

O DIREITO DO TRABALHO APLICÁVEL ÀS PLATAFORMAS DIGITAIS

João Victor Bomfim Chaves¹

RESUMO

O Supremo Tribunal Federal (STF) discute atualmente a existência de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais, um tema de grande relevância para o futuro das relações de trabalho no Brasil. A matéria está sendo analisada no âmbito do Tema 1.291, relacionado ao Recurso Extraordinário nº 1.446.336, de relatoria do ministro Edson Fachin. A controvérsia gira em torno da caracterização ou não da relação de emprego entre os trabalhadores que atuam por meio de aplicativos e as empresas responsáveis pelas plataformas digitais. Essa discussão é fundamental para definir os direitos trabalhistas desses profissionais, que muitas vezes exercem atividades de forma autônoma, mas dependem da infraestrutura e das regras impostas pelas plataformas.

Algumas decisões já proferidas pela Suprema Corte promoveram mudanças significativas no âmbito do direito do trabalho, especialmente em temas relacionados à subordinação, autonomia e novas formas de prestação de serviços. Por isso, o julgamento desse recurso tem potencial para causar impactos profundos na jurisprudência e na atuação da Justiça do Trabalho, podendo redefinir critérios clássicos da relação empregatícia diante das novas tecnologias e do mercado digital em constante transformação. O resultado dessa discussão poderá influenciar não apenas a proteção dos trabalhadores, mas também a forma como as empresas estruturam suas operações no ambiente digital.

Palavras-chave: “Uberização”; Supremo Tribunal Federal; Justiça do Trabalho; Direito do trabalho.

ABSTRACT

¹ Bacharel em direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, especializado em Direito Constitucional e Administrativo pela Fundação Armando Álvares Penteado. Advogado, com expertise na área de direito do trabalho. E mail: bchaves.jv@gmail.com.

The Supreme Federal Court (STF) is currently discussing if there is employment relationship between workers and digital platforms, a highly relevant topic for the future of labor relations in Brazil. The matter is being analyzed under Theme 1,291, related to Extraordinary Appeal number 1,446,336, with report by Minister Edson Fachin. The controversy revolves around whether or not to characterize an employment relationship between workers who operate through apps and the companies responsible for the digital platforms. This discussion is crucial for defining the employment rights of these professionals, who often perform their activities autonomously but depend on the infrastructure and rules imposed by the platforms.

Some decisions already issued by the Supreme Court have brought significant changes in employment law, especially regarding subordination, autonomy, and new forms of service provision. Therefore, the judgment of this appeal has the potential to cause profound impacts on jurisprudence and the functioning of the Labor Court, possibly redefining classical criteria of the employment relationship in light of new technologies and the ever-changing digital market. The outcome of this discussion may influence not only the protection of workers but also how companies structure their operations in the digital environment.

Keywords: Uberization; Federal Supreme Court; Labour Judiciary; Employment Law.



1. INTRODUÇÃO

Para a elaboração deste estudo, foram analisadas doutrinas, jurisprudências e os parâmetros atuais da legislação trabalhista, com o objetivo de oferecer uma leitura crítica e contextualizada das mudanças em curso e dos desafios enfrentados pelas instituições jurídicas frente à nova morfologia do trabalho.

O avanço tecnológico, inegavelmente, trouxe progresso e promoveu transformações profundas e estruturais no mercado de trabalho, em escala global. Essa tem sido uma tendência histórica, especialmente a partir do contexto econômico internacional que emergiu no pós-Guerra Fria, quando se consolidaram os princípios do neoliberalismo e da abertura dos mercados como paradigmas dominantes da ordem mundial.

A chamada globalização, enquanto fenômeno político, econômico e cultural, foi impulsionada por promessas de integração internacional, dentre as quais se destacam a livre circulação de pessoas, bens e capitais. Tais promessas se materializaram em iniciativas concretas, como a constituição da União Europeia, e, em menor escala, blocos como o Mercosul. Contudo, mais do que uma simples interconexão econômica,

a globalização simbolizou a hegemonia de uma ideologia baseada na desregulamentação, na desburocratização e na informatização das relações sociais e produtivas.

Nesse cenário, o mercado de trabalho foi diretamente afetado por uma onda de transformações que abalaram os modelos tradicionais de emprego. A introdução de novas tecnologias, aliada à flexibilização das relações contratuais, resultou em formas cada vez mais precárias e desiguais de inserção laboral, com impactos significativos sobre os direitos dos trabalhadores. Tais mudanças ocorreram, na maioria das vezes, de maneira mais acelerada do que a própria capacidade do ordenamento jurídico de acompanhar e regular as novas realidades.

Embora a legislação positiva não tenha evoluído na mesma velocidade das inovações tecnológicas, os princípios fundamentais do Direito — como a dignidade da pessoa humana, a proteção ao hipossuficiente e o valor social do trabalho — continuam a desempenhar papel orientador na resolução dos conflitos emergentes. Como bem lembra Montesquieu, “devem ser reconhecidas as relações de equidade anteriores à lei positiva que as estabelece” (MONTESQUIEU, p. 2, 2000), o que reforça a ideia de que o direito não deve ser refém da letra fria da norma, mas sim instrumento vivo de justiça.

Entretanto, o recrudescimento da lógica liberal, sobretudo nos marcos de uma economia globalizada, tem sido acompanhado de uma resistência crescente à regulamentação estatal no âmbito das relações de trabalho. Os discursos em defesa da flexibilização e da supressão de garantias trabalhistas são justificados, com frequência, por argumentos de viés econômico, segundo os quais a rigidez normativa comprometeria a competitividade das empresas e inibiria a geração de empregos.

Essa discussão, no entanto, está longe de ser inédita. Historicamente, a tensão entre capital e trabalho sempre esteve presente nos debates jurídicos e políticos. No Brasil, por exemplo, o embate entre a necessidade de proteção ao trabalhador e os interesses empresariais remonta ao período getulista. Como relata Fernando Moraes em sua obra *Chatô, o Rei do Brasil*, Getúlio Vargas enfrentou forte resistência da elite econômica ao tentar implementar uma legislação trabalhista que servisse de “antídoto contra o extremismo comunista” (MORAIS, p. 253, 1994). Esse episódio serve ao propósito de demonstrar como o Direito do Trabalho sempre esteve inserido em uma disputa ideológica mais ampla, envolvendo concepções distintas sobre o papel do Estado e a função social da economia.

Por essa razão, qualquer proposta de alteração na legislação trabalhista inevitavelmente carrega consigo um conteúdo ideológico. Longe de representar um vício, essa característica é, na verdade, inerente ao processo democrático, uma vez que as normas jurídicas são resultado de disputas políticas, sociais e históricas. A história do Direito do Trabalho, portanto, é também a história das lutas de classes, dos avanços e retrocessos vivenciados em cada país, a partir de seus contextos econômicos e culturais específicos.

É importante reconhecer, ainda, que os princípios consagrados após a Revolução Francesa promoveram prioritariamente os direitos de propriedade e a livre iniciativa, valores compatíveis com o modelo capitalista emergente. No entanto, a experiência histórica demonstrou, ao longo do século XIX, que o modelo de Estado liberal clássico, focado na não intervenção e na proteção das liberdades individuais, mostrou-se insuficiente para responder às crescentes demandas sociais geradas pelas desigualdades estruturais.

Como expõem Gilmar Mendes, Paulo Gustavo Gonet Branco e Inocêncio Coelho:

“O ideal absenteísta do Estado liberal, que cuidava apenas de proteger liberdades de cunho individual e político, não respondia, satisfatoriamente, às novas exigências do momento. A ideia, ínsita ao Estado liberal, da separação Estado-sociedade, é reavaliada, dando surgimento à compreensão de que o Estado deve prover para que a sociedade logre superar as suas angústias estruturais” (BRANCO; COELHO; MENDES, p. 110, 2000).

Diante disso, compreende-se que o Estado capitalista moderno deve não apenas garantir a segurança jurídica das relações contratuais, mas também intervir de forma ativa e normativa para assegurar condições mínimas de justiça social, especialmente no campo das relações de trabalho. É nessa perspectiva que se insere a atuação do Direito do Trabalho contemporâneo, enquanto instrumento de equilíbrio e proteção diante das assimetrias inerentes ao contrato de trabalho.

2. DA COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL

O Tema 1.291, da Repercussão Geral, em trâmite perante o Supremo Tribunal Federal, discute a existência ou não de vínculo empregatício de motorista de aplicativos. A expressão “uberização” tem sido utilizada para classificar a precarização de direitos, diante da ausência de regulamentação da matéria.

Neste aspecto, vale salientar que, na hipótese de conflito legislativo, deve prevalecer a lei trabalhista, conforme inteligência que se extrai do disposto no artigo 593, do Código Civil.

Neste sentido, não há vedação à contratação pelo regime escolhido entre as partes, desde que inexista qualquer vício capaz de macular a manifestação de vontade.

Conforme a legislação civil, subsiste o entendimento de que as hipóteses de simulação, fraude, erro, dolo, lesão, estado de perigo ou coação podem causar nulidade do negócio jurídico celebrado entre as partes, conforme previsto no artigo 171, do Código Civil.

Sendo assim, as imposições do mercado de trabalho devem ser observadas, além da presença dos requisitos do artigo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja aplicação é imperativa.

Não pode olvidar também do disposto no artigo 9º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que considera nulos os atos perpetrados com o intuito de fraudar a legislação.

Ademais, há de se ressaltar o disposto no artigo 170, VIII, da Constituição, segundo o qual a ordem econômica deve observar o princípio da busca pelo pleno emprego.

Tais premissas não contrariam o conceito de uma economia liberal, ao contrário. Apenas observam que o Estado e toda a sociedade têm também obrigações para com a busca pela justiça social.

Essas ponderações são pertinentes, uma vez que a Suprema Corte reconheceu, no julgamento do Tema 725, da repercussão geral, a possibilidade de “outras modalidades de contratação de mão-de-obra” distintas do vínculo empregatício.

Ora, é desnecessário assinalar que sempre foram admitidas diversas modalidades de contratação de mão-de-obra, sobretudo a partir da redação dada ao artigo 593, do Código Civil. A principal alteração promovida pelo Supremo Tribunal Federal foi a declaração de inconstitucionalidade da Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho, que regulamentava a contratação de mão-de-obra terceirizada. Portanto, é importante contextualizar que o acórdão exarado pela Suprema Corte tratava, primordialmente, das hipóteses de terceirização de serviços.

A autorização para modalidades distintas de contratação não pode representar um salvo conduto para a desregulamentação do mercado de trabalho e a retirada da proteção jurídica conferida ao direito do trabalho.

Ora, se a inspiração da Suprema Corte para tais decisões é o direito comparado, não se pode ignorar a realidade dos fatos e certas proteções conferidas aos trabalhadores em outros países, sobretudo diante do relevante volume de desinformação propagado neste sentido, inclusive por autoridades e membros da cúpula do Poder Judiciário.

Neste sentido, apesar do viés notadamente contratualista, não há notícia de que nos Estados Unidos da América, por exemplo, haja regimes jurídico-trabalhistas diversos para determinados tipos de empregados, a exemplo do que ocorre no artigo 444, parágrafo único e 507-A, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho (FERNANDES, p. 44, 2024).

Trata-se, efetivamente, de tópico relevante do ponto de vista social, jurídico e econômico, devidamente enfrentado pelo Excelso Pretório, que reconheceu que essas modalidades de contratação estão alinhadas aos preceitos constitucionais.

No entanto, é a Justiça do Trabalho quem deve vigiar e apurar a correta aplicação de tais princípios, conforme o caso concreto e as provas colhidas nos autos.

A Suprema Corte apequena sua própria competência quando passa a escrutinar decisões que reconheceram a existência de fraude nas contratações.

Dada a proximidade com os núcleos de poder e a extensão e amplitude de suas decisões, é inevitável que o aspecto político contemple grande parte das atividades e conteúdos proferidos pelos ministros em suas decisões. É exatamente por essas razões que o Supremo Tribunal Federal deve empreender cautela no exercício de suas atribuições, e evitar a banalização de suas funções:

“A experiência demonstra que as questões políticas e as questões jurídicas consignam aspectos integrantes de uma mesma realidade, não havendo como considerá-las totalmente distintas e equidistantes. Ao invés, constituem duas dimensões incidíveis dos problemas constitucionais, e qualquer pretensão no sentido de segregá-las é cair na unilateralidade; prestigia-se, tão-somente, um dos lados, quando, em verdade, urge qualificá-las em conjunto, pois um tribunal da federação ora desempenha funções político-jurisdicionais, ora exerce funções jurisdicionais-políticas.”

É inegável que o órgão guardião da Carta Maior, ao desempenhar a jurisdição constitucional, também exerce uma tarefa político-jurídica, conformadora da vida estatal, pois suas decisões acabam por ter força política, precisamente porque influenciam a atuação de outros tribunais, e condicionam o procedimento dos órgãos de natureza política” (BULOS, p. 980, 2000).

Sendo assim, a cautela no exercício de suas funções jurisdicionais seria pertinente, para evitar a convalidação de contratações fraudulentas.

A teor do artigo 9º, da Consolidação das Leis do Trabalho, é lícito à Justiça do Trabalho estabelecer critérios para apurar a existência de possíveis fraudes à legislação trabalhista, tais como nas hipóteses de simulação ou vício de consentimento, ambas aplicáveis a quaisquer contratos fraudulentos, inclusive àqueles de natureza civil.

3. O TEMA 1.291 DA REPERCUSSÃO GERAL

A jurisprudência majoritária tem reconhecido a competência da Justiça do Trabalho para julgar as demandas formuladas por trabalhadores vinculados a plataformas digitais, reconhecendo a natureza laboral

da controvérsia. No entanto, observa-se que, em grande parte das decisões, há o entendimento de que inexistente o requisito da subordinação jurídica — elemento essencial à configuração do vínculo de emprego, conforme previsto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Tal entendimento decorre, em regra, da informatização da cadeia de comando, em que o trabalhador não está subordinado a um superior hierárquico humano e direto, mas sim a sistemas algorítmicos automatizados que gerenciam a distribuição de tarefas, impõem metas e aplicam sanções com base em dados captados em tempo real. Trata-se de uma nova forma de controle e organização do trabalho, promovida pelas plataformas digitais e impulsionada pelo avanço tecnológico, que têm se beneficiado de um verdadeiro limbo legislativo para contestar a aplicação da CLT aos trabalhadores que operam em seus sistemas.

Efetivamente, a atual legislação trabalhista não previu situações como esta, em que a subordinação não segue os moldes tradicionais, baseados na presença física de um superior ou em ordens diretas. Nesse sentido, a análise da socióloga Ludmila Costhek Abílio é elucidativa:

“A subordinação e a gestão, ao mesmo tempo que podem ficar evidentes — quando vemos uma greve global de motoristas da Uber, por exemplo —, estabelecem formas obscuras e difíceis de mapear; contam com instrumentos permanentemente cambiantes, programados e automatizados, que se alimentam dos dados produzidos por trabalhadores e consumidores. As empresas apresentam-se não como contratante, mas como mediadoras da oferta e da procura; entretanto, são elas que detêm os meios de controle total sobre a distribuição do trabalho, de gerenciamento e estímulo da produtividade, de acesso e desligamento das plataformas, além de, obviamente, definirem o valor do trabalho de seus ‘parceiros’” (ABÍLIO, p. 113, 2020).

Esse novo modelo de gestão evidencia o fenômeno que vem sendo chamado de subordinação algorítmica, no qual o exercício dos poderes diretivo, disciplinar, regulatório e fiscalizatório é operacionalizado por sistemas digitais. O controle do trabalho é, portanto, descentralizado, terceirizado ou ocultado sob uma aparência de autonomia contratual, dificultando a responsabilização jurídica e a demonstração fática da subordinação tradicional. Contudo, a terceirização do comando não suprime a existência de comando.

Ainda assim, a subordinação permanece como elemento estruturante das relações de trabalho em plataformas digitais. A esse respeito, Volia Bomfim Cassar oferece uma definição precisa da estrutura hierárquica que caracteriza o poder empregatício:

“O empregador é dotado do poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa. O poder de direção se desdobra em poder diretivo, disciplinar e hierárquico ou de organização. O primeiro consiste na capacidade de dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando os objetivos da empresa. O segundo traduz-se na possibilidade de impor punições. O terceiro refere-se à organização da estrutura econômica e técnica da empresa, incluindo a definição da hierarquia, cargos, funções e estratégias” (BOMFIM CASSAR, p. 203, 2009).

À luz dessa concepção, é evidente que as plataformas exercem controle sobre todos os aspectos do trabalho: decidem quem pode acessar o sistema, quais serviços serão oferecidos, como os serviços serão avaliados e qual será a retribuição financeira. O trabalhador, por sua vez, é vinculado por meio de contratos de adesão, redigidos unilateralmente pelas empresas, sem qualquer espaço para negociação. Não há liberdade real quanto ao valor do serviço, aos percentuais de remuneração ou à aceitação das regras internas, o que evidencia não apenas a ausência de autonomia, mas também a existência de dependência econômica e subordinação funcional.

Nesse contexto, a Convenção nº 122 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 1966, afirma que o crescimento econômico deve estar orientado à solução dos problemas de desemprego e subemprego. No entanto, a ausência de regulamentação adequada dessas novas formas de trabalho coloca em risco esse compromisso internacional, especialmente quando o Estado, ao não regular ou ao desregular, termina por legitimar práticas empresariais que reproduzem a precariedade.

De fato, há precedentes que negam a existência de vínculo de emprego com base na alegada ausência de subordinação, como se observa no seguinte julgado:

“VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMA TECNOLÓGICA OU APLICATIVO CAPTADOR DE CLIENTES (‘UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.’) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – PROVIMENTO.” (MARTINS FILHO, 13.09.2024).

Contudo, é necessário ponderar que o contrato celebrado entre trabalhador e plataforma é de adesão, marcado pela assimetria e ausência de autonomia negocial. A chamada “subordinação algorítmica” não pode servir como subterfúgio para afastar a aplicação do artigo 3º da CLT, pois os instrumentos digitais de controle cumprem, com precisão ainda maior, as funções de organização, comando e disciplina típicas do vínculo empregatício.

O que se observa é que o trabalhador está preso a métricas, avaliações, ranqueamentos e políticas internas opacas, que determinam sua permanência na plataforma e o acesso a oportunidades de trabalho. Essa nova estrutura de comando, embora difusa, não descaracteriza a subordinação, apenas a reconfigura, em conformidade com os interesses da atividade empresarial.

Assim, a ausência de uma relação hierárquica tradicional e contínua não implica, necessariamente, ausência de subordinação. O que existe é uma nova forma de hierarquia, diluída em processos automatizados, mas que continua a cumprir a mesma finalidade: o controle do trabalho. A suposta autonomia dos trabalhadores de plataformas é, portanto, mais retórica do que realidade.

Esse é um ponto que merece particular atenção, uma vez que muitos dos princípios estruturantes do Direito do Trabalho têm sido relativizados, inclusive em decisões da Suprema Corte. A frequente tensão entre os direitos liberais e os direitos sociais exige soluções que respeitem os princípios do Direito do Trabalho, do Direito Civil e da própria Constituição Federal.

Seria absolutamente contraditório concluir que uma relação marcada pela dependência econômica, pela ausência de autonomia e pela ingerência direta da empresa na atividade do trabalhador, possui natureza meramente civil, sob o argumento do princípio da livre iniciativa. Tal entendimento deturpa os fundamentos constitucionais do Estado Democrático de Direito, ao enfraquecer a proteção do trabalho em nome de uma suposta liberdade de mercado.

Trata-se, em verdade, de uma leitura distorcida e reducionista das premissas constitucionais, que desconsidera a função social da empresa, o valor do trabalho humano e a dignidade da pessoa do trabalhador. A omissão ou complacência do Poder Judiciário diante desse quadro fragiliza todo o arcabouço jurídico que sustenta o equilíbrio das relações laborais no Brasil.

O tão aclamado princípio da livre iniciativa certamente não contempla a existência de relações de hierarquia entre um trabalhador autônomo e o tomador de serviços.

É inegável que há enormes dificuldades para alcançar soluções que conciliem inovação tecnológica, segurança jurídica e justiça social. Essas dificuldades são agravadas pelo volume expressivo de desinformação, inclusive em espaços institucionais de alta relevância. Um episódio emblemático ocorreu durante sessão do Supremo Tribunal Federal, quando um de seus ministros proferiu afirmações incorretas sobre a atuação da Justiça do Trabalho (BARROSO, 14.10.2021), evidenciando a baixa densidade técnica com que a matéria, por vezes, é tratada, inclusive na última instância do Poder Judiciário.

A partir dessas reflexões, infere-se que a flexibilização indiscriminada de normas e princípios trabalhistas pode gerar efeitos adversos também em outras áreas do ordenamento jurídico, como o Direito Empresarial,

ao comprometer a estabilidade, previsibilidade e coerência normativa indispensáveis ao bom funcionamento das instituições democráticas e do próprio mercado.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A controvérsia estabelecida decorre da crescente automatização da cadeia de comando nas relações laborais contemporâneas, impulsionada pelo emprego de sofisticados mecanismos tecnológicos de controle sobre o trabalho desempenhado. Tal realidade se manifesta de forma particularmente intensa nas chamadas plataformas digitais, que operam por meio de algoritmos capazes de monitorar, avaliar, punir e, até mesmo, excluir trabalhadores de seus sistemas, sem grande transparência.

Essa discussão, inevitavelmente, adquiriu contornos ideológicos, sobretudo quando se consideram os posicionamentos recentes adotados pelo Supremo Tribunal Federal, que, sob a justificativa de modernização das relações laborais, vêm, na prática, contribuindo para uma progressiva erosão dos direitos historicamente consolidados no âmbito do Direito do Trabalho. A tendência de flexibilização das normas protetivas, sob o prisma de uma suposta eficiência econômica e liberdade contratual, tem gerado preocupações quanto à proteção da dignidade do trabalhador.

O tema 1.291 da repercussão geral, em trâmite no STF, ilustra bem esse cenário. Trata-se de matéria que, embora tecnicamente trabalhista, possui inegável relevância política, jurídica e social. O resultado desse julgamento poderá redefinir os limites da atuação do Estado na regulação das novas formas de trabalho e influenciar profundamente o futuro das relações laborais no Brasil, especialmente no tocante ao reconhecimento ou não de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais.

A estrutura operacional arquitetada por essas plataformas revela, com nitidez, a presença de elementos clássicos da subordinação jurídica. As empresas detêm controle sobre o valor do trabalho, determinam as condições de acesso e permanência dos trabalhadores em suas plataformas e exercem poder disciplinar por meio de sanções automáticas e unilaterais. Tais características corroboram a existência de uma relação hierárquica compatível com a subordinação prevista no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desmistificando o discurso da autonomia e da suposta liberdade contratual propalado por essas empresas.

A defesa do princípio da livre iniciativa, ainda que constitucionalmente assegurada, deve observar limites claros impostos pela ordem jurídica vigente, especialmente no que diz respeito à dignidade da pessoa humana e à função social da empresa. A adoção de interpretações que desconsideram esses parâmetros

pode conduzir a soluções jurídicas teratológicas, que, além de injustas, atentam contra a coerência e a integridade do sistema normativo.

Diante desse cenário, impõe-se à Justiça do Trabalho o papel crucial de investigar, com rigor técnico e independência institucional, a existência de habitualidade na prestação de serviços, elemento indispensável à configuração do vínculo de emprego, conforme dispõe a legislação vigente. Ressalte-se que os requisitos para a caracterização da relação empregatícia são cumulativos, sendo imprescindível a análise fática minuciosa de cada caso concreto.

Não obstante, é evidente a contaminação ideológica de um debate que, em princípio, poderia e deveria se desenvolver em bases predominantemente técnicas e jurídicas. O desafio atual transcende a esfera puramente normativa, diante de notórios interesses empresariais, estratégias políticas de desregulamentação e um ambiente de desinformação que, não raras vezes, visa deslegitimar a atuação da Justiça do Trabalho e enfraquecer a proteção conferida aos trabalhadores. Trata-se, portanto, de uma disputa que ultrapassa os muros dos tribunais, inserindo-se no contexto mais amplo da luta por direitos em uma sociedade marcada por profundas desigualdades estruturais.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in time. ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. São Paulo: Editora Boitempo, 2020.

BOMFIM CASSAR, Volia. Direito do trabalho. 3. ed. Niterói: Editora Impetus, 2009.

BULOS, Uadi Lammêgo. Constituição federal anotada. 2. Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2000.

COELHO, Inocêncio Mártires; MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Hermenêutica constitucional e direitos Fundamentais. Brasília: Editora Brasília Jurídica, 2000.

FERNANDES, João Renda Leal. O mito EUA – um país sem direitos trabalhistas? 3. ed., rev., atual. e ampl. – São Paulo: Editora JusPodivm, 2024.

MONTESQUIEU. O espírito das leis. São Paulo: Editora Martins Fontes, 2000.

MORAIS, Fernando. Chatô, o Rei do Brasil. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 1994.

STF. 9034419-08.2017.1.00.0000. Rel. Ministro Luís Roberto Barroso. Plenário. J. 20.10.2021. DJE 03.05.2022.

TST. RRAg 0001146-76.2023.5.13.0004. Rel. Ministro Ives Gandra Martins Filho. 4ª Turma. J. 10.09.2024. DEJT 13.09.2024.

Artigo recebido: 28.07.2025

Artigo publicado em: 30.12.2025

