



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
DEPARTAMENTO DE DIREITO  
CURSO DE DIREITO

Tiago Schneider Bristot

**Trabalhadores em plataformas de aplicativo e o vínculo empregatício: análise da competência decisória da Justiça do Trabalho diante de decisões do Supremo Tribunal Federal**

Florianópolis  
2024

Tiago Schneider Bristot

**Trabalhadores em plataformas de aplicativo e o vínculo empregatício: análise da competência decisória da Justiça do Trabalho diante de decisões do Supremo Tribunal Federal**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.  
Orientador: Prof. Dr. Eduardo Antonio Temponi Lebre

Florianópolis  
2024

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Bristot, Tiago Schneider

Trabalhadores em plataformas de aplicativo e o vínculo empregatício : análise da competência decisória da Justiça do Trabalho diante de decisões do Supremo Tribunal Federal  
Feeling Schneider Bristot ; orientador, Eduardo Antonio Temponi Lebre, 2024.

76 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -  
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Graduação em Direito, Florianópolis, 2024.

Inclui referências.

1. Direito. 2. Direito. 3. Direito do Trabalho. 4. Processo do Trabalho. 5. Trabalho em plataformas de aplicativo . I. Lebre, Eduardo Antonio Temponi. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Direito. III. Título.

## AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho de conclusão de curso representa o coroamento de um intento, o de formar-se em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Durante o período de graduação tive em meus colegas e amigos um companheirismo e um exemplo que levarei para vida toda, sem a sua ajuda não teria chegado até aqui.

Aos meus pais e familiares o mais profundo agradecimento, sua luta por mim foi o que me deu forças para que eu possa caminhar com minhas próprias pernas. Sem vocês não poderia ter enfrentado os desafios que enfrentei, estaria em uma posição em todo diferente da que me encontro agora, talvez teria tomado outra direção.

Do mesmo modo agradeço a sempre presente amizade dos velhos amigos que de forma verdadeira e sincera estiveram, estão e estarão comigo para o que der e vier se mantendo perto, mesmo que longe, trazendo sinceridade, alegria e tranquilidade mesmo nos momentos mais difíceis.

Estendo meus agradecimentos a todos meus colegas nos dois gabinetes em que estagiei, o exemplo de profissionalismo, colaboração, e amizade no ambiente de trabalho que vivenciei tiveram grande impacto na minha vida pessoal e profissional.

Por fim agradeço ao meu orientador Prof<sup>o</sup> Dr<sup>o</sup> Eduardo Antonio Temponi Lebre pelo constante apoio, conselhos, indicações bibliográficas e compreensão que muito contribuíram em prol da produção deste trabalho.

## RESUMO

A elaboração deste trabalho segue os métodos dedutivo e qualitativo a partir de revisões bibliográficas e jurisprudenciais. A análise sobre o vínculo empregatício dos trabalhadores em plataformas de aplicativo e a competência decisória da Justiça do Trabalho diante das decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) revela um cenário jurídico complexo e dinâmico. As decisões conflitantes entre o STF e a Justiça do Trabalho evidenciam a insurreição jurídica que mina a competência da justiça especializada em reconhecer vínculos empregatícios. No entanto, o resultado da Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.188 dá esperança em relação à manutenção da competência da Justiça do Trabalho e a Repercussão Geral do RE 1446.336 surge como um ponto de pacificação, visando proporcionar maior segurança jurídica, mesmo que se entenda pela configuração de trabalho autônomo, alterando a competência para a justiça comum. A discussão reflete a necessidade de adequação do direito do trabalho às novas formas de trabalho mediadas pela tecnologia, assegurando proteção adequada aos trabalhadores de plataformas de aplicativo e contribuindo para uma aplicação mais justa do direito.

Palavras-chave: Trabalho em plataformas de aplicativo; vínculo empregatício; competência decisória; Justiça do Trabalho; Supremo Tribunal Federal.

## ABSTRACT

The development of this work follows both the deductive and qualitative methods based on bibliographic and case law reviews. The analysis of the employment relationship of platform workers and the decision-making competence of the Labor Court in light of the decisions of the Federal Supreme Court (STF) reveals a complex and dynamic legal scenario. The conflicting decisions between the STF and the Labor Court highlight the legal insurrection that undermines the labor court's competence to recognize employment relationships. However, the result of the Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.188 gives us hope towards the maintenance of the competence of the Labor Court, and the General Repercussion of the Recurso Extraordinário 1446.336 emerges as a point of pacification, aiming to provide greater legal security, even if the work is considered autonomous, changing the competence to the common court. The discussion reflects the need to adapt labor law to new forms of work mediated by technology, ensuring adequate protection for platform workers and contributing to a fairer application of the law.

Keywords: Platform work; employment relationship; decision-making competence; Labor Court; Federal Supreme Court.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Infográfico 1:</b> trabalhadores plataformizados segundo tipos de plataformas de serviços por grandes regiões.....	75
<b>Infográfico 2:</b> panorama comparativo de motoristas de automóveis de transporte de passageiros.....	76
<b>Infográfico 3:</b> panorama comparativo de motociclistas entregadores.....	77

**LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

TI	Tecnologia da informação
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
RCL	Reclamação constitucional
RE	Recurso Extraordinário
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
AIRR	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
CPC	Código de processo Civil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
EC	Emenda Constitucional
CNJ	Conselho nacional de Justiça
FGV	Fundação Getúlio Vargas
BRASSCOM	Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2 TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO.....</b>	<b>13</b>
2.1 DEFINIÇÃO E TIPOS DE PLATAFORMAS DE APLICATIVO.....	13
2.1.1 Tipos de Plataformas de Aplicativo.....	13
2.1.1.1 Plataformas Nativas.....	13
2.1.1.2 Plataformas Híbridas.....	14
2.2 PERFIL DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO NO BRASIL.....	15
<b>3 A RELAÇÃO DE EMPREGO, SEUS ELEMENTOS CARACTERIZADORES E A RELAÇÃO ENTRE ELA E OS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO.....</b>	<b>19</b>
3.1 A RELAÇÃO DE EMPREGO.....	19
3.1.1 Introdução à relação de emprego e às fases do direito do trabalho.....	19
3.1.2 Critérios para a caracterização da relação de emprego.....	24
3.2 A RELAÇÃO DE EMPREGO E OS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO.....	29
<b>4 A COMPETÊNCIA DECISÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E A ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM CASOS ENVOLVENDO TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO.....</b>	<b>32</b>
4.1 A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	32
4.2 A ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM CASOS ENVOLVENDO TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO.....	37
<b>5 ANÁLISE DE DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL ENVOLVENDO TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO.....</b>	<b>53</b>
5.1 DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS.....	53
5.2 DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO (RE) 1446.336 (TEMA 1291).....	56
<b>6 DO IMPACTO DAS DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA ESFERA DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO E DA ADI 6.188.....</b>	<b>59</b>
6.1 DAS RECLAMAÇÕES.....	59
6.2 DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO (RE) 1446.336 (TEMA 1291).....	62
6.3 DA ADI 6.188.....	63
<b>7 DA CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO E DO STF AO TRABALHO EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO.....</b>	<b>66</b>
7.1 DA CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	66
7.2 DA CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO DO STF.....	66
<b>8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>67</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>75</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho é parte fundamental e espelho da vida humana, e, por esse motivo, tem grande dinamicidade natural acompanhando a realidade em que está inserido: desde o caçador que vai atrás da subsistência de sua tribo, passando pelo sofista com suas palestras, pelos cavaleiros medievais, pelo cortesão do renascimento, pelo vendedor de querosene para lampiões, pelo editor de listas telefônicas e tantos outros mais.

Ademais à essa dinamicidade natural do trabalho têm-se a realidade hodierna de extrema velocidade de inovação no mercado de trabalho, na qual a todo momento surgem tipos inauditos de empregos muitas vezes mediados pelo crescente aspecto tecnológico. Uma evidência dessa realidade é a projeção da geração de 797 mil empregos na área de TI e Comunicação até 2025 segundo a Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom) como noticiado no portal da revista Exame<sup>1</sup>

Nessa toada adentramos na nova espécie laboral que será tratada no trabalho, trabalhadores em plataformas de aplicativo. Esses filhos da era dos smartphones, nascidos do acesso quase que ilimitado a aplicativos e a internet que temos hoje implicam um desafio ao Direito do Trabalho tradicional, dúvidas surgem por todos os lados, qual será o seu regime de trabalho? São autônomos ou não? Caso não, como se dá a sua subordinação, à quem? Há continuidade? Isso coloca em dificuldade o encaixe à presente legislação trabalhista posta na Consolidação Das Leis Do Trabalho.

Com isso é de se esperar uma erosão e modificação das fronteiras tradicionais entre emprego formal e autonomia colocando em debate questões sobre a natureza do vínculo empregatício.

Frente a isso, a posição dos doutrinadores sobre a competência da Justiça do Trabalho, a relação de emprego e suas características de configuração serão trabalhadas pormenorizadamente, dando ênfase para a discussão envolvendo o trabalho em plataformas de aplicativos assim dando o estofamento necessário para o início da discussão proposta neste trabalho.

---

<sup>1</sup> GRANATO, Luísa. Tecnologia aumenta demanda por empregos no Brasil. Exame. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/tecnologia-demanda-emprego-brasil/>>. Acesso em: 27 maio 2024.

Com objetivo de compreender a problemática colocada serão examinadas decisões da Justiça do Trabalho envolvendo trabalhadores em plataformas de aplicativo, dissecando como essa lida com a questão e suas complexidades e como enxerga os precedentes do STF sobre o tema.

As referidas decisões do STF sobre o tema também serão analisadas em detalhe, em especial as Reclamações constitucionais, desde o cabimento das ações até a lógica interna das decisões. Será dada especial atenção para as consequências das mesmas para a competência decisória da Justiça do Trabalho

Da mesma forma, a Ação direta de inconstitucionalidade nº 6.188 terá enfoque, desenvolvendo sobre toda a situação que a gerou, seus impactos, sua importância para a competência da Justiça do Trabalho e a indicação que ela dá sobre a posição do Supremo Tribunal Federal agora que nos encontramos diante do RE 1446336 (Tema 1291) o qual será também analisado.

O presente trabalho também irá avaliar a capacidade tanto da Justiça do Trabalho como do Supremo Tribunal Federal para lidar com novas realidades de trabalho com o intuito de concluir qual deles melhor lidou com um tema tão complexo e de consequências sociais e econômicas tão grandes.

Diante de todo o referido, é evidente a importância e a amplitude da análise de competência a ser realizada no trabalho, por meio de uma combinação da abordagem dedutiva e qualitativa para melhor adaptar-se à uma realidade complexa e ainda em definição em todo o mundo.

## 2 TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO

### 2.1 DEFINIÇÃO E TIPOS DE PLATAFORMAS DE APLICATIVO

Uma excelente definição do que são plataformas digitais foi dada por SRNICEK<sup>2</sup>,

“No nível mais geral, as plataformas são infraestruturas digitais que permitem que dois ou mais grupos interajam. Dessa forma, posicionam-se como intermediárias que reúnem diferentes usuários: clientes, anunciantes, provedores de serviços, produtores, distribuidores e até mesmo objetos físicos.”

Dessa definição retira-se a importância do aspecto de plataforma de interação que reúnem duas, ou mais partes, agindo como um facilitador da prospecção de clientes o que muito bem se encaixa na situação das plataformas de aplicativo tratadas neste trabalho.

#### 2.1.1 Tipos de Plataformas de Aplicativo

Existem vários tipos de plataformas de aplicativo, cada uma atendendo a diferentes necessidades e preferências dos desenvolvedores. Entre as mais comuns, destacam-se as plataformas nativas, híbridas, e web.

##### 2.1.1.1 Plataformas Nativas

Conforme apontado por Silva E Prado<sup>3</sup>:

“Aplicações nativas são aquelas desenvolvidas especificamente para serem executadas em uma determinada plataforma, Android, iOS

---

<sup>2</sup> SRNICEK, Nick. Capitalismo de Plataformas. 1. ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra Editora, 2018. pg. 45

<sup>3</sup> SILVA, Fransérgio Aparecido de Souza; PRADO, Ely Fernando do. Análise teórica sobre o desenvolvimento de aplicativos nativos, híbridos e webapps. Revista EduFatec: educação, tecnologia e gestão, Franca, p. 1-18, v.2 n.1 – jan. /jun. 2019. Disponível em: <<https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/wp-content/uploads/2019/09/AN%C3%81LISE-TE%C3%93RICA-SOBRE-O-DESENVOLVIMENTO-DE-APLICATIVOS-NATIVOS-H%C3%84BRIDOS-E-WEBA PPS.pdf>>. Acesso em: 29 mai. 2024.

etc., de um dispositivo móvel que permite que os recursos destes aparelhos sejam explorados ao máximo.”

[...]

“Nesta arquitetura de desenvolvimento é possível utilizar melhor os recursos de hardware disponíveis no dispositivo móvel, como acelerômetro, bússola, GPS, e câmera, que normalmente não podem ser acessadas diretamente por um aplicativo web executado em um navegador de internet”

Com isso é perceptível que as plataformas nativas melhor se adequam à cada sistema operacional. Contudo recorda (SILVA e PRADO)<sup>4</sup> que uma equipe de desenvolvedores desses tipos de aplicativos detém grande especialização em determinadas linguagens de certos sistemas operacionais, o que acaba por limitar a possibilidade da mesma equipe poder desenvolver o aplicativo para outro sistema operacional. Tais limitações são economicamente viáveis em certos casos, mas não na maioria dos casos. Os aplicativos mais utilizados pelos trabalhadores em plataformas de aplicativo não são os nativos.

#### 2.1.1.2 Plataformas Híbridas

Em seu artigo, Silva e Prado<sup>5</sup> definem as plataformas, ou aplicativos, híbridos e apontam a sua finalidade da seguinte forma:

“Os aplicativos híbridos são parcialmente nativos e parcialmente Web Apps. Como os nativos, eles devem ser baixados através de um aplicativo de loja, ficam armazenados na tela principal do dispositivo e podem aproveitar todas as funcionalidades do dispositivo (câmera, GPS, acelerômetro, gestos etc.).

Considerando um cenário com notável diferença entre sistemas operacionais e plataformas de programação existentes, a criação de aplicativos híbridos tem por finalidade funcionar em qualquer tipo de dispositivo e para as diferentes plataformas como iPhone, Android, Windows Phone etc., utilizando o mesmo código fonte.”

---

<sup>4</sup> SILVA, Fransérgio Aparecido de Souza; PRADO, Ely Fernando do. Análise teórica sobre o desenvolvimento de aplicativos nativos, híbridos e webapps. Revista EduFatec: educação, tecnologia e gestão, Franca, p. 1-18, v.2 n.1 – jan. /jun. 2019. Disponível em: <<https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/wp-content/uploads/2019/09/AN%C3%81LISE-TE%C3%93RICA-SOBRE-O-DESENVOLVIMENTO-DE-APLICATIVOS-NATIVOS-H%C3%8DBRIDOS-E-WEBAPPS.pdf>>. Acesso em: 29 mai. 2024.

<sup>5</sup> *Ibid*

As plataformas em questão no presente trabalho, Uber, Ifood e Rappi são exemplos de plataformas híbridas que se utilizam das vantagens inerentes desse tipo de plataforma para evitar de ter uma barreira para o uso, assim tendo um *pool* de possíveis utilizadores imensamente maior do que um aplicativo nativo com custos de desenvolvimento, complexidade e necessidade de mão de obra especializada inferior à plataforma nativa mantendo a integração com o dispositivo que esta oferece.

## 2.2 PERFIL DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO NO BRASIL

O IBGE divulgou dados de pesquisa realizada no âmbito do módulo Teletrabalho e Trabalho por Meio de Plataformas Digitais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua<sup>6</sup>, que promove um amplo entendimento do perfil e realidade dos trabalhadores em plataformas de aplicativo.

A discriminação regional do infográfico 1 presente no anexo demonstra que, por exemplo, a região norte possui a maior porcentagem de trabalhadores em plataformas de aplicativo de transporte particular de passageiros (exceto táxi) superando a média brasileira que é de 47,2% ao mesmo tempo que detém uma porcentagem de trabalhadores em plataformas de aplicativo para serviços gerais e profissionais menor que a média nacional.

A divisão por sexo entre esses trabalhadores, segundo a pesquisa realizada pelo IBGE<sup>7</sup> é de 81,3% homens e 18,7% mulheres, ou seja mais de  $\frac{3}{4}$  da força de trabalho, é masculina. Uma explicação para a configuração citada é que a maior parte dos trabalhado em plataformas de aplicativo se dá pela condução de automóveis e motocicletas, ocupações de interesse majoritariamente masculino.

---

<sup>6</sup> BELANDI, Caio. *Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país*. Agência IBGE Notícias. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>> Acesso em: 28 mai. 2024

<sup>7</sup> *Ibid.*

Aliado ao sexo temos a divisão por idade com 48,4%<sup>8</sup> tendo entre 25 e 39 anos de idade e 34% tendo entre 40 e 59 anos de idade, somando as duas faixas etárias temos 82,4%<sup>9</sup> dos trabalhadores na faixa etária entre 25 e 59 anos de idade. Sendo assim, se retira que grande parte dos trabalhadores em plataformas de aplicativos são homens entre os 25 e 59 anos de idade.

A diversidade educacional entre os trabalhadores de plataformas de aplicativo é notável e reflete como esses serviços digitais atraem pessoas de variados níveis de formação. Com 61,3%<sup>10</sup> dos trabalhadores tendo pelo menos o ensino médio completo e parte do ensino superior, juntamente com 14,2%<sup>11</sup> possuindo diplomas universitários, o setor mostra que atrai tanto indivíduos em busca de flexibilidade em suas carreiras quanto aqueles que talvez vejam essas plataformas como um trampolim para outras oportunidades profissionais.

Por outro lado, a presença de 8,1%<sup>12</sup> de trabalhadores sem instrução ou com o ensino fundamental incompleto sublinha a acessibilidade do setor. As barreiras de entrada são relativamente baixas, permitindo que mesmo aqueles com o mínimo de qualificação formal possam participar e beneficiar-se economicamente. Essa característica das plataformas de aplicativo as torna uma opção viável para uma gama extensa de perfis, desde estudantes que buscam complementar sua renda até indivíduos que encontram nesses serviços uma alternativa mais acessível de emprego.

Dentre os grupos mencionados, os dois de mais baixa escolaridade tiveram rendimento médio mensal real mais de 30%<sup>13</sup> superior ao rendimento das que não trabalhavam em plataformas de aplicativo. Por outro lado, entre as pessoas com o nível superior completo, o rendimento desses trabalhadores, (R\$ 4.319), era 19,2%<sup>14</sup> inferior ao daqueles que não trabalhavam por meio de aplicativos de serviços (R\$ 5.348).

---

<sup>8</sup> BELANDI, Caio. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. Agência IBGE Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>> Acesso em: 28 mai. 2024

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> *ibid.*

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> *Ibid*

<sup>14</sup> *Ibid*

Uma explicação para a diferença supramencionada é que os trabalhadores nas plataformas de aplicativo tem uma jornada 6,5 horas mais longa que os demais, assim tendo um ganho por hora menor como demonstrado nos infográficos 2 e 3 presentes no anexo

O regime de trabalho autônomo entre os trabalhadores de plataformas de aplicativo é marcante, representando 77,1%<sup>15</sup> do total. Esse alto percentual reflete a visão e afirmação das empresas do ramo que apontam à natureza flexível e independente desse tipo de emprego, onde os trabalhadores podem escolher seus horários e não estão vinculados a um empregador fixo. Tal configuração oferece liberdade de gestão de tempo e pode ser atraente para aqueles que buscam escapar dos rigores de um emprego tradicional, entretanto não oferecem as proteções e garantias que um emprego celetista oferece.

Os trabalhadores sem carteira assinada constituem 9,3%<sup>16</sup> dessa força de trabalho, operando em um espaço que, embora ofereça flexibilidade similar ao trabalho autônomo, pode também carregar riscos associados à falta de segurança empregatícia formal. Enquanto isso, 6,6%<sup>17</sup> dos trabalhadores classificam-se como empregadores, indicando que possuem seus próprios negócios ou gerenciam equipes dentro das plataformas, o que sugere uma camada de empreendedorismo vibrante dentro deste setor.

Os empregados com carteira assinada, que formam 5,9%<sup>18</sup> do grupo, são aqueles que, apesar de operarem no ambiente de plataformas, mantêm algum grau de formalização trabalhista, possivelmente devido a arranjos específicos com empresas que buscam integrar esse modelo flexível à sua estrutura regular. Essa minoria goza dos benefícios legais e da segurança que o vínculo formal proporciona.

---

<sup>15</sup> BELANDI, Caio. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. Agência IBGE Notícias. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>> Acesso em: 28 mai. 2024

<sup>16</sup> *Ibid*

<sup>17</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Informativo Biblioteca do IBGE. Disponível em:

<[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf)>. Acesso em: 5 jul. 2024.

<sup>18</sup> *Ibid*.



Por fim, os segmentos menores, que incluem 0,8%<sup>19</sup> de trabalhadores domésticos e 0,3%<sup>20</sup> de trabalhadores familiares auxiliares, destacam a diversidade dentro do espectro de empregos em plataformas. Esses números não apenas ilustram a variedade de papéis ocupados, mas também a extensão a que as plataformas digitais têm permeado diferentes camadas do mercado de trabalho.

---

<sup>19</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Informativo Biblioteca do IBGE*.

Disponível em:

<[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf)>. Acesso em: 5 jul. 2024

<sup>20</sup> *Ibid.*

### **3 A RELAÇÃO DE EMPREGO, SEUS ELEMENTOS CARACTERIZADORES E A RELAÇÃO ENTRE ELA E OS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO**

#### **3.1 A RELAÇÃO DE EMPREGO**

Para que compreendamos posteriormente a competência da Justiça do Trabalho é fundamental que primeiro tratemos sobre a tão importante relação de emprego e sobre a história da Justiça do Trabalho.

##### **3.1.1 Introdução à relação de emprego e às fases do direito do trabalho**

A relação de emprego é um fenômeno central no contexto socioeconômico mundial, especialmente nos últimos duzentos anos. Como afirma Delgado:

"Passados duzentos anos do início de sua dominância no contexto socioeconômico do mundo ocidental, pode-se afirmar que a relação empregatícia tornou-se a mais importante relação de trabalho existente no período, quer sob a perspectiva econômico-social, quer sob a perspectiva jurídica. No primeiro plano, por se generalizar ao conjunto do mercado de trabalho, demarcando uma tendência expansionista voltada a submeter às suas regras a vasta maioria de fórmulas de utilização da força de trabalho na economia contemporânea. No segundo plano, por ter dado origem a um universo orgânico e sistematizado de regras, princípios e institutos jurídicos próprios e específicos, também com larga tendência de expansionismo — o Direito do Trabalho".<sup>21</sup>

Esse modelo de relação não apenas se expandiu e generalizou, mas também originou um sistema jurídico complexo e específico, o Direito do Trabalho. A relação de emprego, ao se consolidar, passou a moldar o cenário das relações laborais, impactando diretamente tanto a estrutura econômica quanto o ordenamento jurídico dos mais diversos países, inclusive o Brasil. A adaptação das legislações nacionais

---

<sup>21</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 334

às novas formas de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores são exemplos de como essa relação influencia as políticas públicas e sociais.

A caracterização da relação empregatícia é fundamental para o Direito do Trabalho como Delgado observa:

"A caracterização da relação empregatícia é, portanto, procedimento essencial ao Direito do Trabalho, à medida que propiciará o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos justralhistas e que é regulada por esse ramo jurídico especial. É procedimento com reflexos no próprio Direito Processual do Trabalho, uma vez que este abrange, essencialmente, as lides principais e conexas em torno da relação de emprego (a ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela EC n. 45/2004 — art. 114, I a IX, CF/88 — não retirou a hegemonia das lides empregatícias no âmbito da Justiça Especializada)."<sup>22</sup>

Tal como posto acima, essa caracterização também afeta o Direito Processual do Trabalho, que lida principalmente com litígios relacionados a essa relação. A definição clara da relação empregatícia permite que os tribunais especializados identifiquem as questões centrais nos conflitos trabalhistas, promovendo uma resolução mais eficiente e justa das disputas. Além disso, essa caracterização assegura que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente protegidos e que os empregadores possam cumprir suas obrigações legais sem ter dúvidas sobre se se trata ou não de relação de emprego.

A história do Direito do Trabalho, segundo a divisão proposta por Delgado, pode ser dividida em várias fases distintas. A primeira fase é marcada por manifestações esparsas e incipientes de regulamentação. Iniciada com o Peel's Act de 1802, essa fase focava em reduzir a exploração terrível de mulheres e menores. Como Delgado coloca:

"[...] se qualifica pela existência de leis dirigidas tão somente a reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores. Leis de caráter humanitário, de construção assistemática. O espectro normativo trabalhista ainda é disperso — sem originar um ramo jurídico próprio e autônomo".<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 335

<sup>23</sup> *Ibid.* p. 107

Essa fase era caracterizada por uma ausência de uma dinâmica normativa significativa e uma dispersão das regras jurídicas, Delgado explica:

"Trata-se também de um espectro estático de regras jurídicas, sem a presença significativa de uma dinâmica de construção de normas com forte indução operária. A diversidade normativa que no futuro caracterizaria o Direito do Trabalho não se faz ainda clara. Afinal, inexistia na época uma união operária com significativa capacidade de pressão e eficaz capacidade de atuação grupal no contexto das sociedades europeias e norte-americanas".<sup>24</sup>

A falta de uma união operária eficaz na época impedia a pressão para a formação de um sistema normativo coerente. A legislação trabalhista nesse período era essencialmente reativa, buscando mitigar os abusos mais flagrantes sem, contudo, estruturar um sistema completo de proteção ao trabalhador. As intervenções legislativas eram fragmentadas e frequentemente insuficientes para promover mudanças significativas nas condições de trabalho da maioria dos trabalhadores.

A segunda fase do Direito do Trabalho, conforme Delgado, é de sistematização e consolidação, influenciada por eventos como o Manifesto Comunista de 1848 e a Encíclica papal *Rerum Novarum* de 1891. Delgado afirma:

"É fato relevante neste período de sistematização e consolidação do Direito do Trabalho o crescente reconhecimento, em distintos países europeus, do direito de livre associação sindical dos trabalhadores. Citem-se, a título de exemplo, a descriminalização do associacionismo sindical na Alemanha, em 1869; a regulação do direito de livre associação sindical na Dinamarca em 1874; o surgimento de nova lei assecuratória da livre associação sindical na Grã-Bretanha, também em 1874 (que já fora pioneira nesta seara, décadas atrás, nos anos de 1820, com o reconhecimento do direito de associação sindical dos trabalhadores); a consolidação desse mesmo direito na França, em 1884; igualmente na Espanha e em Portugal, em 1887; na Itália, em 1889, também desponta a descriminalização das coalizões de trabalhadores".<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 107

<sup>25</sup> *Ibid.* p. 110

Essa fase viu o surgimento de elementos de grande importância como a descriminalização e regulamentação do associativismo sindical em vários países. A liberdade de associação e a formação de sindicatos permitiram aos trabalhadores organizarem-se coletivamente para lutar por melhores condições de trabalho e salários justos. Esse período foi marcado por uma crescente conscientização da importância dos direitos dos trabalhadores e pela luta por reconhecimento e proteção legal desses direitos.

A institucionalização do Direito do Trabalho ocorre na terceira fase, com marcos como a Constituição de Weimar (1919) e a criação da OIT. Delgado destaca:

"O dado fundamental é que o Direito do Trabalho se institucionaliza, oficializa-se, incorporando-se à matriz das ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos, após longo período de estruturação, sistematização e consolidação, em que se digladiaram e se adaptaram duas dinâmicas próprias e distintas. De um lado, a dinâmica de atuação coletiva por parte dos trabalhadores — dinâmica essa que permitia inclusive aos trabalhadores, mediante a negociação coletiva, a produção autônoma de normas jurídicas. De outro lado, a estratégia de atuação oriunda do Estado, conducente à produção heterônoma de normas jurídicas. Portanto, a oficialização e institucionalização do Direito do Trabalho se fez em linha de respeito a essas duas dinâmicas diferenciadas de formulação de normas jurídicas — a dinâmica negocial autônoma, concretizada no âmbito da sociedade civil, e a dinâmica estatal heterônoma, produzida no âmbito do aparelho de Estado".<sup>26</sup>

Essa fase é marcada pela interação entre a produção autônoma de normas pelos trabalhadores e a produção heterônoma pelo Estado. A institucionalização trouxe uma maior formalização e padronização das relações de trabalho, assegurando que os direitos dos trabalhadores fossem reconhecidos e protegidos de maneira mais sistemática. A criação de instituições como a OIT proporcionou uma plataforma internacional para a promoção de normas trabalhistas universais e a proteção dos direitos dos trabalhadores em escala global.

---

<sup>26</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. pg. 110.

A quarta fase, iniciada nos anos 1979 e 1980, é de crise e transição do Direito do Trabalho, segundo Delgado observa:

"Uma conjugação de fatores verificou-se nessa época. De um lado, uma crise econômica iniciada alguns anos antes, entre 1973/74 (a chamada crise do petróleo), que não encontrou resposta eficaz e rápida por parte das forças políticas então dirigentes. A crise abalava a higidez do sistema econômico, fazendo crescer a inflação e acentuando a concorrência interempresarial e as taxas de desocupação no mercado de trabalho. A par disso, agravava o déficit fiscal do Estado, colocando em questão seu papel de provedor de políticas sociais intensas e generalizantes".<sup>27</sup>

Além da crise econômica, a quarta fase também foi marcada por uma revolução tecnológica, com avanços em microeletrônica, robotização e microinformática. Delgado explica:

"De outro lado, um processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática. Tais avanços da tecnologia agravavam a redução dos postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, chegando causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho. Além disso, criavam ou acentuavam formas de prestação laborativa (como o teletrabalho e o escritório em casa — home-office), que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios".<sup>28</sup>

Esses avanços tecnológicos reduziram postos de trabalho e introduziram novas formas de trabalho, como o teletrabalho. A adaptação a essas novas formas de trabalho exigiu mudanças nas legislações trabalhistas para garantir que os direitos dos trabalhadores fossem mantidos, independentemente do local ou forma de prestação do serviço. A crise e a transição trouxeram desafios significativos, mas também oportunidades para modernizar e fortalecer o Direito do Trabalho.

Diante disso é claro que a evolução do Direito do Trabalho reflete mudanças profundas na sociedade e na economia. Desde as primeiras regulamentações humanitárias até a institucionalização e as crises contemporâneas, o Direito do Trabalho adaptou-se continuamente às necessidades dos trabalhadores e às

---

<sup>27</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. pg. 111

<sup>28</sup> *Ibid.* pg. 111

condições econômicas. Cada fase, conforme delineado por Delgado, trouxe desafios e avanços que moldaram o atual sistema jurídico trabalhista.

A relação de emprego, portanto, não é apenas um contrato entre empregado e empregador, mas um fenômeno complexo que envolve questões sociais, econômicas e jurídicas. Seu desenvolvimento ao longo dos séculos demonstra a importância de proteger os direitos dos trabalhadores e garantir condições justas de trabalho. A contínua adaptação do Direito do Trabalho é essencial para enfrentar novos desafios e manter a justiça no mercado de trabalho.

Essa história rica e multifacetada do Direito do Trabalho ilustra a importância de entender suas raízes e evolução. As fases descritas, segundo Delgado, mostram como a legislação trabalhista responde a mudanças sociais e econômicas, buscando equilibrar os interesses dos trabalhadores e empregadores. O estudo dessas fases é crucial para entender o presente e preparar-se para o futuro das relações de trabalho. Compreender essas dinâmicas permite aos legisladores e estudiosos do direito criar políticas mais eficazes e justas, assegurando um equilíbrio entre desenvolvimento econômico e proteção dos direitos trabalhistas.

### **3.1.2 Critérios para a caracterização da relação de emprego**

A relação de emprego, como visto anteriormente, é um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho, sendo caracterizada por diversos critérios específicos tais como os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

"Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

[...]

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."

Esses artigos definem os sujeitos principais da relação de emprego: o empregador e o empregado, estabelecendo a base legal para a caracterização dessa extremamente importante relação.

Um dos primeiros critérios para a caracterização da relação de emprego é a pessoalidade. Segundo Calvo, isso significa que o trabalho deve ser prestado por pessoa física (pessoa natural). A pessoa jurídica não pode ser considerada como empregado. Delgado também coloca de maneira excelente o motivo do trabalhador ter de ser, sempre, pessoa natural:

"Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural".<sup>29</sup>

A pessoalidade, portanto, é essencial para garantir que os direitos trabalhistas sejam aplicáveis e eficazes. Este critério assegura que o trabalho seja realizado por um indivíduo específico, cuja substituição não é permitida salvo em situações excepcionais e temporárias, desse modo protegendo o trabalhador.

Além da pessoalidade, a continuidade do trabalho é outro critério importante. A CLT trata o evento de forma negativa, a não eventualidade, enquanto a lei do empregado doméstico fala em forma contínua. Calvo explica:

"A continuidade revela-se pela permanência em certo decurso de tempo do labor prestado pelo empregado ao seu empregador. Continuidade é trabalho dia após dia, a CLT não adotou esta teoria para conceituar empregado, portanto, adota a teoria da permanência, ou seja, basta que o empregado trabalhe no local sem eventualidade. Pelo princípio da continuidade da relação de emprego, o empregado vincula-se ao empregador por prazo indeterminado. A CLT tratou o evento de forma negativa, a não eventualidade, enquanto a lei do empregado doméstico fala em forma contínua. É necessário que o trabalho tenha caráter de permanência, ou seja, não pode ser esporádico ou eventual".<sup>30</sup>

Esse critério assegura que a relação de emprego seja duradoura, diferenciando-se de outras formas de prestação de serviços que são esporádicas ou ocasionais. A continuidade garante a estabilidade do vínculo empregatício, proporcionando segurança tanto para o empregado quanto para o empregador.

---

<sup>29</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. pg. 338

<sup>30</sup> CALVO, Adriana. Manual de direito do trabalho. 5. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2020 pg.14



Da mesma forma, a subordinação é outro elemento crucial na definição da relação de emprego. Adriana Calvo define a subordinação como um fenômeno jurídico:

"A palavra subordinação é de etimologia latina e significa sub=baixo e ordinare=ordenar. Portanto, o seu significado é de submetimento, sujeição, dependência, vocábulo este último preferido pela CLT. A doutrina reconhece quatro teorias sobre a subordinação trabalhista: a) jurídica (decorre do contrato de trabalho); b) econômica (decorre do pagamento do salário); c) técnica (decorre do uso dos meios de produção); e d) social (decorre da posição social do empregado dentro da empresa como instituição). A doutrina trabalhista majoritária defende que a teoria predominante é a da subordinação jurídica".<sup>31</sup>

Disso se retira que a subordinação, portanto, implica que o empregado está sujeito às ordens e ao controle do empregador, tradicionalmente caracterizado por uma relação de hierarquia. Também que das quatro teorias sobre a subordinação trabalhista a subordinação jurídica é a mais aceita pela doutrina majoritária, pois decorre diretamente do contrato de trabalho, conferindo ao empregador o poder de direção e controle sobre a forma de execução do trabalho. Tal visão doutrinária de preferência da subordinação jurídica é de especial relevância para a realidade do trabalho em plataformas de aplicativo.

A onerosidade é outro critério fundamental. Segundo Delgado:

"A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Por intermédio dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada".<sup>32</sup>

A onerosidade implica que o trabalho prestado pelo empregado deve ser remunerado pelo empregador, caracterizando uma troca econômica. O salário é a

---

<sup>31</sup> *Ibid.* pg.14

<sup>32</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 345

contraprestação essencial da relação de emprego, sendo fundamental para a sobrevivência do trabalhador e sua inserção no mercado de consumo.

Outro aspecto relevante é a infungibilidade do trabalhador, conforme explica Calvo:

"[...] o contrato *intuitu personae* – o contrato de trabalho é dotado de pessoalidade, isto é, a regra é que a relação de emprego tem como ator principal o empregado (pessoa natural) e não o empregador. Portanto, quanto ao empregador a regra é a impessoalidade, podemos citar como exceções a esta regra: o empregador doméstico e o empregador constituído em empresa individual previsto no art. 483, § 2º; b) infungibilidade – não pode haver substituição, ou seja, não se pode trocar um empregado por outro, salvo na hipótese de *job sharing* (substituição por pequeno prazo por outro empregado que realiza a mesma função, quando este precisa se ausentar)".<sup>33</sup>

Essa característica assegura que o trabalho seja realizado por um indivíduo específico, cuja substituição não é permitida salvo em situações excepcionais e temporárias. A infungibilidade protege o vínculo de confiança estabelecido entre empregado e empregador, essencial para a continuidade e qualidade do trabalho.

Ainda sobre a substituição, Maurício Godinho Delgado acrescenta um aspecto que merece atenção:

"Há, contudo, situações ensejadoras de substituição do trabalhador sem que se veja suprimida a pessoalidade inerente à relação empregatícia. Em primeiro lugar, citem-se as situações de substituição propiciadas pelo consentimento do tomador de serviços: uma eventual substituição consentida (seja mais longa, seja mais curta no tempo), por exemplo, não afasta, necessariamente, a pessoalidade com relação ao trabalhador original. É óbvio, contudo, que uma intermitente e constante substituição consentida pode ser parte relevante de um contrato de prestação de serviços de caráter autônomo e sem pessoalidade (como ocorre com o representante comercial que credencia prepostos seus) — o que colocaria a relação jurídica examinada distante da figura legal típica da relação empregatícia".<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> CALVO, Adriana. *Manual de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2020 pg.13

<sup>34</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 349

Portanto, mesmo em situações de substituição, a personalidade pode ser mantida se houver consentimento e a substituição for temporária. Essa flexibilidade permite que o contrato de trabalho se adapte a circunstâncias excepcionais sem comprometer a essência da relação empregatícia.

A subordinação moderna e renovada também é relevante no contexto tratado neste trabalho, Delgado observa:

"[...] Essa moderna e renovada compreensão do fenômeno da subordinação, que efetivamente possui nítido caráter multidimensional, tem sido percebida não só pela doutrina e jurisprudência mais atentas e atualizadas, como também pelo próprio legislador. Nesta linha despontou a Lei n. 12.551, de 15.12.2011, conferindo nova redação ao caput do art. 6º da CLT e lhe agregando novo parágrafo único, de modo a incorporar, implicitamente, os conceitos subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Ora, essa equiparação se dá em face das dimensões objetiva e também estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional (ou clássica) usualmente não comparece nessas relações de trabalho à distância".<sup>35</sup>

A modernização da subordinação reflete as mudanças nas formas de trabalho, especialmente com o aumento do trabalho remoto e outras modalidades flexíveis. A lei adaptou-se para incluir novas formas de supervisão e controle, mantendo a essência da subordinação jurídica, mas reconhecendo as peculiaridades das relações de trabalho contemporâneas.

Em resumo, a caracterização da relação de emprego envolve uma combinação de personalidade, continuidade, subordinação e onerosidade. Esses critérios são interdependentes e formam a base para a proteção dos direitos dos trabalhadores no âmbito do Direito do Trabalho. Cada um desses elementos desempenha um papel crucial na definição e na manutenção de um vínculo empregatício justo e equilibrado. Compreender esses critérios é essencial para a aplicação correta da legislação trabalhista e para a garantia de condições de trabalho dignas e justas.

---

<sup>35</sup> *Ibid.* p. 353

### 3.2 A RELAÇÃO DE EMPREGO E OS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO

A ascensão das plataformas de aplicativos tem provocado mudanças significativas no mercado de trabalho, desafiando concepções tradicionais da relação de emprego.

Torres, Magalhães, Gomes e Souza apontam, que o trabalho no caso dentro da plataforma de aplicativo *Rappi* "[...] deve ser desenvolvido por pessoa física e que a obrigação contratual é de natureza personalíssima, satisfazendo os requisitos do trabalho prestado por pessoa física e da personalidade"<sup>36</sup>. Eles também observam que existem "uma série de comandos sobre o trabalho dos entregadores, como atividades diretivas, regulamentadoras, fiscalizatórias, investigativas e disciplinares do serviço"<sup>37</sup>, indicando de maneira forte uma possível subordinação.

Além disso, a onerosidade é outro aspecto crucial que se mostra presente no caso, como destacam Torres, *et al.*: "É evidente, também, a presença da onerosidade, que se perfaz como requisito da relação empregatícia na medida em que o preço das entregas é ajustado de forma unilateral pela empresa"<sup>38</sup>. Eles também mencionam que a habitualidade é visível pela extrapolação da duração normal de trabalho prevista na Constituição, exacerbada pela ausência de repouso remunerado e baixa remuneração, criando necessidade de jornadas excessivas<sup>39</sup>. Tal observação ficou comprovada em pesquisa realizada pelo IBGE<sup>40</sup>.

Delgado aborda a prática de "pejotização", onde "a utilização do contrato de sociedade como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fático-jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva

---

<sup>36</sup> TORRES, D. *et al.* Autônomos ou empregados? Exame das condições de trabalho na plataforma digital Rappi. *Laborare*, São Paulo, v. 6, n. 10, p. 103-127, 2023. Disponível em: <<https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/177>>. Acesso em: 31 mai. 2024. pg. 114

<sup>37</sup> *Ibid.* pg. 114

<sup>38</sup> *Ibid.* pg 115

<sup>39</sup> TORRES, D. *et al.* Autônomos ou empregados? Exame das condições de trabalho na plataforma digital Rappi. *Laborare*, São Paulo, v. 6, n. 10, p. 103-127, 2023. Disponível em: <<https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/177>>. Acesso em: 31 mai. 2024. pg 115

<sup>40</sup> BELANDI, Caio. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. Agência IBGE Notícias. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>> Acesso em: 28/05/2023

relação empregatícia"<sup>41</sup> . Ele também destaca a limitação fática à autonomia da vontade do prestador de serviços nas relações empregatícias, onde "os princípios da imperatividade das normas laborativas e da indisponibilidade de direitos trabalhistas tornam inválida semelhante supressão"<sup>42</sup>. Há Grande discussão envolvendo isso, pois as plataformas incentivam os seus "parceiros" a tornar-se Pessoas Jurídicas, como pode ser visto no site de uma das plataformas de aplicativo no qual ensina como tornar-se um Microempreendedor Individual<sup>43</sup>.

Miranda, Oliveira e Figueiredo<sup>44</sup> identificam claramente a relação empregatícia em plataformas como a Ifood, onde "o serviço é realizado por pessoa física, existindo subordinação entre a Ifood e o entregador", principalmente porque são exigidas interações específicas com o aplicativo e submissão a procedimentos predeterminados. Eles também ressaltam a habitualidade e a pessoalidade na prestação de serviços, sublinhando que o cadastro é pessoal e intransferível, e a onerosidade é evidente pelo pagamento direto pela Ifood, e no quesito alteridade, "apesar de assumir parte dos custos, a mera transferência de gastos com instrumentos de trabalho não pode levar ao afastamento da relação de emprego, ponto já admitido pela própria Lei 13.467/2017 para o teletrabalho."<sup>45</sup> O que coloca em uma posição difícil o argumento de que por o trabalhador em plataforma de aplicativo arcar com parte dos custos, em especial do meio que ele utiliza para o trabalho, não se caracterizaria relação de emprego.

---

<sup>41</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. pg. 437

<sup>42</sup> *Ibid.* p. 438

<sup>43</sup> IFOOD. Como abrir MEI. Blog Parceiros iFood, 2023. Disponível em: <<https://blog-parceiros.ifood.com.br/como-abrir-mei/>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

<sup>44</sup> MIRANDA, Lara; OLIVEIRA, Lourival; FIGUEIREDO, Mayra. Trabalhadores por Aplicativo: O Vínculo de Emprego no Caso Ifood e a Responsabilidade Trabalhista. Revista de Direito do Trabalho, dez. 2020. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-12-2020/1188257089>>. Acesso em: 31 mai. 2024.

<sup>45</sup> MIRANDA, Lara; OLIVEIRA, Lourival; FIGUEIREDO, Mayra. Trabalhadores por Aplicativo: O Vínculo de Emprego no Caso Ifood e a Responsabilidade Trabalhista. Revista de Direito do Trabalho, dez. 2020. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-12-2020/1188257089>>. Acesso em: 31 mai. 2024.

Georgenor Franco Filho<sup>46</sup> discute a relação entre a Uber e seus motoristas, argumentando que, apesar de parecer um contrato de parceria, há fortes indícios de uma relação empregatícia devido à subordinação, não eventualidade, pessoalidade e a forma de remuneração .

Essa complexidade nas relações de trabalho mediadas por aplicativos exige uma análise cuidadosa para determinar se, de fato, configuram relações empregatícias. A dinâmica de controle, a forma de pagamento e as condições de trabalho são elementos que podem indicar uma subordinação dissimulada, apesar da aparente autonomia promovida por essas plataformas. A jurisprudência e a legislação trabalhista precisarão continuar evoluindo para abordar adequadamente essas novas formas de trabalho, assegurando proteção adequada aos trabalhadores em um ambiente em rápida transformação.

---

<sup>46</sup> FRANCO FILHO, Georgenor. 6. *Uberização e Trabalho Autônomo*. Revista de Direito do Trabalho - 01/2020.

Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-como-direito-do-trabalho-01-2020/1188259458>>. Acesso em: 31 de Maio de 2024

## **4 A COMPETÊNCIA DECISÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E A ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM CASOS ENVOLVENDO TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO**

### **4.1 A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

A competência da Justiça do Trabalho é vital para a gestão das relações de trabalho no Brasil, englobando uma ampla gama de disputas entre trabalhadores e empregadores. A complexidade e o alcance desta competência foram historicamente moldados pela Constituição de 1988, que estabeleceu uma base ampla para a atuação desta esfera judicial em seu Art. 114:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.”<sup>47</sup>

Isso reflete um entendimento mais abrangente do papel dos tribunais trabalhistas, incluindo a resolução de conflitos que ultrapassam os limites das relações empregatícias clássicas.

Martins<sup>48</sup> explora as nuances da competência jurídica, diferenciando entre absoluta e relativa. Enquanto a primeira envolve questões que o juiz pode e deve declarar por iniciativa própria, a segunda depende de uma iniciativa das partes envolvidas e diz respeito a interesses particulares, não podendo ser declarada de ofício pelo juiz. Esta distinção é crucial para a correta aplicação da justiça, garantindo que os casos sejam tratados no âmbito apropriado.

Isso dito, a essência da competência da Justiça do Trabalho, conforme Sérgio Pinto Martins destaca<sup>49</sup>, está vinculada à existência de um contrato de trabalho formal. Sem tal contrato, a figura do empregador não se configura e, conseqüentemente, não se estabelece a competência deste ramo do judiciário. Essa ligação sublinha a importância da formalização das relações de trabalho para a efetiva proteção legal dos trabalhadores.

Contudo, ele também aponta que a Justiça do Trabalho deve tratar de todas as matérias relacionadas ao trabalho, não se limitando apenas àquelas que envolvem relações de emprego formalizadas. Ele argumenta que este órgão judicial não deve se restringir a ser uma justiça apenas do emprego, mas do trabalho em sua forma mais ampla, abrangendo uma diversidade de situações laborais que requerem intervenção judicial<sup>50</sup>.

No tocante aos dispositivos constitucionais, vale memorar a crítica de Martins à redação dos incisos I e IX do art. 114 da Constituição Federal de 1988, considerando-os contraditórios. Ele sugere que a redação confunde mais do que esclarece a extensão das competências da Justiça do Trabalho, indicando que a

---

<sup>47</sup>BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Art. 114.

<sup>48</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito processual do trabalho. 46. ed. São Paulo : SaraivaJur, 2024. pg. 196

<sup>49</sup> *Ibid.* pg. 197

<sup>50</sup> *Ibid.* pg. 219



necessidade de legislação adicional para definir competências parece redundante se a competência geral já está estabelecida<sup>51</sup>.

Entretanto Martins também ressalta a importância da legislação complementar para a aplicação do inciso IX do art. 114, que requer uma lei ordinária para detalhar quais controvérsias específicas podem ser tratadas pela Justiça do Trabalho<sup>52</sup>. Esse detalhamento é essencial para a realidade dos trabalhadores em plataformas de aplicativo que ainda carecem de regulamentação específica, no momento se encontra em discussão no congresso nacional um projeto de lei que regulamentaria o trabalho em plataformas de aplicativo, contudo classifica os trabalhadores como autônomos<sup>53</sup>.

A discussão sobre a competência normativa da Justiça do Trabalho ilustra ainda mais a complexidade e o impacto potencial deste órgão no ambiente laboral. Martins explana que a Justiça do Trabalho tem a autoridade para estabelecer novas normas de trabalho por meio de dissídios coletivos, moldando as condições de trabalho de acordo com as necessidades emergentes e as mudanças sociais<sup>54</sup>.

Finalmente, ao abordar a competência em razão do lugar, Martins sublinha a lógica por trás da determinação de que as ações trabalhistas devem ser propostas no último local onde o empregado prestou serviços. Este arranjo visa facilitar o acesso à justiça para o trabalhador, permitindo-lhe apresentar sua causa perto de onde possui maior suporte e evidência disponível<sup>55</sup>.

Em complemento, Batista ressalta que a mudança mais expressiva na competência da Justiça do Trabalho surgiu com a Emenda Constitucional 45 de 2004. Ele afirma que:

"Então, mudança realmente expressiva somente surgiu com a EC 45, de 08.12.2004, que simplesmente optou por eliminar os sujeitos da relação para fins de fixação de competência. Desde seu advento, não há mais a presença nem do empregado nem do empregador no art. 114 da CF/1988. A competência foi objetificada, vale dizer, assumiu a dimensão objetiva da relação de trabalho e prescindiu da delimitação pelo prisma dos sujeitos que

---

<sup>51</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito processual do trabalho. 46. ed. São Paulo : SaraivaJur, 2024. pg. 221

<sup>52</sup> *Ibid.* pg. 223

<sup>53</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. Congresso Nacional começa a discutir regulamentação do trabalho de motoristas de aplicativo. Rádio Câmara, 7 mar. 2024. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/radio/programas/1041511-congresso-nacional-comeca-a-discutir-regulamentacao-do-trabalho-de-motoristas-de-aplicativo/>>. Acesso em: 15 jun. 2024

<sup>54</sup> *Ibid.* pg. 231

<sup>55</sup> *Ibid.* pg. 265

podem estar envolvidos, reduzindo a importância de saber quem é o empregado e quem é o empregador".<sup>56</sup>

Essa mudança é de especial relevância para a discussão aqui proposta, pois muitas vezes como visto posteriormente a relação entre a plataforma de aplicativo e o trabalhador é bastante complexa possibilitando diversos pontos de vista diferentes.

Batista também observa que com a ampliação, a competência da Justiça do Trabalho passaria a incluir uma diversidade de sujeitos e naturezas jurídicas, como autônomos, profissionais liberais, voluntários, entre outros. Ele menciona que:

"Passariam a fazer parte de sua competência não apenas a conhecida relação de emprego entre empregado e empregador, mas também as pretensões de vários outros sujeitos e de várias outras naturezas jurídicas. Entre os sujeitos que poderiam aportar à Justiça do Trabalho, citam-se todos aqueles que de alguma forma empreendessem trabalho no sentido de energia humana disciplinada para determinado fim".<sup>57</sup>

No entanto, Batista aponta que essa expansão teve consequências, levando a um potencial excesso de casos e uma possível descaracterização da Justiça do Trabalho. Ele explica que:

"Ao que parece, foi justamente o gigantismo que prejudicou a tese expansionista. Percebeu-se, em determinado momento, que a Justiça do Trabalho deixaria de ter qualquer resquício de especialização e, descaracterizada, passaria a apreciar e julgar quase tudo, sobre tudo. Além disso, os contornos de sua competência seriam fadados à ambiguidade e ao crescimento permanente"<sup>58</sup>.

A aplicação do inciso IX do art. 114 deve ser cuidadosamente considerada para evitar a sobrecarga do sistema. Homero Batista destaca que:

---

<sup>56</sup> BATISTA, Homero. Capítulo 2. Competências em Relações de Trabalho (Art. 114, I, da Cf/1988) In: BATISTA, Homero. *Direito do Trabalho Aplicado: Processo do Trabalho*. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/direito-do-trabalho-aplicado-processo-do-trabalho/1394708449> >. Acesso em: 1 jun. 2024.

<sup>57</sup> *Ibid.*

<sup>58</sup> *Ibid.*

"A peça central para o entendimento do inciso IX passa a ser, claro, a expressão 'na forma da lei', mas há de se ter o cuidado de essa lei não se afastar da 'relação de trabalho', preferencialmente no sentido dado pelo Supremo Tribunal Federal quanto ao inciso I, ou seja, relação duradoura, a não ser confundida com relação de consumo, relação estatutária do serviço público nem com as questões criminais, dentre outras variações em torno do mesmo tema"<sup>59</sup>.

Essas análises mostram como a competência da Justiça do Trabalho é complexa e dinâmica, exigindo constantes adaptações para atender às necessidades de um mercado de trabalho em acelerada mudança. A profundidade das discussões apresentadas por Martins e Batista oferece uma visão abrangente sobre como as competências deste ramo do judiciário são estabelecidas, aplicadas e interpretadas.

Em adição ao tratado acima a nota técnica realizada pelo Núcleo de extensão e pesquisa "O Trabalho Além do Direito do Trabalho", vinculado à Faculdade de Direito da USP, em parceria com a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), afirma em relação ao trabalho em plataformas de aplicativo e a competência da Justiça do trabalho:

"A vigente redação do artigo 114, inciso IX, da Constituição Federal (EC 45) abrange todas as demandas decorrentes da relação de trabalho. Desse modo, o critério de fixação de competência deixou de ser o subjetivo (relação de emprego), passando a ser o objetivo (relação de trabalho), de forma que a competência desta Justiça especializada abrange, agora, toda e qualquer forma de trabalho, seja subordinado, seja autônomo. Logo, é possível que um caso seja levado à Justiça do Trabalho sobre a caracterização da relação de trabalho entre trabalhador e empresa proprietária de plataforma digital e ao final da instrução probatória se entenda que se trata, em uma situação concreta, de uma relação de emprego, trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho avulso, sem que com isso torne esse ramo do poder judiciário incompetente."<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup>BATISTA, Homero. Capítulo 2. Competências em Relações de Trabalho (Art. 114, I, da Cf/1988) In: BATISTA, Homero. Direito do Trabalho Aplicado: Processo do Trabalho. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/direito-do-trabalho-aplicado-processo-do-trabalho/1394708449>>. Acesso em: 1 jun. 2024..

<sup>60</sup>USP. Faculdade de Direito. Departamento de Trabalho e Previdência Social. Nota Técnica relativa ao Convênio NTADT – ANAMATRA. Nota Técnica n.º 3/2023. São Paulo: USP, 2023. Disponível em: <<https://images.jota.info/wp-content/uploads/2023/10/pesquisa-anamatra-usp-1-2.pdf>>. Acesso em: 17 jun. 2024. pg 35

Daí retira-se a competência ampliada e fortalecida no aspecto particular dos trabalhadores em plataformas de aplicativo, que permite a livre apreciação da relação de trabalho em sua configuração laboral concreta, não importando qual decisão tenha-se ao final, a competência se mantém mesmo que se entenda que se trata, na concretude, de regime de trabalho autônomo.

Do mesmo modo, a nota técnica reforça ainda mais a competência da Justiça do Trabalho em especial quando há alegação de fraude à legislação trabalhista, no quando se utiliza de formalidades simuladas para esconder o que em concreto é uma relação de emprego com o objetivo de se livrar das obrigações advindas desta última assim fraudando a lei:

“Quando se trata de casos em que é alegada fraude à lei trabalhista por sonegação e dissimulação de relação de emprego, mais evidente se torna a competência da Justiça do Trabalho. A contratação de verdadeiros empregados como falsos autônomos é um ato ilícito, nulo de pleno direito, e apenas e tão somente a Justiça do Trabalho pode decidir se uma relação jurídica é uma relação de emprego. Apenas a Justiça do Trabalho pode declarar a nulidade de um ato praticado com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da lei trabalhista e dos direitos sociais (artigo 9º, CLT e artigo 166, VI, Código Civil), é dizer, a nulidade de um negócio jurídico com a aparência de relação civil ou comercial, e reconhecer a relação jurídica de emprego enrustida atrás de formalidades simuladas.”<sup>61</sup>

Essa situação é alegada em muitos casos por trabalhadores em plataformas de aplicativo, o que eleva a sua relevância para este trabalho.

Frente ao evidenciado, a competência da Justiça do Trabalho para apreciar o trabalho em plataformas de aplicativo é inequívoca.

## 4.2 A ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM CASOS ENVOLVENDO TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO

---

<sup>61</sup> USP. Faculdade de Direito. Departamento de Trabalho e Previdência Social. Nota Técnica relativa ao Convênio NTADT – ANAMATRA. Nota Técnica n.º 3/2023. São Paulo: USP, 2023. Disponível em: <<https://images.jota.info/wp-content/uploads/2023/10/pesquisa-anamatra-usp-1-2.pdf>>. Acesso em: 17 jun. 2024. pg 35

A atuação da Justiça do Trabalho em casos envolvendo trabalhadores em plataformas de aplicativo é conflitante no reconhecimento da relação de emprego, mas em grande parte afirma a sua competência.

Primeiramente nos ateremos àquelas que reconhecem a competência e o vínculo como no caso do PROCESSO Nº TST-AIRR-10479-76.2022.5.15.0151 julgado pelo TST. Nele houve empenho em direção de garantir a proteção dos direitos, que em sua visão, esses trabalhadores tinham. A competência deste ramo da justiça para julgar o referido caso foi fundamentada, entre outros pontos, no art. 114, I, da Constituição Federal de 1988, “[...] se o pedido e a causa de pedir associam-se a possível relação de emprego, certamente a Justiça do Trabalho é competente materialmente (art. 114, I, Constituição Federal) para processar e julgar a ação que contenha tal pedido e causa de pedir”.<sup>62</sup>

Esta visão da competência da Justiça do Trabalho é, para a decisão, fundamental para assegurar que trabalhadores de plataformas de aplicativo, muitas vezes desprotegidos, possam, ao menos, buscar reconhecimento e proteção de seus direitos trabalhistas.

A decisão destaca muito bem que a Justiça do Trabalho é o foro competente para resolver disputas sobre a existência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as empresas que operam essas plataformas:

“[...] como a competência para processar e julgar causas em que se pretenda a declaração de existência de vínculo de emprego pertence à Justiça do Trabalho, é este ramo do Poder Judiciário o competente para analisar se, no caso concreto, existe, ou não, relação empregatícia gravada pelos requisitos do art. 3º da CLT, ou elementos que atraiam a aplicação do art. 9º da CLT”.<sup>63</sup>

Essa análise é crucial, pois permite verificar se os requisitos essenciais para a configuração de um vínculo empregatício, como subordinação e habitualidade, estão presentes nas relações de trabalho mediadas por aplicativos.

A decisão também enfatiza que:

---

<sup>62</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo TST-AIRR-10479-76.2022.5.15.0151. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Brasília: TST, , 9 de agosto de 2023. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2023&numProclnt=82574&dtaPublicacaoStr=14/08/2023%2007:00:00&nia=8161145>>. Acesso em: 01 jun. 2024. fls. 16

<sup>63</sup> *Ibid.* fls. 18

"não é possível atrair ao debate sobre a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a presente ação os precedentes que tratam de definição de competência criados para tratar de relações de trabalho distintas, como a do Transportador Autônomo de Cargas, regido pela Lei n. 11.442/2007, a exemplo de quaisquer outras".<sup>64</sup>

Isso reforça a necessidade de se considerar cada caso individualmente, reconhecendo as peculiaridades das relações de trabalho estabelecidas por meio de plataformas digitais. Tal situação, de equiparação analógica, se dá em grande quantidade nas reclamações constitucionais e em outras decisões como será trabalhado posteriormente. A legislação específica para outros tipos de trabalho não deve ser aplicada automaticamente a esses novos modelos sem uma análise detalhada para evitar ferir a competência da Justiça do Trabalho.

A argumentação sobre a competência da Justiça do Trabalho também aborda a questão da evolução do direito processual, a decisão defende que a impugnação da competência "pelo fato de o exame exauriente do mérito proporcionar conclusão de que inexistia vínculo de emprego entre as partes representaria retrocesso secular às fases anteriores de evolução do direito processual".<sup>65</sup>

A fase atual de evolução do direito processual, de acordo com o colocado na decisão, caracteriza-se pela constitucionalização do processo e pela transversalidade dos direitos fundamentais. Esse avanço visaria garantir que todos os trabalhadores, independentemente da forma de contratação, tenham seus direitos fundamentais protegidos.

A primazia da resolução do mérito é outro ponto crucial,

"A primazia da resolução do mérito é imposta pelo direito processual brasileiro até mesmo diante de nulidades processuais ou situações que justifiquem extinção processual sem exame do mérito, quando o mérito possa ser resolvido de modo favorável ao sujeito processual a que beneficiaria eventual declaração de nulidade".<sup>66</sup>

Este princípio assegura que, sempre que possível, os tribunais devem buscar a resolução do mérito da questão quando esta possa vir a ter final favorável ao

---

<sup>64</sup> *Ibid.*, fls. 19

<sup>65</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo TST-AIRR-10479-76.2022.5.15.0151. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Brasília: TST, , 9 de agosto de 2023. Disponível em:

<<https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2023&numProclnt=82574&dtaPublicacaoStr=14/08/2023%2007:00:00&nia=8161145>>. Acesso em: 01 jun. 2024. fls. 17

<sup>66</sup> *Ibid.*, fls. 16

sujeito processual a que beneficiaria eventual declaração de nulidade, o que põe a posição que defende a não competência da justiça do trabalho em uma posição complicada.

Também põe que a Justiça do Trabalho deve garantir a efetiva resolução de conflitos sobre a existência de relação de emprego, respeitando o sistema jurídico-processual vigente e as demais regras aplicáveis:

"A efetiva resolução de conflitos sobre existência de relação de emprego deve ser garantida pelo Poder Judiciário brasileiro, mediante respeito ao sistema jurídico-processual vigente e às demais regras aplicáveis".<sup>67</sup>

Isso significa que os trabalhadores de aplicativos devem ter acesso a um julgamento justo e completo de suas reivindicações, permitindo a correta aplicação da lei para a sua realidade peculiar.

A decisão, igualmente, traz à tona que no contexto internacional, a Justiça do Trabalho também deve observar normas que promovam condições dignas e decentes para todos os trabalhadores:

"O ordenamento jurídico-trabalhista internacional torna imperiosa a compatibilização entre duas premissas: a livre escolha de trabalho e a existência digna e decente de todo trabalhador, independentemente da direção tomada por sua livre opção".<sup>68</sup>

Esta observância garante que as decisões da Justiça do Trabalho estejam alinhadas com os princípios universais de direitos humanos e trabalho decente, assegurando proteção adequada para todos os trabalhadores, inclusive aqueles em plataformas digitais que a cada dia são mais numerosos assim elevando a urgência de sua adequada proteção.

Nesse sentido, a decisão nos ilumina que a Recomendação n. 198 da OIT enfatiza a necessidade de combater relações de trabalho disfarçadas.

"As políticas nacionais devem adotar medidas para combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que

---

<sup>67</sup> *Ibid.* fls. 18

<sup>68</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo TST-AIRR-10479-76.2022.5.15.0151. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Brasília: TST, , 9 de agosto de 2023. Disponível em: <<https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2023&numProclnt=82574&dtaPublicacaoStr=14/08/2023%2007:00:00&nia=8161145>>. Acesso em: 01 jun. 2024. fls. 25

possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal".<sup>69</sup>

Combater essas práticas é essencial para garantir que os trabalhadores tenham acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários aos quais têm direito, independentemente das tentativas de disfarçar e fraudar a relação de emprego efetivamente existente.

Tal ocultação do vínculo de emprego causa impactos significativos para os trabalhadores como bem enfatiza a decisão:

"A ocultação do vínculo de emprego, não obstante a presença de elementos fático-jurídicos da respectiva relação, causa impactos muito maiores que os imediatamente percebidos sobre o passivo da sociedade empresária que contrata com trabalhador pessoa natural".<sup>70</sup>

Isso significa que, além de prejudicar diretamente os trabalhadores, essa prática também afeta o equilíbrio do mercado de trabalho e a justiça social.

A falta de regulamentação específica para motoristas de aplicativos não exime a necessidade de proteção social segundo a decisão:

"É fato notório que o trabalho de motoristas de aplicativos, hodiernamente, não é objeto de regulamentação legal específica, que eventualmente poderia destinar-se a dispor sobre as peculiaridades da prestação de serviços a partir dos meios de produção digitais"<sup>71</sup>

Essa lacuna legislativa torna, na visão colocada na decisão, ainda mais urgente a atuação da Justiça do Trabalho para garantir que esses trabalhadores tenham acesso a direitos básicos, como salário justo e condições de trabalho dignas.

Nesse mesmo sentido, a decisão coloca,

"é imprescindível a garantia da máxima efetividade dos direitos humanos fundamentais (art. 5º, § 1º, Constituição Federal), tais trabalhadores devem ser regidos, em caráter principal, pela CLT, e, por inexistir possibilidade de distinção por qualquer natureza (princípio da isonomia: arts. 5º, caput, e 7º,

---

<sup>69</sup> *Ibid.* fls. 25

<sup>70</sup> *Ibid.* fls. 27

<sup>71</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo TST-AIRR-10479-76.2022.5.15.0151. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Brasília: TST, , 9 de agosto de 2023. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2023&numProclnt=82574&dtaPublicacaoStr=14/08/2023%2007:00:00&nia=8161145>>. Acesso em: 01 jun. 2024. fls. 27



XXX, Constituição Federal), devem ser acobertados pela imperiosa formalização do vínculo empregatício quando presentes seus elementos fático-jurídicos (arts. 2º e 3º da CLT).<sup>72</sup>

Com esta interpretação toda a ampla gama de direitos e deveres laborais colocados pela CLT alcança esta crescente parcela de trabalhadores que está órfã dos direitos que lhes pertencem.

A decisão acertadamente vai na direção que o tratamento diferenciado dado aos trabalhadores em plataformas de aplicativo tem de resultar no aumento da proteção assim evitando oficializar um subemprego: "O tratamento diferenciado de trabalhadores, em razão dos meios de produção em que são inseridos, somente é justificável quando destinado a tutelá-los diante das peculiaridades da prestação laboral"<sup>73</sup>.

A questão da habitualidade do trabalho é essencial para determinar a não eventualidade, e no caso em questão vale ressaltar a proteção ao trabalho intermitente, o qual é praticado pelos trabalhadores em plataformas de aplicativo, como faz a decisão:

Cabe salientar que o art. 443, § 3º, da CLT, ao conceituar o trabalho intermitente, torna expressa (embora não nova) no ordenamento jurídico a dispensabilidade da determinação exata do momento e da duração do trabalho a fim de que exista relação de emprego habitual. Tal dispositivo apresenta que o trabalho intermitente é aquele caracterizado pela alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador".<sup>74</sup>

Esta definição ajuda a assegurar que a relação de emprego seja corretamente reconhecida e protegida dentro de suas peculiaridades de trabalho intermitente.

Com isso posto, a decisão prostrou-se sobre a subordinação jurídica, afirmando que ela pode ser verificada por meios telemáticos ou informatizados. "A

---

<sup>72</sup> Ibid. fls. 28

<sup>73</sup> Ibid. fls. 29

<sup>74</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo TST-AIRR-10479-76.2022.5.15.0151. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Brasília: TST, , 9 de agosto de 2023. Disponível em: <<https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2023&numProclnt=82574&dtaPublicacaoStr=14/08/2023%2007:00:00&nia=8161145>>. Acesso em: 01 jun. 2024. fls. 31

CLT passou a prever expressamente a subordinação jurídica verificada por meio de meios telemáticos ou informatizados"<sup>75</sup>. O que é particularmente relevante para trabalhadores de plataformas digitais, cujas atividades são frequentemente supervisionadas e controladas por meio de algoritmos e sistemas informatizados.

A decisão continua no rumo de que o uso de algoritmos pela reclamada configura sim subordinação e direção do trabalho, com controle digital não eliminando a referida subordinação, mas sim a transformando, adaptando-a às novas tecnologias,

"Em razão da adaptabilidade do algoritmo como elemento operável para o fim da organização e da direção do trabalho alheio, o método adotado pela reclamada origina verdadeiro algoritmo de plataformas de transporte. Trata-se de um mecanismo construído inequivocamente com a finalidade de organizar e dirigir a prestação de serviços de transporte por motoristas, por intermédio de aplicativo acessado por usuários que conhecem a finalidade básica da respectiva plataforma, e nela depositam confiança, exatamente, pelo fato de ser submetida a diretrizes estabelecidas pela empresa que lhe empresta o nome"<sup>76</sup>

Portanto, a Justiça do Trabalho desempenha um papel crucial na proteção dos direitos dos trabalhadores de plataformas digitais, garantindo que esses trabalhadores possam buscar reconhecimento e proteção legal de maneira eficaz e justa.

"Ante todo o exposto, o reclamante, motorista, ao prestar os serviços de transporte de maneira condizente com os limites regulamentares e com os algoritmos orientadores, ambos estipulados unilateralmente pela reclamada e aceitos em contrato de adesão pelo reclamante, com fiscalização e controle da prestação de serviços realizados por meios informatizados, é presente a subordinação clássica e jurídica".<sup>77</sup>

Esta subordinação, embora diferente da forma tradicional, ainda é existente e caracteriza uma relação de emprego que está em grande crescimento e que deve ser reconhecida e protegida.

---

<sup>75</sup> Ibid. fls. 34

<sup>76</sup> Ibid. fls. 35

<sup>77</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo TST-AIRR-10479-76.2022.5.15.0151. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Brasília: TST, , 9 de agosto de 2023. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2023&numProclnt=82574&dtaPublicacaoStr=14/08/2023%2007:00:00&nia=8161145>>. Acesso em: 01 jun. 2024. fls. 56

A decisão do TST no PROCESSO Nº TST-AIRR-10479-76.2022.5.15.0151 enfatiza a importância de uma interpretação flexível e abrangente das normas trabalhistas para incluir novas formas de trabalho, como aquelas mediadas por plataformas de aplicativo. E traz um importantíssimo argumento, afirmando a inexistência de precedente com efeito *erga omnes* e vinculante sobre o tema do vínculo de emprego dos trabalhadores em plataformas de aplicativo:

"O ordenamento jurídico brasileiro não suporta a teoria de matriz alemã da transcendência dos motivos determinantes (tragende gründe). Ainda que tal teoria fosse aplicável, não existe, atualmente, precedente de eficácia erga omnes e efeito vinculante que contemple as razões de decidir indispensáveis ao exame da existência de vínculo de emprego entre motorista de aplicativos e empresa que gerencie, mediante algoritmos, plataforma digital de transportes".<sup>78</sup>

Tal questão é central para a discussão pois há uma dissonância evidente com alguns afirmando, inclusive o STF nos casos das reclamações constitucionais, que há sim tais precedentes, contudo a conexão dessas decisões com o trabalho em plataformas de aplicativo é no mínimo discutível como será visto posteriormente.

A decisão trata, a questão da possibilidade de recusas por parte do motorista como argumento para o afastamento da subordinação de maneira interessante,

"[...] o ordenamento jurídico vigente contém previsão expressa, direcionada ao trabalho intermitente (que é formalizado mediante relação de emprego), no art. 452-A, § 3º, da CLT, de que a recusa de determinado serviço não descaracteriza, por si só, a subordinação. Logo, se a recusa de uma oferta diretamente oriunda do empregador não é suficiente a descaracterizar o requisito da subordinação, de acordo com a lei, no caso da recusa se direcionar à plataforma digital tampouco afasta a subordinação, especialmente quando os algoritmos programados pelo próprio empregador já admitem e preveem a possibilidade de recusa ou cancelamento de um serviço pelo motorista".<sup>79</sup>

Isso significa que a autonomia dada aos trabalhadores em recusar trabalhos não elimina a relação de subordinação existente, pois a subordinação jurídica pode

---

<sup>78</sup> Ibid. fls. 19

<sup>79</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo TST-AIRR-10479-76.2022.5.15.0151. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Brasília: TST, , 9 de agosto de 2023. Disponível em: <<https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2023&numProclnt=82574&dtaPublicacaoStr=14/08/2023%2007:00:00&nia=8161145>>. Acesso em: 01 jun. 2024. fls. 36

ser exercida de várias formas, ainda mais quando a possibilidade de recusa já é esperada pelo contratante e posta no algoritmo. O que demonstra uma visão do fenômeno da subordinação bastante sólida, ampla e atualizada à realidade do labor mediado pela tecnologia.

Além disso,

"a possibilidade do trabalhador se vincular a mais de uma plataforma digital para exercer a mesma atividade ou de realizar outra atividade econômica, paralelamente à prestação de serviços por meio de aplicativos, não afasta a subordinação jurídica, uma vez que a exclusividade não é um requisito da relação de emprego, tampouco da subordinação jurídica".<sup>80</sup>

Esta observação garante que trabalhadores de aplicativos, mesmo atuando em múltiplas plataformas, estejam sob a proteção da Justiça do Trabalho, assegurando que a falta de exclusividade não seja utilizada como argumento para negar a existência de uma relação de emprego.

Igualmente defende o princípio fundamental de que a Justiça do Trabalho deve combater fraudes trabalhistas e assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados,

"[...] a ocultação do vínculo de emprego, não obstante a presença de elementos fático-jurídicos da respectiva relação, causa impactos muito maiores que os imediatamente percebidos sobre o passivo da sociedade empresária que contrata com trabalhador pessoa natural".<sup>81</sup>

É de necessário citar o esforço realizado na decisão para trazer uma questão de governança como a seguinte recomendação da OIT,

> "o item '3.b' da Recomendação n. 198 da OIT determina que as políticas nacionais devem adotar medidas para combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal".<sup>82</sup>

---

<sup>80</sup> *ibid.* fls. 36

<sup>81</sup> *Ibid.* fls. 27

<sup>82</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo TST-AIRR-10479-76.2022.5.15.0151. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Brasília: TST, 9 de agosto de 2023. Disponível em: <<https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2023&numProclnt=82574&dtaPublicacaoStr=14/08/2023%2007:00:00&nia=8161145>>. Acesso em: 01 jun. 2024. fls 25

Esta diretriz internacional reforça a importância da Justiça do Trabalho em proteger trabalhadores de fraudes e disfarces na relação de emprego, garantindo que todos os trabalhadores tenham acesso aos direitos legalmente estipulados à eles.

Além disso, é importante considerar a adaptação da Justiça do Trabalho às novas formas de controle e supervisão impostas pelas plataformas digitais. O uso de algoritmos para gerenciar e monitorar os trabalhadores não elimina a subordinação, mas sim transforma sua forma, adaptando-a às novas tecnologias. Como evidente na decisão:

"Em razão da adaptabilidade do algoritmo como elemento operável para o fim da organização e da direção do trabalho alheio, o método adotado pela reclamada origina verdadeiro algoritmo de plataformas de transporte. Trata-se de um mecanismo construído inequivocamente com a finalidade de organizar e dirigir a prestação de serviços de transporte por motoristas, por intermédio de aplicativo acessado por usuários que conhecem a finalidade básica da respectiva plataforma, e nela depositam confiança, exatamente, pelo fato de ser submetida a diretrizes estabelecidas pela empresa que lhe empresta o nome".<sup>83</sup>

Esta adaptação é crucial para assegurar que a subordinação e o controle exercidos pelas plataformas sejam reconhecidos e tratados de acordo com as normas trabalhistas vigentes e adequadas.

Em resumo, a atuação da Justiça do Trabalho em casos envolvendo trabalhadores em plataformas de aplicativo é fundamental para garantir que esses trabalhadores tenham acesso a direitos e proteção legal, assegurando os princípios constitucionais em um mercado de trabalho cada vez mais digital e dinâmico. Como bem enuncia esse trecho:

"Ademais, o Regional observou adequadamente o art. 7º, caput, da Constituição Federal, o qual precede a enumeração dos direitos humanos sociais trabalhistas com a consagração do princípio da proteção, já que os direitos por ele enumerados não podem incompatibilizar-se com outros dirigidos à melhoria de sua condição social".<sup>84</sup>

---

<sup>83</sup> *Ibid.* fls. 35

<sup>84</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo TST-AIRR-10479-76.2022.5.15.0151. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Brasília: TST, , 9 de agosto de 2023. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2023&numProclnt=82574&dtPublicacaoStr=14/08/2023%2007:00:00&nia=8161145>>. Acesso em: 01 jun. 2024. fls. 57

Por fim, a decisão reconhece os elementos fático-jurídicos da relação de emprego no caso concreto: "Dessa forma, constata-se que o caso concreto é dotado de todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego: personalidade, habitualidade (não eventualidade), onerosidade e subordinação jurídica"<sup>85</sup>

Na mesma linha têm-se a decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) - RECURSO DE REVISTA: RR 0000443-06.2021.5.21.0001 a qual aborda a questão da competência jurisdicional deste ramo da Justiça em relação a trabalhadores de aplicativos, apresentando argumentos que reforçam sua importância.

A decisão destaca a competência da Justiça do Trabalho e a continuidade da relação laboral, mesmo que mediada por meios informatizados,

"[...] o engajamento em plataformas de ativação por demanda de usuários está longe de reproduzir todas as dimensões inovadoras do chamado 'trabalho 5.0'. No entanto, a função de motorista, embora inserida em uma estrutura moderna, ainda deve ser analisada sob a competência da Justiça do Trabalho, uma vez que a matéria-prima laboral permanece central no objeto contratual firmado entre as partes".<sup>86</sup>

A decisão enfatiza que, mesmo em relações mais sofisticadas de parceria laboral, como é alegado em muitos casos de trabalho em plataformas de aplicativo, é essencial reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para processar ações entre parceiros e agentes de mercado:

"Ora, se até mesmo em relações mais sofisticadas de parceria laboral é essencial reconhecer a competência desta Justiça especializada para o processamento de ações entre parceiros e agentes de mercado, com maior razão enxerga-se nessa nova forma de aproximação entre o trabalhador e as oportunidades de trabalho uma semente inexorável da relação de trabalho lato sensu, cuja competência para o exame decorre do critério fixado pelo inciso IX do art. 114 da Constituição Federal, o qual dispõe ser competência desta Justiça especializada o exame de causas que versem sobre 'outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei'.<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> *Ibid.* fls. 56

<sup>86</sup> BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho (Brasil). Acórdão do processo nº TST-RR-443-06.2021.5.21.0001. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, DF, 14 de dezembro de 2022. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/dl/pr/processo-tst-rr-443-0620215210001.pdf>>. Acesso em: 02 de jun.

2024. fls. 11

<sup>87</sup> *Ibid.* fls. 11

A decisão também sublinha que a relação de intermediação entre o agente de labor e a plataforma de serviço é um autêntico contrato de parceria laboral, cujo interesse comum é o agenciamento do trabalho de transporte pessoal fornecido a terceiros,

"Sendo a relação de intermediação entre o agente de labor e a plataforma de serviço um autêntico contrato de parceria laboral, cuja origem do interesse comum é exatamente o agenciamento do trabalho de transporte pessoal fornecido a terceiros, não há como excluir da competência da Justiça do Trabalho o exame de controvérsia que envolva a hipótese de ruptura do contrato de parceria laboral, bem como os danos emergentes da cessação unilateral desse instrumento individual de contrato firmado com a empresa".<sup>88</sup>

A decisão argumenta que, a relação contratual entre a empresa de aplicativo e seus clientes é consumerista, enquanto a relação com seus prestadores de serviço é uma relação de trabalho lato sensu:

"Em termos simples, conclui-se que a relação contratual entre essa empresa e seus clientes é consumerista, ao passo que a sua relação com seus prestadores de serviço é uma relação de trabalho lato sensu, o que atrai a competência da Justiça do Trabalho para quaisquer controvérsias que se travem em torno da relação de parceria do trabalho firmada entre os trabalhadores credenciados e a plataforma de serviços".<sup>89</sup>

Analisados estes exemplos no qual a Justiça do Trabalho abraçou a competência e a relação de emprego da situação para si, nos direcionamos agora a mais dois exemplos análogos nos quais ela manteve a sua competência mas afastou a relação empregatícia dos trabalhadores em plataformas de aplicativo.

Primeiramente analisaremos os argumentos escritos na decisão da 4ª turma do Tribunal Superior do Trabalho TST - no recurso de revista: RR 10555-54.2019.5.03.0179.

A decisão inicia destacando a importância de distinguir entre novas formas de trabalho e fraudes à relação de emprego, lembrando que com a incorporação de tecnologias digitais nas relações de trabalho, o Direito do Trabalho enfrenta desafios únicos que ainda carecem de regulamentação legislativa específica. Desse modo, o

---

<sup>88</sup> *Ibid.* 12

<sup>89</sup> *Ibid.* fls. 12

“Estado-Juiz” deve estar atento a essas mudanças, evitando aplicar de maneira indiscriminada as regras protetivas do direito laboral a todas as formas de trabalho. Isso se dá para não frear o desenvolvimento socioeconômico do país e garantir que as novas formas de trabalho não sejam erroneamente enquadradas como fraudes<sup>90</sup>.

A decisão faz menção de que no 2º Congresso Mundial do CIELO LABORAL 2018, foi discutido como as plataformas digitais, como o Uber, têm potencial para gerar empregos e facilitar o acesso ao trabalho. O Diretor de Operações da UBER para a América Latina destacou que a plataforma não serve apenas para conseguir transporte, mas também para facilitar a obtenção de trabalho, mesmo para aqueles sem veículo próprio, através da facilitação de financiamento e outros trâmites necessários<sup>91</sup>. Esta visão sublinha o papel das plataformas digitais como facilitadoras de novas oportunidades de trabalho, ressaltando a necessidade de um marco regulatório adequado.

A decisão também sublinha a importância de evitar o enquadramento equivocado das novas formas de trabalho em moldes antigos, próprios da 1ª Revolução Industrial. Atualmente, vivenciamos a 4ª Revolução Industrial, caracterizada pela era digital e virtual. No Brasil, ainda falta um marco regulatório específico para o trabalho mediado por plataformas digitais, o que pode levar a interpretações inadequadas se forem aplicados conceitos desatualizados. Embora a doutrina e a jurisprudência geralmente aceitem os elementos da pessoalidade e onerosidade no trabalho por aplicativo, há dissenso significativo quanto aos requisitos da habitualidade e subordinação<sup>92</sup>.

A análise da habitualidade, ou não eventualidade, segundo a decisão é mitigada nesses casos, uma vez que não há obrigação de frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista. A decisão destaca que a forma de trabalho escolhida pelo motorista não deve definir automaticamente o tipo de

---

<sup>90</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo nº TST-RR-10555-54.2019.5.03.0179. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 02 mar. 2021. Disponível em: <<https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2020&numProclnt=309296&dtaPublicacaoStr=05/03/2021%2007:00:00&nia=7599799>>. Acesso em: 03 jun. 2024. fls. 7

<sup>91</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo nº TST-RR-10555-54.2019.5.03.0179. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 02 mar. 2021. Disponível em: <<https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2020&numProclnt=309296&dtaPublicacaoStr=05/03/2021%2007:00:00&nia=7599799>>. Acesso em: 03 jun. 2024. fls. 7

<sup>92</sup> *Ibid.* fls. 8



relação contratual firmada entre as partes. A habitualidade não é um atributo exclusivo da relação de emprego, estando presente também em contratos de trato sucessivo. Portanto, a subordinação jurídica é um critério mais relevante para delimitar a existência de contratos de emprego ou de prestação de serviços autônomos, questão essa que é central no tema abordado .

A subordinação jurídica, caracterizada pelo controle do empregador sobre a atividade desenvolvida pelo empregado, não está presente de maneira tradicional nas relações de trabalho mediadas por aplicativos, afirma a decisão. Os motoristas de aplicativos possuem ampla autonomia para escolher seus dias, horários e forma de trabalho, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento, sem estarem sujeitos a metas ou sanções determinadas pela plataforma. Esta autonomia é um dos argumentos centrais da decisão contra o reconhecimento automático de vínculo empregatício no caso em questão.

Além disso, as cláusulas contratuais estabelecidas pelas plataformas, embora necessárias para a operação do serviço, não configurariam, pela lógica da decisão, subordinação jurídica. Com a necessidade de observância de cláusulas contratuais, como valores cobrados, códigos de conduta e avaliações dos clientes, nas palavras da decisão, como algo que “visa preservar a confiabilidade do aplicativo no mercado concorrencial, sem ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista.” Sua linha é que o estabelecimento de regras de procedimento não se confunde com o poder diretivo do empregador e não caracteriza subordinação jurídica<sup>93</sup>.

Da mesma forma, a fixação de valores pela plataforma não anularia a autonomia do motorista nem configura subordinação jurídica. A decisão destaca que os percentuais recebidos pelos motoristas são superiores ao que o tribunal considera suficiente para caracterizar uma relação de parceria entre os envolvidos. Portanto, “as altas alíquotas recebidas pelos motoristas” não são condizentes com um liame empregatício<sup>94</sup>. Isso reforçaria a ideia de que a estrutura de pagamento é compatível com relações de trabalho autônomas.

---

<sup>93</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo nº TST-RR-10555-54.2019.5.03.0179. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 02 mar. 2021. Disponível em: <<https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2020&numProclnt=309296&dtaPublicacaoStr=05/03/2021%2007:00:00&nia=7599799>>. Acesso em: 03 jun. 2024. fls. 9

<sup>94</sup> *Ibid.* fls. 9

A decisão argumenta que a inclusão da categoria de motorista de aplicativo como Microempreendedor Individual (MEI) reforça a natureza independente do trabalho. A decisão menciona a Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional, que permite a inscrição de motoristas de aplicativo como MEIs. Esta classificação oficial sustenta a tese de que motoristas de aplicativos operam de maneira autônoma, evidenciando a natureza independente do trabalho realizado<sup>95</sup>.

A decisão rejeita a aplicação do conceito de subordinação estrutural, que visa enquadrar como empregado qualquer profissional inserido na organização do empreendimento. Este conceito não encontraria amparo na legislação trabalhista vigente e aplicar tal conceito sem base legal clara poderia distorcer as interpretações de vínculo empregatício. A modernização das formas de trabalho e a ausência de fraude são elementos centrais na análise<sup>96</sup>.

A necessidade de observar a modernização das formas de trabalho e a ausência de fraude são destacadas. A decisão enfatiza que não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos para reconhecer vínculos empregatícios de profissionais que não se enquadram no conceito legal de subordinação. É importante respeitar as novas formas de trabalho emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e dos desenvolvimentos tecnológicos, desde que não haja fraude<sup>97</sup>.

Do mesmo modo, a decisão argumenta que os custos do serviço e do empreendimento não se confundem, afastando em sua compreensão, a tese de fraude. Os custos do motorista, como manutenção do automóvel, gasolina e impostos, são distintos das despesas empresariais da plataforma, que incluem manutenção tecnológica, marketing e atendimento ao cliente. Esta distinção é crucial para entender a estrutura de custos e responsabilidades nas relações de trabalho mediadas por aplicativos<sup>98</sup>.

---

<sup>95</sup> *Ibid.* fls. 10

<sup>96</sup> *Ibid.* fls. 11

<sup>97</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo nº TST-RR-10555-54.2019.5.03.0179. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 02 mar. 2021. Disponível em: <<https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2020&numProclnt=309296&dtaPublicacaoStr=05/03/2021%2007:00:00&nia=7599799>>. Acesso em: 03 jun. 2024. fls. 11

<sup>98</sup> *Ibid.* fls. 11

Por fim temos a segunda decisão nessa toada, a AIRR: 105758820195030003, na qual foram levantadas além das questões do primeiro duas outras que merecem menção.

A primeira destas questões é a seguinte:

“O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT”.<sup>99</sup>

Nessa primeira questão é posto no debate a Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, afirmando que ela muito mais se aproxima e adequa à descrição e realidade do trabalho dos motoristas em plataformas de aplicativo. Com intuito de reforçar tal afirmação traz jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) que abraça a possibilidade de regimes outros que não aquele próprio da CLT, afirmando “A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego”<sup>100</sup>. Tal reforço é de grande interesse pois vai em direção oposta à defesa posta no AIRR-10479-76.2022.5.15.0151 supramencionado.

A segunda questão é uma que vem aparecendo durante toda a realização deste trabalho, o próprio nome dado à questão, pela sua situação ainda cinzenta, acaba por demonstrar pelo menos um pouco a posição do falante, ao colocar “ trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -” já se demonstra, para aquele com mente aguçada para qual lado é sua tendência.

---

<sup>99</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo nº TST - AIRR: 105758820195030003. Relator: Alexandre Luiz Ramos, Brasília, 09 de set. 2020.. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-a-irr-105758820195030003>>. Acesso em 03 de jun. 2024.

<sup>100</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo nº TST - AIRR: 105758820195030003. Relator: Alexandre Luiz Ramos, Brasília, 09 de set. 2020.. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-a-irr-105758820195030003>>. Acesso em 03 de jun. 2024.

## 5 ANÁLISE DE DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL ENVOLVENDO TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO

### 5.1 DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS

A reclamação constitucional tem sido utilizada com frequência em casos envolvendo trabalhadores em plataformas de aplicativo e tem especial importância para a competência da Justiça do Trabalho nessa esfera factual específica.

Como preâmbulo vale trazer algo da discussão do cabimento da reclamação constitucional, sobre isso afirma Akerman que:

“[...] a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal só tem reconhecido a admissibilidade da reclamação por ofensa a decisão proferida em sede de controle abstrato de constitucionalidade nos casos em que haja “estrita aderência” (ou “identidade estrita”, ou ainda “pertinência estrita”, como por vezes se referem algumas decisões), entre o ato ou decisão reclamados e o paradigma invocado, a indicar a impossibilidade de invocação analógica de precedente do Supremo Tribunal Federal”.<sup>101</sup>

Da citação se retira o veto à uma espécie de aderência analógica entre a decisão reclamada e o paradigma ou paradigmas invocados, o que muitas vezes nos casos que veremos a seguir é preterido em favor de uma visão mais amplificada conforme coloca o mesmo Akerman,

"Mais recentemente, entretanto, o Supremo tem mitigado este entendimento em casos específicos e, portanto, admitido o conhecimento de reclamação fundada na ofensa à ratio decidendi de decisão proferida em sede de controle abstrato de constitucionalidade".<sup>102</sup>

Silvestre vai na mesma linha e explica essa “estrita aderência”, em específico no caso de “pejotização” o qual é de grande relevância na questão do trabalho em plataforma de aplicativos:

---

<sup>101</sup> AKERMAN, William; PRADO, Vinicius; FILHO, José. 2.3.3. Questão da transcendência dos motivos determinantes In: AKERMAN, William; PRADO, Vinicius; FILHO, José. Reclamação Constitucional no Supremo Tribunal Federal. Editora Sobredireito. 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/reclamacao-constitucional-no-supremo-tribunal-federal/1791168800>>. Acesso em: 4 de Junho de 2024.

<sup>102</sup> *Ibid.*

“[...] o processo que está sendo objeto de discussão deve estar intimamente conectado, correlacionado, trazer os mesmos fatos, para que possa, então, ter avaliado o seu mérito. Em outras palavras, para que se permita a pejotização, por exemplo, de médicos ou qualquer outro profissional liberal, é imprescindível que nas instâncias ordinárias não tenha sido provado que houve fraude, ou que não estivessem presentes os quatro principais requisitos da relação empregatícia, a saber: onerosidade, pessoalidade, habitualidade e subordinação”.<sup>103</sup>

Diante dessa, no mínimo conturbada, questão vamos analisar as decisões e verificar como é vista a admissibilidade da reclamação constitucional em casos concretos envolvendo trabalhadores em plataformas de aplicativo além do aspecto central da competência da Justiça do Trabalho.

A primeira reclamação constitucional a ser analisada será a RCL 67693 / MG de relatoria da Ministra Cármen Lúcia, nela alegou-se descumprimento do decidido na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324/DF, na Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 48/DF, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.835/DF, no Recurso Extraordinário nº 958.252 (Tema 725) e no Recurso Extraordinário n. 688.223 (Tema 590).

Quanto ao alegado descumprimento do decidido no Recurso Extraordinário nº 958.252, Tema 725, foi considerada sem razão a reclamante pois no processo da origem não se tiveram exauridas as instâncias ordinárias. Como fundamento para tal decisão foi utilizado o inc. II do § 5 do art. 988 do Código de Processo Civil que estabelece ser inadmissível a reclamação,

“proposta para garantir a observância de acórdão de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida ou de acórdão proferido em julgamento de recursos extraordinário ou especial repetitivos, quando não esgotadas as instâncias ordinárias”.<sup>104</sup>

No que tange a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.835/DF e no Recurso Extraordinário nº 688.223 (Tema 590) a decisão afirmou que não há

---

<sup>103</sup> SILVESTRE, Alexandre Fragoso. Divergências entre STF e TST em relação à pejotização. Conjur, 25 maio 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mai-25/divergencias-entre-stf-e-tst-em-relacao-a-pejotizacao/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

<sup>104</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação n. 67.693, Minas Gerais. Relatora: Min. Cármen Lúcia.. Decisão de 27 abr. 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6910950>>. Acesso em: 10 jun. 2024. fls. 8

identidade entre os temas, com a ADI e o RE em trazidas pela reclamante tratando de direito tributário e a situação em questão ser de direito do trabalho. Essa afirmação já demonstra uma visão diferente daquela aderência estrita colocada por Silvestre. Tal visão vai se clarificar mais adiante na decisão, e vai distanciar-se da “aderência estrita”.

A decisão defende que o acórdão do TRT em questão vai em caminho contrário ao do entendimento adotado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324 e traz o decidido em outras reclamações análogas, Rcl n. 61.267-AgR/MG, Rcl n. 59.795/MG e Rcl n. 63.414, no sentido de que ao reconhecer a relação de emprego no caso o acórdão reclamado violou a autoridade da decisão proferida pelo STF na ADPF 324.

Desse modo, a reclamação foi julgada procedente em sentido de cassar o acórdão em questão e determinar que “[...]outro seja prolatado, apreciando-se o mérito recursal com observância do decidido por este Supremo Tribunal na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324/DF.”<sup>105</sup>

Outra reclamação constitucional é a reclamação 59.404 MINAS GERAIS de relatoria do Ministro Luiz Fux que vai na mesma direção afirmando que ao cotejar a decisão reclamada e a ADPF 324, percebe-se não ter havido observância,

“[...]da autoridade da decisão deste Supremo Tribunal Federal, uma vez que o juízo reclamado afastou a eficácia de contrato constituído e declarou a existência de vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante, desconsiderando entendimento firmado pela Corte que contempla, a partir dos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, a constitucionalidade de diversos modelos de prestação de serviço no mercado de trabalho”.<sup>106</sup>

Logo após tal afirmação a decisão memora que em diversos precedentes o STF reconheceu a existência de relações de trabalho afastando-as da relação de emprego regida pela CLT. Com ele dando como exemplo de precedente a Ação Declaratória de Constitucionalidade 48, de Relatoria do Ministro Roberto Barroso

---

<sup>105</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação n. 67.693, Minas Gerais. Relatora: Min. Cármen Lúcia.. Decisão de 27 abr. 2024. Disponível em:

<<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6910950>>. Acesso em: 10 jun. 2024. fls. 17

<sup>106</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação n. 59.404, Minas Gerais. Relator: Min. Luiz Fux. Decisão de 28 set. 2023. Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1986915873>>. Acesso em: 16 jun. 2024.

na qual se reconheceu a constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007, a qual já foi tratada anteriormente no trabalho.

Por fim, a situação de uma quantidade considerável de reclamações sobre a mesma questão se mostrou tão problemática que o Supremo Tribunal Federal na Reclamação 60.347 MINAS GERAIS determinou a oficialização do Conselho Nacional de Justiça, “com o levantamento das reiteradas decisões de descumprimento do que tem decidido esta CORTE na ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5.835 MC e no RE 688.223 (Tema 590-RG)”<sup>107</sup> Tal determinação demonstra grande insatisfação do STF em relação ao comportamento da Justiça do Trabalho indicando mais uma vez as tensões patentes entre os dois na questão do trabalho em plataforma de aplicativos.

## 5.2 DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO (RE) 1446.336 (TEMA 1291)

Ademais às reclamações constitucionais tem-se o recente e extremamente importante desenvolvimento, do reconhecimento da repercussão geral do tema trabalho em plataformas de aplicativo, especificamente o Uber, no RE 1446.336. Alguns dos efeitos do reconhecimento da repercussão geral que são de imprescindível menção estão colocados nos Art. 1.035, § 5, 9 e 10 do CPC:

“§ 5º Reconhecida a repercussão geral, o relator no Supremo Tribunal Federal determinará a suspensão do processamento de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional

§ 9º O recurso que tiver a repercussão geral reconhecida deverá ser julgado no prazo de 1 (um) ano e terá preferência sobre os demais feitos, ressalvados os que envolvam réu preso e os pedidos de habeas corpus .

§ 10. Não ocorrendo o julgamento no prazo de 1 (um) ano a contar do reconhecimento da repercussão geral, cessa, em todo o território nacional, a suspensão dos processos, que retomarão seu curso normal”.<sup>108</sup>

---

<sup>107</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação n. 60.347, Minas Gerais. Relator: Min. Alexandre de Moraes.. Decisão de 5 dez. 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/2242880627>> Acesso em: 16 jun. 2024.

<sup>108</sup> BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 17 mar. 2015. Art. 1.035, §§ 5º, 9º e 10º

Esse trio de efeitos especialmente fortes resulta em um maior enfoque e pressão no STF para que a decisão seja realizada no prazo de suspensão dos processos pendentes que versem sobre a matéria, e, quando se tiver a preferência do recurso sobre os demais, com o resultado da falha na chegada à julgamento sobre o tema no tempo concedido sendo o referido cessamento da suspensão e da preferência.

Posto isso, o Ministro relator Edson Fachin em sua manifestação pela existência da repercussão geral afirmou que o tema,

“reveste-se de uma magnitude inquestionável, dada sua proeminência jurídica, econômica e social, bem como sua conexão intrínseca com os debates globais que permeiam as dinâmicas laborais na era digital. Assoma-se, ainda, como um dos temas mais incandescentes na atual conjuntura trabalhista-constitucional, catalisando debates e divergências consistentes, tanto no escopo doutrinário, quanto no âmbito jurisprudencial”.<sup>109</sup>

Essa afirmação é sem dúvida muito acertada, pois de fato a questão do trabalho em plataformas de aplicativo é uma questão de suma importância tanto juridicamente quanto economicamente e socialmente. Dessa forma o Ministro especifica um pouco mais a questão dos debates e divergências jurisprudenciais referidas, em especial no seguinte trecho da manifestação, o qual vai de encontro com a disparidade demonstrada no capítulo deste trabalho que tratou sobre as decisões da Justiça do Trabalho sobre o tema,

“Não se pode olvidar que há decisões divergentes proferidas pelo judiciário brasileiro em relação à presente controvérsia, o que tem suscitado uma inegável insegurança jurídica. As disparidade de posicionamentos, ao invés de proporcionar segurança e orientação, agravam as incertezas e dificultam a construção de um arcabouço jurídico estável e capaz de oferecer diretrizes unívocas para as cidadãs e cidadãos brasileiros”.<sup>110</sup>

Dessa forma o Ministro acertadamente traz a realidade de incerteza jurídica que a atual situação cinzenta do tema traz para todos aqueles envolvidos, sejam as

---

<sup>109</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Manifestação do STF. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=10935056>>. Acesso em: 04 jun. 2024

<sup>110</sup> *Ibid.*



plataformas, sejam os trabalhadores, sejam os usuários da plataforma todos são de alguma forma afetados pela referida insegurança jurídica.

Sendo assim o Ministro entendeu que cabe ao Supremo tribunal Federal dar uma resposta,

“[...] uniformizadora e efetiva à sociedade brasileira acerca da compatibilidade do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e a empresa criadora e administradora da plataforma digital, em face dos princípios da livre iniciativa e direitos sociais laborais encartados na Constituição da República”.<sup>111</sup>

Esse entendimento do Ministro é tranquilizador para uma esfera do direito que se mostrou tão belicosa quanto a do trabalho em plataformas de aplicativo. Resta vermos mais uma vez a instituição da repercussão geral realizar exatamente o que ela foi projetada para fazer e pacificar essa questão do trabalho em plataforma de aplicativo de maneira mais adequada.

---

<sup>111</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Manifestação do STF. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=10935056>>. Acesso em: 04 jun. 2024.

## **6 DO IMPACTO DAS DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA ESFERA DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO E DA ADI 6.188**

### **6.1 DAS RECLAMAÇÕES**

O impacto das reclamações constitucionais na competência da Justiça do Trabalho é considerável pelo seu número, sua constância decisória e pela recente determinação que oficiou o CNJ sobre decisões da Justiça do Trabalho que desrespeitam precedentes, a qual foi comentada acima.

A guisa de lembrança trago as duas correntes decisórias principais na Justiça do trabalho sobre o tema: a primeira é aquela que entende a competência da Justiça do trabalho para julgar a relação de trabalho de maneira ampla, utilizando de preceitos constitucionais e internacionais para justificar inclusão do trabalho em plataformas de aplicativo em sua seara e aplicando à ela a proteção dada ao empregado celetista, como muito bem demonstrado no exemplo analisado TST-AIRR-10479-76.2022.5.15.0151. Já a segunda defende que não há configuração de vínculo empregatício, mas não afasta a competência da justiça do trabalho da apreciação da situação, tendo como sustento para a não configuração decisões do Supremo Tribunal Federal que reconhecem trabalhos que não aqueles regidos pela CLT, e seu entendimento de que se trata de um tipo de labor diferente daquele da relação de emprego.

Dessas duas correntes, a primeira é acertada em cheio pelas diversas reclamações constitucionais sobre o tema já decididas pelo STF e pela determinação de ofício ao CNJ, pois o espaço para a decisão por parte da Justiça do Trabalho no entendimento de que há relação de emprego em casos análogos ao de precedentes estabelecidos pelo STF será reduzido. Assim tornando a busca pela justiça especializada nessa questão muitas vezes infrutífera por razão da utilização em massa da reclamação constitucional.

Pode-se afirmar que isso se dá pela inobservância da Justiça do Trabalho dos precedentes colocados pelo STF, levando situações que não foram consideradas relação de emprego celetistas pelo STF para a justiça especializada a qual se nega a respeitar os precedentes estabelecidos.

Contudo, a própria questão da reclamação constitucional é controversa, com muitos afirmando que o STF vem alargando a possibilidade de cabimento, em especial na questão da estrita aderência, assim de maneira inadequada acabando com a competência da Justiça do Trabalho.

Em prova da tese da ampliação do cabimento na questão da estrita aderência, tem-se o próprio tribunal que, como claramente demonstrado, vem aceitando as reclamações constitucionais sobre o tema dos trabalhadores em plataformas de aplicativo. Essa questão, do alargamento da estrita aderência, é estudada em pesquisa realizada pela FGV intitulada “Terceirização e pejetização no STF: análise das reclamações constitucionais” e nela se percebe justamente o colocado acima, o tribunal admite reclamações cujo conteúdo da decisão reclamada e da decisão paradigma não são estritamente o mesmo, nas palavras da pesquisa:

“Pela pesquisa realizada, foi possível constatar que há prevalência do exame ampliado de aderência no STF, ao menos em relação ao tema da terceirização e pejetização. Isso significa que os ministros, em geral, parecem estar realizando um juízo flexível sobre a aderência da decisão aos parâmetros invocados. A consequência é admitir reclamações em casos que não são idênticos àqueles nos quais o tribunal reconheceu a constitucionalidade da terceirização de atividade fim. Trata-se de uma expansão da compreensão do tribunal em sede de reclamação constitucional, gerando a cassação de decisões trabalhistas que, com base na análise da situação fática, reconheceram o vínculo de emprego em casos de pejetização, advogados associados e outros autônomos (isto é, em casos que não tratam propriamente da terceirização de atividade fim).<sup>112</sup>

Na mesma linha da mencionada pesquisa da FGV têm-se a nota técnica realizada pelo Núcleo de extensão e pesquisa “Trabalho Além do Direito do Trabalho”, vinculado à Faculdade de Direito da USP, em parceria com a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), com ela concluindo que “não há relação de aderência estrita entre os paradigmas e a situação fática analisada pela Justiça do Trabalho nas hipóteses de reconhecimento do vínculo de emprego do trabalhador em plataformas digitais.”<sup>113</sup> Da mesma forma

---

<sup>112</sup> PASQUALETO, Olívia de Q. F.; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. *Terceirização e pejetização no STF: análise das reclamações constitucionais*. Relatório de pesquisa. São Paulo: FGV Direito SP, 2023. Disponível em: <<https://repositorio.fgv.br/items/b8957d04-ce85-4a97-8cf9-3c663336932b>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

<sup>113</sup> USP. Faculdade de Direito. Departamento de Trabalho e Previdência Social. Nota Técnica relativa ao Convênio NTADT – ANAMATRA. Nota Técnica n.º 3/2023. São Paulo: USP, 2023. Disponível em:

trata da “competência ampliada”<sup>114</sup> da Justiça do Trabalho dada pela EC 45/2004 e da impossibilidade de em reclamação constitucional realizar-se reexame fático probatório.

Do resultado das reclamações analisadas na pesquisa, não demonstram uma visão positiva para a competência da justiça do trabalho, Martins afirma:

“[...] das 303 ações analisadas relativas à competência da Justiça do Trabalho no STF, 113 causas foram selecionadas para exame de conteúdo, sendo 88 reclamações constitucionais. Apenas 15% dessas ações (13) foram julgadas improcedentes. Todas as demais foram exitosas.”<sup>115</sup>

Silvestre coloca que a reclamação constitucional é um remédio constitucional extremo, que busca a preservação da autoridade do STF e dos tribunais, entretanto, é evidente que está se perdendo esse aspecto de ser um remédio “extremo” e se tornando algo usual pelo uso abusivo do mesmo. Ele coloca que se o STF decidiu pela constitucionalidade da terceirização da atividade-fim não há mais espaço para divagações na justiça sobre o tema, esse está estabelecido e deve ser respeitado em prol “da paz social, consistência nas decisões, segurança para empresários e investidores, enfim, estabilidade para o jurisdicionado”<sup>116</sup>

Entretanto, será o caso dos trabalhadores em plataformas de aplicativo um exemplo de terceirização é difícil dizer, pois toda a relação com as empresas é feita de maneira a dificultar a percepção da relação de emprego formalmente, mesmo que factualmente ela se mantenha.

Nessa toada, com a questão das reclamações e do ofício ao CNJ, a questão da competência para a Justiça do Trabalho complica-se ainda mais, com o seu entendimento conflituoso da questão dos trabalhadores em plataformas de aplicativo sendo como que enlaçado pelo STF para que siga a sua linha de pensamento colocada analogicamente em precedentes. Desse modo se desenvolve uma tensão entre os dois, especialmente para aqueles na Justiça do trabalho que

---

<<https://images.jota.info/wp-content/uploads/2023/10/pesquisa-anamatra-usp-1-2.pdf>>. Acesso em: 17 jun. 2024.

<sup>114</sup> *Ibid.*

<sup>115</sup> MARTINS, Diego Alberto Gonçalves. Decisões críticas do STF sobre vínculos empregatícios reconhecidos pela JT. Consultor Jurídico, 16 jun. 2024. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2024-jun-16/stf-decisoes-criticas-sobre-vinculos-empregaticios-reconhecidos-pela-justica-do-trabalho/>>. Acesso em: 17 jun. 2024.

<sup>116</sup> SILVESTRE, Alexandre Frágoso. *Divergências entre STF e TST em relação à pejetização*. Conjur, 25 maio 2024. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2024-mai-25/divergencias-entre-stf-e-tst-em-relacao-a-pejetizacao/>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

reconhecem a relação de emprego dos trabalhadores e veem o requisito da aderência estrita sendo transformado em aderência análoga pelo STF assim evaporando toda a sua tese e dando combustível para que muitos casos de trabalhadores em plataformas de aplicativo no futuro não tenham chance de serem vistos da forma mais protetiva que eles compreendem como a mais legítima, legal e adequada ao caso.

## 6.2 DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO (RE) 1446.336 (TEMA 1291)

O impacto da decisão do RECURSO EXTRAORDINÁRIO (RE) 1446.336 (TEMA 1291), qualquer que seja, será de extrema importância para uma pacificação que diferente daquela das reclamações não será precária, mas sim forte e sustentada desse modo evitando a situação de tensão que ocorre com as reclamações constitucionais.

Com a questão pacificada em recurso extraordinário com repercussão geral, como é o caso, se esfriará toda uma batalha feroz entre a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal.

A parte Uber do Brasil veio no dia 04/03/2024 com pedido<sup>117</sup> para a aplicação do art. 1.035, § 5º, do CPC, argumentando que caso não ocorra a aplicação ocorrerá um agravamento da insegurança jurídica, não havendo respeito ao princípio da isonomia e afirmando que a Corte está “[...] novamente diante de um debate acerca da manutenção de precedentes já firmados”<sup>118</sup>.

Na mesma peça recorda da questão das diversas reclamações constitucionais providas pelo STF afastando o vínculo empregatício em trabalhadores em plataformas de aplicativo e coloca que a aplicação do referido artigo “servirá igualmente para impedir que novas RCL sejam propostas perante o egrégio STF com idêntica finalidade.”<sup>119</sup>

---

<sup>117</sup> VIVAS, Fernanda. *Uber pede suspensão de processos sobre vínculo de trabalhadores após STF determinar repercussão geral para o tema*. G1, 4 mar. 2024. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/2024/03/04/uber-pede-suspensao-de-processos-sobre-vinculo-d-e-trabalhadores-apos-stf-determinar-repercussao-geral-para-o-tema.ghtml>>. Acesso em: 16 jun. 2024.

<sup>118</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Petição de Suspensão nacional. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=774848227&prclID=6679823#>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

<sup>119</sup> *Ibid.*

O pedido ainda não teve resposta por parte do Tribunal.

### 6.3 DA ADI 6.188

Em seu artigo intitulado “Reforma Trabalhista: limitação da atuação da Justiça do Trabalho e edição de Súmulas”<sup>120</sup> Lourival Filho trata de uma decisão de extrema importância por parte do Supremo Tribunal Federal que vale ser tratada no presente trabalho.

O artigo inicia tratando de que havia, anteriormente à Reforma Trabalhista o que ele chama de “furor sumular” o qual segundo ele teria chegado ao número de 1297 verbetes, o que ele muito bem recorda supera o número de artigos da CLT, 922 artigos. Com isso se realizou medidas com o intuito de frear esse furor de duas maneiras, criando dispositivos legais em oposição à jurisprudência do TST e instituindo obstáculos para a criação de novas súmulas.<sup>121</sup>

O autor especifica o processo para a criação ou alteração de súmulas,

“[...] para criar ou alterar súmulas, é necessário o voto de pelo menos dois terços dos ministros do Tribunal Superior do Trabalho, sendo que a matéria já deve ter sido decidida por unanimidade em dois terços das turmas do tribunal, em 10 sessões diferentes em cada uma delas. As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas e divulgadas com, no mínimo, 30 dias de antecedência, admitindo-se, ainda, a sustentação oral pelo Ministério Público do Trabalho, OAB, Advocacia Geral da União, confederações sindicais ou entidades de classe de alcance nacional.”<sup>122</sup>

Tal processo coloca uma possibilidade formal de criação ou alteração de súmulas que, na realidade se comprova uma impossibilidade factual patente, como coloca o autor é preciso de julgamentos unânimes em no mínimo seis turmas, em 10 sessões diferentes para que depois a matéria seja levada ao Pleno no qual necessita de maioria qualificada, dois terços dos ministros, e, para acabar de vez com qualquer possibilidade, a quantidade enorme de entidades legitimadas pode levar a uma eternidade para que sejam ouvidas.<sup>123</sup>

---

<sup>120</sup> MARQUES FILHO, Lourival Barão. Reforma trabalhista: limitação da atuação da Justiça do Trabalho e edição de súmulas. Revista do Direito do Trabalho e Seguridade Social, v. 234, n. 1, p. [pg. 175 a 184], 2024.

<sup>121</sup> *ibid.* pg. 177

<sup>122</sup> *Ibid.* lpg. 177

<sup>123</sup> *ibid.* 177

Essas exigências não encontram paralelo em nenhum tribunal brasileiro em qualquer esfera, seja ela estadual, superior ou federal, conforme traz Marques Filho.<sup>124</sup> Toda essa ação tinha como objetivo realizar grande mudança na Justiça do trabalho, diminuindo na visão de seus idealizadores o seu protagonismo indesejado, seu excesso de ativismo e fortalecendo a previsibilidade e estabilidade em suas decisões.<sup>125</sup> Esse objetivo foi realmente alcançado no sentido de amordaçar a Justiça do Trabalho por um tempo. Entretanto essa medida teve um efeito indesejado por seus criadores, a manutenção de súmulas que iriam em direção oposta à legislação, pois as exigências para a modificação eram as mesmas das para a criação, criando assim uma súmula que só tem vigor formal e que ele, o TST, não consegue cancelar.<sup>126</sup>

Frente a isso, não é surpresa que logo a constitucionalidade da legislação que colocou essas restrições à prática sumular do TST fosse posta em dúvida e levada ao Supremo Tribunal Federal na ADI 6.188.

Na referida ADI foi o Ministro Ricardo Lewandowski em seu voto defendeu que [...]a edição de enunciados de súmulas deve obedecer à forma e aos pressupostos fixados nos regimentos internos dos tribunais, como, aliás, não poderia ser diferente, dada a disciplina constitucional da matéria”<sup>127</sup> ou seja não é de competência do legislativo a estipulação de diretrizes para o estabelecimento de súmulas por tribunais, como ocorreu no caso em questão; a falta razoabilidade da exigência do quórum de  $\frac{2}{3}$  para a instituição ou modificação de súmulas; os dispositivos legais em questão atacam aos arts. 2º, 96 e 99 da Constituição Federal.

Por fim acabou-se decidindo pela inconstitucionalidade da iniciativa do Poder Legislativo considerando ela como fator que cerceia “os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho no tocante à sua atribuição, derivada da função jurisdicional que lhes é inerente, de estabelecer ou cancelar enunciados sumulares”<sup>128</sup> nas palavras do relator.

---

<sup>124</sup> *Ibid.* 178

<sup>125</sup> MARQUES FILHO, Lourival Barão. Reforma trabalhista: limitação da atuação da Justiça do Trabalho e edição de súmulas. *Revista do Direito do Trabalho e Seguridade Social*, v. 234, n. 1, p. [pg. 175 a 184], 2024.

<sup>126</sup> *Ibid.* 180

<sup>127</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão na ADI 6.188, Relator: Min. Ricardo Lewandowski, 22 de ago 2023. Disponível em:

<<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5731024>>. Acesso em: 12 jun. 2024.

<sup>128</sup> *Ibid.* pg. 24

O acórdão transitou em julgado em 31/10/2023 assim sepultando a matéria, contudo é imperativo mencionar que foi uma vitória apertada. Mas lembra Marques Filho que durante o tempo de vigência da referida legislação o TST não se utilizou de outros meios tais como a técnica dos recursos repetitivos, a qual exige apenas a maioria simples dos membros da Seção Especializada em Dissídios Individuais ou do Tribunal Pleno, e vincula os processos que tratem da mesma matéria.<sup>129</sup>

Da mesma forma, ele desvela que o TST não se utilizou do incidente de assunção de competência durante o período, com os dois que foram julgados tendo sido instaurados anteriormente à reforma trabalhista.<sup>130</sup>

Da dissonância comportamental entre o TST e o STF E STJ, com os últimos se valendo amplamente de seus instrumentos de pacificação, enquanto o TST pouco ou nada se utiliza deles, mesmo com a sua praticidade e força evidentemente superior à das súmulas com seu aspecto somente persuasivo só se pode entender esse comportamento do TST ,tal como Marques Filho coloca, “ de passividade e retração”<sup>131</sup> tomou força e não parece querer sair e deixar o TST realizar sua função de uniformização.

---

<sup>129</sup> MARQUES FILHO, Lourival Barão. Reforma trabalhista: limitação da atuação da Justiça do Trabalho e edição de súmulas. Revista do Direito do Trabalho e Seguridade Social, v. 234, n. 1, p. [pg. 175 a 184], 2024.pg. 182

<sup>130</sup> *Ibid.* 182

<sup>131</sup> *Ibid.* 183



## **7 DA CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO E DO STF AO TRABALHO EM PLATAFORMAS DE APLICATIVO**

### **7.1 DA CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

A capacidade de adaptação da justiça do trabalho à nova realidade do trabalho em plataformas de aplicativo foi muito bem demonstrada nas decisões analisadas. Com elas demonstrando profundidade de penetração nos dois lados, tanto daqueles que defendem que há relação de emprego celetista no trabalho em plataformas de aplicativo quanto aqueles que vão na direção contrária.

Demonstrou-se claramente os trunfos da Justiça do Trabalho quando da questão do enfrentamento da inaudita relação desses trabalhadores, com suas peculiaridades intermináveis que põem em xeque o poder judiciário dos mais diversos países do mundo. Contudo, mesmo diante de desafios, a Justiça do Trabalho conseguiu adaptar-se muito bem ao trabalho em plataformas de aplicativo, demonstrando decisões conflitantes, pois a própria questão é em si extremamente complexa.

### **7.2 DA CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO DO STF**

O Supremo Tribunal Federal demonstrou uma adaptação, em especial no caso das reclamações constitucionais, feita de analogias que trouxeram mais insegurança que qualquer outra coisa para a complicada questão.

A esperança colocada no Supremo Tribunal Federal após a magra vitória na ADI 6. 188 pode muito bem ser quebrada com uma decisão restritiva da competência da Justiça do trabalho no RECURSO EXTRAORDINÁRIO (RE) 1446.336 (TEMA 1291).

Sendo assim, nos resta esperar que o tribunal atue de maneira muito mais adequada às complexidades da questão e demonstre a mesma sabedoria que teve ao reconhecer a repercussão geral dessa realidade laboral e decida pela manutenção da competência da justiça do Trabalho.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A jornada para a conclusão desse trabalho não foi fácil de maneira alguma. A novidade do tema trouxe dificuldades em cada passo do caminho, as quais foram superadas e acabaram por enriquecer o trabalho como um todo. Já são incontáveis as vezes que, durante a pesquisa e a realização do trabalho, me vi mudando de opinião sobre se há ou não vínculo empregatício no trabalho em plataformas de aplicativo. Ao ler a doutrina, tinha uma opinião, a qual mudava ao estudar as decisões da Justiça do Trabalho sobre o tema, mas, por fim terminei por considerar que na maioria dos casos do trabalho em plataformas de aplicativo se configura uma relação de emprego..

Contudo, desde a difícil e cinzenta definição do trabalho em plataformas de aplicativos, a Justiça do Trabalho se mantém firme na afirmação de sua competência, a relação de trabalho, tendo apenas visões conflitantes em relação à configuração ou não da relação de emprego. Entretanto, as duvidosas decisões das reclamações constitucionais envolvendo o tema pelo Supremo Tribunal Federal vêm minando a competência da justiça do trabalho. Desse modo, criou-se uma insurreição jurídica, com o Supremo Tribunal Federal de um lado e as decisões da Justiça do Trabalho que defendem o vínculo empregatício dos trabalhadores em plataformas de aplicativo do outro.

Em jogo nessa azáfama está a competência para tratar de casos envolvendo o reconhecimento de vínculo empregatício desses trabalhadores. Essa disputa jurídica não apenas impacta diretamente os trabalhadores de plataformas de aplicativo, mas também influencia a forma como o Direito do Trabalho será aplicado no futuro. O papel da Justiça do Trabalho e sua capacidade de proteger os direitos dos trabalhadores estão sendo desafiados, criando uma situação de incerteza e insegurança jurídica.

Entretanto, com o resultado, mesmo que apertado, da ADI 6.188 defendendo a autonomia e competência da Justiça do Trabalho e o RE 1446.336 e sua repercussão geral, a possibilidade de manutenção da competência do trabalho em plataformas de aplicativo na Justiça do Trabalho se demonstra ao menos uma possibilidade. Esse recurso extraordinário nos leva para um meio muito mais adequado para a discussão de um tema tão multifacetado e importante para a subsistência de inúmeros brasileiros. A decisão que será tomada neste recurso tem

o potencial de pacificar a questão e estabelecer diretrizes claras sobre a configuração da relação de emprego no contexto das plataformas de aplicativo.

Com a pacificação da questão, não mais reinará a insegurança e a insurreição jurídica na questão do trabalho em plataformas de aplicativo. Mesmo que se entenda pela não configuração da relação de emprego e sim pelo regime autônomo, e por consequência a mudança de competência para a justiça comum, ainda será um importante avanço em direção à melhor aplicação do direito nos casos de trabalhadores em plataformas de aplicativo. A clareza e a uniformidade nas decisões proporcionarão maior previsibilidade e segurança jurídica para todos os envolvidos.

Além disso, a definição clara sobre a competência e a natureza das relações de trabalho em plataformas de aplicativo pode servir como um precedente importante para outras formas emergentes de trabalho mediadas por tecnologia. À medida que novas formas de trabalho e emprego continuam a surgir, as lições aprendidas com a regulamentação do trabalho em plataformas de aplicativo serão valiosas para a adaptação do Direito do Trabalho às novas realidades econômicas e sociais.

Outro aspecto relevante é o impacto social e econômico dessa decisão. O reconhecimento ou não do vínculo empregatício afetará diretamente os direitos trabalhistas dos envolvidos, como acesso a benefícios, segurança no trabalho e garantias previdenciárias. A decisão do Supremo Tribunal Federal, portanto, terá consequências profundas para a vida de muitos trabalhadores que dependem dessas plataformas para seu sustento.

Finalmente, a conclusão deste trabalho reflete não apenas uma análise jurídica aprofundada, mas também um aprendizado contínuo e evolutivo sobre a relação entre direito e tecnologia. O processo de pesquisa e escrita trouxe novas perspectivas e uma compreensão mais complexa sobre a interseção entre trabalho e plataformas digitais. Este é um campo em constante evolução, e as futuras discussões e decisões continuarão a moldar a paisagem do trabalho no Brasil e no mundo com a disputa jurídica entre o Supremo Tribunal Federal e a Justiça do Trabalho sobre a competência para reconhecer o vínculo empregatício em plataformas de aplicativo exemplificando as tensões inerentes à adaptação do Direito às novas formas de trabalho.

## REFERÊNCIAS

AKERMAN, William; PRADO, Vinicius; CARVALHO FILHO, José. 2.3.3. Questão da transcendência dos motivos determinantes In: AKERMAN, William; PRADO, Vinicius; FILHO, José. Reclamação Constitucional no Supremo Tribunal Federal. Editora Sobredireito. 2023. Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/reclamacao-constitucional-no-supremo-tribunal-federal/1791168800>>. Acesso em: 4 jun. 2024.

BATISTA, Homero. Capítulo 2. Competências em Relações de Trabalho (Art. 114, I, da Cf/1988) In: BATISTA, Homero. Direito do Trabalho Aplicado: Processo do Trabalho. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2021. Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/direito-do-trabalho-aplicado-processo-do-trabalho/1394708449>>. Acesso em: 1 jun. 2024.

BELANDI, Caio. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. Agência IBGE Notícias. Disponível em:

<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>>. Acesso em: 28 mai. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Art. 114.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em:

<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Manifestação do STF. Disponível em:

<<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=10935056>>. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Petição de Suspensão nacional. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=774848227&prclID=6679823#>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação n. 59.404, Minas Gerais. Relator: Min. Luiz Fux. Decisão de 28 set. 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1986915873>>. Acesso em: 16 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação n. 60.347, Minas Gerais. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Decisão de 5 dez. 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/2242880627>>. Acesso em: 16 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação n. 67.693, Minas Gerais. Relatora: Min. Cármen Lúcia. Decisão de 27 abr. 2024. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6910950>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação nº 65895/PB, Relator: Min. Cristiano Zanin. Brasília, 27 de fevereiro de 2024. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6852549>>. Acesso em: 27 mai. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação nº 67693/MG, Relator: Min. Cármen Lúcia. Brasília, 27 de abril de 2024. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1519038/false>>. Acesso em: 27 mai. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho (Brasil). Acórdão do processo nº TST-RR-443-06.2021.5.21.0001. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, DF, 14 de dezembro de 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/pr/processo-tst-rr-443-0620215210001.pdf>>. Acesso em: 02 de jun. 2024. fls. 11.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo nº TST - AIRR: 105758820195030003. Relator: Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 09 de set. 2020.

Disponível em:

<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-105758820195030003>>. Acesso em 03 de jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo nº TST-RR-10555-54.2019.5.03.0179. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 02 mar. 2021. Disponível em:

<<https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2020&numProcInt=309296&dtaPublicacaoStr=05/03/2021%2007:00:00&nia=7599799>

>. Acesso em: 03 jun. 2024. fls. 7.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo TST-AIRR-10479-76.2022.5.15.0151. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Brasília: TST, 9 de agosto de 2023. Disponível em:

<<https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2023&numProcInt=82574&dtaPublicacaoStr=14/08/2023%2007:00:00&nia=8161145>

. Acesso em: 01 jun. 2024. fls. 16.

CALVO, Adriana. Manual de direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. pg. 14.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Congresso Nacional começa a discutir regulamentação do trabalho de motoristas de aplicativo. Rádio Câmara, 7 mar. 2024. Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/radio/programas/1041511-congresso-nacional-comeca-a-discutir-regulamentacao-do-trabalho-de-motoristas-de-aplicativo/>>. Acesso em: 15 jun. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 334.

FILHO, Georgenor. Uberização e Trabalho Autônomo. Revista de Direito do Trabalho - 01/2020. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-como-direito-do-trabalho-01-2020/188259458>>. Acesso em: 31 mai. 2024.

GRANATO, Luísa. Tecnologia aumenta demanda por empregos no Brasil. Exame. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/tecnologia-demanda-emprego-brasil/>>. Acesso em: 27 mai. 2024.

HONÓRIO, Gustavo; NICOCELI, Artur. Justiça condena Uber a pagar R\$ 1 bilhão e assinar carteira de trabalho de todos os motoristas: 'valor irrisório', diz juiz. G1. 15/09/23. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2023/09/15/justica-condena-uber-a-pagar-r-1-bilhao-e-assinar-carteira-de-trabalho-de-todos-os-motoristas-valor-irrisorio-diz-juiz.ghtml>>. Acesso em: 27 mai. 2024.

I FOOD. Como abrir MEI. Blog Parceiros iFood, 2023. Disponível em: <<https://blog-parceiros.ifood.com.br/como-abrir-mei/>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

MARQUES FILHO, Lourival Barão. Reforma trabalhista: limitação da atuação da Justiça do Trabalho e edição de súmulas. Revista do Direito do Trabalho e Seguridade Social, v. 234, n. 1, p. [pg. 175 a 184], 2024.

MARTINS, Diego Alberto Gonçalves. Decisões críticas do STF sobre vínculos empregatícios reconhecidos pela JT. Consultor Jurídico, 16 jun. 2024. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-jun-16/stf-decisoes-criticas-sobre-vinculos-empregaticios-reconhecidos-pela-justica-do-trabalho/>>. Acesso em: 17 jun. 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito processual do trabalho. 46. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

MIRANDA, Lara; OLIVEIRA, Lourival; FIGUEIREDO, Mayra. Trabalhadores por Aplicativo: O Vínculo de Emprego no Caso Ifood e a Responsabilidade Trabalhista. Revista de Direito do Trabalho, dez. 2020. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho-12-2020/1188257089>>. Acesso em: 31 mai. 2024.

PASQUALETO, Olívia de Q. F.; BARBOSA, Ana Laura Pereira; FIOROTTO, Laura Arruda. Terceirização e pejetização no STF: análise das reclamações constitucionais. Relatório de pesquisa. São Paulo: FGV Direito SP, 2023. Disponível em: <<https://repositorio.fgv.br/items/b8957d04-ce85-4a97-8cf9-3c663336932b>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

SILVA, Fransérgio Aparecido de Souza; PRADO, Ely Fernando do. Análise teórica sobre o desenvolvimento de aplicativos nativos, híbridos e webapps. Revista EduFatec: educação, tecnologia e gestão, Franca, p. 1-18, v.2 n.1 – jan. /jun. 2019. Disponível em: <<https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/wp-content/uploads/2019/09/AN%C3%81LISE-TE%93RICA-SOBRE-O-DESENVOLVIMENTO-DE-APLICATIVOS-NATIVOS-H%C3%8DBRIDOS-E-WEBAPPS.pdf>>. Acesso em: 29 mai. 2024.

SILVESTRE, Alexandre Fragoso. Divergências entre STF e TST em relação à pejetização. Conjur, 25 maio 2024. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-mai-25/divergencias-entre-stf-e-tst-em-relacao-a-pejetizacao/>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

SRNICEK, Nick. Capitalismo de Plataformas. 1. ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra Editora, 2018. pg. 45.

TORRES, D. et al. Autônomos ou empregados? Exame das condições de trabalho na plataforma digital Rappi. Laborare, São Paulo, v. 6, n. 10, p. 103-127, 2023. Disponível em: <<https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/177>>. Acesso em: 31 maio 2024. pg. 114.



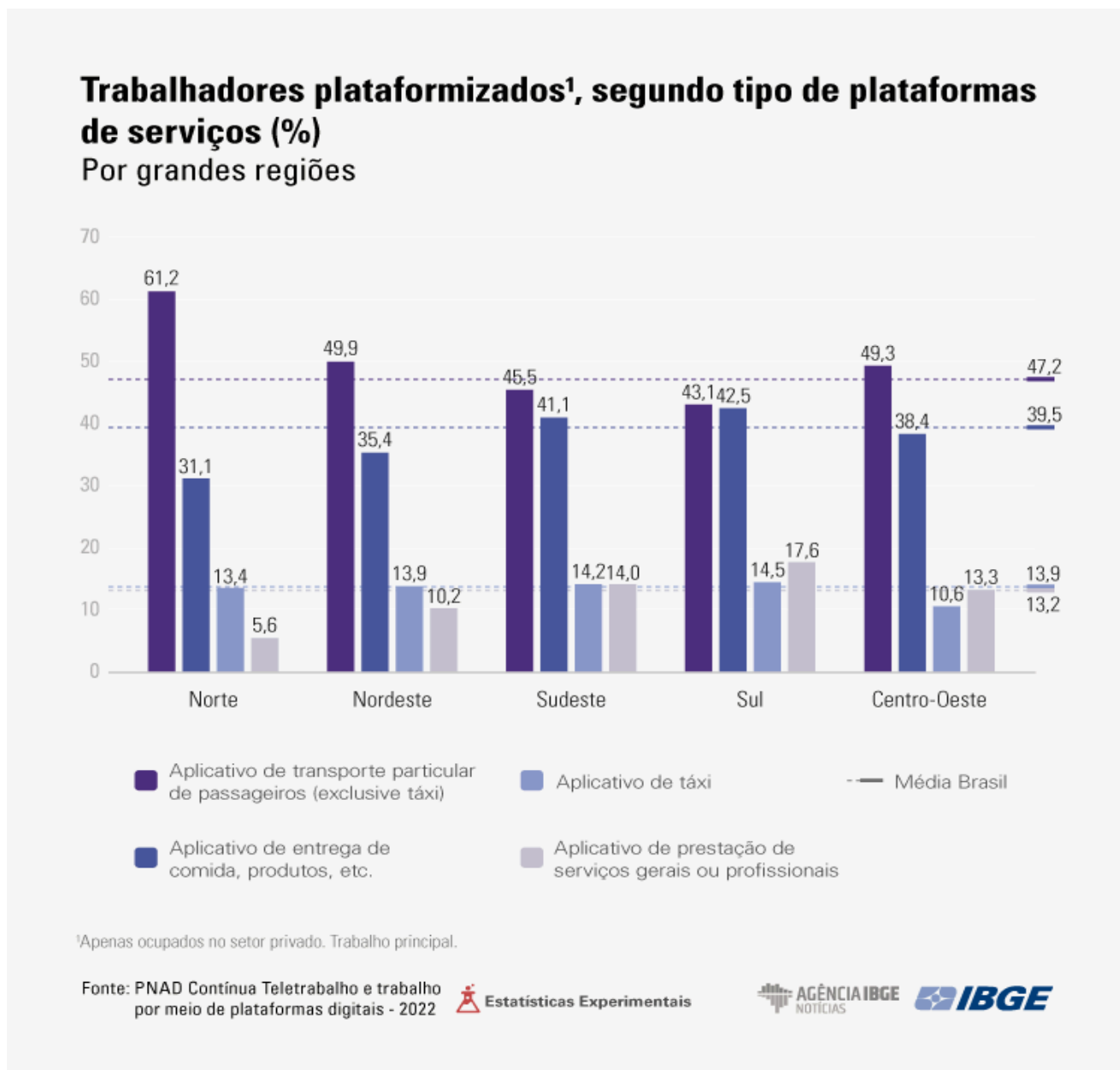
USP. Faculdade de Direito. Departamento de Trabalho e Previdência Social. Nota Técnica relativa ao Convênio NTADT – ANAMATRA. Nota Técnica n.º 3/2023. São Paulo: USP, 2023. Disponível em:

<<https://images.jota.info/wp-content/uploads/2023/10/pesquisa-anamatra-usp-1-2.pdf>>. Acesso em: 17 jun. 2024.

VIVAS, Fernanda. Uber pede suspensão de processos sobre vínculo de trabalhadores após STF determinar repercussão geral para o tema. G1, 4 mar. 2024. Disponível em:

<<https://g1.globo.com/politica/noticia/2024/03/04/uber-pede-suspensao-de-processos-sobre-vinculo-de-trabalhadores-apos-stf-determinar-repercussao-geral-para-o-tema.ghtml>>. Acesso em: 16 jun. 2024.

## ANEXO



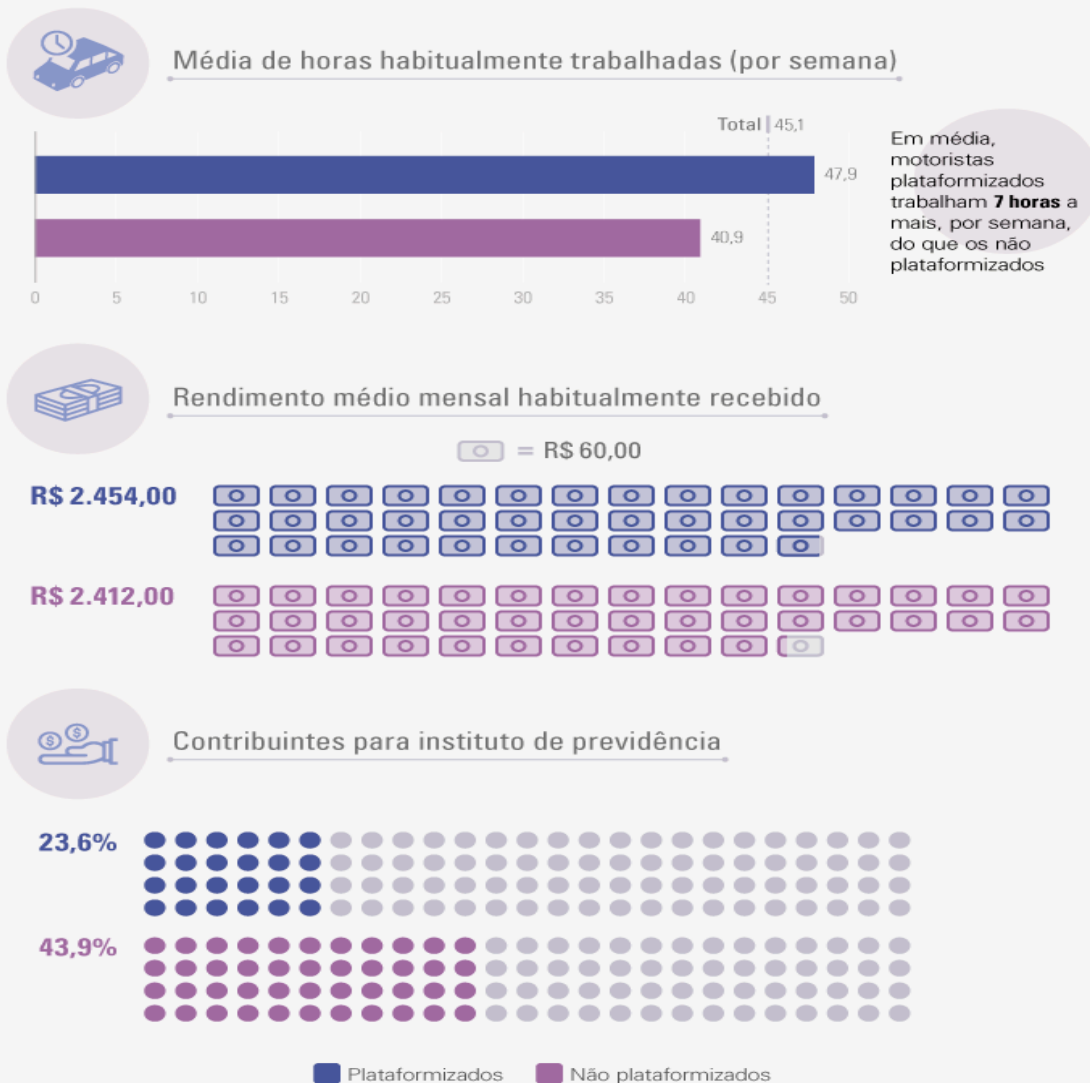
132

**Infográfico 1:** trabalhadores plataformizados segundo tipos de plataformas de serviços por grandes regiões

<sup>132</sup> GIL, Brisa. Trabalhadores plataformizados segundo tipos de plataformas de serviços. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais> Acesso em: 28 mai. 2024

## Panorama comparativo de motoristas de automóveis de transporte de passageiros<sup>1</sup>

Motoristas plataformizados x não plataformizados



<sup>1</sup>Apenas ocupados no setor privado. Trabalho principal.

Fonte: PNAD Contínua Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais - 2022

Estadísticas Experimentais

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS

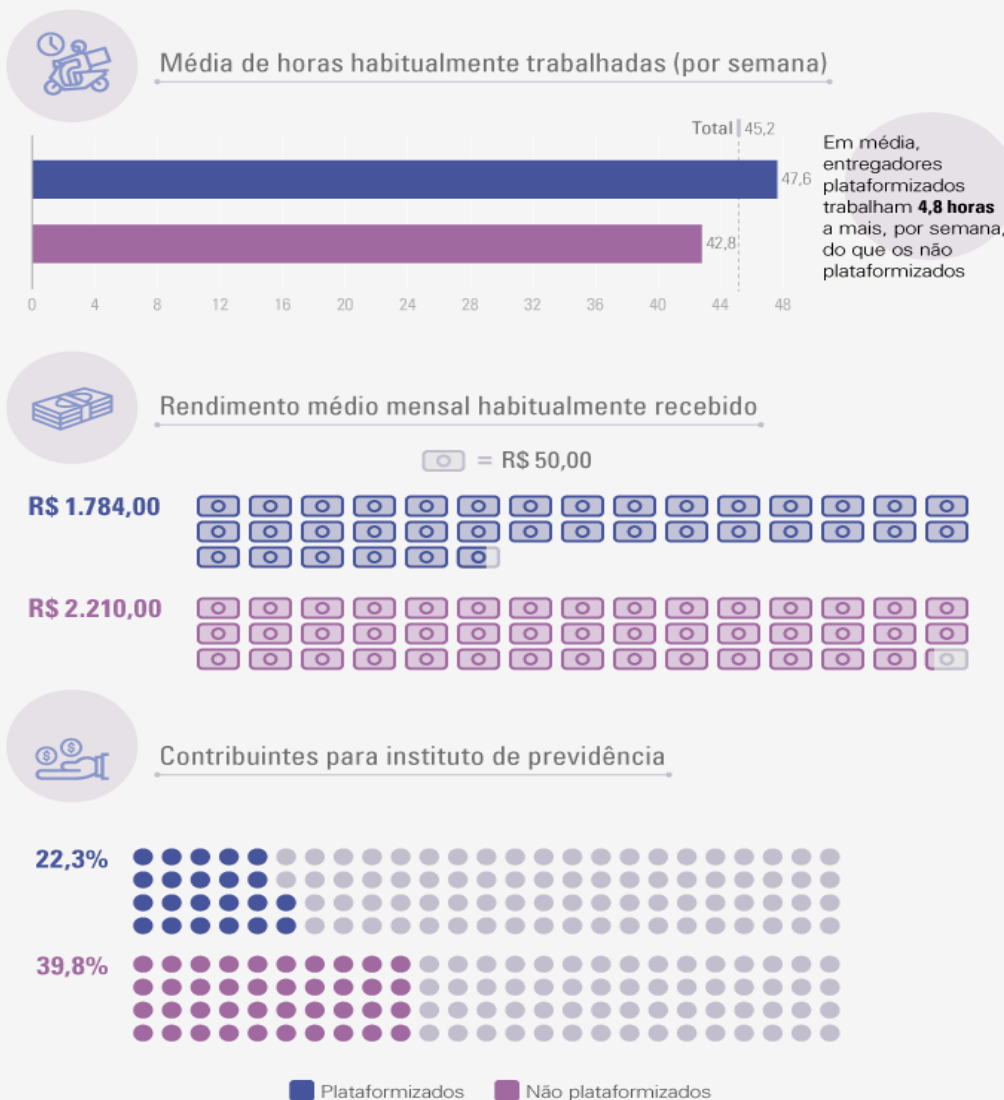
IBGE

### Infográfico 2: panorama comparativo de motoristas de automóveis de transporte de passageiros

<sup>133</sup> GIL, Brisa. Trabalhadores plataformizados segundo tipos de plataformas de serviços. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>> Acesso em: 28 mai. 2024

## Panorama comparativo de motociclistas entregadores<sup>1</sup>

### Entregadores plataformizados x não plataformizados



<sup>1</sup>Apenas ocupados no setor privado. Trabalho principal.

Fonte: PNAD Contínua Teletreabalho e trabalho por meio de plataformas digitais - 2022

Estadísticas Experimentais

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS

IBGE

### Infográfico 3: panorama comparativo de motoristas entregadores

<sup>134</sup> GIL, Brisa. Trabalhadores plataformizados segundo tipos de plataformas de serviços. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>> Acesso em: 28 mai. 2024