



**DIREITO**

**ADRIAN OTTONI**

**UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE DO VÍNCULO  
TRABALHISTA E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS  
DIGITAIS.**

**Sorriso-MT**

**2025**

**DIREITO**

**ADRIAN OTTONI**

**UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE DO VÍNCULO  
TRABALHISTA E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS  
DIGITAIS.**

Monografia apresentada ao curso de Direito da  
Faculdade Fasipe – Unidade Sorriso, como requisito  
parcial para a obtenção do título de Bacharel em  
Direito.

Orientador: Prof.<sup>a</sup> Juliane Helena Pilla Julião

**Sorriso-MT**

**2025**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, por me conceder força, sabedoria e perseverança durante toda a trajetória acadêmica. Sem a fé e a esperança depositadas diariamente, não teria sido possível chegar até aqui.

**ADRIAN OTTONI**

**UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE DO VÍNCULO  
TRABALHISTA E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS  
DIGITAIS.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Curso de Direito – da Faculdade Fasipe – como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em 27 de novembro de 2024.

Professor(a) Orientador(a): Juliane Helena Pilla Julião.  
Departamento de Direito – FASIFE

Professor(a) Avaliador(a): Daniel Guerrero Tetilla.  
Departamento de Direito – FASIFE

Professor(a) Avaliador(a): Patrik de Souza Alves.  
Departamento de Direito – FASIFE

Departamento de Direito – FASIFE  
Coordenador(a) do Curso de Direito: Isis Suerley Pernomian.

**Sorriso-MT**

**2025**

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

- TRT – Tribunal Regional do Trabalho.
- ROT – Recurso Ordinário Trabalhista.
- RO – Recurso Ordinário.
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.
- AGU – Advocacia-Geral da União.
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.
- CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social.
- FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.
- INSS – Instituto Nacional do Seguro Social.
- PL – Projeto de Lei.
- RE – Recurso Extraordinário.
- RO – Recurso Ordinário.
- ROT – Recurso Ordinário Trabalhista.
- STF – Supremo Tribunal Federal.
- TST – Tribunal Superior do Trabalho.
- TRT – Tribunal Regional do Trabalho.

OTTONI, Adrian. **Uberização das relações de trabalho**: análise do vínculo trabalhista e os direitos dos trabalhadores em plataformas digitais. 2025. 41 fls.  
Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade Fasipe.

## RESUMO

O presente trabalho aborda a temática da uberização das relações de trabalho, com foco na análise do vínculo empregatício entre trabalhadores de plataformas digitais e as empresas operadoras desses aplicativos. O problema central da pesquisa consiste em verificar se é possível o reconhecimento jurídico de vínculo de emprego, à luz dos critérios estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Parte-se da hipótese de que, apesar das inovações tecnológicas e da aparente autonomia desses trabalhadores, os elementos configuradores da relação de emprego continuam presentes em muitas dessas atividades. A pesquisa se justifica pela relevância social do tema, tendo em vista o crescimento expressivo do trabalho informal mediado por aplicativos e a consequente necessidade de proteção jurídica a esses profissionais. A metodologia utilizada será predominantemente bibliográfica e jurisprudencial, com análise de doutrinas, legislações e decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal (STF). O estudo visa contribuir para o debate jurídico atual, propondo reflexões sobre os direitos fundamentais desses trabalhadores e a necessidade de atualização da legislação trabalhista frente às novas formas de prestação de serviços.

**PALAVRAS-CHAVE:** Uberização; Vínculo empregatício; Direito do Trabalho.

OTTONI, Adrian. **Uberization of labor relations:** analysis of the employment relationship and the rights of workers on digital platforms. 2025. 41 pp.  
Course Completion Paper – Fasipe College.

### **ABSTRACT**

This paper addresses the issue of the uberization of employment relationships, focusing on the analysis of the employment relationship between digital platform workers and the companies that operate these applications. The central problem of the research is to verify whether it is possible to legally recognize an employment relationship, in light of the criteria established by the Consolidation of Labor Laws (CLT), such as personal nature, habitual nature, onerous nature and subordination. The hypothesis is that, despite technological innovations and the apparent autonomy of these workers, the elements that configure the employment relationship continue to be present in many of these activities. The research is justified by the social relevance of the topic, given the significant growth of informal work mediated by applications and the consequent need for legal protection for these professionals. The methodology used will be predominantly bibliographical and jurisprudential, with an analysis of doctrines, legislation and decisions of the Regional Labor Courts and the Federal Supreme Court (STF). The study aims to contribute to the current legal debate, proposing reflections on the fundamental rights of these workers and the need to update labor legislation in light of new forms of service provision..

**KEYWORDS:** Uberization; Employment relationship; Labor law.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.</b>	9
<b>2 CONTEXTO HISTÓRICO E CONCEITUAL DA UBERIZAÇÃO.</b>	11
2.1 A transformação das relações laborais.	11
2.2 Reformas trabalhistas no Brasil na contemporaneidade: consolidação da superexploração do trabalho na América Latina.	12
2.3 Reforma trabalhista brasileira.	15
2.4 Características do trabalho nas plataformas.	16
<b>3. O DIREITO DO TRABALHO E A UBERIZAÇÃO.</b>	18
3.1 Subordinação algorítmica e jurisprudência brasileira.	19
3.2 Divergência judicial e os riscos da precarização.	20
<b>4 ANÁLISE CRÍTICA E POSSÍVEIS SOLUÇÕES JURÍDICAS.</b>	21
4.1 Propostas doutrinárias e legislativas de regulamentação.	21
4.2 Tendências futuras e o papel do STF no tema 1291.	22
<b>5 FUNDAMENTOS LEGAIS DA JUSTA CAUSA NO CONTEXTO DA UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.</b>	24
5.1 Estudos sobre faltas graves no contexto da uberização.	25
5.2 Análise comparativa entre países sobre a uberização e os direitos trabalhistas.	26
5.3 Impactos das novas tecnologias.	28
5.4 Diretrizes e boas práticas para empregadores.	29
<b>6 ESTUDO DE CASOS E JURISPRUDÊNCIA</b>	33
6.1 Caso 1 – Reconhecimento do vínculo empregatício (TRT da 13ª Região).	33
6.2 Caso 2 – Rejeição do vínculo empregatício (TRT da 9ª Região).	34
6.3 A jurisprudência como reflexo da crise do modelo tradicional.	34
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.</b>	36
<b>REFERÊNCIAS</b>	38

## **1 INTRODUÇÃO.**

Nas últimas décadas, o avanço acelerado das tecnologias digitais e a consolidação da chamada economia de plataforma têm transformado profundamente as relações de trabalho em escala global. A popularização de aplicativos como Uber, iFood, Rappi e 99, entre outros, deu origem a um novo modelo de organização produtiva, caracterizado por uma forma de trabalho flexível, fragmentada e mediada por algoritmos. Esse fenômeno, conhecido como uberização do trabalho, tem suscitado importantes debates jurídicos, sociais e econômicos, sobretudo em relação à configuração do vínculo empregatício e à proteção dos direitos dos trabalhadores.

No Brasil, o modelo adotado por essas plataformas digitais opera à margem da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), classificando os trabalhadores como "autônomos" ou "parceiros", o que, na prática, os exclui do acesso a garantias trabalhistas fundamentais, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, jornada legal, FGTS e previdência social. A aparente autonomia, frequentemente exaltada pelas empresas como uma forma de liberdade e flexibilidade, oculta, em muitos casos, uma estrutura de subordinação indireta, sustentada por mecanismos de controle digital, avaliações constantes e sanções automáticas.

Esse cenário de precarização e insegurança jurídica tem sido objeto de intensas controvérsias nos tribunais e na doutrina trabalhista, uma vez que o arcabouço normativo vigente se mostra, em grande medida, inadequado para regular as novas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais. A ausência de regulamentação específica e a diversidade de entendimentos jurisprudenciais dificultam a efetivação de direitos básicos, contribuindo para a fragilização das condições laborais em nome da inovação e da eficiência econômica.

Nesse contexto, a presente monografia tem como objetivo central analisar a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores de plataformas digitais como motoristas e entregadores de aplicativos e as empresas que intermedeiam tais serviços. O fenômeno da chamada "uberização" das relações de trabalho levanta profundas

discussões jurídicas e sociais, uma vez que envolve novas formas de controle, prestação de serviços, remuneração e ausência de garantias trabalhistas formais.

A economia de plataformas surge como um dos pilares da transformação digital, modificando os modelos de produção e consumo, e especialmente, as dinâmicas laborais. No entanto, a ausência de regulação específica para esses modelos tem gerado um cenário de insegurança jurídica, marcado por decisões judiciais contraditórias e pela precarização de direitos.

Diante disso, esta pesquisa tem como problema central a seguinte questão: É possível reconhecer vínculo empregatício entre trabalhadores de plataformas digitais e as empresas operadoras, à luz dos critérios estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)?

A hipótese adotada é a de que, embora a forma de prestação dos serviços tenha se modernizado, os elementos caracterizadores da relação de emprego pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação — ainda estão presentes em muitos desses vínculos, mesmo que disfarçados por uma aparência de autonomia.

O estudo se justifica pela atualidade e relevância social do tema, especialmente diante do crescimento exponencial do trabalho informal mediado por aplicativos, e pela urgência de uma resposta jurídica que garanta a proteção mínima aos trabalhadores envolvidos nesse contexto. A metodologia utilizada será predominantemente bibliográfica e jurisprudencial, com base em autores clássicos e contemporâneos do Direito do Trabalho, bem como em decisões de Tribunais Regionais e do Supremo Tribunal Federal (STF).

A estrutura do trabalho divide-se em quatro capítulos principais, além da introdução e conclusão. O primeiro capítulo apresenta o contexto histórico e conceitual da uberização. O segundo aborda os fundamentos jurídicos do vínculo empregatício à luz da CLT. O terceiro analisa criticamente a jurisprudência atual e as propostas doutrinárias de regulamentação. O quarto capítulo traz estudo de casos concretos e decisões judiciais recentes. Por fim, são apresentadas as considerações finais e propostas para uma regulação mais justa das novas formas de trabalho.

## **2 CONTEXTO HISTÓRICO E CONCEITUAL DA UBERIZAÇÃO.**

O século XXI tem sido marcado por transformações profundas nas estruturas econômicas e sociais, especialmente no que tange às relações de trabalho. A ascensão da internet e das tecnologias de informação e comunicação (TICs) deu origem ao que se convencionou chamar de economia de plataformas, um modelo baseado na intermediação de serviços por meio de aplicativos e ambientes digitais.

Esse modelo promoveu a criação de empresas como Uber, iFood, 99, entre outras, que operam conectando consumidores a prestadores de serviços sem, teoricamente, estabelecer uma relação direta de subordinação entre as partes. Tal configuração tem gerado intensos debates no meio jurídico, principalmente por tratar-se de uma zona cinzenta nas relações laborais, dificultando o enquadramento dos trabalhadores nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Com o crescimento das tecnologias digitais e o surgimento das plataformas, novas dinâmicas foram introduzidas no mercado de trabalho, desafiando os limites do Direito do Trabalho tradicional. Como observa Ricardo Antunes (2018), o fenômeno da uberização representa uma nova etapa da precarização do trabalho, caracterizada pela fragmentação dos vínculos e pela ausência de garantias básicas.

Segundo Germano Schwartz (2021), o controle exercido pelas plataformas se dá por meio de algoritmos, o que caracteriza uma nova forma de subordinação: a subordinação algorítmica. O trabalhador, mesmo sem supervisão direta, está submetido a uma lógica automatizada que determina sua produtividade, acesso a corridas ou entregas, penalizações e até exclusão da plataforma. Essa lógica digital opera uma reconfiguração silenciosa do poder de mando na relação laboral.

### **2.1 A transformação das relações laborais.**

O Direito do Trabalho nasceu com o objetivo de equilibrar a relação desigual entre capital e trabalho, estabelecendo normas protetivas ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação jurídica. Com o advento das plataformas digitais, esse equilíbrio vem sendo comprometido, uma vez que tais empresas se esquivam da formalização dos vínculos empregatícios, transferindo riscos para os trabalhadores e fragilizando as garantias previstas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A CLT, em seu artigo 3º, estabelece que empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob sua dependência e mediante salário (BRASIL, 1943). Para que se configure uma relação empregatícia, devem estar presentes os requisitos da pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.

Como explicam Oliveira e Távora (2021), a subordinação nas plataformas ocorre de forma algorítmica e indireta. O trabalhador está sujeito a uma lógica de controle rígido que, embora não venha de um superior hierárquico humano, é exercida por meio de avaliações, métricas e regras programadas nos sistemas digitais das empresas.

## **2.2 Reformas trabalhistas no Brasil na contemporaneidade: consolidação da superexploração do trabalho na América Latina.**

No caso do Brasil, as reformas trabalhistas ganham força a partir da década de 1990, quando se inicia o governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC) e a consolidação do ajuste estrutural no país. Até então, não havia preocupação dos governos brasileiros com as políticas de geração de emprego (OLIVEIRA, 2017).

Estes sempre estiveram subordinados às políticas econômicas de crescimento econômico. Foi assim, nos governos desenvolvimentistas da pré-ditadura e, posteriormente, nos governos da ditadura cívico-militar. No entanto, quando termina o período ditatorial no Brasil, o país se vê mergulhado em uma enorme crise econômica e social, com milhões de brasileiros famintos, analfabetos e sem acesso a serviços básicos como saúde, educação, transporte, energia elétrica e saneamento básico (OLIVEIRA, 2017).

Com o processo de redemocratização, essa condição não se altera, prevalecendo a superexploração do trabalho, alta desigualdade e concentração de renda.

Soma-se a esse fato as mudanças ocorridas nos países centrais e as diretrizes para adoção de medidas de contenção de custos, propostas pelo FMI e pelo Banco Mundial, cujo parâmetro é - sobretudo - a redução dos custos do trabalho formal, inclusive em países que

nunca tiveram relações rígidas e protegidas como os países da América Latina o que, segundo eles, foi resultado de uma política assistencialista e de altos custos trabalhistas.

Portanto, cabe às autoridades estimular o trabalho informal, que nos países em desenvolvimento tem papel fundamental na geração de emprego e renda (RANGEL, 2013).

Foi nessa direção que os governos brasileiros iniciaram um processo de flexibilização e desregulamentação da legislação trabalhista e, como ocorreu na maioria dos países capitalistas ocidentais, essa flexibilização foi no sentido de criar tipologias de contratação que dessem maior “liberdade” tanto aos trabalhadores quanto aos empregadores, tornando o mercado de trabalho mais dinâmico e gerando mais empregos.

É nesse sentido que o Estado brasileiro estabelece a criação dos contratos a termo certo, o contrato parcial, temporário, as cooperativas de trabalho, o trabalho prático, a suspensão do contrato e posteriormente a economia solidária no governo Lula. Essas modalidades de contratação foram elementos fundamentais para garantir esse estágio de acumulação que, no Brasil veio consolidar a subsunção total do trabalhador ao capital (TAVARES, 2004).

Nesse período, desenvolveu-se também uma perspectiva de incentivo ao empreendedorismo e qualificação, acreditando-se que o desemprego estava associado à pouca iniciativa individual do trabalhador ou à baixa formação da força de trabalho. Junto com a mídia e o sistema educacional, busca criar a ideia de que cada brasileiro pode desenvolver seu próprio negócio.

Por trás dessa ideologia esconde-se a incapacidade de gerar empregos, tendo em vista que o atual estágio de acumulação capitalista em sua fase financeira, busca extrair superlucros explorando a força de trabalho com salários cada vez mais baixos e com o prolongamento da jornada de trabalho. (PAEZ; NARBONA, 2013).

Como agravante desse cenário, o governo de Michel Temer entra em cena com o impeachment de Dilma Rousseff. Para aprofundar o ajuste fiscal, seu governo optou por "reformas trabalhistas", cortando gastos sociais e apelando à iniciativa privada. A “reforma”, aprovada por meio de Medida Provisória para alterar a CLT, configurada como Lei 13.467 de julho de 2017, associada à PEC do teto de despesas (inicialmente PEC 241, posteriormente PEC 55, aprovada como EC 95), é um exemplo da persistência da lógica da superexploração do trabalho no país, pois visa aliviar o capital e onerar o trabalhador com contratos precários e aumentar a jornada de trabalho, além do que não indica aumento proporcional do salário mínimo.

Apesar das mudanças, o desemprego continuou a aumentar. O total de pessoas ocupadas caiu de 92,2 milhões para 91,7 milhões, menos 500 mil. E o número de desempregados aumenta de 8,6 milhões para 12,9 milhões, mais 3,3 milhões. Além disso, os funcionários do setor privado eram 35,7 milhões em julho de 2015 e, em meados de 2018, 33 milhões. Os trabalhadores sem seguro aumentaram de 10,1 milhões para 11,1 milhões, enquanto os trabalhadores por conta própria aumentaram de 22,1 milhões para 23,1 milhões. Portanto, há 2,7 milhões de empregos formais a menos, com um adicional de 2 milhões de empregos informais (OLIVEIRA *et al.*, 2019).

O salário também não apresentou dados positivos, mantendo-se abaixo dos valores satisfatórios para proporcionar uma condição de vida que permita sobreviver além da mera reprodução física da força de trabalho. Como exemplo, citamos dados do Departamento de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2018), o salário mínimo necessário para prover a renda básica de uma família, composta por quatro pessoas, deveria ser de R\$ 3.960,57, um valor muito inferior ao valor do salário mínimo nominal de R\$ 954,00 pagos em sua maioria ao trabalhador brasileiro, principalmente (OLIVEIRA; VELLOSO; FETT, 2019).

Na Lei aprovada, destacam-se algumas medidas: a) as atividades de higiene, alimentação e descanso não serão mais contabilizadas na jornada de trabalho (art. 4º, §2º), bem como o tempo de deslocamento até a empresa (art. 58, § 2º); b) a regulamentação do teletrabalho, com liberdade de estabelecimento mediante contrato com o empregador sobre mobilização, alteração do regime laboral, remuneração e materiais de trabalho (art. 75º); c) permissão para as gestantes trabalharem em locais de insalubridade média ou mínima (art. 395-A); e d) regulamentação do trabalho intermitente, com pagamento em horas, dias ou meses, não contínuo, alternado ou não ocorrido durante o período de trabalho, com condições estabelecidas contratualmente pelo empregador (art. 396, §3º da Lei 13.467, 2017).

Os resultados já são notáveis. Segundo Oliveira e Cols. (2019), havia 40,4 milhões de funcionários registrados no país em julho de 2015 e o total em julho de 2018 é de 38,2 milhões. Assim, de 2015 a meados de 2019, foram perdidas 2.228.848 vagas formais, sendo 654 mil na indústria de transformação e 461 mil em serviços.

Os dados de Oliveira *et al.* (2019) da Pesquisa Nacional Contínua de Domicílios (Pnad) do IBGE também mostram uma regressão no mercado de trabalho. No trimestre encerrado em julho de 2015, ainda no governo Dilma, a taxa nacional de desemprego foi de 8,6%. No mesmo período de 2018, foi de 12,3%.

Os números também mostram que a renda brasileira ainda está estagnada. No trimestre encerrado em outubro de 2018, o rendimento médio real geral recebido em todos os

empregos pelas pessoas ocupadas foi de R\$ 2.230 ante R\$ 2.228 no trimestre anterior. Há 1 ano, estava em R\$ 2.221. A renda média dos brasileiros está muito próxima do menor valor da série, registrado no início de 2012 (R\$ 2.129). A máxima foi registrada em 2014 (R\$ 2.245). O desemprego por desânimo (que se refere às pessoas que deixaram de procurar trabalho) foi de 4,7 milhões em 2018).

Segundo pesquisa de Oliveira *et al.* (2019), também cresceu bastante, o que mostra que os trabalhadores saem para procurar trabalho porque não encontram possibilidades no mercado de trabalho.

### **2.3 Reforma trabalhista brasileira.**

O sistema previdenciário brasileiro é composto por três subsistemas: 1) Regime Geral de Previdência Social (RGPS), que abrange os trabalhadores do setor privado; 2) regimes próprios de previdência social (RPPS), que cobrem trabalhadores do setor público; e 3) Plano de Previdência Complementar voluntária (RPC), que visa proporcionar aos trabalhadores proteção de segurança social adicional ao oferecido pelo RGPS ou pelo RPPS, no RPC, a aposentadoria será paga com base nas reservas acumuladas ao longo dos anos de contribuição, ou seja, é um regime de capitalização (OLIVEIRA, 2019).

Além disso, um sistema previdenciário não contributivo denominado Benefício de Benefício de Prestação Continuada (BPC), equivalente a um salário mínimo, destinado a maiores de 65 anos e os deficientes em situação de vulnerabilidade social. Em outubro de 2019, o sistema previdenciário do Brasil passou por uma série de reformas que incluíram o aumento da idade mínima de aposentadoria e dos anos de contribuição necessários para ter acesso a uma pensão (DE OLIVEIRA, 2020).

O RGPS elevou a idade para 65 anos com um mínimo de 20 anos de contribuições para homens e 62 anos de idade e pelo menos 15 anos contribuições para as mulheres. Nessas condições, o crédito equivale a 60% dos salários médios de contribuição (com um salário mínimo garantido igual a um salário mínimo). Para cada ano extra de contribuição ao mínimo exigido, o valor do crédito é aumentado em 2 pontos percentuais.

Por fim, a média de 100% da história das contribuições dos empregados (antes da reforma era possível excluir 20% do salário mais baixo) para o cálculo do crédito inicial. Para o reajuste de pensões que ultrapassem o mínimo garantido, o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) é utilizado rateado de acordo com a data de quitação do benefício (DE OLIVEIRA, 2020).

Em grande parte, o resultado de inúmeras convulsões sociais vividas pelo Brasil desde meados de 2016, a reforma trabalhista implementada no ano seguinte apresenta efeitos profundos na organização do mercado de trabalho. Esta é a maior mudança na regulação do mundo do trabalho nacional nos últimos 70 anos.

Lei 13.467/2017, que tem origem no projeto da Presidência da República, teve algumas semanas de tramitação na Câmara dos Deputados, quase sem debate para a sociedade civil e não recebeu uma única melhoria no Senado. Mantendo a imprudente trajetória, foi promulgada pelo Executivo sem qualquer veto e com promessas regulatórias. Finalmente, quase imediatamente, foi seguida pela medida provisória n. 808/2017 e acompanhada de quase mil projetos de emendas.

Durante o curtíssimo período de preparação, as entidades representativas do Poder Judiciário, Ministério Público, Advocacia Pública, Defensoria Pública, sindicatos e demais representantes da empresa elaboraram vários documentos alertando para a incompatibilidade do projeto com a Carta Magna. Nada foi admitido no Parlamento, a lei foi promulgou e iniciou a sua aplicação e julgamento de casos (DE OLIVEIRA, 2020).

A Lei 3.467/2017 estabelece uma nova base normativa, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho em matéria de Direito Individual, Coletivo e Processual da Trabalhado. Alguns meses antes, a Lei 13.429/2017 havia modificado a Lei 6.019/1974, estabelecendo novas e já precárias regras sobre trabalho temporário e subcontratação.

A maioria das disposições modificadas ou incorporadas pela Reforma Trabalhista estabeleceram inovações no campo dos direitos trabalhistas. No entanto, de forma controversa, havia ainda artigos que, simplesmente, legalizam a adoção do raciocínio já aplicados pelos tribunais, sem promover atualizações e ajustes do ordinariamente previsto no Código de Processo Civil (CPC).

## **2.4 Características do trabalho nas plataformas.**

O trabalho mediado por plataformas digitais apresenta características singulares que o diferenciam substancialmente do modelo clássico de emprego tradicional. Contudo, essas particularidades não eliminam a necessidade urgente de uma regulação adequada que contemple as especificidades dessa nova forma de prestação de serviços. Entre as características mais marcantes desse modelo, destacam-se:

A possibilidade de escolher seus próprios turnos de trabalho, essa autonomia é frequentemente mitigada por pressões implícitas para que atuem em horários de maior

demanda, conhecidos como horários de pico, sob o risco de perder oportunidades de trabalho e renda.

O pagamento ocorre por tarefa ou entrega realizada, o que significa que não há garantia de um salário fixo ou piso salarial mínimo, gerando instabilidade financeira para os trabalhadores.

O monitoramento, avaliação do desempenho, estabelecimento de metas e eventuais sanções, como bloqueios ou suspensões, são realizados por meio de algoritmos automatizados, sem a possibilidade de diálogo direto com um gestor humano, o que pode intensificar a sensação de desamparo e insegurança.

Embora os trabalhadores em plataformas digitais geralmente não possuam acesso a benefícios clássicos do emprego formal, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) ou cobertura previdenciária, o que os torna vulneráveis em termos de proteção social.

Giovanni Alves (2019) argumenta que essa nova configuração representa uma verdadeira morfologia do trabalho na era digital, na qual a precarização se aprofunda como consequência da digitalização das relações laborais. Essa precarização está marcada pela transferência dos riscos e responsabilidades para o trabalhador, em um contexto onde a proteção jurídica ainda não se adequou plenamente às transformações tecnológicas.

### **3. O DIREITO DO TRABALHO E A UBERIZAÇÃO.**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 3º, define o empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Com base nessa definição legal, a doutrina e a jurisprudência majoritárias têm construído uma interpretação consolidada que estabelece quatro requisitos cumulativos indispensáveis para a configuração da relação de emprego: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

O primeiro desses elementos, a pessoalidade, refere-se à exigência de que o serviço seja prestado diretamente pelo trabalhador contratado, sem possibilidade de substituição por terceiros. A habitualidade, por sua vez, exige que a prestação de serviços ocorra de maneira contínua e regular, afastando relações esporádicas ou pontuais. A onerosidade corresponde à retribuição financeira pelo trabalho executado, ou seja, o pagamento de salário como contrapartida da atividade desenvolvida. Por fim, a subordinação é entendida como a sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador, compreendendo ordens, controle e supervisão sobre a execução do serviço.

Entre esses quatro requisitos, a subordinação tem se mostrado o ponto mais controverso no contexto das novas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais, como Uber, iFood, Rappi e outras. Diferente da subordinação clássica, baseada na presença física e na supervisão direta do empregador, observa-se atualmente uma nova forma de controle que se manifesta de maneira indireta, automatizada e impessoal, por meio de algoritmos, sistemas de pontuação, rastreamento por GPS e penalizações automáticas. Essa dinâmica tem sido denominada por diversos estudiosos como subordinação algorítmica, por envolver o uso de tecnologias digitais como instrumentos de gestão e comando.

Nesse sentido, o jurista Maurício Godinho Delgado (2021) argumenta que, ainda que o poder diretivo do empregador assuma novos contornos tecnológicos, ele continua presente na estrutura das relações laborais. Para o autor, o fato de o controle ser exercido por

algoritmos não descaracteriza a subordinação jurídica, devendo o Judiciário reconhecer a existência do vínculo empregatício sempre que estiverem presentes os requisitos estabelecidos em lei. Em outras palavras, o uso de ferramentas digitais para orientar, avaliar e sancionar o comportamento dos trabalhadores não elimina a presença de uma relação de dependência, mas apenas a reveste de novas formas.

A análise dessas novas configurações laborais revela um cenário de tensão entre a inovação tecnológica e a proteção jurídica do trabalhador. A subordinação algorítmica representa, nesse contexto, um desafio contemporâneo para o Direito do Trabalho, que precisa reinterpretar seus conceitos fundamentais para responder adequadamente às transformações provocadas pela economia de plataforma.

### **3.1 Subordinação algorítmica e jurisprudência brasileira.**

A jurisprudência brasileira tem se mostrado dividida quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais, evidenciando os desafios que o Direito do Trabalho enfrenta diante das novas configurações laborais oriundas da economia de plataforma. Dois casos emblemáticos ilustram essa divergência interpretativa: no primeiro, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB), Processo ROT: 0000440-12.2023.5.13.0031, reconheceu-se a existência de vínculo de emprego entre um entregador e a empresa de plataforma digital. O Tribunal entendeu que, apesar da ausência de subordinação direta nos moldes tradicionais, estavam presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente a subordinação indireta exercida por meio de algoritmos e sistemas de avaliação.

Em contrapartida, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), ao julgar o Processo RO: 0000841-50.2021.5.09.0012, decidiu pela inexistência do vínculo empregatício, fundamentando sua decisão na suposta autonomia do trabalhador quanto à definição de suas jornadas e na ausência de ordens diretas por parte da plataforma. Segundo este entendimento, a liberdade na organização do trabalho e a não obrigatoriedade de cumprimento de ordens específicas afastariam a subordinação necessária para a caracterização do vínculo empregatício.

Esses julgados demonstram que a aplicação da legislação trabalhista clássica às novas realidades laborais requer uma interpretação sistemática, evolutiva e flexível por parte do Poder Judiciário. A necessidade de adaptação da CLT às novas formas de organização do trabalho, como a chamada subordinação algorítmica, exige que os magistrados levem em

consideração não apenas os aspectos formais da relação, mas também o conteúdo material das atividades desempenhadas e o grau de dependência econômica e funcional do trabalhador em relação à plataforma.

### **3.2 Divergência judicial e os riscos da precarização.**

A ausência de normatização específica para as relações de trabalho nas plataformas digitais tem gerado significativa insegurança jurídica, impactando diretamente a efetividade da proteção aos direitos dos trabalhadores inseridos nesse novo modelo de economia. Segundo Giovanni Alves (2019), a chamada “uberização” do trabalho representa um aprofundamento da precarização das condições laborais, caracterizada pela transferência dos riscos inerentes à atividade produtiva para os trabalhadores, aliados à sistemática negação de direitos básicos historicamente assegurados no Direito do Trabalho.

Essa informalidade digital, que se apresenta sob a aparente roupagem da flexibilidade, na verdade coloca em risco o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, uma vez que subverte os mecanismos de proteção que visam garantir condições mínimas de trabalho decente e segurança social. Ademais, tal precarização compromete a concretização dos objetivos constitucionais de valorização do trabalho e promoção da justiça social, previstos no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988.

Diante desse cenário desafiador, torna-se imperativa a atuação conjunta e articulada do Poder Judiciário e, especialmente, do Poder Legislativo. Cabe ao Judiciário, por meio de uma interpretação sensível e adaptativa, assegurar a aplicação dos direitos trabalhistas diante das novas formas de organização do trabalho. Contudo, é principalmente o Legislativo que deve promover a elaboração de modelos regulatórios modernos, capazes de reconhecer a singularidade do trabalho digital nas plataformas, sem abdicar da garantia mínima dos direitos sociais e da proteção necessária para a construção de uma relação laboral equilibrada e justa.

## **4 ANÁLISE CRÍTICA E POSSÍVEIS SOLUÇÕES JURÍDICAS.**

A regulação do trabalho em plataformas digitais ainda é extremamente incipiente no Brasil. O arcabouço legal vigente, baseado na CLT de 1943, não contempla as peculiaridades das novas formas de prestação de serviços mediadas por tecnologia. Essa omissão legislativa abre brechas para que empresas evitem o reconhecimento de vínculos formais, contribuindo para a precarização e insegurança social dos trabalhadores.

Ricardo Antunes (2018) destaca que estamos diante de uma “nova precarização estrutural do trabalho”, em que a lógica do capital digital transfere riscos ao trabalhador e o desobriga de direitos conquistados historicamente. O modelo digital, ao não reconhecer a proteção jurídica do trabalhador, reconfigura a relação capital-trabalho em direção à informalidade institucionalizada.

A inexistência de legislação específica gera conflitos interpretativos, decisões judiciais conflitantes e um vácuo normativo que afeta diretamente a segurança jurídica das partes envolvidas.

### **4.1 Propostas doutrinárias e legislativas de regulamentação.**

Diversos doutrinadores têm defendido a necessidade de criação de um novo tipo jurídico que contemple as especificidades das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais. Termos como “trabalhador por plataforma” ou “trabalhador digital dependente” têm sido propostos para designar uma categoria intermediária entre o empregado tradicional e o trabalhador autônomo. Essa nova figura jurídica buscaria assegurar direitos mínimos e proteção social, adequando o Direito do Trabalho às transformações provocadas pela economia digital. Maurício Godinho Delgado (2021) destaca a importância de ampliar a garantia dos direitos fundamentais do trabalho independentemente da nomenclatura ou

formalização da relação jurídica, enfatizando a prevalência dos direitos sociais sobre a forma contratual.

Na esfera legislativa brasileira, o Projeto de Lei nº 3.748/2020 representa uma iniciativa voltada a estabelecer um mínimo de proteção aos entregadores de aplicativos, incluindo, por exemplo, a cobertura previdenciária e mecanismos básicos de segurança no trabalho. Contudo, apesar da relevância da proposta, seu trâmite no Congresso Nacional tem sido lento e sem avanços significativos até o momento, refletindo os desafios políticos e econômicos de regulamentar esse setor emergente.

No plano internacional, destacam-se importantes avanços normativos que podem servir de referência para o Brasil. Na Espanha, a aprovação da chamada “Lei Rider” (Real Decreto-ley 9/2021) marcou um passo decisivo ao reconhecer expressamente o vínculo empregatício entre as plataformas digitais e os entregadores, conferindo-lhes acesso aos direitos trabalhistas tradicionais. Já no Reino Unido, a Suprema Corte, em decisão de 2021, classificou os motoristas da Uber como “workers” uma categoria intermediária que garante direitos fundamentais como salário mínimo, férias remuneradas e proteção contra discriminação, ainda que não equipare integralmente a figura do empregado formal.

Esses exemplos internacionais demonstram que é perfeitamente possível adaptar o Direito do Trabalho às novas realidades digitais, conciliando inovação com a preservação dos direitos sociais. Eles indicam caminhos para a formulação de políticas públicas e reformas legais que reconheçam as especificidades do trabalho em plataformas, promovendo segurança jurídica e justiça social sem abrir mão da proteção ao trabalhador.

#### **4.2 Tendências futuras e o papel do STF no tema 1291.**

Nos dias 9 e 10 de dezembro de 2024, o Supremo Tribunal Federal (STF) realizou uma audiência pública de grande relevância, convocada pelo ministro Edson Fachin, com o objetivo de discutir o reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores de aplicativos e as plataformas digitais. Essa audiência ocorreu no âmbito do Recurso Extraordinário nº 1446336, que trata do Tema 1291 da repercussão geral, apontando para um possível marco decisivo nas relações de trabalho digitais no Brasil.

Durante o evento, foram ouvidos mais de cinquenta expositores, incluindo renomados juristas, representantes das empresas de plataformas digitais, entidades sindicais e associações de trabalhadores. Os debates se concentraram em três pontos essenciais: o controle algorítmico exercido pelas plataformas, que impõe uma forma de subordinação por

meio de regras automatizadas; a dependência econômica que muitos trabalhadores possuem em relação a essas plataformas; e a necessidade de equilibrar a proteção dos direitos sociais dos trabalhadores com a manutenção da inovação e da flexibilidade tecnológica.

Viviane Pacheco Câmara, representante dos trabalhadores, ressaltou que as relações de trabalho nas plataformas preenchem os requisitos legais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quais sejam: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Já a Uber, representando as plataformas digitais, defendeu a existência de liberdade contratual e autonomia dos trabalhadores, argumentando que tais características afastariam a configuração do vínculo empregatício tradicional.

A Advocacia-Geral da União (AGU) apresentou uma posição intermediária, propondo uma solução híbrida que assegure uma proteção mínima aos trabalhadores das plataformas, sem, contudo, comprometer os avanços proporcionados pela flexibilidade e pela inovação tecnológica.

A decisão do STF, aguardada para o ano de 2025, terá efeitos vinculantes em todo o território nacional, o que significa que todos os tribunais brasileiros deverão seguir o entendimento fixado. Esse julgamento representa um marco jurídico fundamental para o futuro das relações de trabalho no país, sobretudo no contexto da crescente digitalização da economia e das transformações no mundo do trabalho.

## **5 FUNDAMENTOS LEGAIS DA JUSTA CAUSA NO CONTEXTO DA UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.**

A rescisão contratual por justa causa, tradicionalmente prevista nos artigos 482 e 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é um instituto jurídico que permite a extinção do contrato de trabalho em razão de faltas graves praticadas por uma das partes. No entanto, sua aplicação dentro do novo cenário da “uberização” das relações laborais caracterizado pelo trabalho mediado por plataformas digitais, como Uber, iFood e 99 suscita debates relevantes quanto à configuração da própria relação de emprego.

Na forma clássica, a justa causa é aplicável a trabalhadores que mantêm vínculo empregatício formal, com subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade. Condutas como improbidade, desídia, incontinência de conduta, entre outras, autorizam o empregador a rescindir o contrato sem as verbas rescisórias de uma dispensa imotivada. No entanto, no modelo de trabalho via plataformas digitais, esse vínculo muitas vezes é negado pelas empresas, que classificam os trabalhadores como autônomos ou parceiros, dificultando a aplicação direta das regras da CLT (BITTAR, 2017; OTERO, 2021).

Segundo Sanjuanello (2015), mesmo que a CLT estabeleça as hipóteses de justa causa, sua aplicação requer, antes, o reconhecimento da existência de vínculo empregatício. No caso de motoristas e entregadores de aplicativos, a ausência formal do vínculo impede que se fale em justa causa nos termos legais, a não ser por meio de judicialização que reconheça a relação de emprego com base nos elementos fáticos da prestação de serviço.

Além disso, a possibilidade de desligamento unilateral por parte das plataformas, sem justificativa formal ou direito à ampla defesa, tem levantado questionamentos sobre a precarização das garantias laborais. Em muitos casos, trabalhadores são “desconectados” das plataformas por supostas violações de conduta, sem direito ao contraditório, o que reforça a assimetria da relação e enfraquece as garantias previstas no artigo 483 da CLT que estabelece

hipóteses em que o empregado pode romper o contrato por justa causa contra o empregador (HAMILTON, 2020).

No contexto digital, essa ruptura contratual ocorre por meio de algoritmos e decisões automatizadas, que não oferecem transparência quanto às causas do desligamento. Isso contraria os princípios do Direito do Trabalho, que visam à proteção da parte mais vulnerável na relação, à dignidade do trabalhador e ao devido processo legal. Como observa Badaró (2018), o uso indevido da justa causa ou de mecanismos análogos a ela, sem os devidos fundamentos e garantias legais, pode representar abuso de poder diretivo e configurar despedida arbitrária.

Portanto, o desafio atual é reinterpretar os fundamentos da justa causa à luz da nova configuração do trabalho digital, garantindo que, mesmo em formatos flexíveis ou alternativos, não haja violação dos direitos fundamentais do trabalhador. É necessário fortalecer os mecanismos legais que possibilitem o reconhecimento do vínculo de emprego quando presentes seus requisitos fáticos, assegurando aos trabalhadores de plataformas o mesmo nível de proteção garantido aos demais empregados formais.

### **5.1 Estudos sobre faltas graves no contexto da uberização.**

A análise das faltas graves que podem justificar a rescisão contratual por justa causa exige uma reflexão crítica sobre sua aplicabilidade nas novas formas de trabalho, especialmente aquelas mediadas por plataformas digitais. A doutrina e a jurisprudência tradicional oferecem fundamentos sólidos sobre o que se entende por condutas graves no ambiente laboral formal. No entanto, esses referenciais enfrentam desafios significativos quando transpostos para o contexto da uberização, onde o vínculo empregatício muitas vezes não é reconhecido formalmente (SPINELLI, 2015).

De acordo com Moraes (2020), mesmo nas relações tradicionais, a aplicação da justa causa exige critérios rigorosos de proporcionalidade e prova robusta, a fim de assegurar que o ato praticado pelo trabalhador realmente torne insustentável a continuidade do contrato. No cenário das plataformas digitais, a ausência de formalização contratual impede o acesso a esse mesmo nível de proteção, embora os trabalhadores, na prática, estejam submetidos a regras, avaliações e punições semelhantes às do regime celetista.

Gregory (2023) destaca que, na jurisprudência trabalhista, a justa causa é analisada caso a caso, considerando as circunstâncias e o contexto social. Essa abordagem casuística é essencial também para os trabalhadores de aplicativos, já que práticas como o "bloqueio" ou

"desativação" de contas, frequentemente realizadas de forma unilateral e sem justificativa, funcionam na prática como demissões por justa causa embora sem qualquer garantia legal ou acesso ao contraditório.

Os estudos doutrinários revelam que a linha entre infrações menores e faltas graves é tênue, mesmo nas relações formais. No universo do trabalho por aplicativos, essa linha é ainda mais ambígua. Pequenas infrações, como atrasos ou avaliações negativas por parte de clientes, podem resultar em desligamento automático, sem chance de defesa ou esclarecimento. Isso evidencia uma assimetria de poder e uma precarização da relação laboral, tornando ainda mais urgente o debate sobre a aplicação dos princípios do Direito do Trabalho nesse novo contexto.

Além disso, esses autores contribuem para ampliar o debate sobre o que caracteriza conduta inadmissível e o quanto as interpretações legais precisam se adaptar à nova realidade digital. Ao analisar os limites e as controvérsias da aplicação da justa causa, mesmo em cenários regulados pela CLT, torna-se evidente a necessidade de novos marcos normativos que assegurem transparência, proporcionalidade e direito de defesa aos trabalhadores inseridos na lógica das plataformas.

Portanto, os estudos sobre faltas graves oferecem não apenas um embasamento técnico, mas também um alerta: sem o reconhecimento jurídico adequado das relações de trabalho na uberização, os direitos tradicionais como a ampla defesa e o contraditório tornam-se inviáveis, abrindo espaço para arbitrariedades e violação de garantias constitucionais.

## **5.2 Análise comparativa entre países sobre a uberização e os direitos trabalhistas.**

A análise comparativa entre o Brasil e outros países, como Portugal e Espanha, tem se mostrado essencial para compreender os diferentes modos de regulamentação da uberização das relações de trabalho. Essa abordagem permite identificar boas práticas, lacunas jurídicas e alternativas de proteção social para os trabalhadores que atuam por meio de plataformas digitais, muitas vezes à margem da legislação tradicional trabalhista (BARBOSA, 2017).

No Brasil, a relação entre trabalhadores de plataformas (como motoristas de aplicativos e entregadores) e as empresas responsáveis por esses serviços ainda não é formalmente reconhecida como uma relação de emprego pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Como resultado, esses profissionais ficam sem acesso aos direitos básicos trabalhistas, como férias, 13º salário, jornada controlada e proteção previdenciária. A ausência

de um vínculo formal enfraquece a posição do trabalhador frente à empresa e o deixa vulnerável à desativação unilateral de sua conta — o equivalente a uma demissão sumária, mas sem garantias legais (VITORINO, 2017).

Em contraste, Portugal e Espanha têm avançado significativamente na regulação dessa nova forma de trabalho. A Espanha, por exemplo, aprovou em 2021 a chamada Lei dos Riders, que presume a existência de vínculo empregatício entre os entregadores e as plataformas, garantindo-lhes os direitos previstos no regime de emprego tradicional. Já Portugal, embora ainda enfrente desafios similares aos do Brasil, tem promovido discussões jurídicas e políticas mais intensas sobre o tema, além de decisões judiciais favoráveis aos trabalhadores, reconhecendo vínculos formais em casos concretos (BATAGLIA, 2020).

Uma das principais diferenças entre o tratamento dado por esses países está na presunção legal do vínculo trabalhista. Enquanto o Brasil adota uma postura mais permissiva à lógica do “autônomo subordinado” — uma contradição prática —, países europeus têm adotado um modelo de proteção mais claro, assumindo que o controle algorítmico e a dependência econômica caracterizam uma relação de emprego disfarçada. Isso influencia diretamente a capacidade do trabalhador de reivindicar seus direitos, sobretudo em situações de bloqueio, avaliação negativa ou exclusão da plataforma sem justificativa formal.

Além disso, o acesso à justiça também varia entre os países. No Brasil, os trabalhadores de plataforma muitas vezes enfrentam obstáculos processuais para o reconhecimento do vínculo, enquanto decisões em Portugal e Espanha têm ampliado a margem de proteção com base no princípio da primazia da realidade. A jurisprudência nesses países começa a consolidar a ideia de que a forma como o trabalho é exercido com metas, avaliações constantes, controle de horários e penalidades aproxima-se muito mais de uma relação de subordinação do que de uma atuação verdadeiramente autônoma.

Essas comparações internacionais contribuem significativamente para o debate brasileiro. Elas evidenciam que é possível estabelecer modelos legais híbridos ou inovadores que reconheçam as especificidades do trabalho digital sem abrir mão da proteção social. A experiência estrangeira mostra que o reconhecimento de direitos não impede a inovação tecnológica ou o funcionamento das plataformas — ao contrário, pode até torná-las mais sustentáveis e justas no longo prazo.

Assim, a análise comparativa entre países aponta para a necessidade urgente de revisão do marco regulatório brasileiro, no sentido de adaptar os princípios clássicos do Direito do Trabalho à realidade do trabalho digital. Essa adaptação não significa a

flexibilização indiscriminada, mas sim o reforço da proteção jurídica diante de novas formas de exploração da força de trabalho.

### **5.3 Impactos das novas tecnologias.**

Com o avanço das tecnologias e o crescente uso das redes sociais no ambiente de trabalho, surgem novas questões sobre como as faltas graves, que podem justificar a rescisão por justa causa, são tratadas no contexto atual. O impacto das novas tecnologias não se limita apenas às ferramentas utilizadas para o desempenho das funções, mas também à maneira como a comunicação e a conduta dos empregados são moldadas pelas interações digitais. Isso abre um campo de análise importante, pois comportamentos inadequados ou prejudiciais, anteriormente vistos apenas em um contexto físico, agora podem ocorrer no ambiente digital, influenciando diretamente a relação empregador-empregado (AMARAL, 2023).

Para muitos empregadores, o comportamento do empregado nas redes sociais, mesmo fora do expediente, tem gerado questionamentos sobre até onde a conduta privada pode afetar a relação de trabalho. A exposição pública de opiniões, ataques à imagem da empresa ou condutas incompatíveis com os valores da organização, muitas vezes associadas a situações de assédio moral, discriminação ou até mesmo improbidade, têm sido analisadas em tribunais e são frequentemente apontadas como causas para a demissão por justa causa.

Braz (2017), aborda como a tecnologia transformou as interações no ambiente corporativo, destacando que, embora o comportamento nas redes sociais não aconteça diretamente dentro do local de trabalho, ele pode ter um impacto significativo na reputação da empresa e no ambiente organizacional. Por exemplo, um empregado que publica conteúdo ofensivo, discriminatório ou que divulga informações confidenciais da empresa nas redes sociais pode ser demitido por justa causa, pois essa atitude compromete a confiança e o relacionamento profissional. A difusão de comportamentos inadequados ou até mesmo o compartilhamento de mensagens que vão contra as normas da empresa podem ser interpretados como uma quebra de conduta grave, passível de rescisão contratual.

Outro ponto importante discutido pelos autores é a noção de "limites do privado e do profissional" no mundo digital. Com o uso de tecnologias, as barreiras entre a vida pessoal e a profissional têm se tornado mais tênues, e muitos tribunais têm enfrentado a dificuldade de definir se o comportamento online de um trabalhador, mesmo fora do horário de trabalho, pode justificar a demissão. As decisões judiciais têm variado, dependendo do contexto, da gravidade da infração e da prova de que o ato online afeta diretamente a empresa ou a relação

de trabalho. A discussão sobre os direitos do empregado à privacidade e à liberdade de expressão, diante da possibilidade de demissão por justa causa devido a postagens online, também tem gerado debates importantes no campo jurídico (BRAZ, 2017).

Portanto, as novas tecnologias não só ampliam as formas de interação e comunicação no ambiente de trabalho, mas também criam novos desafios legais. A forma como as faltas graves são interpretadas e aplicadas no contexto digital exige uma abordagem mais dinâmica e moderna, alinhada às novas realidades do mundo do trabalho. Empregadores e empregados precisam entender que, em um mundo cada vez mais conectado, a forma como as condutas são observadas e avaliadas está mudando, tornando a tecnologia um fator cada vez mais relevante na prática da rescisão por justa causa.

#### **5.4 Diretrizes e boas práticas para empregadores.**

No âmbito da rescisão contratual por justa causa, é essencial que os empregadores adotem uma abordagem preventiva e educativa, de modo a minimizar a ocorrência de faltas graves e, quando necessário, aplicar as normas de forma justa e eficaz. A pesquisa sobre diretrizes e boas práticas para a gestão de recursos humanos oferece orientações valiosas para garantir que as decisões relacionadas à justa causa sejam tomadas de forma ponderada, equilibrada e transparente.

Uma das principais diretrizes para os empregadores é a clara comunicação das expectativas para os colaboradores. Isso implica em estabelecer regras bem definidas sobre o comportamento esperado no ambiente de trabalho, incluindo políticas de conduta, uso de tecnologias, respeito à imagem da empresa e relações interpessoais. Ao deixar claro o que é considerado aceitável e inaceitável dentro da organização, os empregadores criam um ambiente mais transparente, onde os funcionários têm conhecimento prévio das consequências de suas ações (SOUZA, 2023).

Segundo Mendes (2022), treinamentos e orientações contínuas são fundamentais para que os colaboradores compreendam as normas da empresa e as repercussões do descumprimento delas. Programas de conscientização sobre ética, respeito no ambiente de trabalho e uso responsável das redes sociais, por exemplo, podem prevenir comportamentos inadequados e contribuir para a criação de um clima organizacional saudável. Tais ações não apenas educam os empregados, mas também fornecem aos empregadores um suporte para justificar, caso necessário, a aplicação de medidas disciplinares.

Outra prática importante é o monitoramento constante do ambiente de trabalho e a criação de canais de feedback. O empregador deve estar atento ao comportamento de seus colaboradores, garantindo que infrações não passem despercebidas. No entanto, é importante que o monitoramento seja realizado dentro dos limites da privacidade do empregado, sem que haja abusos ou invasões. Canais de comunicação claros e abertos, como reuniões periódicas e formulários de denúncia, permitem que os funcionários se sintam à vontade para comunicar problemas antes que se tornem questões maiores (LOPES, 2022).

Quando a infração ocorre, a aplicação de medidas disciplinares deve ser proporcional e escalonada. Antes de recorrer à demissão por justa causa, o empregador deve avaliar a gravidade da infração e considerar alternativas menos drásticas, como advertências ou suspensões. Isso não apenas demonstra que a empresa busca resolver os problemas de forma justa, mas também garante que a aplicação da justa causa seja uma medida extrema, utilizada apenas quando não houver outra alternativa viável. O registro dessas ações disciplinares é essencial, pois fornece as evidências necessárias caso a decisão seja questionada judicialmente (CAMILO, 2022).

Em relação ao processo de investigação das faltas graves, é vital que o empregador realize uma análise minuciosa dos fatos antes de tomar qualquer decisão. A apuração deve ser imparcial, garantindo o direito de defesa do empregado e respeitando o devido processo legal. Durante a investigação, a coleta de provas concretas, como documentos, e a oitiva de testemunhas, é essencial para validar a decisão de rescisão por justa causa. A ausência de provas claras pode levar à anulação da demissão, resultando em custos adicionais para a empresa.

Além disso, documentação adequada é um pilar fundamental em todas as fases do processo. O empregador deve manter registros claros e detalhados sobre as infrações cometidas, as medidas disciplinares adotadas e a comunicação com o empregado. Isso é especialmente importante em caso de disputas judiciais, pois a documentação oferece uma base sólida para justificar a rescisão por justa causa (DOS SANTOS, 2023).

Por fim, adotar uma postura preventiva e educativa em relação à conduta dos colaboradores contribui para a construção de uma cultura organizacional positiva e de respeito mútuo. O foco deve ser sempre na educação e na conscientização, com medidas corretivas sendo aplicadas de forma transparente, objetiva e justa. Essa abordagem não apenas ajuda a prevenir faltas graves, mas também promove um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e respeitoso.

Messe contexto, as redes sociais, como Facebook, Instagram e WhatsApp, facilitam a comunicação, o compartilhamento de informações e o contato entre pessoas, oferecendo uma proximidade quase imediata. Elas são, sem dúvida, ferramentas poderosas, que permitem aos usuários expressar suas opiniões e interagir com outras pessoas de maneira rápida e eficiente (LOPES, 2022).

Ao se utilizar das redes sociais, a pessoa humana está exercendo o direito previsto pelo artigo 5º, incisos IV e IX, da Constituição Federal. Este artigo assegura que todos têm o direito à liberdade de manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato e protegida a expressão intelectual, científica e de comunicação, sem necessidade de censura ou licença. Além disso, estabelece que todos são iguais perante a lei, sem qualquer distinção, e que direitos como a vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade são invioláveis (MENSES, 2022).

Quando utilizadas de maneira responsável e com bom senso, as redes sociais podem ser extremamente benéficas para os indivíduos e para suas interações no dia a dia. No entanto, os problemas surgem quando o uso dessas plataformas prejudica a privacidade, honra e imagem de outras pessoas. Atualmente, é cada vez mais comum encontrar pessoas que recorrem a essas redes para expressar seu descontentamento com suas empresas, superiores ou até com clientes, geralmente de forma pública e direta.

Esse descontentamento frequentemente se manifesta em publicações ofensivas que afetam a reputação da empresa, ferem a imagem dos colegas de trabalho ou desrespeitam clientes, muitas vezes violando as políticas internas da organização. Isso leva à seguinte questão: o empregador tem o direito de aplicar a punição mais severa a demissão por justa causa – ao empregado que ultrapassa os limites com suas postagens nas redes sociais? A resposta é sim, o empregador tem esse direito. As redes sociais possuem um alcance enorme e uma velocidade de propagação de informações que podem trazer prejuízos significativos para a empresa (PRADO, 2023).

O artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) lista as situações em que a demissão por justa causa pode ser aplicada, incluindo condutas como: ato de improbidade, mau comportamento, negociação em interesse próprio, condenação criminal, desídia no desempenho das funções, embriaguez habitual ou em serviço, violação de segredos da empresa, indisciplina, abandono de emprego, ofensas à honra ou à boa fama, entre outras.

Ao contratar um empregado, espera-se que ele siga as normas da empresa, tenha um comportamento ético e esteja alinhado aos valores da organização. Quando um funcionário utiliza as redes sociais de maneira que prejudica a imagem da empresa ou vai contra seus

princípios, o vínculo de confiança que fundamenta a relação de trabalho é rompido, tornando impossível a continuidade do contrato. Nesse caso, uma simples advertência ou suspensão poderia ser vista como uma sinalização de que a empresa concorda com as postagens feitas pelo funcionário (ROSA, 2020).

Entre as postagens consideradas ofensivas estão insultos aos chefes, colegas de trabalho, menções a práticas prejudiciais como o trabalho escravo, críticas à gestão ou procedimentos da empresa, queixas sobre uniformes e críticas a clientes de maneira geral ou individualizada.

Ao contratar um funcionário, a empresa deve deixá-lo ciente das regras para o uso das redes sociais, principalmente em relação a questões relacionadas ao trabalho, exigindo confidencialidade e esclarecendo o código de conduta esperado. O simples ato de curtir uma postagem que seja ofensiva ou contrária aos valores da empresa, por exemplo, não costuma ser suficiente para justificar a demissão por justa causa, mas algumas decisões podem ser revistas em instâncias superiores (CAMILO, 2022).

Além disso, o uso de redes sociais durante o horário de trabalho, quando proibido, pode caracterizar desídia e mau comportamento, sendo, portanto, passível de justa causa. No entanto, para que a demissão por justa causa seja válida, é necessário apresentar provas claras de que o empregado cometeu uma falta grave. Ou seja, a empresa precisa demonstrar que a postagem do funcionário prejudicou sua imagem ou violou o código de conduta da organização (NASCIMENTO, 2016).

No caso de uma demissão por justa causa, o trabalhador tem direito apenas ao saldo de salário e às férias vencidas, mas não receberá aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional nem a multa do FGTS. O empregado também pode recorrer à Justiça para contestar a demissão, mas precisará comprovar que sua conduta nas redes sociais não causou danos à empresa.

Por fim, é importante lembrar que a liberdade de expressão deve ser utilizada com responsabilidade, especialmente quando se está vinculado a uma organização. As atitudes profissionais de um indivíduo refletem diretamente na imagem do empregador, e atitudes inadequadas podem ter consequências legais significativas, prejudicando tanto a empresa quanto o próprio funcionário.

## **6 ESTUDO DE CASOS E JURISPRUDÊNCIA**

O cenário jurisprudencial brasileiro sobre o trabalho em plataformas digitais é marcado por profunda divergência. A ausência de uma legislação específica obriga o Judiciário a interpretar os casos com base nos critérios clássicos da CLT, gerando decisões conflitantes.

Enquanto alguns tribunais reconhecem o vínculo empregatício com base na subordinação algorítmica e na dependência econômica dos trabalhadores, outros optam por uma leitura formalista, destacando a flexibilidade contratual e a autonomia como obstáculos ao reconhecimento do vínculo.

Essa fragmentação enfraquece a segurança jurídica e demonstra a urgência de uma normatização clara e adequada à realidade digital.

### **6.1 Caso 1 – Reconhecimento do vínculo empregatício (TRT da 13ª Região).**

No Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0000440-12.2023.5.13.0031, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (Paraíba), foi reconhecido o vínculo empregatício entre um entregador e uma plataforma digital.

A decisão reformou a sentença de primeira instância, considerando que os quatro requisitos do art. 3º da CLT estavam presentes: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação (ainda que indireta). O relator, desembargador Leonardo José Videres Trajano, destacou:

“Constatada a presença dos elementos fático-jurídicos que permeiam a relação de emprego, consubstanciados na prestação não eventual de serviços por pessoa física, sob remuneração e subordinação, deve ser reformada a sentença para reconhecer o vínculo empregatício, com anotação do período na CTPS do autor”.

A decisão garantiu ao trabalhador o direito ao registro em carteira e ao recebimento de verbas rescisórias.

## **6.2 Caso 2 – Rejeição do vínculo empregatício (TRT da 9ª Região).**

Em sentido oposto, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná) negou o reconhecimento do vínculo empregatício no processo RO nº 0000841-50.2021.5.09.0012, envolvendo um motorista de aplicativo.

A relatora, desembargadora Nair Maria Lunardelli Ramos, afirmou:

“A relação de emprego caracteriza-se quando há prestação de serviços de forma subordinada, não eventual e remunerada. Dentre estes requisitos, o mais importante é a subordinação. Da análise do conjunto probatório, constata-se que não havia subordinação jurídica do reclamante em relação à ré.”

O acórdão enfatizou a autonomia do motorista para escolher horários, recusar corridas e desconectar-se da plataforma, classificando a relação como prestação de serviço autônomo.

## **6.3 A jurisprudência como reflexo da crise do modelo tradicional.**

Os dois casos mencionados ilustram de forma clara a tensão existente entre a realidade social do trabalho digital e os limites impostos pelo modelo jurídico tradicional vigente. A principal dificuldade reside no reconhecimento da subordinação algorítmica, uma forma de controle indireto exercida pelas plataformas por meio de sistemas automatizados, que desafia a concepção clássica de subordinação baseada na hierarquia direta. Paralelamente, a aparente autonomia contratual dos trabalhadores que escolhem seus horários e aceitam ou rejeitam tarefas contribui para um ambiente de insegurança tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, dificultando a definição precisa do vínculo jurídico.

Maurício Godinho Delgado (2021) enfatiza que o Direito do Trabalho não pode se manter alheio às transformações nas formas de prestação de serviço. Ele defende que a legislação e a jurisprudência devem se adaptar às novas configurações do trabalho digital, sem abdicar da função primordial do Direito Trabalhista: proteger o segmento mais vulnerável na relação laboral. Desconsiderar os elementos materiais da subordinação digital ainda que ela se manifeste por meio de algoritmos e métricas resulta na institucionalização de uma precarização do trabalho, com sérias consequências sociais e econômicas.

Diante desse cenário, é imperativo que a jurisprudência brasileira avance no sentido de consolidar parâmetros claros e adequados para avaliar a existência do vínculo empregatício em ambientes digitais. Esses parâmetros devem considerar a nova lógica produtiva do trabalho mediado por plataformas, reconhecendo o vínculo sempre que estiverem presentes os requisitos legais da relação de emprego, independentemente da forma tecnológica com que o trabalho é organizado. Tal avanço jurisprudencial será decisivo para conferir segurança jurídica às partes e para garantir a efetividade dos direitos trabalhistas no contexto da economia digital.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.**

A presente monografia analisou a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores de plataformas digitais e as empresas que operam esses sistemas, à luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da doutrina e da jurisprudência brasileira.

Partiu-se da constatação de que o fenômeno da “uberização” alterou significativamente as relações laborais, criando um novo tipo de trabalhador: aquele que presta serviços com elevada dependência econômica, mas sem o respaldo das garantias jurídicas tradicionais. O problema central foi assim formulado: é possível reconhecer o vínculo de emprego entre trabalhadores de aplicativos e as plataformas que os contratam?

Ao longo da pesquisa, verificou-se que, embora essas relações ocorram em um contexto digital e com aparência de autonomia, os elementos caracterizadores da relação empregatícia pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação continuam presentes, ainda que sob novas formas, como a subordinação algorítmica.

A análise jurisprudencial revelou uma forte divisão entre os tribunais, com decisões que reconhecem e outras que negam o vínculo, evidenciando a urgência de uma legislação específica. A audiência pública realizada pelo STF em dezembro de 2024 foi um marco nesse processo, sinalizando que a Corte está disposta a enfrentar a complexidade do tema com responsabilidade institucional.

A hipótese da pesquisa foi parcialmente confirmada: sim, é possível reconhecer o vínculo, mas nem todos os casos se enquadram nas exigências da CLT. A solução mais viável parece estar na criação de uma nova categoria jurídica intermediária, inspirada em modelos adotados por países como Espanha e Reino Unido, que combinem flexibilidade com proteção social.

A flexibilização das formas de contratação e a autonomia aparente oferecida pelos aplicativos escondem uma realidade de subordinação algorítmica, intensa precarização e

insegurança jurídica. Os trabalhadores, muitas vezes chamados de "parceiros", são, na prática, subordinados a regras rígidas, metas de desempenho e penalidades unilaterais, sem que lhes sejam assegurados os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como férias, 13º salário, jornada controlada e contribuição previdenciária.

A ausência de regulamentação clara contribui para a consolidação de um cenário de informalidade tecnológica, no qual os trabalhadores ficam vulneráveis às decisões arbitrárias das plataformas. Ao mesmo tempo, o Judiciário brasileiro tem apresentado decisões divergentes quanto ao reconhecimento de vínculo, o que evidencia a necessidade de uma legislação específica e atualizada que considere as novas formas de subordinação e controle digital.

A análise comparativa com países como Espanha e Portugal mostrou que é possível avançar na proteção desses trabalhadores sem comprometer a inovação tecnológica. Iniciativas como a “Lei dos Riders”, na Espanha, representam alternativas concretas que o Brasil pode considerar para equilibrar os interesses econômicos das plataformas e os direitos sociais dos trabalhadores.

Diante desse cenário, conclui-se que o modelo de uberização, embora promova acesso rápido ao mercado de trabalho e gere renda no curto prazo, precisa ser revisto sob uma perspectiva mais humana e jurídica. É urgente que o Estado atue para garantir o mínimo de proteção social a esses profissionais, redefinindo os critérios de vínculo empregatício e criando mecanismos legais que impeçam abusos e assegurem dignidade nas novas formas de trabalho.

Portanto, esta pesquisa reafirma a importância de refletir criticamente sobre os impactos da economia de plataforma, destacando que a modernização das relações de trabalho não deve ocorrer à custa da precarização dos direitos trabalhistas historicamente conquistados.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Uberização, precarização e nova morfologia do trabalho no capitalismo contemporâneo**. Revista da ABET, v. 18, n. 1, p. 28–45, 2019. Disponível em: <<https://www.seer.abet-trabalho.org.br/rabet/article/view/579>>. Acesso em: 10 maio 2025.

AMARAL, Andrea Raizer Moura et al. **As novas tecnologias e as relações laborais: a análise da dispensa por justa causa por uso indevido das redes sociais**. 2023.

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

BADARÓ, Gustavo. Editorial dossiê “Prova penal: fundamentos epistemológicos e jurídicos”. **Revista Brasileira de Direito Processual Penal**, v. 4, n. 1, p. 43-80, 2018.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; FOGUEL, Miguel Nathan; BILO, Charlotte. **FGTS e fundos individuais de seguro-desemprego: análise comparativa entre países e efeitos no mercado de trabalho**. 2017.

BATAGLIA, Walter; ALVES, Fernanda Salvador; DE-CARLI, Eduardo. Análise comparativa de políticas de regulamentação de ensaios clínicos. **Revista Panamericana de Salud Pública**, v. 44, 2020.

BITTAR, Walter Barbosa. O problema do conteúdo da valoração do depoimento dos delatores diante do conceito de justa causa para o regular exercício da ação penal. **Revista Brasileira de Direito Processual Penal**, v. 3, n. 1, p. 225-251, 2017.

BRAS, Deivid Vieira; POMPEO, Wagner Augusto H. **A internet e suas repercussões no direito do trabalho: um estudo fundamentado na (im) possibilidade de despedimento por justa causa em razão da (má) utilização das redes sociais**. In: Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede. Santa Maria: UFSM, 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2008.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do trabalho.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis n os 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

BRASIL. **Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Disponível em: Acesso em: 05 mar. 2019. Brasil. câmara dos deputados. Medida Provisória. 2019a.

BRASIL. **Ministério do Trabalho**. Boletim Estatístico da Previdência Social – Vol. 11 No. 12 pág. 19 2007.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3.748, de 2020**. Dispõe sobre medidas de proteção aos entregadores que prestam serviços por intermédio de aplicativos de empresas de entrega.

BRAZ, Deivid Vieira; POMPEO, Wagner Augusto H. A internet e suas repercussões no direito do trabalho: um estudo fundamentado na (im) possibilidade de despedimento por justa causa em razão da (má) utilização das redes sociais. In: **Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede**. Santa Maria: UFSM. 2017.

CAMILO, Álefe Lucas Gonzaga. A RESCISÃO CONTRATUAL TRABALHISTA CONSUBSTANCIADA À VACINAÇÃO CONTRA O COVID-19: UMA ANÁLISE DO ART. 1º DA PORTARIA 620/21. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, v. 7, n. 1, 2022.

CRUZ, Rogerio Rolim da; POZZETTI, Valmir César. **Rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado-relação entre advertência e reconhecimento da justa causa**. 2014.

DE OLIVEIRA, R. N. M.; DUTRA, D. ANÁLISE DE CONSTITUCIONALIDADE DO PRIMADO DO “NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO” NO ÂMBITO DA REFORMA TRABALHISTA. **Ponto de Vista Jurídico**, Caçador (SC), Brasil, v. 9, n. 1, p. 122-141, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

DIREITO DO TRABALHO, I. I. **Justa causa e falta grave**. Disponível em: <[https://www.academia.edu/download/43460351/JUSTA\\_CAUSA\\_E\\_FALTA\\_GRAVE.pdf](https://www.academia.edu/download/43460351/JUSTA_CAUSA_E_FALTA_GRAVE.pdf)>. Acesso em: janeiro de 2025.

DOS SANTOS, Éricles Pereira. A confusão gerada pelo coleguismo no ambiente de trabalho e atos de insubordinação e de indisciplina: uma probabilidade de dispensa por justa causa. **LIBERTAS: Revista de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 13, n. 1, 2023.

FERREIRA, Gilmar G. *Condições atuariais para a construção do fundo previdenciário federal — Funpresp*. Dissertação (mestrado) — Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

GREGORY, Wagner William Ferreira. **Análise comparada da rescisão do contrato de trabalho com justa causa no Brasil e em Portugal**. 2023. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/262731/001172583.pdf?sequence=1>>. Acesso em: janeiro de 2025.

GREGORY, Wagner William Ferreira. **Análise comparada da rescisão do contrato de trabalho com justa causa no Brasil e em Portugal**. 2023.

HAMILTON, Sérgio Demoro. A adoção do princípio da obrigatoriedade mitigada no anteprojeto do Código de Processo Penal. **Homenagem ao Professor Sergio Demoro Hamilton. Rio de Janeiro: Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, 2020.**

LOPES, Paula Pereira. **Procedimentos acautelatórios na demissão por justa causa.** 2018.

MENDES, Ramon da Silva. **Rescisão do contrato de trabalho por justa causa em decorrência da recusa de imunização contra Covid-19.** 2022.

MORAES, Rodrigo Fracalossi de. **Prevenindo conflitos sociais violentos em tempos de pandemia: garantia da renda, manutenção da saúde mental e comunicação efetiva.** 2020.

NASCIMENTO, Rubens. **DIREITO SATISFATIVO X DIREITO PRESTATIVO E A JUSTA CAUSA.** 2016.

OLIVEIRA, Ana Virgínia Moreira de; TÁVORA, Marco Aurélio. **A subordinação algorítmica e a crise do vínculo empregatício: o caso da Uber.** Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social – RDTSS, São Paulo, n. 107, p. 85–102, 2021.

OLIVEIRA, E. (2017). *A política de emprego na Itália e no Brasil: a precarização protegida e a precarização desprotegida.* Curitiba, Brasil. Editora CRV. Oliveira, E. A., Velloso, N. D. e Fett, R. (2019). A (des) ilusão do emprego. A “reforma trabalhista” do governo Temer (2016-2018). In: *Anais, IX Jornada Internacional de Políticas Públicas* (pp. 1-8). (V. 1). São Luís Maranhão. Brasil: UFMA.

OLIVEIRA, E. A., VELLOSO, N. D. E FETT, R. (2019). **A (des) ilusão do emprego. A “reforma trabalhista” do governo Temer (2016-2018).** In: *Anais, IX Jornada Internacional de Políticas Públicas* (pp. 1-8). (V. 1). São Luís Maranhão. Brasil: UFMA.

OLIVEIRA, F., BELTRÃO, K., PINHEIRO, K., PEYNEAU, F. e MENDONÇA, J. O Idoso e a Previdência.

OTERO, Marcelo Truzzi. **Justa Causa Testamentária: Inalienabilidade, impenhorabilidade e incomunicabilidade sobre a legítima do herdeiro necessário.** Livraria do Advogado Editora, 2021.

PAEZ, A. e Narbonne, K. (2013). **Acumulação Flexível no Chile. O mito de um modelo para a América Latina.** Em María A. Rodríguez e Paula Vidal (Coord.). Transformação(ões) do trabalho: tempo(s) de precariedade(s) e resistência(s). Algumas abordagens da América Latina (pp. 67-126). Bons ares. Argentina: Espaço Editorial.

PRADO, Isméria da Silva. **Aplicação da dispensa por justa causa em caso de recusa à vacinação por parte do empregado.** 2023.

RANGEL, Leonardo A.; SABOIA, João L. *Criação da previdência complementar dos servidores federais: motivações e implicações na taxa de reposição das futuras aposentadorias.* Brasília: Ipea, 2013 (Texto para discussão n. 1847). *Revista de Administração Pública*, 44, 437-457, 2010.

ROSA, Beatriz Moreira. **A rescisão indireta como causa da extinção do contrato de trabalho.** 2020.

SÁ, Rodrigo Moraes. **Análise da relação empregatícia diante da dispensa por justa causa.** 2016.

SANJUANELO ORTIZ, José Rafael. **Enriquecimiento sin justa causa del estado por los impuestos recaudados en los contratos de prestación de servicios profesionales celebrados en el marco del estatuto general de contratación de la administración pública por su declaratoria judicial como vínculo laboral realidad.** 2015. Tese de Doutorado. Bogotá-Derecho, Ciencias Políticas y Sociales-Maestría en Derecho.

SANTOS, Cleopas Isaías. **Justa causa para a investigação criminal: fundamentos e limites constitucionais da investigação policial no Brasil.** 2022.

SCHWARTZ, Germano. **Direito e subordinação algorítmica.** São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2021.

SOUZA, Victor Hugo Alves De. **RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO As vantagens da rescisão por mútuo acordo em relação a rescisão sem justa causa pelo empregador.** 2023.

SPINELLI, Luis Felipe. **Exclusão de sócio por falta grave na sociedade limitada.** Editora Quartier Latin do Brasil, 2015.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Audiência Pública no RE 1446336 – Tema 1291. Disponível em: <<https://www.stf.jus.br/>>. Acesso em: 10 maio 2025.

TAVARES, M. (2004). *Os fios invisíveis da produção capitalista.* São Paulo, Brasil: Cortez. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO. Processo ROT: 0000440-12.2023.5.13.0031. Rel. Des. Leonardo José Videres Trajano.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. **Processo RO: 0000841-50.2021.5.09.0012.** Rel. Des. Nair Maria Lunardelli Ramos.

VITORINO, André Filipe Machado. **Ilusão fiscal:** Uma análise comparativa para os países da UE. 2016.