínculo (Brasil, 2023g).

Essa tensão pode gerar dificuldade probatória para o trabalhador, que percebe os efeitos do algoritmo em corridas, preços, avaliações e bloqueios, mas pode desconhecer os critérios que os conectam, de modo que a prova tende a depender de documentos fornecidos pela empresa, registros do aplicativo, depoimentos, termos de uso e indícios. O caso não afasta a importância de investigar os algoritmos, mas evidencia a necessidade de avaliar a pertinência, a extensão e a proporcionalidade dos meios probatórios em cada processo (Brasil, 2023g).

A investigação do controle algorítmico, todavia, não exige necessariamente acesso integral ao código-fonte. Registros de solicitações, alterações de preços, comunicações, avaliações, cancelamentos e justificativas de bloqueio podem contribuir para reconstruir o funcionamento da relação. Esses elementos devem ser contextualizados temporalmente, identificando a versão das regras aplicáveis e evitando conclusões baseadas apenas em capturas de tela isoladas, razão pela qual convém preservar os arquivos originais e as informações disponíveis sobre sua origem, integridade e contexto.

A assimetria informacional também pode justificar o exame da distribuição dinâmica do ônus da prova, nos termos do artigo 818, § 1º, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, mediante decisão fundamentada e oportunidade efetiva de cumprimento do encargo, observado o § 3º do mesmo dispositivo, que impede a atribuição de encargo impossível ou excessivamente difícil. Essa possibilidade não equivale à inversão automática do ônus nem à presunção de vínculo pela simples utilização de algoritmos (Brasil, 2017).

A exibição de documentos ou de categorias de registros pode ser requerida com delimitação dos fatos e períodos relevantes. O procedimento dos artigos 396 a 400 do CPC,

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

aplicável ao processo do trabalho de forma supletiva e subsidiária (artigo 769 da CLT e artigo 15 do CPC), oferece instrumentos para essa análise, inclusive a possibilidade de admitir como verdadeiros os fatos que se pretendia provar quando a exibição não ocorrer ou a recusa for considerada ilegítima (artigo 400 do CPC). A proteção de informações empresariais deve ser ponderada na definição do alcance da prova e das medidas de resguardo cabíveis, como a tramitação em segredo de justiça (Brasil, 2015).

A subordinação algorítmica exige, assim, identificar as decisões tomadas pelo sistema, os dados utilizados e os efeitos produzidos sobre o trabalhador (Baiocco *et al.*, 2022). Se o algoritmo apenas aproxima oferta e demanda, transmite informações e processa pagamentos, a autonomia pode permanecer intacta; se também define condições, acompanha desempenho e interfere no acesso a novas oportunidades, sua atuação integra a organização do trabalho e deve ser considerada na análise jurídica da relação (Baiocco *et al.*, 2022).

3.5. Proteção de dados e contestação de decisões automatizadas

A gestão algorítmica também deve ser examinada à luz da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. O artigo 20 assegura ao titular a possibilidade de solicitar revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as destinadas a definir seu perfil profissional. Seu § 1º prevê o fornecimento de informações claras e adequadas sobre critérios e procedimentos utilizados, observados os segredos comercial e industrial, e o § 2º autoriza a autoridade nacional a realizar auditoria para verificar aspectos discriminatórios quando essas informações não forem fornecidas com fundamento nesses segredos. A incidência dessas disposições pode ser relevante para bloqueios, classificações e outras decisões sobre o perfil profissional, conforme as características do tratamento realizado. A redação vigente do dispositivo não estabelece expressamente que toda revisão deva ser feita por pessoa natural (Brasil, 2018d).

Essa proteção não depende necessariamente do reconhecimento do vínculo empregatício. Um prestador considerado autônomo também pode ser titular de dados pessoais tratados pela plataforma. Assim, a classificação trabalhista e a regularidade do tratamento de dados constituem questões relacionadas, mas juridicamente distintas. A exigência de transparência sobre sistemas automatizados aproxima-se, ainda, das preocupações presentes na Convenção nº 193 da OIT e na Diretiva (UE) 2024/2831, observados os limites já apontados quanto à eficácia desses instrumentos no ordenamento brasileiro (OIT, 2026; União Europeia, 2024).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa buscou compreender de que forma a Justiça do Trabalho tem analisado o vínculo empregatício dos trabalhadores de plataformas digitais diante da coexistência entre liberdade na organização da atividade e mecanismos tecnológicos de controle. Verificou-se que a prestação por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação permanecem como critérios de análise, sendo a subordinação o aspecto de maior dificuldade diante da liberdade de horários, da possibilidade de recusa e das formas digitais de organização do serviço. A ausência de supervisão presencial não define a natureza da relação, pois é preciso verificar se os recursos da plataforma exercem, na prática, funções de comando e acompanhamento.

O trabalho por plataformas integra um processo mais amplo de transformação das relações de trabalho, iniciado antes dos aplicativos e do qual a Reforma Trabalhista de 2017 fez parte. A autonomia atribuída a motoristas e entregadores – escolha dos períodos de conexão, uso de instrumentos próprios e atuação em diferentes plataformas – não pode ser desconsiderada, mas pode coexistir com reduzida participação na definição das condições econômicas e operacionais da atividade, de modo que a classificação jurídica não pode decorrer de um único elemento isolado.

A comparação dos julgados selecionados indicou que as decisões divergentes decorrem, em grande parte, do peso atribuído a características que muitas vezes aparecem na mesma relação: liberdade de horário, recusa de chamadas e uso de plataformas concorrentes, de um lado; definição de preços, distribuição de tarefas, avaliações, geolocalização e bloqueios, de outro. Responde-se ao problema de pesquisa, assim, no sentido de que, nos casos examinados, a atuação da Justiça do Trabalho permanece marcada por interpretações divergentes porque elementos de autonomia e de controle tecnológico estão presentes simultaneamente e recebem pesos jurídicos diferentes. O reconhecimento do emprego não deve decorrer da simples utilização de um aplicativo, assim como a liberdade de ligar e desligar a plataforma não basta, por si só, para afastar a subordinação.

A análise dos julgados selecionados oferece suporte à hipótese de que o poder diretivo pode ser exercido por meios algorítmicos, desde que sua manifestação seja demonstrada no contexto concreto da prestação. O reconhecimento do vínculo exige a presença conjunta dos elementos legais, enquanto a autonomia deve ser preservada quando efetivamente comprovada. A seleção intencional de decisões impede generalizações sobre a totalidade dos tribunais, mas permite identificar critérios relevantes para a fundamentação judicial. Enquanto o STF não definir o Tema 1.291 e não houver disciplina legislativa mais estável, permanecendo em tramitação os

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

PLPs nº 12/2024 e nº 152/2025, essa diferenciação continuará dependendo das provas de cada processo e da forma como a tecnologia interfere na prestação do serviço.

A contribuição do estudo consiste em articular liberdade de conexão, organização econômica, prova digital e transparência decisória. Além da classificação trabalhista, permanecem relevantes a proteção de dados, a contestação de decisões automatizadas e a proteção social, observados os regimes jurídicos aplicáveis.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. DOI: 10.1590/s0103-4014.2020.3498.008. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/. Acesso em: 1 set. 2026.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 26-56, 2021. DOI: 10.1590/15174522-116484. Disponível em: https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB/?lang=pt. Acesso em: 1 set. 2026.

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

BAIOCCO, Sara; FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique; RANI, Uma; PESOLE, Annarosa. **The algorithmic management of work and its implications in different contexts**. Seville: European Commission, 2022. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, n. 2022/02. Disponível em: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC129749. Acesso em: 1 set. 2026.

BARBOSA, Bruno Milhorato. Empresarialidade e vínculo de emprego: o requisito da não empresarialidade na contratualidade contemporânea. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 265-281, 2026. DOI: 10.70405/rtst.v92i1.260. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/260. Acesso em: 1 set. 2026.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Atualização de Jessé Cláudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998**. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm. Acesso em: 1 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, 2011a. Disponível em:

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 1 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 20 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 1 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, DF: Presidência da República, 2018a. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/norma/26382098. Acesso em: 5 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018d. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 20 nov. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024a. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243. Acesso em: 5 nov. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 152, de 2025**. Regula os serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros e de coleta e entrega de bens prestados por empresas operadoras de plataforma digital. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025d. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2537739. Acesso em: 20 nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Plenário do STF deve examinar reclamação sobre vínculo de emprego de trabalhadores de aplicativos**. Brasília, DF: STF, 2023a. Disponível em: https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/plenario-do-stf-deve-examinar-reclamacao-sobre-vinculo-de-emprego-de-trabalhadores-de-aplicativos/. Acesso em: 5 nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 59.795/MG**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Decisão monocrática de 19 maio 2023. Brasília, DF: STF, 2023b. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6643597. Acesso em: 5 nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação nº 60.347/MG**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Primeira Turma. Julgado em 5 dez. 2023. Brasília, DF: STF, 2023c. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6666088. Acesso em: 5 nov. 2026.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1.446.336**. Tema 1.291 da repercussão geral. Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e empresa administradora de plataforma digital. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, DF: STF, 2024b. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1291. Acesso em: 5 nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603/PR**. Tema 1.389 da repercussão geral. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Decisão em embargos de declaração de 27 ago. 2025. Brasília, DF: STF, 2025c. Disponível em: https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/julgamento-sobre-pejotizacao-nao-abrange-relacoes-de-trabalho-intermediadas-por-aplicativos/. Acesso em: 20 nov. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1001543-75.2021.5.02.0043**. 14ª Turma. Relator: Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto. Julgado em 26 set. 2022. São Paulo: TRT da 2ª Região, 2022a. Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/justica-do-trabalho-de-sao-paulo-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-motorista-e-aplicativo-de-transporte. Acesso em: 1 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário – Rito Sumaríssimo nº 1000419-29.2022.5.02.0332**. 12ª Turma. Relator: Desembargador Paulo Kim Barbosa. Julgado em 1 fev. 2023. São Paulo: TRT da 2ª Região, 2023d. Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/justica-nega-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-aplicativo-de-transporte. Acesso em: 1 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0011434-14.2017.5.03.0185**. 9ª Turma. Relator: Desembargador João Bosco Pinto Lara. Belo Horizonte: TRT da 3ª Região, 2018b. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-uber. Acesso em: 1 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010993-17.2024.5.03.0014**. Relatora: Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto. Publicado em 24 abr. 2025. Belo Horizonte: TRT da 3ª Região, 2025a. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/publicacoes_ej/revista_110/files/basic-html/page485.html. Acesso em: 1 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0011445-93.2024.5.03.0089**. Relatora: Desembargadora Paula Oliveira Cantelli. Publicado em 22 abr. 2025. Belo Horizonte: TRT da 3ª Região, 2025b. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/publicacoes_ej/revista_110/files/basic-html/page424.html. Acesso em: 1 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010947-93.2017.5.15.0093**. 10ª Câmara. Relator: Desembargador Edison dos Santos Pelegrini. Julgado em 27 nov. 2018. Campinas: TRT da 15ª Região, 2018c. Disponível em: https://trt15.jus.br/noticia/2019/motorista-de-uber-nao-tem-direito-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-decide-decima. Acesso em: 1 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade**. Redação revista pela Resolução nº 174, de 24 de maio de 2011. Brasília, DF: TST,

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

2011b. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/13179. Acesso em: 5 nov. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. 5ª Turma. Relator: Ministro Breno Medeiros. Julgado em 5 fev. 2020. Publicado em 7 fev. 2020. Brasília, DF: TST, 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/afastado-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-plataforma-de-transporte-por-aplicativo. Acesso em: 1 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1092-82.2021.5.12.0045**. 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Publicado em 2 dez. 2022. Brasília, DF: TST, 2022b. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2022&dtaPublicacaoStr=02%2F12%2F2022+07%3A00%3A00&nia=8009561&numProcInt=414332. Acesso em: 1 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Julgado em 6 abr. 2022. Publicado em 11 abr. 2022. Brasília, DF: TST, 2022c. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/voto.do?numProcDocumento=76499825. Acesso em: 1 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista com Agravo nº 100853-94.2019.5.01.0067**. 8ª Turma. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. Julgado em 19 dez. 2022. Publicado em 3 fev. 2023. Brasília, DF: TST, 2023e. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2022&dtaPublicacaoStr=03%2F02%2F2023+07%3A00%3A00&nia=8028898&numProcInt=207344. Acesso em: 1 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 536-45.2021.5.09.0892**. 2ª Turma. Relatora: Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa. Julgado em 13 set. 2023. Brasília, DF: TST, 2023f. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/2%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-plataforma-e-ciclista-entregador-de-alimentos. Acesso em: 1 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 11772-82.2022.5.03.0000**. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Relator: Ministro Luiz José Dezena da Silva. Julgado em 24 out. 2023. Brasília, DF: TST, 2023g. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/tst-suspende-per%C3%ADcia-t%C3%A9cnica-no-algoritmo-de-plataforma-de-t%C3%A1xis. Acesso em: 1 set. 2026.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho:** como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. São Paulo: Dialética, 2021.

CARVALHO, Augusto César Leite de; MENEZES, Caroline Cavalcante Alves de. A plataformização e a indústria 4.0: uma nova forma de subordinar. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 21-44, jul./set. 2024. DOI: 10.70405/rtst.v90i3.86. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/86. Acesso em: 1 set. 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho:** de acordo com a reforma trabalhista. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

CUNHA, Sebastião Ferreira da; SILVA, Andriele Magioli da; SOUZA FILHO, Rondon Ferreira de; CARVALHO, Joelson Gonçalves de; MOLINA, Wagner de Souza Leite. Reforma trabalhista e relações de trabalho no Brasil: por quem os sinos dobram? **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 24, n. 1, p. 103-117, 2021. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v24i1p103-117. Disponível em: https://revistas.usp.br/cpst/pt_BR/article/view/171954. Acesso em: 1 set. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/biblioteca/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 1 set. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Trabalho por meio de plataformas digitais 2024**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=44741. Acesso em: 1 set. 2026.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020. 308 p. DOI: 10.5151/9786555500295.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. DOI: 10.11606/0103-2070.ts.2018.138082. Disponível em: https://revistas.usp.br/ts/pt_BR/article/view/138082. Acesso em: 1 set. 2026.

LEMOS, Matheus G. Zubiaurre; JANZ, Roberta Philippsen. A crise da subordinação e a dependência técnica como critério de proteção dos trabalhadores de aplicativo. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 4, n. 7, p. 55-81, 2022. DOI: 10.70940/rejud4.2022.173. Disponível em: https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/173. Acesso em: 1 set. 2026.

LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de; SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; SILVA, Caio Henrique Faustino da. O trabalho mediado por plataforma online de transporte de passageiros: possibilidades de tratamento jurídico. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 129-148, jan./mar. 2025. DOI: 10.70405/rtst.v91i1.135. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/135. Acesso em: 1 set. 2026.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Decent Work in the Platform Economy Convention, 2026 (No. 193)**. Geneva: International Labour Organization, 2026. Disponível em:

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A%3AP12100_INSTRUMENT_ID%3A4496059. Acesso em: 5 nov. 2026.

RICHTER, André. STF adia retomada do julgamento sobre uberização. **Agência Brasil**, Brasília, 27 ago. 2026. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2026-08/stf-adia-retomada-do-julgamento-sobre-uberizacao. Acesso em: 5 nov. 2026.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e justiça:** a política social na ordem brasileira. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

SCHEIFER, Camila Escorsin; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Conjuntura da aprovação da Lei 13.467/2017: a reforma trabalhista no Brasil. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 23, n. 9, p. 249-267, 2020. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2019.v23i9.4452. Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/4452. Acesso em: 1 set. 2026.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do trabalho aplicado:** direito individual do trabalho. v. 2. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais**. Jornal Oficial da União Europeia, 11 nov. 2024. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?locale=pt. Acesso em: 1 set. 2026.

VIANA, Márcio Túlio; TEODORO, Maria Cecília Máximo. Misturas e fraturas do trabalho: do poder diretivo à concepção do trabalho como necessidade. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, Belo Horizonte, n. 114, p. 299-343, jan./jun. 2017. DOI: 10.9732/P.0034-7191.2017V114P299. Disponível em: https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/view/467. Acesso em: 1 set. 2026.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.