



CLÁUDIO VICTOR PIRES DE SOUSA CAMINHA

MARIA BEATRIZ DA SILVA DANTAS

RAYSSA SOARES CABRAL

**A INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS E A ANÁLISE
DAS DIVERGÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS**

TERESINA-PI

2025

CLAUDIO VICTOR PIRES DE SOUSA CAMINHA

MARIA BEATRIZ DA SILVA DANTAS

RAYSSA SOARES CABRAL

**A INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS E A ANÁLISE
DAS DIVERGÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Afya Centro Universitário –
Uninovafapi, para obtenção do título de
Bacharel em Direito

Orientador(a): Prof.(Orientador):Ma. Dione
Cardoso de Alcântara

TERESINA

2025

CLÁUDIO VICTOR PIRES DE SOUSA CAMINHA

MARIA BEATRIZ DA SILVA DANTAS

RAYSSA SOARES CABRAL

**A INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS E A ANÁLISE
DAS DIVERGÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Afya Centro Universitário –
Uninovafapi, para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof.(a) Ma. Dione Cardoso
de Alcântara

TERESINA

2025

FICHA CATALOGRÁFICA

C183i Caminha, Cláudio Victor Pires de Sousa

A informalidade dos trabalhadores por aplicativos e a análise das divergências jurisprudências / Cláudio Victor Pires de Sousa Caminha; Maria Beatriz da Silva Dantas; Rayssa Soares Cabral. -- Teresina: UNINOVAFAPI, 2025.

Orientador (a): Profº. Ms. Dione Cardoso de Alcântara. – UNINOVAFAPI, 2025.

32.p.; 23cm.

Trabalho de conclusão (Graduação em direito) – UNINOVAFAPI, Teresina, 2025.

1. Plataformização do trabalho. 2. Vínculo Empregatício. 3. informalidade. 4. Ausência de Legislação. 5. Proteção social. I. Título. II. Dantas, Maria Beatriz da Silva. III. Cabral, Rayssa Soares.

CDD 344.01

Catálogo na publicação
Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

CLÁUDIO VICTOR PIRES DE SOUSA CAMINHA
MARIA BEATRIZ DA SILVA DANTAS
RAYSSA SOARES CABRAL

**A INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS E
A ANÁLISE DAS DIVERGÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS**

Artigo de Trabalho de Conclusão de
Curso apresentado à Banca Examinadora
do Afya Centro Universitário Uninovafapi,
como requisito parcial para obtenção do
grau de Bacharel em Direito.

Data de Aprovação: 12 / 11 / 2025.

BANCA EXAMINADORA

Dione Cardoso de Alcântara

Professora Mestra Dione Cardoso de Alcântara
Afya Centro Universitário Uninovafapi
(Orientadora)

Amanda Fernandes Leal

Profª Mestra Amanda Fernandes Leal
Afya Centro Universitário Uninovafapi
(1º Examinador)

Sara M. S. C. Lopes

Profª Mestra Sara Morgana Silva Carvalho Lopes
Afya Centro Universitário Uninovafapi
(2º Examinador)

RESUMO

A presente análise tem como objetivo entender um novo modelo de exploração laboral decorrente da plataformização do trabalho, caracterizado pela informalidade e pela ausência de garantias trabalhistas, por meio de revisão bibliográfica e análise documental de legislações. Percebe-se no decorrer desse artigo que essa falta de legislação ocasiona a negligência de direitos trabalhistas aos plataformizados. Observa-se a existência de controvérsias quanto ao reconhecimento ou não do vínculo empregatício nesses casos, em razão das transformações tecnológicas que desafiam o conceito clássico de subordinação. Além disso, realiza-se uma avaliação crítica das divergências entre as decisões das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF), que ora reconhecem, ora negam a configuração do vínculo de emprego, diante da falta de uma legislação específica para os trabalhadores de plataformas digitais. Conclui-se, portanto, que tais controvérsias evidenciam a carência de atualização normativa e de um debate mais aprofundado acerca da proteção social e trabalhista no contexto das inovações tecnológicas.

Palavras-chave: Plataformização do trabalho. Vínculo empregatício. Informalidade. Ausência de legislação. Proteção social.

ABSTRACT

The present analysis aims to explore a new model of labor exploitation resulting from the platformization of work, characterized by informality and the absence of labor guarantees, through bibliographic review and documentary analysis of legislation. Throughout this article, it becomes evident that the lack of specific regulation leads to the neglect of labor rights for platform workers. There are controversies regarding the recognition or non-recognition of the employment relationship in such cases, due to technological transformations that challenge the classical concept of subordination. Furthermore, a critical assessment is carried out of the divergences between the decisions of the Panels of the Superior Labor Court (TST) and the Federal Supreme Court (STF), which at times recognize and at other times deny the existence of an employment relationship, given the absence of specific legislation for digital platform workers. It is concluded, therefore, that such controversies highlight the need for normative updating and a deeper debate on social and labor protection in the context of technological innovations.

Keywords: Platformization of work. Employment relationship. Informality. Lack of legislation. Social protection.

Sumário

1 INTRODUÇÃO 6

2 ARTIGO 8

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS 23

REFERÊNCIAS..... 28

ANEXO A..... 29

1 INTRODUÇÃO

O crescimento das plataformas digitais de transporte e entrega tem transformado de maneira significativa o mercado de trabalho brasileiro, sobretudo no que se refere à inserção de motoristas de aplicativos. Esse fenômeno, muitas vezes denominado de “uberização”, termo superado para um novo conceito chamado plataformização das relações de trabalho. Apresenta-se como uma alternativa de geração de renda em um cenário de desemprego e instabilidade econômica.

Nesse contexto, a presente pesquisa tem como questão norteadora buscar responder de que maneira a ausência de regulamentação específica das atividades exercidas pelos trabalhadores de aplicativos no Brasil contribui para a manutenção da informalidade e para a restrição da efetividade dos direitos trabalhistas?

Diante disso, o objetivo geral deste artigo é analisar os efeitos da informalidade na relação jurídica entre trabalhadores de aplicativos e plataformas digitais, destacando como a ausência de regulamentação trabalhista impacta as garantias constitucionais e sociais desses profissionais. Especificamente, busca-se determinar a natureza jurídica dessa relação de trabalho, bem como discutir os impactos sociais, econômicos e jurídicos da informalidade e apresentar a atuação do Poder Judiciário frente a plataformização, por meio da análise da jurisprudência sobre a temática.

A pesquisa se desenvolve a partir de abordagem qualitativa e descritiva, com base em revisão bibliográfica e análise documental de legislações, jurisprudências e estudos acadêmicos pertinentes ao tema.

O presente trabalho está estruturado em três seções, de acordo com os objetivos propostos. Na primeira seção, investiga-se a natureza jurídica da relação entre trabalhadores de aplicativos e empresas de tecnologia, com foco na verificação da existência ou não de vínculo empregatício. A segunda seção examina a atuação do legislador e do Poder Judiciário diante da chamada plataformização diante dos impactos sociais e jurídicos da informalidade. A terceira seção dedica-se a analisar as divergências jurisprudenciais acerca da configuração do vínculo empregatício entre

trabalhadores de aplicativos e plataformas digitais por meio da análise de julgados sobre a temática.

2 ARTIGO

A INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS E A ANÁLISE DAS DIVERGÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS

THE INFORMALITY OF APP-BASED WORKERS AND THE ANALYSIS OF JURISPRUDENTIAL DIVERGENCES

RESUMO

A presente análise tem como objetivo entender um novo modelo de exploração laboral decorrente da plataformação do trabalho, caracterizado pela informalidade e pela ausência de garantias trabalhistas, por meio de revisão bibliográfica e análise documental de legislações. Percebe-se no decorrer desse artigo que essa falta de legislação ocasiona a negligência de direitos trabalhistas aos plataformizados. Observa-se a existência de controvérsias quanto ao reconhecimento ou não do vínculo empregatício nesses casos, em razão das transformações tecnológicas que desafiam o conceito clássico de subordinação. Além disso, realiza-se uma avaliação crítica das divergências entre as decisões das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF), que ora reconhecem, ora negam a configuração do vínculo de emprego, diante da falta de uma legislação específica para os trabalhadores de plataformas digitais. Conclui-se, portanto, que tais controvérsias evidenciam a carência de atualização normativa e de um debate mais aprofundado acerca da proteção social e trabalhista no contexto das inovações tecnológicas.

Palavras-chave: Plataformação do trabalho. Vínculo empregatício. Informalidade. Ausência de legislação. Proteção social.

ABSTRACT

The present analysis aims to explore a new model of labor exploitation resulting from the platformization of work, characterized by informality and the absence of labor guarantees, through bibliographic review and documentary analysis of legislation. Throughout this article, it becomes evident that the lack of specific regulation leads to the neglect of labor rights for platform workers. There are controversies regarding the recognition or non-recognition of the employment relationship in such cases, due to technological transformations that challenge the classical concept of subordination. Furthermore, a critical assessment is carried out of the divergences between the decisions of the Panels of the Superior Labor Court (TST) and the Federal Supreme Court (STF), which at times recognize and at other times deny the existence of an employment relationship, given the absence of specific legislation for digital platform workers. It is concluded, therefore, that such controversies highlight the need for normative updating and a deeper debate on social and labor protection in the context of technological innovations.

Keywords: Platformization of work. Employment relationship. Informality. Lack of legislation. Social protection.

1 INTRODUÇÃO

O crescimento das plataformas digitais de transporte e entrega tem transformado de maneira significativa o mercado de trabalho brasileiro, sobretudo no que se refere à inserção de motoristas de aplicativos. Esse fenômeno, muitas vezes denominado de “uberização”, termo superado para um novo conceito chamado plataformação das relações de trabalho. Apresenta-se como uma alternativa de geração de renda em um cenário de desemprego e instabilidade econômica.

Nesse contexto, a presente pesquisa tem como questão norteadora buscar responder de que maneira a ausência de regulamentação específica das atividades exercidas pelos trabalhadores de aplicativos no Brasil contribui para a manutenção da informalidade e para a restrição da efetividade dos direitos trabalhistas?

Diante disso, o objetivo geral deste artigo é analisar os efeitos da informalidade na relação jurídica entre trabalhadores de aplicativos e plataformas digitais, destacando como a ausência de regulamentação trabalhista impacta as garantias constitucionais e sociais desses profissionais. Especificamente, busca-se determinar a natureza jurídica dessa relação de trabalho, bem como discutir os impactos sociais, econômicos e jurídicos da informalidade e apresentar a atuação do Poder Judiciário frente a plataformação, por meio da análise da jurisprudência sobre a temática.

A pesquisa se desenvolve a partir de abordagem qualitativa e descritiva, com base em revisão bibliográfica e análise documental de legislações, jurisprudências e estudos acadêmicos pertinentes ao tema.

O presente trabalho está estruturado em três seções, de acordo com os objetivos propostos. Na primeira seção, investiga-se a natureza jurídica da relação entre trabalhadores de aplicativos e empresas de tecnologia, com foco na verificação da existência ou não de vínculo empregatício. A segunda seção examina a atuação do legislador e do Poder Judiciário diante da chamada plataformação diante dos impactos sociais e jurídicos da informalidade. A terceira seção dedica-se a analisar as divergências jurisprudenciais acerca da configuração do vínculo empregatício entre trabalhadores de aplicativos e plataformas digitais por meio da análise de julgados sobre a temática.

2 A NATUREZA JURÍDICA DE TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS

Com o avanço das tecnologias e o surgimento do trabalho por meio das plataformas digitais como Uber, surge a necessidade de compreender qual a natureza jurídica da relação desse trabalhador e a plataforma digital à luz do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os elementos que configuram a relação de emprego no atual cenário.

Segundo Nascimento (2021), o vínculo jurídico da relação de emprego configura-se de maneira específica, o qual só se estabelece com a presença simultânea dos elementos fundamentais previstos pela doutrina trabalhista: a pessoalidade que é a prestação de serviço por uma pessoa, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação jurídica. Além disso, para que o contrato seja considerado válido, é necessário que estejam presentes os requisitos comuns do negócio jurídico em geral, como capacidade das partes, o objeto lícito e o consentimento.

Nesse viés, o art. 3º da CLT também reafirma o que é preciso para ser considerado empregado a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (Brasil, 1943).

Com isso, a legislação brasileira limita os pressupostos para ser considerado empregado, tem que cumprir esses requisitos cumulativamente. Assim, para saber a natureza jurídica desses trabalhadores cabe analisar cada requisito.

Segundo Martins (2025), o contrato de trabalho possui natureza *intuitu personae*, ou seja, a pessoalidade, sendo celebrado por uma pessoa específica e determinada. Isso significa que é personalíssimo, o empregado não pode ser substituído por terceiros. O vínculo empregatício se estabelece diretamente com aquele que presta serviços. Além disso, ressalta-se que o trabalhador deve ser uma pessoa física, já que não se admite contrato de trabalho firmado com pessoa jurídica, situação que caracteriza outros tipos de vínculo, como prestação de serviços.

Caso ocorra essa substituição o vínculo empregatício pode ser reconhecido tanto com o empregado original quanto com o substituto. Outrossim, se o prestador de serviços não for uma pessoa física, a relação de emprego não será configurada.

Conforme a doutrina de Leite (2023), a onerosidade é um elemento essencial da relação emprego, manifestando-se através da contraprestação que o empregado

recebe pelo trabalho executado, seja sob a forma de salário fixo, comissões ou utilidades. O autor ainda destaca que o trabalho prestado de maneira gratuita, como o voluntário não é tutelado pelo Direito do Trabalho. Também pontua que ausência de pagamento da remuneração não descaracteriza vínculo empregatício, podendo configurar apenas mora salarial do empregador. Nesse viés, a jurisprudência tem afastado o reconhecimento da relação de emprego quando não há onerosidade, como nos casos de bolsistas ou pastores religiosos.

Com isso, a onerosidade relaciona-se com a ideia de que o trabalho deve ser uma troca, o qual o empregado compromete-se a realizar suas tarefas sob as condições estipuladas e o empregador paga pelo trabalho prestado, seja diretamente ou por meio de outros benefícios acordados.

Martins (2025), diz que a subordinação caracteriza a relação de dependência entre o trabalhador e o empregador, sendo o empregado um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador. Portanto, no conceito de subordinação, o trabalhador, empregado, encontra-se sob a direção do empregador, sendo este responsável por estabelecer as condições, metodologia e até o momento em que o trabalho será realizado. Assim, a subordinação implica que o trabalhador não tenha autonomia total para decidir os aspectos mais importantes da execução de suas funções. O empregador, por sua vez, tem o poder de comando e exerce um controle contínuo sobre o trabalho do empregado, o que é a principal característica que diferencia um vínculo de emprego da prestação de serviços autônoma.

Diante disso, a realidade do trabalho por plataformas digitais há um vácuo normativo que aprofunda a insegurança jurídica. Assim, a ausência de regras claras abre espaços para interpretações divergentes por partes dos tribunais. Essa falta de uniformidade fragiliza os direitos dos trabalhadores e dificulta a definição de deveres e responsabilidades das empresas, comprometendo a efetividade da proteção social e o equilíbrio nas relações de trabalho.

Há um ponto amplamente discutido na doutrina que diz respeito ao conceito de subordinação algorítmica, segundo ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Maurício Godinho Delgado, caracteriza-se pelo controle exercido pelas plataformas digitais sobre os trabalhadores. Por meio de sistemas automatizados, as empresas definem quais corridas ou rotas serão disponibilizadas e monitoram o desempenho dos prestadores de serviço com base em avaliações feitas pelos usuários. Esse

mecanismo de controle, ainda que não se encaixe totalmente no modelo clássico de subordinação trabalhista, evidencia uma relação de dependência e direcionamento, reforçando a necessidade de repensar os conceitos jurídicos tradicionais e adaptar a legislação à nova realidade do trabalho.

Ademais, o trabalhador depende de regras e das atividades concedidas pelo aplicativo, detalhando um cenário de uma subordinação estrutural, também conceituado pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Maurício Godinho Delgado como a forma que o trabalhador está inserido na dinâmica da empresa, mesmo sem receber ordens diretas, pois seus serviços são essenciais para os negócios. Logo a “autonomia” é decidida por algoritmo exercido pela tecnologia.

O trabalhador por aplicativo é limitado em sua liberdade e dependência econômica pela plataforma, assim assume os custos, arcando com toda manutenção do veículo e eventuais acidentes. A insegurança jurídica da falta de regularização gera instabilidade e reforça a falta de benefícios dessa jornada sem limite.

Esse assunto ainda polêmico e não harmonizado no Tribunal Superior do Trabalho devido à divergência nas decisões quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício e o indício de subordinação. A Justiça Trabalhista vem tentando se adaptar as categorias jurídicas tradicionais a esse novo modelo de trabalho em decorrência ao avanço da tecnologia. Nesse cenário, destaca-se a controvérsia sobre a natureza jurídica da relação entre trabalhadores por aplicativos e plataformas digitais, evidenciando a necessidade de uma interpretação mais clara e moderna para assegurar segurança jurídica e proteção efetiva aos envolvidos.

Dessa forma, ao analisar os elementos configuradores da relação de emprego previstos no art. 3º da CLT: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Observa-se que o trabalho realizado pelos motoristas de aplicativos não preenche cumulativamente todos os requisitos exigidos pela legislação trabalhista. (Brasil, 1943)

Apesar de que estejam presentes a onerosidade e uma certa continuidade dos serviços, a inexistência de subordinação direta, aliada à autonomia para definir seus próprios horários e aceitar ou recusar as demandas apresentadas pela plataforma, levando a questão se é suficiente para caracterizar ou flexibilizar o vínculo de emprego nesse contexto?

Desse modo, a ausência de controle hierárquico, jornada fixa ou poder diretivo exercido pela plataforma digital fomenta novas reflexões sobre a natureza jurídica da relação de trabalho e os limites da autonomia conferida aos prestadores de serviços.

3 DISCUTIR OS IMPACTOS SOCIAIS ECONÔMICOS E JURÍDICOS DA INFORMALIDADE NESSE TIPO DE TRABALHO

Com o fenômeno da chamada “plataformização”, a expansão de trabalho por plataformas digitais ganhou força produtiva no século XXI. Com a falta de empregos, tornou-se uma opção de trabalho com muita proporção. No Brasil, esse modelo expandiu-se com a pandemia do COVID-19 no ano de 2020, quando milhares de trabalhadores recorreram a aplicativos como Uber, iFood e 99 como uma forma de obtenção de renda imediata. Entretanto, esse tipo de trabalho no mercado, caracteriza-se, de forma majoritária, pela informalidade, produzindo impactos de ordem social, econômica e jurídica que desafiam a ordem constitucional e a legislação trabalhista.

Consoante Antunes (2020), a informalidade resulta da ruptura com os vínculos formais de contratação e regulação do trabalho. Embora não se confunda necessariamente com precariedade, em grande parte das vezes ela se traduz em atividades sem garantias mínimas de direitos, o que a aproxima desse fenômeno. Para o autor, a informalidade tem funcionado como um dos principais mecanismos do capital para intensificar o ritmo da produção e ampliar a exploração da força de trabalho, configurando-se como um fator determinante na expansão da precarização estrutural do trabalho.

Sob essa ótica, do ponto de vista social, os reflexos da informalidade são múltiplos e complexos. Com essa informalidade, há a ausência de direitos básicos, que são garantidos aos trabalhadores do regime CLT, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, contribuição previdenciária regular e seguro em caso de acidente ou doença. Assim, expõe os trabalhadores a uma condição de vulnerabilidade e sem nenhum tipo de proteção, dificultando a construção de uma segurança econômica e social mínima e ampliando as desigualdades já existentes no mercado de trabalho.

Meireles (2021) diz que trabalhar para a plataforma Uber, além de prestar serviços em troca da remuneração, ainda gasta o valor que recebe por seu trabalho

para se manter trabalhando. Isso se dá porque enquanto a plataforma só lucra, todo custo da atividade recai sobre o trabalhador, como o combustível, manutenção e saúde. Eles trabalham longas jornadas sem direito a 13º, seguro-desemprego ou previdência, além de não ter nenhuma estabilidade. Com isso, os riscos e os custos do trabalho são transferidos inteiramente ao trabalhador.

Para Antunes (2020), a informalidade no trabalho por aplicativos, caracteriza-se por contratos “uberizados”, “pejotizados”, intermitentes ou flexíveis, representa uma forma contemporânea de precarização estrutural. Os trabalhadores submetidos a essas modalidades encontram-se permanentemente disponíveis, sem limites claros de jornada, e são pressionados a cumprir metas impostas por sistemas algorítmicos e práticas que se assemelham a assédio moral, o que aumenta significativamente o risco de adoecimento físico e mental, incluindo estresse, fadiga e depressão.

Para o autor, essa flexibilidade aparente não garante proteção ao trabalhador, mas funciona como um mecanismo do capital para intensificar a exploração e ampliar a valorização do trabalho, evidenciando a necessidade de responsabilização das empresas e da extensão de direitos trabalhistas. Assim, a informalidade, embora muitas vezes apresentada como oportunidade de autonomia, revela impactos sociais profundos, tornando os trabalhadores vulneráveis e expostos a condições de trabalho que comprometem sua saúde e sua segurança econômica.

Além disso, com a falta de amparo social contribui para o aumento das desigualdades, sobre grupos historicamente marginalizados. Nesse sentido, ainda Stading (2014) criou a expressão “precariado” para designar essa nova classe de trabalhadores marcado pela insegurança constante, pela ausência de garantias sociais como emprego, renda e direitos protegidos por uma legislação e por a dependência de atividade incertas. Seus membros experienciam a retirada sistemática desses direitos, tornando-se dependentes de recursos discricionários do Estado ou de instituições privadas, o que limita o acesso à cidadania plena e a participação social.

Com isso, esse “precariado” sofre de alienação e frustração devido à discrepância entre suas qualificações e os empregos disponíveis, percebendo o trabalho apenas como instrumento para a sobrevivência. Assim, essa condição acaba gerando sentimento de injustiça e insegurança, porém desenvolve a consciência crítica sobre sua posição social, reconhecendo a privação relativa e adquirindo

potencial para contestar as estruturas econômicas e políticas vigentes. Essas instabilidades vivenciadas acarretam impactos diretos na saúde e bem-estar impactando também na saúde mental, manifestando-se em estresse, ansiedade e depressão.

A noção clássica de subordinação no Direito do Trabalho sempre esteve vinculada à figura do empregador que exerce ordens diretas ao empregado. Entretanto, no contexto do trabalho por aplicativos, essa dinâmica se transforma, pois o controle se dá por meio da própria tecnologia. As plataformas estabelecem tarifas, distribuem corridas ou entregas, definem rotas e avaliam o desempenho constantemente a partir das notas atribuídas pelos usuários. Esse fenômeno, denominado subordinação algorítmica, evidencia que, ainda que não haja a presença física do empregador, subsiste um poder diretivo concreto exercido pela empresa.

Ainda que os trabalhadores por aplicativos possam escolher os horários em que desejam se conectar, essa liberdade revela-se limitada diante da dependência econômica em relação às plataformas. Para grande parte desses profissionais, a atividade não constitui mera complementação de renda, mas sim a principal fonte de sustento. Nesse cenário, a autonomia se mostra relativa, já que o trabalhador permanece submetido às condições impostas unilateralmente pela empresa. Tal circunstância aproxima a realidade da plataformização das características do vínculo empregatício tradicional, conforme analisado pela doutrina trabalhista (Delgado, 2025).

No Brasil, o maior desafio reside na ausência de legislação específica voltada ao trabalho por aplicativos. Diante dessa lacuna normativa, o reconhecimento da relação de emprego acaba sendo apreciado caso a caso pelo Poder Judiciário. Como consequência, surgem decisões que ora reconhecem o vínculo empregatício, ora o afastam, o que acentua a insegurança jurídica. Esse cenário gera prejuízos tanto aos trabalhadores, que permanecem desprovidos de garantias mínimas, quanto às próprias plataformas, que não têm clareza sobre qual interpretação se consolidará futuramente.

A análise comparada revela que outros países já enfrentaram esse impasse com soluções mais objetivas. Na Espanha, foi aprovada a *Ley Rider*, que reconhece o vínculo empregatício dos entregadores por aplicativos. No Reino Unido, a Suprema Corte decidiu que motoristas vinculados à Uber deveriam ter acesso a direitos básicos,

como férias remuneradas e salário-mínimo. Essas experiências internacionais demonstram que o fenômeno ultrapassa fronteiras e que diferentes modelos de regulamentação podem ser implementados conforme a realidade social e econômica de cada país.

Do ponto de vista social, a falta de um marco regulatório para os trabalhadores de aplicativos no Brasil acaba deixando essa categoria à margem de direitos básicos que foram conquistados ao longo de décadas, como férias, décimo terceiro salário e acesso à previdência. Essa ausência de proteção cria um cenário de desigualdade, onde muitos desses profissionais precisam enfrentar longas jornadas e condições de trabalho instáveis apenas para conseguir uma renda mínima. Com isso, o que se vê é o avanço da precarização das relações de trabalho, refletindo um problema que vai muito além da esfera econômica e alcança diretamente a dignidade humana desses trabalhadores.

Diante desse contexto, torna-se evidente a necessidade de construção de um modelo jurídico específico para disciplinar o trabalho por aplicativos no Brasil. Esse modelo deveria buscar um equilíbrio entre a flexibilidade característica da atividade e a proteção mínima necessária ao trabalhador. Uma alternativa viável seria a adoção de uma forma intermediária de regulação, que não estendesse de maneira automática todos os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas que garantisse salvaguardas essenciais, como acesso à previdência social, seguro contra acidentes e remuneração justa.

Conforme defende Delgado (2025), o Direito do Trabalho deve se adaptar às novas formas de organização produtiva, de modo a assegurar a dignidade do trabalhador sem ignorar as peculiaridades decorrentes da plataformização. Assim, a construção de um marco normativo adequado se apresenta como medida urgente, capaz de promover segurança jurídica e, ao mesmo tempo, garantir que esses profissionais não sejam relegados a uma condição de invisibilidade social e trabalhista.

Nesse cenário, não se pode naturalizar a informalidade como característica inerente ao trabalho por aplicativos. O fato de milhares de trabalhadores estarem submetidos a longas jornadas sem férias, décimo terceiro salário ou cobertura previdenciária não representa modernidade, mas sim a fragilização de conquistas

históricas do Direito do Trabalho. A chamada “flexibilidade” oferecida pelas plataformas, embora inicialmente atraente, revela-se um mecanismo que transfere integralmente os riscos da atividade ao trabalhador, que arca sozinho com custos de manutenção, instabilidade de demanda e ausência de garantias mínimas. Assim, a construção de um marco regulatório não deve ser vista apenas como uma necessidade jurídica, mas como uma medida de justiça social, voltada à preservação da dignidade humana.

Os efeitos da informalidade, contudo, não recaem apenas sobre os indivíduos diretamente envolvidos, mas reverberam em toda a sociedade. A exclusão de grande parcela da força de trabalho do sistema de proteção previdenciária enfraquece o modelo solidário de seguridade social e compromete a sustentabilidade de políticas públicas essenciais. Do ponto de vista econômico, a insegurança jurídica desestimula a previsibilidade nas relações entre plataformas e trabalhadores, gerando um ambiente instável que dificulta a própria consolidação desse setor. Enfrentar a informalidade, portanto, não significa engessar as novas formas de organização produtiva, mas assegurar que a inovação tecnológica esteja acompanhada de mecanismos mínimos de proteção, capazes de conciliar desenvolvimento econômico e inclusão social.

4 DIVERGÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS NO TST E NO STF SOBRE A INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES DE APLICATIVO

Em apurações das decisões atuais do Tribunal Superior do Trabalho (TST) demonstra ainda divergência em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores por aplicativo e empresas tecnológicas. A falta de leis específica que regulem a economia digital tem direcionado as Turmas do TST a entendimentos diferentes, evidenciando o conflito entre a livre iniciativa e a proteção trabalhista.

A Primeira Turma com um entendimento mais conservador considera que não existe o vínculo de emprego entre trabalhadores informais por aplicativos. Em suas decisões como a do processo RR 271-74.2022.5.13.0026 (BRASIL, 2023), prevaleceu que a liberdade do trabalhador para definir horários, recusar viagens e atuar em várias plataformas inviabiliza o reconhecimento de subordinação. Para o colegiado, o novo modelo de trabalho pela tecnologia não configura hierarquia típica das relações de emprego.

Ao contrário, a Segunda Turma reconhece o vínculo quando constatados

elementos de controle de funcionalidade e dependência econômica. Em casos, como exemplo o do processo RR-536-45.2021.5.09.0892 (BRASIL, 2023), envolvendo entregadores, o colegiado releva que a autonomia é aparente, uma vez que as plataformas fixam metas, monitoram resultados e aplica sanções. Assim, reconhece-se uma forma atualizada de subordinação, que adapta o conceito tradicional às novas realidades tecnológicas, reforçando a função social trabalhista.

A Terceira Turma, fortemente influenciada pelas concepções do ministro Maurício Godinho Delgado, adota linha de raciocínio voltada à defesa da subordinação algorítmica. No processo 100353-02.2017.5.01.0066 (BRASIL, 2020) foi reconhecido o vínculo de emprego entre motorista e plataforma, em base de que os algoritmos exercem funções de fiscalizar. Para essa Turma, não precisa de uma direção superior para haver subordinação, podendo ser ocorrer por meio de monitoramento digital. Esse entendimento aplica o princípio da primazia da realidade, ainda que enfrente críticas por potencial expansão indevida das regras da CLT para vínculos atípicos.

Porém, a Quarta Turma com uma postura mais restritiva, afasta o reconhecimento do vínculo. No processo AIRR-20614-50.2020.5.04.0014 (BRASIL, 2023), entendeu-se que a flexibilidade de horários e a falta de supervisão dificultam a caracterização do emprego. Para os ministros, a plataforma atua apenas como intermediária entre prestador e usuário, sendo incompatível com o modelo tradicional da CLT.

A Quinta Turma de forma semelhante com a Quarta, reafirma em suas decisões como o do processo RR-1000123-89.2017.5.02.0038 (BRASIL, 2017) que a liberdade do trabalhador para escolher jornadas e atuar em diversas plataformas descaracteriza a clássica relação subordinada no trabalho. Com um panorama para autonomia contratual, contudo tem como consequência o aumento do trabalho informal e a falta de proteção jurídica.

Em contrapartida, a Sexta Turma vem demonstrando flexibilidade. Em casos como a do processo RR-1000488-92.2022.5.02.0063 (BRASIL, 2023) envolvendo entregadores, reconheceu o vínculo de emprego ao constatar que, apesar da aparência contratual de autonomia, havia dependência econômica e efetivo controle pela plataforma. O entendimento busca equilibrar a inovação tecnológica com a proteção aos trabalhadores informais.

A Sétima Turma de forma oscilante: em determinados processos, em exemplo AIRR-11183-1.2020.5.15.0135 (BRASIL, 2023), reconhece a subordinação às plataformas digitais; em outros, adota posição contrária ou suspende o julgamento. Essa instabilidade reflete tanto a complexidade das provas quanto a falta de consenso interno, causando prolongada insegurança jurídica.

Por fim, a Oitava Turma tem adotado um entendimento mais progressista, confirmando o vínculo empregatício em diversos julgados recentes, como no Processo: RRAg-100853-94.2019.5.01.0067 (Brasil, 2023) onde o relator ministro Agra Belmonte, considerou que há subordinação clássica, apontando que a motorista não tem controle sobre o preço das corridas, nem sobre o percentual repassado, nem sobre a forma de prestação do trabalho. Para os ministros desta Turma, o controle digital, a dependência econômica e a impossibilidade de negociação individual.

Assim sendo, tem-se um cenário que demonstra um TST dividido: as 1ª, 4ª e 5ª Turmas mantêm orientação conservadora; as 2ª, 3ª, 6ª e 8ª Turmas defendem o reconhecimento de vínculo empregatício como expressão moderna dos novos modelos de emprego; e a 7ª Turma permanece sem posicionamento uniforme ou predominante. Essa fragmentação tem gerado sucessivos recursos e embargos à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), órgão responsável por harmonizar a jurisprudência do tribunal sobre temas que ainda se encontra em fase de definição, contudo os julgamentos ainda se encontra suspensos à espera de um entendimento do STF.

Ademais, no mês de outubro de 2025 o Superior Tribunal Federal (STF) finalizou uma audiência pública destinada a debater a forma jurídica de enquadramento dos trabalhadores de aplicativos. O tema é objeto do Recurso Extraordinário (RE) 1.446.336, que teve a repercussão geral reconhecida, visto que a decisão a ser tomada pelo Plenário do STF servirá de diretriz para todos os processos semelhantes em tramitação no país. Logo, este assunto se encontra em um nível mais avançado para a Corte.

Diante desse contexto de fragmentação jurisprudencial e insegurança normativa, o STF assumiu papel central na definição de diretrizes constitucionais sobre o tema, ao reconhecer a repercussão geral no Recurso Extraordinário n.º 1.446.336/RJ (Tema 1291). A Corte passou a ser chamada a estabelecer um entendimento uniformizador acerca da compatibilidade entre o modelo de trabalho

mediado por plataformas digitais e os princípios constitucionais da livre iniciativa, da valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa humana.

O julgamento, de relatoria do Ministro Edson Fachin, reflete a necessidade de harmonizar o avanço tecnológico e a inovação empresarial com a efetividade dos direitos sociais trabalhistas, buscando equilíbrio entre a proteção ao trabalhador e a preservação da liberdade econômica. A análise do STF representa, portanto, um marco decisivo para o futuro das relações laborais digitais, oferecendo uma resposta uniformizadora às divergências do TST e consolidando um novo paradigma constitucional sobre o trabalho na era das plataformas.

O RE 1.446.336/RJ teve origem em decisão da 8ª Turma do TST, o qual reconheceu vínculo empregatício entre um motorista. A Uber com base nos artigos 2º e 3º da CLT recorreu ao STF, alegando violação aos princípios constitucionais da livre iniciativa, que está no, previstos no art. 1º, inciso IV, e no art. 170, inciso IV, ambos da Constituição Federal, bem como ao princípio da liberdade profissional, disposto no art. 5º, inciso XIII, da CF, afirmando que o modelo das plataformas digitais se baseia na autonomia dos motoristas. O TST considerou que existiu subordinação jurídica e dependência econômica, uma vez que a empresa controlava preço das corridas, percentuais de repasse e cadastro dos motoristas.

Em sua manifestação, o Ministro Fachin destacou a magnitude jurídica, econômica e social da matéria, considerando-a relevante frente às transformações provocadas pela economia digital. Ressaltou que o tema possui conexão com debates globais sobre o futuro do trabalho, e que o Supremo deve oferecer resposta uniformizadora diante das divergências da Justiça do Trabalho (Fachin, 2025).

Segundo o relator, a questão constitucional está diante de uma ponderação entre direitos sociais trabalhistas e princípios da livre iniciativa e concorrência. Com a ausência de regulamentação específica na legislação sobre o trabalho em plataformas digitais exige uma interpretação constitucional evolutiva, conciliando o aspecto da proteção ao trabalhador com estímulo à inovação tecnológica e geração de renda. Fachin enfatizou ainda que o reconhecimento da repercussão geral é necessário diante dessa insegurança jurídica gerada por decisões contraditórias nos tribunais regionais trabalhistas (Fachin, 2025).

Assim, o Plenário do STF reconheceu, por unanimidade, a repercussão geral da matéria, afirmando que a controvérsia transcende os interesses das partes e afeta

a sociedade de forma ampla, O tema recebeu a numeração de 1291. A discussão envolve a compatibilidade do modelo de trabalho por aplicativos com os princípios constitucionais da livre iniciativa, valorização do trabalho e dignidade da pessoa humana.

Diante do reconhecimento da relevância, atualidade e ampla repercussão social da matéria discutida, o Ministro considerou necessário abrir novo prazo para manifestações. Assim, o julgamento foi suspenso no dia 02 de outubro de 2025 para partes, *amici curiae* e aos demais interessados o prazo comum de trinta dias para apresentar considerações adicionais que contribuíssem para o deslinde da questão, especialmente sobre o fenômeno da subordinação algorítmica e o pedido de suspensão nacional dos processos relacionados ao tema (Fachin, 2025).

Embora o julgamento ainda esteja em processo e não foi alcançado o mérito, a decisão expressa postura prudente e dialógica do STF, que busca compreender a “uberização” não apenas sob a ótica trabalhista tradicional, mas também com a perspectiva constitucional da economia digital. O reconhecimento da repercussão geral indica que a Corte pretende estabelecer parâmetros normativos para regular novas formas de trabalho, evitando tanto a precarização quanto o engessamento jurídico da inovação.

Portanto, a decisão do STF nesse Recurso Extraordinário representa um marco importante de transição no Direito do Trabalho, ao reconhecer que essa “uberização” demanda análise constitucional complexa, envolvendo múltiplos valores, como livre iniciativa, proteção social ao trabalhador e função social da tecnologia. Essa abordagem aponta para a construção de um novo paradigma jurídico, equilibrando eficiência econômica e justiça social na era digital.

Desse modo, observa-se que o julgamento do STF sobre o Tema 1291 representa mais do que uma simples análise de constitucionalidade: trata-se de um passo decisivo rumo à redefinição das relações de trabalho na era digital. A discussão sobre o vínculo dos trabalhadores de aplicativos evidencia a urgência de um novo olhar sobre a forma como o Estado e o Direito do Trabalho compreendem o papel da tecnologia e do trabalho humano. A plataformização, portanto, não é apenas uma tendência econômica, mas um fenômeno social que exige atualização normativa e sensibilidade jurídica (Delgado, 2020).

A ausência de legislação específica para esse tipo de trabalho continua sendo um dos maiores desafios do ordenamento jurídico brasileiro. Enquanto isso, o Judiciário tem buscado soluções interpretativas que, muitas vezes, variam conforme a turma julgadora, o que acentua a insegurança jurídica. Essa falta de uniformidade prejudica tanto os trabalhadores, que permanecem sem garantias mínimas, quanto as empresas, que não dispõem de previsibilidade sobre suas responsabilidades legais. Assim, torna-se evidente a necessidade de uma intervenção legislativa que estabeleça regras claras e equilibradas.

No campo social, os impactos da plataformização são igualmente profundos. Os trabalhadores por aplicativo vivem uma realidade de vulnerabilidade, com baixa proteção previdenciária e ausência de direitos básicos, como férias, descanso remunerado e seguro contra acidentes. Muitos veem nessa modalidade uma oportunidade de sustento, mas acabam presos a jornadas longas e rendimentos incertos. O discurso da autonomia, nesse contexto, mascara uma dependência econômica que fragiliza o princípio da dignidade da pessoa humana. (Brasil, 1988)

A experiência de outros países mostra que é possível adotar caminhos intermediários. No Chile e em Portugal, por exemplo, têm sido discutidas medidas que reconhecem direitos mínimos aos trabalhadores de plataformas, como contribuição previdenciária proporcional e seguro obrigatório contra acidentes. Essas iniciativas buscam compatibilizar inovação tecnológica com proteção social, oferecendo um exemplo de que o desenvolvimento econômico não precisa ocorrer à custa da precarização das relações laborais.

No caso brasileiro, autores como Delgado (2025) e Cassar (2024) ressaltam que o Direito do Trabalho precisa acompanhar as transformações da economia digital, reconhecendo novas formas de subordinação, como a chamada subordinação algorítmica, exercida por meio de sistemas de ranqueamento, avaliação e controle invisível sobre o desempenho do trabalhador. Esse tipo de poder, ainda pouco perceptível, desafia os conceitos tradicionais e reforça a urgência de uma atualização das normas trabalhistas.

Um esclarecimento adicional vem da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que afirma que é necessária uma regulamentação global do trabalho mediado por plataformas. Precisamos ver que, conforme expresso em um relatório da OIT em 2023 (OIT, 2023), todos os estados garantam um nível mínimo de proteção social,

remuneração justa e transparência dos algoritmos que gerenciam a esfera laboral (OIT, 2023). Essa sabedoria é que não estamos interessados em suprimir a inovação, mas sim em aumentar sua equidade e sustentabilidade por meio da regulamentação.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa demonstrou que a plataformização e o crescimento do trabalho mediado por aplicativos têm imposto desafios significativos ao Direito do Trabalho. As transformações tecnológicas alteraram profundamente a forma de organização produtiva e trouxeram novos modelos contratuais que não se enquadram nas categorias tradicionais da CLT. Essa mudança tem resultado em vínculos frágeis, ausência de proteção social e insegurança jurídica tanto para trabalhadores quanto para empresas.

Verificou-se que a informalidade é o aspecto central desse fenômeno. Motoristas e entregadores, em sua maioria, atuam sem vínculo formal, assumindo integralmente os custos e riscos da atividade. Embora as plataformas defendam a ideia de autonomia e flexibilidade, o controle exercido pelos algoritmos e a dependência econômica demonstram uma subordinação velada, que desafia os conceitos clássicos de autonomia e subordinação no campo jurídico.

O Brasil deve não apenas avançar para desenvolver um regime regulatório que equilibre não apenas a oportunidade de buscar crescimento econômico, mas também a valorização do trabalho humano. Tal regulamentação não deve eliminar todas as novas ideias, mas pode ser aplicada para promover a inovação dentro dos princípios constitucionais do Estado Democrático de Direito. Não se trata simplesmente de usar novas formulações para novos tipos de trabalho, mas de reafirmar seu papel como instrumento de inclusão social e busca pela justiça.

Essa regulação deve assegurar condições dignas de trabalho, direitos mínimos e segurança jurídica, sem inviabilizar a inovação. O futuro do trabalho precisa estar ancorado na valorização da dignidade humana e na inclusão de todos os

trabalhadores no sistema de proteção social, reafirmando o papel do Direito do Trabalho como instrumento de justiça e equidade no mundo digital.

Por fim, a plataformização representa um dos maiores desafios contemporâneos para o Direito do Trabalho. Ela exige que juristas, legisladores e tribunais repensem conceitos tradicionais, sem abrir mão dos valores que deram origem a essa área do Direito: a proteção, a solidariedade e a justiça social. Assim, ao encarar a realidade dos trabalhadores de aplicativos com sensibilidade e responsabilidade, o sistema jurídico brasileiro poderá transformar a inovação tecnológica em uma aliada da dignidade humana e não em uma nova forma de exclusão.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho: CLT*. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 1446336 (Tema 1291)- Rio de Janeiro**. Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital. Relator: Min. Edson Fachin. Repercussão geral reconhecida em 02 mar. 2024. Publicado em 02 jul. 2024. Disponível em: Supremo Tribunal Federal <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incid1>. Acesso em: 15 de out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista 1000123-89.2017.5.02.0038 – TST/RR – Brasília**. Agravo de instrumento em recurso de revista. Acórdão publicado na vigência da lei nº 13.015/2014. Vínculo de emprego. Motorista. Uber. Ausência de subordinação. Relator: Min. Breno Medeiros, julgado em 05 de fev. 2020. Brasília, DF. Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/3/3DF335F800E5C1_acordao_____.pdf. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista 100853-94.2019.5.01.0067 – TST/RR – Brasília**. 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. Relator: Min. Alexandre De Souza Agra Belmonte, julgado em 19 dez. 2022. Brasília, DF. Tribunal Superior do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1752060053>. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista 11183-11.2020.5.15.0135 – TST/RR – Brasília.** Agravo de instrumento em recurso de revista interposto na vigência da lei 13.467/17. Vínculo empregatício com a uber do brasil tecnologia ltda. Configuração. Transcendência jurídica. Relator: Alexandre Agra Belmonte, julgado em 21 nov. 2023. Brasília, DF. Tribunal Superior do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/4419676472/inteiro-teor-4419676475>. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 271-74.2022.5.13.0026 TST/RR – Brasília.** Recurso de Revista interposto pela parte autora. Rito sumaríssimo. Uber e motorista de aplicativo. Inexistência dos elementos caracterizadores da relação empregatícia. Relator: Min. Amauri Rodrigues Pinto Junior, julgado em 19 abr. 2023. Brasília, DF. Tribunal Superior do Trabalho, 2022. Disponível em: [https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/5/CE2643CB374F4B_RR-271-74_2022_5_13_0026 ... pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/5/CE2643CB374F4B_RR-271-74_2022_5_13_0026...pdf). Acesso em: 13 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 536-45.2021.5.09.0892 – TST/RR – Brasília.** Recurso de revista do reclamante – processo sob a vigência da lei nº 13.467/2017 – rito sumaríssimo – ciclista entregador de alimentos – empresa-plataforma de entregas (uber eats) – relação empregatícia - configuração – modelo de gestão por gamificação - subordinação

pelo algoritmo. Relator: Des. Margareth Rodrigues Costa, julgado em 13 set. 2023. Brasília, DF. Tribunal Superior do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/de/decisao-tst-uber-eats.pdf>. Acesso em: 13 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 1000488-92.2022.5.02.0063 – TST/RR – Brasília.** I - Agravo de instrumento. Recurso de revista. Lei nº 13.467/2017. Reclamante. Transcendência. Vínculo de emprego. Caracterização. Motofretista. Entrega de mercadorias via aplicativo. Plataforma digital. Subordinação jurídica por meios telemáticos ou informatizados (algoritmos). Relatora: Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 13 set. 2023. Brasília, DF. Tribunal Superior do Trabalho, 2023. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/9/0737E617F43F97_decisao-rappi.pdf. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066 – TST/RR – Brasília.** Recurso de revista. Processo sob a égide da lei 13.015/2014 e anterior à lei 13.467/2017. Uber do brasil tecnologia ltda. Natureza jurídica da relação mantida entre os trabalhadores prestadores de serviços e empresas que organizam, ofertam e efetivam a gestão de plataformas digitais de disponibilização de serviços de transporte ao público, no caso, o transporte de pessoas e mercadorias. Novas formas de organização e gestão da força de trabalho humana no sistema capitalista e na lógica do mercado econômico. Essencialidade do labor da pessoa humana para a concretização dos objetivos da empresa. Projeção das regras civilizatórias do direito do trabalho sobre o labor das pessoas naturais. Incidência das normas que regulam o trabalho subordinado desde que não demonstrada a real autonomia na oferta e utilização da mão de obra do trabalhador (art. 818, II, da CLT). Confluência dos princípios constitucionais humanistas e sociais que orientam a matéria (preâmbulo da cf/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput ; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos da constituição de 1988). Vínculo de emprego. Dados fáticos constantes do acórdão regional referindo-se a relação socioeconômica abrangente de período de quase dois meses. Presença dos elementos integrantes da relação empregatícia. Incidência, entre outros preceitos, também da regra disposta no parágrafo único do art. 6º da CLT (inserida pela lei n. 12.551/2011), a qual estabelece 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". Presença, pois, dos cinco elementos da relação de emprego, ou seja: pessoa humana prestando trabalho; com personalidade; com onerosidade; com não eventualidade; com subordinação. Ônus da prova do trabalho autônomo não cumprido, processualmente (art 818, CLT), pela empresa de plataforma digital que arregimenta, organiza, dirige e fiscaliza a prestação dos serviços especializados de serviços de transporte. Relator: Mauricio Godinho Delgado, julgado em 06 de abr. 2022. Brasília, DF. Tribunal Superior do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1456803327/inteiro-teor-1456803857>. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 20614-50.2020.5.04.0014 – TST/RR – Brasília.** Agravo em agravo de instrumento em

recurso de revista. Acórdão regional publicado na vigência da lei nº 13.467/2017.reconhecimento de relação de emprego. Motorista de aplicativo. Uber do brasil. Conhecimento e não provimento. Relator: Alexandre Luiz Ramos. Julgado em 14 fev. 2023. Brasília, DF. Tribunal Superior do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/2079900615>. Acesso em: 30 out. 2025.

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

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 22. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Juspodivm, 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2023.

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

MEIRELES, Edilton. **Direito e processo do trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção**. Salvador: Editora Paginae, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **World Employment and Social Outlook 2023: The role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Genebra: OIT, 2023.

STANDING, Guy. O precariado e a luta de classes. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, **Coimbra**, n. 103, p. 9–24, maio 2014. DOI: <https://doi.org/10.4000/rccs.5521>. Disponível em: <https://journals.openedition.org/rccs/585>. Acesso em: 13 set. 2025.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: CLT. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Brasília, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 set. 2025.

**ANEXO A - COMPROVANTE DE SUBMISSÃO OU APROVAÇÃO DO ARTIGO NA
REVISTA ONDE CONSTE O NOME DE TODOS OS AUTORES DO TRABALHO**

Revista de Direito UNINOVAFAPI



[Back to Submissões](#)

Título e Resumo
Contribuidores
Composição Final
Histórico dos autores

Histórico dos autores

Rayssa Soares Cabral

Contato principal para correspondência editorial.
Sem ORCID informado
E-mail: rayssasoarescabral082@gmail.com

2287	A	INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES POR	Em fila
		APLICATIVOS	
2291	A	INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES POR	Em fila
		APLICATIVOS	

Página(s) >> 1

Maria Beatriz da Silva Dantas

Sem ORCID informado
E-mail: mabeatrizdantas9pi@gmail.com

2287	A	INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES POR	Em fila
		APLICATIVOS	
2291	A	INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES POR	Em fila
		APLICATIVOS	

Página(s) >> 1

Cláudio Victor Pires de Sousa Caminha

Sem ORCID informado
E-mail: claudio40victor@gmail.com

2287	A	INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES POR	Em fila
		APLICATIVOS	
2291	A	INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES POR	Em fila
		APLICATIVOS	

Página(s) >> 1

[← Back to Submissões](#)**Maria Beatriz da Silva Dantas**

Sem ORCID informado

E-mail: mabeatrizdantas9pi@gmail.com

2287	A INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS	Em fila
2291	A INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS	Em fila

Página(s) >> **1****Cláudio Victor Pires de Sousa Caminha**

Sem ORCID informado

E-mail: claudio40victor@gmail.com

2287	A INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS	Em fila
2291	A INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS	Em fila

Página(s) >> **1****Ma. Dione Cardoso de Alcântara**

Sem ORCID informado

E-mail: dione.alcantara@afya.com.br

2239	TELETRABALHO E A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR	Em fila
2269	TELETRABALHO E A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR	Em fila
2287	A INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS	Em fila
2291	A INFORMALIDADE DOS TRABALHADORES POR APLICATIVOS	Em fila

Página(s) >> **1**