

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
FACULDADE DE DIREITO – FD

Rafaela Rodrigues Frois

Na travessia da plataformização, a promessa do Trabalho Decente pela Organização Internacional do Trabalho:

ecos jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal.

Brasília
2026

Rafaela Rodrigues Frois

Na travessia da plataformização, a promessa do Trabalho Decente pela Organização Internacional do Trabalho:

ecos jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal.

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pelo Programa de Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (FD-UnB).

Orientadora: Professora Doutora Gabriela Neves Delgado.

Brasília

2026

FICHA CATALOGRÁFICA

CIP - Catalogação na Publicação

FF929t

Frois, Rafaela Rodrigues.
Na travessia da plataformização, a promessa do Trabalho Decente pela Organização Internacional do Trabalho: ecos jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal. / Rafaela Rodrigues Frois;

Orientador: Gabriela Neves Delgado. Brasília, 2026.
70 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação - Direito) Universidade de Brasília, 2026.

1. Trabalho decente. 2. Plataformas digitais. 3. Subordinação algorítmica. 4. Tribunal Superior do Trabalho. 5. Supremo Tribunal Federal. I. Neves Delgado, Gabriela, orient. II. Título.

Rafaela Rodrigues Frois

Na travessia da plataformização, a promessa do Trabalho Decente pela Organização Internacional do Trabalho:

ecos jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal.

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pelo Programa de Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (FD – UnB).

Data da aprovação: 26/06/2026

BANCA EXAMINADORA

_____

Professora Doutora **Gabriela Neves Delgado**

Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (FD – UnB)

Orientadora

_____

Professora Doutora **Paula Pessoa Pereira**

Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (FD – UnB)

Examinadora

_____

Professora Doutora **Valéria De Oliveira Dias**

Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (FD – UnB)

Examinadora

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer aos meus pais, Iraneide e Cláudio, pelo apoio incondicional. Com vocês aprendi a sonhar grande e a lutar pelos meus objetivos, carregando sempre a certeza de que o estudo transforma vidas. Obrigada por todo carinho, amor e cuidado.

Agradeço também aos meus irmãos, primos, tios e demais familiares que sempre torceram por mim e me incentivaram.

Aos amigos da faculdade, que caminharam ao meu lado durante todos esses anos, dividindo as alegrias e os desafios da graduação. Deixo meu eterno agradecimento à Caren, Gabriela, Ana, Maria Fernanda, Maria Clara, Maria Helena, Alexandre, João Groba, Vitor, Matheus e a todos os demais que participaram ativamente dessa jornada.

À equipe do Gabinete do Ministro Dias Toffoli, representada por Carolina Franco Penna Caputti e Renata Magalhães de Oliveira, e aos integrantes do Gabinete do Conselheiro Guilherme Feliciano, representados por Lucas Delgado, pela confiança e pelos valiosos ensinamentos.

À minha orientadora, Professora Gabriela Neves Delgado, cuja constante compreensão, acolhimento e excelência intelectual foram pilares essenciais para a minha caminhada como estudante e pesquisadora.

À Universidade de Brasília, onde tive o privilégio de vivenciar o tripé universitário: o ensino, na condição de aluna e monitora; a pesquisa, por meio do Programa de Iniciação Científica; e a extensão, através do Projeto Veredicto, do qual tive a honra de ser coordenadora ao lado de pessoas incríveis.

Por fim, manifesto minha gratidão a todos os professores e professoras que integraram minha trajetória. Suas lições foram fundamentais para minha formação acadêmica, cidadã e humana.

Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar. Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota.

– Madre Teresa de Calcutá

RESUMO

O presente trabalho pretende examinar em que medida a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o trabalho em plataformas digitais dialoga com o paradigma do trabalho decente, formulado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e incorporado ao direito fundamental ao trabalho digno, consagrado na Constituição Federal de 1988 (CRFB/88). Esta iniciativa de pesquisa toma como base uma abordagem qualitativa de caráter descritivo-analítico fundamentada em revisão bibliográfica, análise documental e um levantamento jurisprudencial representativo. Adota-se uma estrutura de quatro capítulos. O primeiro capítulo dedica-se a reconstituir o processo de criação do paradigma do Trabalho Decente pela OIT até sua consolidação como o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 8 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), observando também a internalização dessas metas no Poder Judiciário brasileiro. O segundo capítulo, por sua vez, analisa os direitos fundamentais trabalhistas dispostos na CRFB/88. O terceiro capítulo aborda as transformações do trabalho na era digital, situando a plataformização como fenômeno cujas particularidades desafiam a aplicação das categorias clássicas de regulação trabalhista. O quarto capítulo, por fim, debruça-se sobre uma amostra selecionada de acórdãos proferidos pelas Turmas do TST entre 2021 e 2026, confrontando-os com os precedentes vinculantes e reclamações constitucionais do STF, avaliando o alinhamento de ambas as Cortes aos pilares do trabalho decente e sugerindo a necessidade de adoção do direito fundamental ao trabalho digno como vetor protetivo mínimo.

Palavras-chave: Trabalho decente e digno; Direitos fundamentais trabalhistas; Trabalho em plataformas digitais; Tribunal Superior do Trabalho; Supremo Tribunal Federal.

ABSTRACT

This study aims to examine the extent to which the case law of Brazil's Superior Labor Court (TST) and Federal Supreme Court (STF) regarding digital platform work engages with the decent work paradigm formulated by the International Labour Organization (ILO) and incorporated into the fundamental right to decent work enshrined in the 1988 Federal Constitution of Brazil. This research is based on a qualitative, descriptive-analytical approach grounded in a literature review, documentary analysis, and a representative survey of judicial decisions. The study is structured into four chapters. The first chapter reconstructs the process through which the ILO developed the decent work paradigm, culminating in its consolidation as Sustainable Development Goal (SDG) 8 of the United Nations (UN) 2030 Agenda, while also examining the incorporation of these goals into the Brazilian Judiciary. The second chapter analyzes the fundamental labor rights established by the 1988 Federal Constitution. The third chapter addresses the transformations of work in the digital era, situating platformization as a phenomenon whose particular characteristics challenge the application of traditional categories of labor regulation. Finally, the fourth chapter examines a selected sample of judgments rendered by the panels of the TST between 2021 and 2026, comparing them with the STF's binding precedents and constitutional complaints. It evaluates the degree to which both Courts align with the pillars of decent work and argues for the adoption of the fundamental right to decent work as a minimum protective standard.

Keywords: Decent and dignified work; Fundamental labor rights; Digital platform work; Superior Labor Court; Federal Supreme Court.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADC – Ação Declaratória de Constitucionalidade

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

CA – Conselho de Administração

CIT – Conferência Internacional do Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público

CRFB/88 – Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988

FD – Faculdade de Direito

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IA – Inteligência Artificial

IoT – Internet das Coisas (*Internet of Things*)

LIODS – Laboratórios de Inovação, Inteligência e ODS

NITs – Normas Internacionais do Trabalho

ODM – Objetivos de Desenvolvimento do Milênio

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

RAFA – Radar de Acompanhamento da Finalidade dos Atos

RCL – Reclamação Constitucional

RE – Recurso Extraordinário

RIT – Repartição Internacional do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

TCI – Tecnologias de Comunicação e Informação

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....1
1. O PARADIGMA DO TRABALHO DECENTE PELA OIT E SUA CONSTRUÇÃO NORMATIVA INTERNACIONAL..... 3
1.1 A gênese do conceito de trabalho decente na OIT.....3
1.2 A Agenda 2030 da ONU: o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 8..... 8
2. OS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS NO ORDENAMENTO NORMATIVO BRASILEIRO..... 14
2.1 O direito ao trabalho digno como concretização constitucional do paradigma do trabalho decente..... 14
2.2 A tutela de um patamar civilizatório mínimo de direitos trabalhistas..... 20
3. AS TRANSFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ERA DIGITAL E O FENÔMENO DA PLATAFORMIZAÇÃO..... 23
3.1 A Revolução Industrial e a subordinação jurídica clássica.....23
3.2 A emergência da Indústria 4.0 e a plataformização das relações de trabalho.....26
3.3 A subordinação algorítmica como nova forma de controle..... 30
4. ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM PLATAFORMAS..... 32
4.1 A regulação do trabalho em plataformas digitais pelo TST conforme amostra selecionada..... 32
4.2 A regulação do trabalho em plataformas digitais pelo STF conforme amostra selecionada..... 39
4.3 Análise da jurisprudência selecionada: convergências, dissensos e tendências decisórias.....44
4.4 A conformidade da jurisprudência do TST e STF com os parâmetros do conceito de trabalho decente..... 46
CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 49
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....50

INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos da Quarta Revolução Industrial transformaram profundamente as relações de trabalho, impondo ao Direito do Trabalho o desafio de qualificar juridicamente novas formas de prestação de serviços que as categorias clássicas não foram originalmente concebidas para abranger. Encontram-se no centro dessa transição paradigmática os trabalhadores de plataformas digitais — como motoristas e entregadores por aplicativos —, cuja inserção no mercado brasileiro enfrenta um impasse no tocante ao reconhecimento do vínculo empregatício ou à caracterização do trabalho autônomo.

Independentemente do modelo jurídico que venha a ser adotado, é indispensável que o postulado da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), oriente a construção de qualquer solução jurídica para essa esfera. No campo trabalhista, esse princípio somente se concretiza quando assegurado o direito fundamental ao trabalho digno.

Nesse contexto, esta pesquisa examina em que medida a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o trabalho em plataformas digitais dialoga com o paradigma do trabalho decente, formulado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Para isso, definiram-se os seguintes objetivos específicos: (1) reconstruir a formação histórica e normativa do trabalho decente no plano internacional e sua incorporação ao direito brasileiro; (2) examinar os direitos fundamentais trabalhistas dispostos na Constituição de 1988; (3) compreender o fenômeno da plataformização e da subordinação algorítmica como desafios às categorias clássicas do Direito do Trabalho; e (4) avaliar o alinhamento das decisões do TST e do STF aos quatro pilares do trabalho decente.

Para atingir esses objetivos, o primeiro capítulo reconstitui, por meio de pesquisa bibliográfica e documental, o processo de criação do paradigma do Trabalho Decente, desde a fundação da OIT, pelo Tratado de Versalhes, em 1919, até sua consolidação como Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 8, da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), observando como o Judiciário brasileiro adotou essa agenda.

Na sequência, o segundo capítulo analisa os direitos fundamentais trabalhistas na Constituição, percorrendo a trajetória das Constituições nacionais desde o marco inaugural da Constituição de 1934 até a promulgação da Constituição de 1988, a qual elevou o trabalho à condição de eixo central da ordem jurídica ao inseri-lo no título dos direitos e garantias

fundamentais. Também é examinada a estrutura de proteção do art. 7º da CRFB/88, os reflexos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre o sistema de proteção ao trabalhador e a convergência entre o direito fundamental ao trabalho digno e o paradigma do trabalho decente.

São estudadas no terceiro capítulo as transformações do trabalho na era digital, situando o surgimento do fenômeno da plataformização no contexto das sucessivas revoluções industriais. Também são analisadas as principais categorias de plataformas presentes no mercado, com ênfase para as plataformas de intermediação de serviços sob demanda.

Por fim, o quarto capítulo, núcleo prático da pesquisa, analisa uma amostra de 8 (oito) acórdãos proferidos pelas Turmas do TST entre fevereiro de 2021 e maio de 2026. Para que o mapeamento fosse representativo, a seleção baseou-se na inclusão de um acórdão de cada órgão fracionário da Corte Trabalhista, na diferenciação entre motoristas e entregadores e na presença de correntes jurídicas favoráveis e contrárias ao reconhecimento do vínculo empregatício. Em seguida, a análise estende-se aos precedentes estruturantes do STF em controle concentrado e repercussão geral que impactam diretamente o tema, avaliando sua conformidade com as diretrizes do trabalho decente.

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa de caráter descritivo-analítico, com base em revisão bibliográfica, análise documental e levantamento jurisprudencial, o que inclui a leitura crítica de literatura especializada nacional e estrangeira, da legislação brasileira sobre o tema e de instrumentos internacionais correlatos.

1. O PARADIGMA DO TRABALHO DECENTE PELA OIT E SUA CONSTRUÇÃO NORMATIVA INTERNACIONAL

1.1 A gênese do conceito de trabalho decente na OIT

Com o desfecho da Primeira Guerra Mundial, ocorrida entre 1914 e 1918, as nações ocidentais e, especialmente, os países diretamente inseridos no conflito armado, iniciaram uma jornada global de busca pela paz, transformando a Europa em cenário de reordenamento político e diplomático, o que resultou na elaboração e assinatura do Tratado de Versalhes durante a Conferência de Paz de Paris em 1919[1].

O Tratado de Versalhes, além de redefinir a organização territorial da Europa e criar a Liga das Nações, instituiu a OIT nas cláusulas de sua Parte XIII. Naquela oportunidade, a Constituição da OIT foi formulada por uma Comissão do Trabalho, criada pela Conferência de Paz e composta por representantes da Bélgica, Checoslováquia, França, Itália, Polônia, Cuba, Japão, Reino Unido e Estados Unidos[2].

A Constituição da OIT consagrou a estrutura tripartite da entidade, consolidando-a como a única organização mundial fundamentada no diálogo social entre governos, empregadores e trabalhadores, modelo esse que busca não apenas a resolução de conflitos, mas também a organização do mercado de trabalho em escala mundial[3]. Isso porque a cooperação entre os parceiros tripartidos é um mecanismo imprescindível para que o desenvolvimento e a implementação de normas internacionais do trabalho alcancem plena efetividade no ordenamento jurídico nacional[4].

Esse arranjo de cooperação materializa-se na estrutura da OIT, a qual é composta pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), pelo Conselho de Administração (CA) e pela Repartição Internacional do Trabalho (RIT)[5]. Da atuação coordenada entre esses órgãos

---

[1] ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 10. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. (Coleção Esquematizado). E-book. p. 715. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621842/. Acesso em: 19 jan. 2026.
[2] *Idem*, p. 715.
[3] BARROSO, Márcia Regina Castro. O "trabalho decente": do conceito à prática. Revista Direito, Estado e Sociedade, Rio de Janeiro, n. 62, p. 206-226, 2022. Disponível em: https://revistades.jur.puc-rio.br/index.php/revistades/article/view/1411. Acesso em: 19 jan. 2026. p. 207.
[4] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diálogo nacional tripartido**: um guia da OIT para uma melhor governação. Turim: OIT, 2025. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/publications/dialogo-social-nacional-tripartido. Acesso em: 19 mar. 2026. p. 1.
[5] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. *[S.l.]*: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/constituicao-oit-e-declaracao-de-filadelfia. Acesso em: 19 mar. 2026. p. 4.

resulta o conjunto de regras denominado “Normas Internacionais do Trabalho (NITs)”, que se manifesta, primordialmente, sob a forma de Convenções e Recomendações[6].

As Convenções caracterizam-se como fontes formais de direito, eis que são tratados internacionais sujeitos à ratificação dos Estados para que entrem em vigor e adquiram obrigatoriedade em seus ordenamentos jurídicos internos, sendo os Protocolos revisões parciais e facultativas de Convenções. Em contrapartida, as Recomendações constituem instrumentos de natureza não vinculante, que orientam a formulação de políticas públicas e práticas legislativas nacionais dos Estados-Membros[7].

Sob essa ótica, constata-se que a criação da OIT foi pensada para a salvaguarda da paz universal a partir do preceito da justiça social. Sua missão fundadora consistia no estabelecimento de diretrizes normativas que contribuíssem para o reconhecimento internacional dos direitos do trabalho[8].

Contudo, com a eclosão da Segunda Guerra Mundial, as atividades da OIT foram suspensas em decorrência do fracasso do Tratado de Versalhes em sua missão para assegurar a paz, bem como do subsequente fim da Liga das Nações. No entanto, contrariando as expectativas, a OIT ressurgiu fortalecida após o término do conflito e tornou-se, em 1946, uma agência especializada da recém-criada ONU. Na oportunidade, a Declaração de Filadélfia de 1944 foi formalmente adotada como anexo à sua Constituição, a qual passou a integrar o seu bloco de constitucionalidade organizacional[9].

A Declaração de Filadélfia atualizou os objetivos da OIT no cenário pós-guerra e cristalizou seus quatro princípios originais, a dizer: o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação são condição essencial para a promoção de um progresso contínuo; a pobreza é um perigo para a prosperidade de todos; e a luta contra a necessidade deve ser empreendida com energia permanente por cada nação. O último princípio exige esforço internacional contínuo e organizado, baseado no diálogo entre representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo[10].

---

[6] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas internacionais do trabalho**. Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, 2022. Disponível em: https://www.itcilo.org/sites/default/files/media/course-documents/A9715397_ILSGEN_Normas%20internacionais%20do%20trabalho_InfoNote.pdf. Acesso em: 19 mar. 2026. p. 2.

[7] *Idem*, p. 2.

[8] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diálogo nacional tripartido**: um guia da OIT para uma melhor governação. *op. cit.*, p. 3.

[9] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT e a sua missão de justiça social. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 424-448, 2019. Disponível em: https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/399. Acesso em: 18 nov. 2025. p. 426.

[10] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu acompanhamento**. Genebra: OIT, 1998. Atualizada em 2022. Disponível em:

Além disso, os princípios consolidados na Declaração de Filadélfia em 1944 reverberaram diretamente na Carta das Nações Unidas (1945) e na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)[11]. A Carta das Nações Unidas, em seu Capítulo IX ("Cooperação Internacional e Econômica"), especificamente no art. 55, estabeleceu o favorecimento a padrões de vida mais elevados, ao trabalho pleno e a condições de desenvolvimento econômico e social[12]. Já a Declaração Universal dos Direitos Humanos fixou, em seus arts. 23 e 24, os pilares fundamentais da proteção ao trabalhador: o direito à livre escolha de trabalho, às condições justas de labor, à proteção contra o desemprego, à liberdade sindical e à remuneração justa e equitativa; assim como o direito ao repouso e ao lazer, incluindo a limitação razoável das horas de trabalho e o gozo de férias remuneradas[13].

Constata-se, nessa medida, que a OIT já condenava a coisificação do ser humano, bem como repudiava as relações de trabalho sedimentadas em contextos exploratórios e aquém do patamar mínimo necessário para garantir a dignidade do trabalhador[14].

Sob essa perspectiva, iniciou-se um período de expansão institucional no qual a OIT elaborou convenções normativas centradas sobretudo em direitos humanos, bem como em questões técnicas relativas ao Direito do Trabalho. Ainda, a organização consolidou seu atributo de universalidade através do ingresso de novos países-membros em sua composição, o que reduziu a hegemonia das potências industriais clássicas em sua estrutura interna.

Naquele período, a OIT conseguiu manter sua integridade institucional e seus propósitos fundamentais, mesmo diante do conflito ideológico da Guerra Fria, embora tenha passado, em razão da crescente globalização, por um processo de reformulação de sua missão e de seus métodos de trabalho[15].

---

https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/Declaracao-OIT-relativa-principios-e-direitos-fundam-no-trabalho-e-respetivo-acompanhamento.pdf. Acesso em: 9 set. 2025. p. 1-9.

[11] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *op. cit*., p. 432.

[12] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu acompanhamento**. *op. cit.*, p. 9.

[13] NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Rio de Janeiro: UNIC Rio, 2025. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2025-03/ONU_DireitosHumanos_DUDH_UNICRio_20250310.pdf. Acesso em: 16 mar. 2026. p. 14-15.

[14] PADOVANI, Daniela Wernecke. **Direito do Trabalho e Imigração**: Imigrantes Indocumentados e a Proteção da OIT. São Paulo: Grupo Almedina, 2022. E-book. p. 54. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556275857/. Acesso em: 18 nov. 2025.

[15] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A OIT**: origens, funcionamento e *actividade*. *[S.l.]*: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/publications/oit-origens-funcionamento-e-actividade. Acesso em: 25 nov. 2025. p. 3-6.

A Organização Internacional do Trabalho, então, reforçou padrões mínimos de garantias trabalhistas internacionais com o estabelecimento das oito Convenções Fundamentais da OIT[16], correspondentes à

> N.º 29 - Convenção sobre o trabalho forçado, 1930;
> N.º 87 - Convenção sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948;
> N.º 98 - Convenção sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949;
> N.º 100 - Convenção sobre relativa à igualdade de remuneração, 1951;
> N.º 105 - Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957;
> N.º 111 - Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958;
> N.º 138 - Convenção sobre a idade mínima de admissão ao emprego, 1973;
> N.º 182 - Convenção sobre as piores formas de trabalho das crianças, 1999;

Na sequência, tais parâmetros mínimos foram reafirmados na 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho com a "Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho", de 1998, que asseverou a necessidade da proteção do trabalho e da justiça social acima de qualquer necessidade econômica[17]. Com efeito, firmou-se que os Estados-Membros que ingressaram na OIT devem respeitar e promover os princípios da liberdade sindical e do efetivo reconhecimento do direito de negociação coletiva; da eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; da abolição do trabalho infantil; e da eliminação da discriminação no âmbito de emprego e ocupação[18].

Posteriormente, o rol dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, estabelecidos pela Declaração da OIT de 1998, foi objeto de expansão histórica. Durante a 110ª Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em 10 de junho de 2022, a organização elevou a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável à categoria de direito fundamental. A referida alteração ocorreu em razão dos novos riscos profissionais que surgiram como resultado da inovação tecnológica e da mudança organizacional no contexto trabalhista contemporâneo[19].

---

[16] FONSECA, Maria Hemília; ORTIZ, Elmer Guillermo Arce; DIAS, Caio Gracco Pinheiro. Perspectivas gerais sobre normas internacionais do trabalho e mecanismos de controle da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Revista Paradigma**, Ribeirão Preto, v. 30, n. 1, p. 40-67, 2022. Disponível em: https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/2646. Acesso em: 19 jan. 2026. p. 44.
[17] BARROSO, Márcia Regina Castro. *op. cit.*, p. 214.
[18] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu acompanhamento**. *op cit.*, p. 9.
[19] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ***Second report of the General Affairs Committee (ILC.110/Resolution I)***. Genebra: ILO, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_848632.pdf. Acesso em: 13 set. 2025. p. 1.

Outra implicação do processo de reformulação da instituição foi a formalização do conceito de trabalho decente pela OIT, em 1999, o qual funcionou como um mecanismo de impulso e reavivamento para suas atividades e organização interna, assim como tornou-se um meio de comunicação para com outros organismos internacionais. Naquela conjuntura, o trabalho decente representou a missão da OIT de fomentar oportunidades de acesso ao trabalho produtivo e de qualidade para homens e mulheres, assegurado em condições de liberdade, equidade, segurança e respeito à dignidade humana[20].

O paradigma do trabalho decente representa, portanto, a convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos fundamentais no trabalho, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. Tal conceito revela-se como pressuposto essencial para a erradicação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a consolidação da governabilidade democrática e a promoção do desenvolvimento sustentável[21].

Depreende-se que o trabalho decente corresponde ao trabalho remunerado adequadamente e exercido sob condições de liberdade, igualdade e segurança, o que é indispensável para a garantia de uma vida digna aos trabalhadores. Em consonância com esse ideal, o então Diretor-Geral da OIT, Juan Somavía, caracterizou o paradigma, em 2001, como uma "meta móvel", um objetivo que evolui conforme as possibilidades, as circunstâncias e as prioridades de cada sociedade também o fazem, pois seus valores basilares progridem junto ao progresso econômico e social[22].

Nesse contexto, a promoção do trabalho decente tornou-se prioridade política tanto do Estado brasileiro quanto dos demais Estados signatários da OIT, debatida em onze conferências e reuniões internacionais realizadas entre setembro de 2003 e novembro de 2005. Destacam-se a Conferência Regional de Emprego do Mercosul (Buenos Aires, 2004), a XIII e a XIV Conferências Interamericanas de Ministros do Trabalho da OEA (sediadas em Salvador, 2003, e na Cidade do México, 2005, respectivamente), a Assembleia Geral das Nações Unidas (Nova Iorque, 2005) e a IV Cúpula das Américas (Mar del Plata, 2005).

---

[20] *ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.* ***Memoria del Director General****: Trabajo Decente. 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.* Genebra: OIT, 1999. Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm. Acesso em: 3 mar. 2026.

[21] GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil**: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000. Brasília, DF: OIT, 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_234424.pdf. Acesso em: 3 mar. 2026. p. 9.

[22] *ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.* ***Reducir el deficit de trabajo decente****: un desafío global. 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.* Genebra: OIT, 2021. Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-i-a.pdf. Acesso em: 3 mar. 2026. p. 31.

No cenário nacional, especificamente, o Brasil ratificou seu compromisso com o preceito do trabalho decente, em junho de 2003, por meio da assinatura do Memorando de Entendimento junto à OIT. O documento viabilizou o lançamento da Agenda Nacional do Trabalho Decente em 2006, pautada pelo diálogo tripartite entre o Governo e os respectivos representantes laborais e patronais. Essa agenda foi estruturada a partir de três prioridades, sendo elas a geração de mais e melhores empregos, a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil e, por fim, o fortalecimento dos atores tripartites e seus diálogos sociais[23].

Foram elaboradas, ainda, a Agenda Bahia do Trabalho Decente (2007), a primeira agenda subnacional em escala global, o Plano Nacional de Trabalho Decente (2010), destinado a instrumentalizar a promoção do emprego pleno e produtivo e do trabalho decente com proteção social em todo o território brasileiro, e a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (2011), cujo objetivo residia no fomento do trabalho decente para os jovens do país[24].

Já no âmbito das Américas, o relatório "Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015" consolidou a premissa de que o trabalho decente transcende a seara trabalhista, de forma que é, também, uma estratégia macroeconômica indispensável para a participação de grupos vulneráveis no crescimento econômico, no fortalecimento da democracia e na superação da pobreza, da desigualdade e da exclusão, bem como no avanço para uma globalização mais justa. Assim, a OIT propôs a implementação dos Programas de Trabalho Decente por País (PTDP), mecanismos de cooperação técnica que permitem a cada Estado adaptar as diretrizes globais às suas potencialidades e particularidades locais[25].

1.2 A Agenda 2030 da ONU: o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 8

Paralelamente ao protagonismo da OIT, a ONU desempenhou, desde a sua criação, papel imprescindível na consolidação de direitos humanos em escala global, seja por meio da

---

[23] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, DF: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 5 mar. 2026. p. 5-10.

[24] A respeito das Agendas do Trabalho Decente, consultar: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agendas de Trabalho Decente**. *[S.l.]*: OIT, 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/other/agendas-de-trabalho-decente. Acesso em: 5 mar. 2026.

[25] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente nas Américas**: uma agenda hemisférica, 2006-2015. Brasília, DF: OIT, 2006c. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226226.pdf. Acesso em: 6 mar. 2026. p. 7-10.

construção de atos normativos, seja pela elaboração de agendas de políticas públicas. Nesse viés, a trajetória das agendas da ONU demonstra um processo de gradual centralidade da temática trabalhista, especialmente no âmbito da busca pelo desenvolvimento sustentável[26].

Este percurso foi iniciado com a Agenda 21, criada na Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Rio-1992, para uma parceria internacional em busca do desenvolvimento sustentável. O Capítulo 29 dessa agenda formalizou o papel dos trabalhadores e suas entidades sindicais como um dos grupos principais para o desenvolvimento sustentável[27]. Depreende-se que essa agenda estabeleceu uma base conceitual para o que viria a ser o paradigma do trabalho decente pela OIT no final da década de 90.

Para cumprir o compromisso de internalizar as noções de desenvolvimento sustentável em suas políticas públicas, o Brasil instituiu a Comissão de Políticas de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 21, que atuou na elaboração da Agenda 21 Brasileira[28]. O documento nacional trata da matéria trabalhista de forma acessória, focando em objetivos mais amplos de sustentabilidade, e, portanto, alinhando-se ao viés original da Agenda 21 global.

Posteriormente, em convergência com a concepção do paradigma do trabalho decente formulado pela OIT, a ONU proclamou a Declaração do Milênio, em 2000, que delineou políticas públicas de direitos humanos, reafirmando-as como base imprescindível para um mundo mais pacífico, próspero e justo. Tal iniciativa ratificou a adesão dos Estados signatários da ONU aos propósitos e princípios da Carta das Nações Unidas[29].

A Declaração do Milênio deu origem aos oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), um compromisso concreto voltado à redução da pobreza extrema e à melhoria social em escala mundial até 2015, sendo eles a erradicação da pobreza extrema e da fome; a universalização da educação primária; a promoção da igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres; a redução da mortalidade infantil; a melhoria da saúde materna; o

---

[26] DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luisa Gonçalves; PARANHOS, Ana Carolina. O papel do Supremo Tribunal Federal no cumprimento da Agenda 2030 da ONU à luz do objetivo do Trabalho Decente. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 6, p. 1-48, 2023. Disponível em: https://revistatdh.emnuvens.com.br/Revista-TDH/article/view/150. Acesso em: 22 mar. 2026. p. 2.

[27] BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1995. Disponível em: https://acervo.socioambiental.org/sites/default/files/documents/S7D00001.pdf. Acesso em: 10 mar. 2026.

[28] BRASIL. Ministério do Meio Ambiente. **Avaliação e ações prioritárias para a conservação da biodiversidade da zona costeira e marinha**. Brasília, DF: MMA/SBF, 2002. Disponível em: https://www.gov.br/mma/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/programa-projetos-acoes-obras-atividades/programas-projetos-acoes-obras-e-atividades-finalizados/acoesprio.pdf. Acesso em: 23 mar. 2026. p. 5.

[29] NAÇÕES UNIDAS. **Declaração do Milênio**. Nova Iorque: Nações Unidas, 2000. Disponível em: https://files.acquia.undp.org/public/migration/br/undp-br-declaracao_do_milenio.pdf. Acesso em: 10 mar. 2026. p. 1

combate ao HIV/AIDS, à malária e a outras doenças; a garantia da sustentabilidade ambiental e o fomento de uma parceria global para o desenvolvimento[30].

É oportuno ressaltar que a redação original da Declaração do Milênio, ao ser lançada, não contemplou o conceito de trabalho decente como prioridade. Foi apenas em 2007 que o ODM nº 1 — erradicar a pobreza extrema e a fome — teve introduzido sob sua alçada a Meta nº 1.B, voltada a alcançar emprego pleno, produtivo e decente para todos, incluindo mulheres e jovens, o que representou o reconhecimento de que a dignidade no trabalho é um mecanismo de crescimento econômico[31].

Em seguida, tal concepção foi amadurecida pela Resolução A/RES/70/1, intitulada "Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável", de 2015, que instituiu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS): i) erradicação da pobreza; ii) fome zero e agricultura sustentável; iii) saúde e bem-estar; iv) educação de qualidade; v) igualdade de gênero; vi) água potável e saneamento; vii) energia limpa e acessível; viii) trabalho decente e desenvolvimento econômico; ix) indústria, inovação e infraestrutura; x) redução das desigualdades; xi) cidades e comunidades sustentáveis; xii) consumo e produção responsáveis; xiii) ação contra a mudança global do clima; xiv) vida na água; xv) vida terrestre; xvi) paz, justiça e instituições eficazes; e xvii) parcerias e meios de implementação.

Essa agenda possui 169 metas associadas, integradas e indivisíveis, estruturadas como um plano de ação a ser aplicado até 2030 para seus cinco pilares: pessoas, planeta, prosperidade, paz e parceria. Com isso, os 17 ODS visam complementar os ODMs da Declaração do Milênio no que restou concluído, bem como completar o que não foi alcançado[32].

Seguindo essa lógica, o ODS nº 8 — "promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos"[33] —, elevou o trabalho decente à categoria de objeto autônomo. Assim, ao transcender a condição de meta

---

[30] NAÇÕES UNIDAS. **Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio**. Brasília, DF: Nações Unidas, 2007. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/66851-os-objetivos-de-desenvolvimento-do-mil%C3%AAnio. Acesso em: 10 mar. 2026.

[31] SOMAVÍA, Juan. ***Promoting the MDGs****: The Role of Employment and Decent Work*. [*S. l.*]: United Nations, 2007. Disponível em: https://www.un.org/en/chronicle/article/promoting-mdgs-role-employment-and-decent-work?. Acesso em: 21 mar. 2026.

[32] NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo**: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Resolução A/RES/70/1. Nova Iorque: ONU, 2015. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf. Acesso em: 10 mar. 2026. p. 1-2.

[33] *Idem*, p. 26.

subsidiária, o ODS nº 8 integrou, de forma definitiva, a produtividade econômica aos preceitos da justiça social e da preservação ambiental.

Portanto, extrai-se que a Agenda 2030, ao adotar o trabalho decente como uma de suas diretrizes centrais, cristalizou a convergência conceitual entre a ONU e a OIT, seu braço técnico na esfera trabalhista. Esse alinhamento, além de ampliar a dimensão social do desenvolvimento sustentável, evidenciou o compromisso da comunidade internacional com a concretização de direitos fundamentais trabalhistas[34].

Sob outra perspectiva, verifica-se que o Poder Judiciário brasileiro, de forma pioneira no cenário mundial, internalizou os ODS da Agenda 2030 em sua estrutura taxonômica processual e em suas gestões administrativa e extrajudicial. Isso ocorreu por meio de uma série de atos normativos, a qual foi inaugurada pela Resolução nº 255/2018 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que criou a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, sendo o primeiro marco normativo nacional a fazer menção expressa a um dos ODS da Agenda 2030.[35]. Na sequência, a Portaria CNJ nº 133/2018 também tratou da temática ao instituir um Comitê Interinstitucional para a realização de estudos e de proposta de integração das metas do Poder Judiciário com os ODS da Agenda 2030[36].

Esse movimento avançou em agosto de 2019, momento em que o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), o CNJ e a ONU celebraram o Pacto pela Implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 no Poder Judiciário e Ministério Público, que visava promover a Agenda 2030 mediante a cooperação técnica e operacional entre as entidades[37].

Em novembro do mesmo ano, o CNJ realizou o I Encontro Ibero-Americano da Agenda 2030 no Poder Judiciário, no qual países ibérico-americanos se reuniram para discutir sobre a integração da referida agenda em seus Poderes Judiciários. Nesse cenário, os representantes dos tribunais brasileiros aprovaram, no XIII Encontro Nacional do Poder

---

[34] DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luisa Gonçalves; PARANHOS, Ana Carolina. *op. cit.*, p. 13-16.
[35] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Caderno Agenda 2030 e inovação no Poder Judiciário**: Coletânea de atos normativos relacionados à Agenda 2030. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/07/CADERNO-AGENDA-2030-6.pdf. Acesso em: 24 mar. 2026.
[36] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Portaria nº 133, de 3 de julho de 2018**. Institui o Comitê Gestor de Proteção de Dados Pessoais no âmbito do Conselho Nacional de Justiça. Brasília, DF: CNJ, 2018. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2721. Acesso em: 24 mar. 2026.
[37] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 no Poder Judiciário e Ministério Público**. Brasília, DF: CNJ, 2019. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/578d5640079e4b7cca5497137149fa7f.pdf. Acesso em: 24 mar. 2026.

Judiciário, as Metas Nacionais 2020, sendo a Meta 9 especificamente voltada ao intuito de integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário a partir de ações de prevenção ou desjudicialização de lides que englobam os ODS.

A Meta 9 foi inicialmente direcionada ao Superior Tribunal de Justiça, à Justiça Estadual, à Justiça Federal, à Justiça do Trabalho e à Justiça Militar da União e dos Estados[38]. A posteriori, a Meta Nacional de 2021 incluiu a Justiça Eleitoral ao rol de autoridades englobadas pela meta[39], enquanto a Meta Nacional de 2024 adicionou o Tribunal Superior do Trabalho no rol de órgãos responsáveis por implementar projetos relacionados à Agenda[40].

Tal incorporação da Agenda 2030 ao planejamento estratégico do Poder Judiciário gerou inovação institucional com a criação de i) Laboratórios de Inovação, Inteligência e ODS (LIODS), espaços de colaboração para o desenvolvimento de soluções inovadoras; ii) Observatórios Nacionais, para monitoramento especializado em matérias relativas a direitos humanos, ao meio ambiente, à infância e ao sistema carcerário; iii) política de inovação, com conexão entre transformação digital e sustentabilidade; e iv) monitoramento de indicadores, voltado ao acompanhamento de progresso em relação aos ODS[41].

O Supremo Tribunal Federal acompanhou esse movimento ao editar a Resolução nº 710/2020, a qual institucionalizou a Agenda 2030 da ONU no âmbito do Tribunal[42]. A Corte Suprema passou a classificar todos os processos de controle concentrado de constitucionalidade e aqueles com repercussão geral reconhecida com os ODS os quais são correlatos. Além disso, os boletins de informativos de jurisprudência do STF e os acórdãos

---

[38] **METAS Nacionais 2020**. In: ENCONTRO NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO, 13., 2019, Maceió. Anais [...]. Brasília, DF: CNJ, 2019. p. 1-3. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/01/Metas-Nacionais-aprovadas-no-XIII-ENPJ.pdf. Acesso em: 24 mar. 2026. p. 1-3.

[39] **METAS Nacionais 2021**. In: ENCONTRO NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO, 14., 2020. Anais [...]. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/01/metas-nacionais-aprovadas-no-xiv-enpj.pdf. Acesso em: 24 mar. 2026. p. 4.

[40] **METAS Nacionais 2024**. In: ENCONTRO NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO, 17., 2023, Salvador. Anais [...]. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/08/metas-nacionais-aprovadas-no-17o-enpj.pdf. Acesso em: 24 mar. 2026. p. 5.

[41] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Agenda 2030 e o Poder Judiciário.** Brasília, DF: Brasília, [202-?]. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/agenda-2030/agenda-2030-e-o-poder-judiciario/. Acesso em: 25 mar. 2026.

[42] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Resolução nº 710, de 20 de novembro de 2020**. Institucionaliza a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas no âmbito do Supremo Tribunal Federal. Brasília, DF: STF, 2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/assets/img/RESOLUCAO710-2020.PDF. Acesso em: 25 mar. 2026.

publicados em 2020 também passaram a ser sistematizados dessa forma, o que permitiu uma vinculação direta entre a *ratio decidendi* dos julgados e os ODS[43].

No plano estratégico do STF, intitulado "Um Plano de Todos", vigente para o ciclo 2021-2025, a Agenda 2030 foi elevada à condição de prioridade, o que refletiu a intenção do Tribunal de consolidar a referida diretriz global como um parâmetro de gestão e transparência judiciária[44].

Ressalta-se que a efetivação dos 17 ODS foi manifestada, também, mediante iniciativas tecnológicas. Destas, destaca-se o *hotsite* "Agenda 2030 do STF", plataforma de monitoramento de processos judiciais relacionados à agenda, bem como a ferramenta Radar de Acompanhamento da Finalidade dos Atos (RAFA) 2030, uma inteligência artificial (IA) que realiza a indexação das ações da Suprema Corte conforme os ODS da Agenda. No conjunto, essa atuação do STF demonstra um esforço da instituição em modernizar sua estrutura às exigências contemporâneas de governança e sustentabilidade[45].

Em suma, a internalização da Agenda 2030 da ONU no Poder Judiciário brasileiro estabelece um novo precedente de gestão voltado ao desenvolvimento sustentável. No entanto, para que o alinhamento estratégico traçado cumpra seu propósito integralmente, mostra-se imprescindível que o paradigma do trabalho decente, objeto do ODS nº 8, seja repercutido no arcabouço jurídico do país como base para a proteção de direitos fundamentais trabalhistas previstos no ordenamento nacional.

---

[43] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agenda 2030**. Brasília, DF: STF, 2021. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/. Acesso em: 25 mar. 2026.

[44] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Plano Estratégico**: um Plano de Todos. Ciclo 2021-2025. Brasília, DF: STF, 2021. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/textos/publicacao.asp?servico=post-transparencia&pagina=planejamento-estrategico-2/. Acesso em: 25 mar. 2026.

[45] LOPES, Julia Szochalewicz Loureiro. **A implementação da Agenda 2030 em diretrizes de desenvolvimento sustentável no Supremo Tribunal Federal**. 2025. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2025. Disponível em: https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/11992. Acesso em: 25 mar. 2026. p. 44-50.

2. OS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS NO ORDENAMENTO NORMATIVO BRASILEIRO

2.1 O direito ao trabalho digno como concretização constitucional do paradigma do trabalho decente

O surgimento dos direitos sociais, intrinsecamente ligado ao capitalismo industrial, foi documentado, inicialmente, pela Constituição Francesa de 1848, que abraçou demandas socioeconômicas já delineadas pelas Constituições de 1791 e 1793. Contudo, o fenômeno da constitucionalização dos direitos sociais, e, especificamente, do Direito do Trabalho, ocorreu somente no século XX, impulsionado pela internacionalização dos direitos trabalhistas a partir da criação da OIT em 1919 e de sua elevação ao plano constitucional com as Constituições do México de 1917 e de Weimar de 1919[46].

Com o fim da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), o cenário de destruição massiva e o terror do Holocausto impulsionaram novas perspectivas para o reconhecimento de direitos no Ocidente, culminando na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Orientada pelos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, a Declaração trouxe para o campo dos direitos sociais a preocupação com a dignidade humana, visando a promover o progresso social e assegurar melhores condições de vida. Esse período consolidou a ascensão do Estado de Bem-Estar Social, também conhecido como Estado Social de Direito ou *Welfare State*, no qual o Estado passou a atuar de forma ativa na promoção de ações positivas e prestações em benefício da coletividade através da efetivação dos direitos de segunda dimensão, ou seja, direitos sociais, culturais e econômicos[47].

Foi nesse contexto de afirmação e consolidação dos direitos sociais que se manifestou, ao longo do século XX, o fenômeno da constitucionalização do Direito do Trabalho, o qual não se limitou à mera inclusão de normas trabalhistas no Texto Constitucional, mas tornou-se uma impactante reorientação de todo o ordenamento jurídico vigente[48]. Com isso, o

---

[46] ALVES, Fernando de Brito; FIGUEIREDO, Mayra Freire de. Considerações sobre o regime jurídico dos direitos sociais: o direito fundamental ao trabalho. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Belo Horizonte, v. 11, n. 36, p. 145–174, jan./jun. 2017. Disponível em: https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/116. Acesso em: 4 abr. 2026. p. 148-149.

[47] *Idem*, p. 148-149.

[48] PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. A centralidade do trabalho na constituição brasileira de 1988: desafios atuais à constitucionalização do Direito do Trabalho. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, Belo Horizonte, v. 122, p. 467-505, jan./jun. 2021. Disponível em: https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/view/639. Acesso em: 4 abr. 2026. p. 495-497.

constitucionalismo brasileiro começou a incorporar, de forma progressiva, as demandas oriundas do mundo do trabalho[49].

No cenário das Constituições brasileiras, a Constituição de 1934 é considerada o marco inicial da regulamentação do Direito do Trabalho no país. Foi a primeira a prever a pluralidade sindical e um conjunto de direitos urbanos e rurais, como a proibição de diferença salarial, a jornada de trabalho de oito horas, o salário mínimo, as restrições ao trabalho de menores e mulheres (noturno e insalubre), o repouso semanal, as férias anuais remuneradas, a indenização por dispensa sem justa causa, a licença-maternidade, a assistência médica, a previdência, entre outros. Além disso, instituiu a Justiça do Trabalho no âmbito do Poder Executivo, cuja competência era processar e julgar os conflitos entre empregadores e empregados[50].

Todavia, a estabilidade democrática foi breve. Após o golpe que instaurou o regime ditatorial do Estado Novo apenas três anos depois, foi outorgada a Constituição de 1937 (conhecida como "Polaca"), que, embora tenha preservado o rol de direitos individuais trabalhistas básicos, impôs alguns retrocessos aos direitos coletivos ao proibir greves e *lockouts*, bem como ao condicionar a liberdade de associação à não contrariedade da lei penal e dos bons costumes. Sob essa égide repressiva, mas impulsionada por crescentes tensões sociais decorrentes de reivindicações dos trabalhadores, foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, um marco legislativo fundamental para a categoria, apesar do contexto ditatorial[51].

A CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, compilou e ordenou a legislação trabalhista esparsa pré-existente. Uma corrente defende que sua edição, durante o Estado Novo serviu como estratégia de pacificação social e cooptação política da classe trabalhadora, tendo o governo, através da concessão de direitos trabalhistas, viabilizado o controle estatal sobre a estrutura dos sindicatos em troca da outorga de benefícios aos dirigentes sindicais[52].

Outra corrente segue o viés de que a promulgação da CLT não deve ser vista como uma compilação passiva de leis anteriores, mas como um diploma que, pela profundidade de

---

[49] SILVA, Elizabet Leal da; STURMER, Gilberto. Evolução do Direito do Trabalho no âmbito constitucional brasileiro no período compreendido de 1824 a 1969. **Revista Jurídica Eletrônica da Universidade Federal do Piauí**, Teresina, v. 2, n. 2, p. 66-84, jul./dez. 2015. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/11489. Acesso em: 9 abr. 2026. p. 70-72.
[50] *Idem*, p. 70-72.
[51] MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. *E-book*. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551770890/. Acesso em: 30 abr. 2026. p. 12.
[52] *Idem*, p. 12.

suas alterações e ampliações, assumiu a natureza de um verdadeiro código do trabalho, como sustenta Maurício Godinho Delgado[53].

Nesse prisma, os princípios fundantes do Direito do Trabalho oriundos do contexto evolutivo da CLT constituem o arcabouço protetivo de um sistema jurídico que rege relações essencialmente assimétricas, como o vínculo de emprego. O pilar desse ordenamento reside no princípio da proteção, desdobrado nos subprincípios do *in dubio pro operario*, da aplicação da norma mais favorável e da preservação da condição mais benéfica, visando a compensar a hipossuficiência do trabalhador e alcançar a igualdade substancial[54].

A esse núcleo principiológico somam-se os princípios da primazia da realidade, que sobrepõe a verdade dos fatos sobre as formalidades documentais, da continuidade da relação de emprego, o qual presume a perenidade contratual para garantir a subsistência do trabalho, e da boa-fé objetiva, que balizam a conduta ética das partes e limitam excessos[55].

Em seguida, o cenário transformou-se novamente sob o influxo da corrente de democratização global pós-Segunda Guerra Mundial, ocasião em que ocorreu a promulgação da Constituição de 1946. Essa Constituição promoveu um equilíbrio entre a livre iniciativa e a valorização do trabalho em prol da finalidade da ordem econômica, assim como consagrou avanços significativos, dentre os quais destacam-se o salário mínimo familiar, a proibição do trabalho do menor de 14 anos, a participação do trabalhador nos lucros da empresa, o direito de greve e a liberdade sindical, além de integrar definitivamente a Justiça do Trabalho à estrutura do Poder Judiciário, retirando-a do Poder Executivo[56].

Com o Golpe Militar de 1964, iniciou-se mais uma fase ditatorial no país. A Constituição de 1967, contudo, preservou grande parte da redação do Texto Constitucional anterior no que se trata dos direitos trabalhistas, estabelecendo a valorização do trabalho como condição da dignidade humana. Também fixou o salário-família aos dependentes do trabalhador, o direito à participação na gestão, ao intervalo para descanso e ao descanso remunerado à gestante, embora tenha proibido o trabalho do menor de 12 anos —

---

[53] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPODIVM, 2023. p. 141.

[54] ARENA, Marcela Casanova Viana. CLT 80 anos: uma análise dos direitos trabalhistas à luz do dever de proteção estatal e da sua (in)disponibilidade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 89, n. 1, p. 46-69, jan./mar. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/217793. Acesso em: 19 maio 2026. p. 52-57.

[55] *Idem*, p. 52-57.

[56] PEREIRA, Daniel Queiroz; SANTOS, Lorena Miranda Pereira dos. O Direito do Trabalho à luz das constituições brasileiras e as repercussões da emenda constitucional nº. 45/2004 na justiça do trabalho. **Revista Quaestio Iuris**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 706–734, 2020. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/quaestioiuris/article/view/28875. Acesso em: 19 abr. 2026. p. 711.

contrariando diretrizes internacionais — e imposto restrição ao direito de greve aos trabalhadores do serviço público e de atividades essenciais.

Considerada por grande parte da doutrina como uma nova Constituição devido à sua profunda reformulação estrutural, a Emenda Constitucional nº 1 de 1969 (ou Constituição de 1969) reorganizou a ordem dos dispositivos que tratavam do Direito do Trabalho e da justiça do trabalho, mas não realizou alterações substanciais em seu conteúdo. A Carta manteve a essência dos direitos da categoria estabelecidos em 1967 e inovou com a concessão de aposentadoria especial para o magistério, fixada em 30 anos de exercício para professores e 25 anos para professoras com salário integral. Em contramão, reforçou o controle estatal sobre a organização sindical ao manter a obrigatoriedade do voto nas eleições da categoria[57].

Esse cenário só veio a ser superado com o advento da Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988, que emergiu como a mais democrática e avançada na história do país. Isso decorre tanto do aprendizado com as crises constitucionais anteriores, processo que permitiu consolidar a estabilidade institucional observada no Brasil nas últimas décadas, quanto de seu processo de elaboração, que se deu por meio da ampla participação da sociedade civil em audiências públicas realizadas em subcomissões temáticas e por meio da apresentação de emendas populares[58].

Consequentemente, a nova Constituição tratou de conferir ampla primazia aos direitos fundamentais, notadamente os de natureza social. O Texto Constitucional consolidou uma base principiológica fundamentada no compromisso com a dignidade humana e com a soberania popular, o que foi acompanhado pelo aprimoramento da defesa da Constituição e pela instituição de novos instrumentos de controle judicial de constitucionalidade[59].

No viés dos direitos do trabalho, ainda que os textos constituintes anteriores possuíssem dispositivos de natureza trabalhista, sua interpretação era subordinada à tradição legalista, a qual restringia a eficácia dos direitos sociais ao que era estabelecido na legislação infralegal. Em contraste, a Constituição de 1988 fixou o trabalho como eixo central da ordem jurídica, o que formou sua própria identidade[60]. Isso é demonstrado pelo fato de a atual Constituição ter inserido normas trabalhistas no Capítulo II, "Dos Direitos Sociais", do Título

---

[57] SILVA, Elizabet Leal da; STURMER, Gilberto. *op. cit*., p. 77-81.
[58] SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. *E-book*. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553626885/. Acesso em: 2 abr. 2026. p. 197.
[59] PAIXÃO, Cristiano; CARVALHO, Claudia Paiva (cood.). **História constitucional brasileira**: da Primeira República à Constituição de 1988. Coleção Universidade Católica de Brasília. São Paulo: Almedina, 2023. *E-book*. https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556277882/. Acesso em: 7 maio 2026. p. 216-217.
[60] PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *op. cit*., p. 497.

II, "Dos Direitos e Garantias Fundamentais", enquanto as anteriores dispunham essas normas no âmbito da ordem econômica e social[61].

Cumpre ressaltar que a inserção de regras do Direito do Trabalho na CRFB/88 não ocorreu de forma isolada em um único capítulo, mas de forma sistemática em diversos títulos e dispositivos, evidenciando sua centralidade no ordenamento jurídico nacional. Esse protagonismo é manifestado já no art. 1º, que consagra o Estado Democrático de Direito e elenca os fundamentos da República, tendo o inciso IV consagrado "os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa" no mesmo patamar axiológico da soberania, da cidadania, da dignidade da pessoa humana e do pluralismo político[62].

A partir desse paradigma, o Estado Democrático de Direito configura-se como um regime político fundado na soberania popular e na limitação do poder estatal, cuja legitimidade reside na observância dos direitos fundamentais e na garantia do mínimo existencial. Compreende-se que, sem a satisfação de um patamar civilizatório mínimo, é retirada do indivíduo sua condição real de liberdade e igualdade, o que esvazia o preceito democrático de seu conteúdo prático[63].

Nessa premissa, o valor social do trabalho assume um papel central como instrumento de promoção da justiça social. É preciso notar que essa proteção abrange o trabalho em sua acepção mais ampla, englobando qualquer atividade lícita exercida de forma livre e digna. Por essa razão, a tutela jurídica não se restringe apenas à relação de emprego em sentido estrito, uma vez que toda forma de trabalho é integrada por valores sociais específicos, definidos por sua utilidade e contribuição para a coletividade[64].

Desse modo, o art. 5º estabeleceu garantias essenciais às relações de trabalho ao assegurar a liberdade de exercício profissional — quando atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelece — e o direito à plena associação. Complementarmente, o art. 6º classifica o trabalho como direito social fundamental, ao lado de garantias como a educação, a saúde, a alimentação e a moradia.

Por sua vez, o núcleo dos direitos fundamentais trabalhistas individuais encontra-se no art. 7º da CRFB/88, cujos trinta e quatro incisos estruturam um sistema abrangente de

---

[61] CERVO, Karina Socal. **O direito fundamental ao trabalho na Constituição Federal de 1988**. 2008. 134 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2008. Disponível em: https://repositorio.ucs.br/items/dbf39dc9-4176-4e59-b4d4-2b2a1ae3be23. Acesso em: 7 maio 2026. p. 42.

[62] BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 set. 2025.

[63] BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 14. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. *E-book*. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551771620/. Acesso em: 7 maio 2026. p. 332.

[64] CERVO, Karina Socal. *op. cit.,* p. 43.

proteção ao trabalhador, o qual pode ser compreendido em três eixos. O primeiro eixo refere-se à segurança no emprego e na renda (art. 7º, incisos I a XII), versando sobre institutos como a proteção contra a despedida arbitrária, o seguro-desemprego, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), o salário mínimo nacionalmente unificado e a irredutibilidade salarial, formando um conjunto de garantias voltadas a assegurar uma estabilidade econômica ao trabalhador.

O segundo eixo abrange as condições de trabalho (art. 7º, incisos XIII a XXIX), incluindo a limitação da jornada a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, o repouso semanal remunerado, as férias anuais com acréscimo de um terço, a remuneração adicional por trabalho noturno ou extraordinário, e os adicionais para atividades insalubres, perigosas ou penosas.

Por fim, o terceiro eixo trata da igualdade e da não discriminação (art. 7º, incisos XXX a XXXIV), com destaque para a proibição de diferença de salários ou critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, bem como para a vedação a qualquer distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual. Ressalta-se que o parágrafo único do art. 7º, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72 de 2013, estende diversas dessas previsões normativas aos trabalhadores domésticos.

Para além da esfera individual, o Texto Constitucional disciplina os direitos coletivos do trabalho (arts. 8º a 11) e os princípios gerais da atividade econômica. Foi estabelecido que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo como um de seus fins a busca pelo pleno emprego (art. 170, “caput” e inciso VIII). Essa construção jurídica culmina no art. 193, o qual dispõe que a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Ainda dispõe o inciso I do art. 22 da Constituição que a competência para legislar sobre matéria de Direito do Trabalho é atribuída privativamente à União, prerrogativa fundamentada na imperatividade de uniformidade normativa em todo o território nacional, obstando que Estados e Municípios produzam legislações autônomas, o que poderia gerar instabilidade jurídica e desigualdades regionais no tratamento dos direitos trabalhistas[65].

Não se deve esquecer que o conjunto de direitos fundamentais trabalhistas não se esgota nos preceitos expressamente positivados no Título II (arts. 5º ao 17) por força da cláusula de abertura do art. 5º, § 2º. Esse dispositivo não apenas recepcionou, mas conferiu força normativa aos princípios de liberdade e autonomia sindical previstos em tratados

[65] MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. *E-book*. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551770890/. Acesso em: 5 maio 2026. p. 28.

internacionais, como as Convenções 98 e 135 da OIT, consolidando um bloco de constitucionalidade que viabilizou a expansão da negociação coletiva e o reconhecimento das centrais sindicais no cenário democrático brasileiro[66] .

2.2 A tutela de um patamar civilizatório mínimo de direitos trabalhistas

Sob essa perspectiva sistêmica da Constituição Federal, constata-se que o direito fundamental ao trabalho digno alinha-se ao conceito de trabalho decente promovido pela OIT. Tal convergência decorre do nexo lógico entre o direito fundamental ao trabalho, os direitos dele decorrentes e o princípio da dignidade da pessoa humana, matriz que sustenta o Estado Democrático de Direito e orienta a interpretação de todo o rol protetivo constitucional[67].

Verifica-se que uma das funções primordiais desses direitos fundamentais trabalhistas é normatizar o trabalho digno como expressão da dignidade da pessoa humana, além de atuar como vetor de inclusão social, de consolidação da identidade individual, de emancipação coletiva e de participação sociopolítica do trabalhador, fortalecendo o exercício de sua cidadania. Ademais, essas garantias viabilizam o acesso a bens materiais e o equilíbrio entre as esferas profissional, familiar e comunitária, de modo a garantir o amparo da previdência social e dos mecanismos de distribuição e transferência de renda, consolidando os objetivos da justiça social[68].

Entre tantos períodos de refluxo no sistema de proteção trabalhista, a Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, promoveu um agressivo processo de desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho no Brasil. No âmbito do Direito Individual do Trabalho, a nova legislação afastou a correlação histórica entre o tempo de disponibilidade do empregado e a respectiva contraprestação pecuniária. Entre as principais mudanças nessa seara, destacam-se a exclusão do conceito de tempo à disposição dentro do estabelecimento patronal, a extinção das horas *in itinere*, a admissão de jornada de plantão 12x36 horas em ambientes insalubres por meio de acordo meramente bilateral e o estímulo a modalidades mais precárias de contratação, como o trabalho intermitente e a terceirização.

---

[66] DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 150.
[67] DELGADO, Gabriela. Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno em Dimensões: uma Revisitação dos Seus Pressupostos Constitutivos. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 33, n. 407, p. 36-57, jan./jun. 2023. Disponível em: https://bd.tjdft.jus.br/handle/tjdft/57985. Acesso em: 22 abr. 2026. p. 40.
[68] DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 2, p. 199-219, abr./jun. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/39825. Acesso em: 20 maio 2026. p. 216.

No que concerne ao Direito Coletivo do Trabalho, as inovações legislativas direcionaram-se ao enfraquecimento institucional e financeiro das entidades sindicais, bem como à redefinição da dinâmica das negociações coletivas. A extinção da contribuição sindical obrigatória e as restrições ao custeio das entidades comprometeram sua sustentabilidade no sistema representativo, enquanto a prevalência do negociado sobre o legislado passou a admitir a restrição de direitos trabalhistas, contrariando a lógica de progressiva proteção social e do princípio da vedação ao retrocesso social[69].

Nesse sentido, com a primazia do negociado sobre o legislado, a Reforma Trabalhista suscitou uma série de controvérsias sobre sua constitucionalidade e compatibilidade com os princípios protetivos que regem a matéria. Buscando pacificar essa temática, o STF fixou tese jurídica no âmbito do Tema nº 1.046 da Repercussão Geral, assentando a validade da flexibilização autônoma, nos seguintes termos:

> São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis[70].

Ocorre que, apesar do respaldo jurisprudencial concedido pela Suprema Corte, observa-se que essas transformações contemporâneas no Direito do Trabalho, impulsionadas por uma lógica de flexibilização da negociação coletiva, representam uma redistribuição de poder que favorece a prevalência do poder econômico. O afastamento da intervenção estatal equilibradora resulta, frequentemente, na supressão de direitos, o que enfraquece os vínculos relacionais entre os trabalhadores e acentua sua vulnerabilidade diante do novo paradigma flexível[71].

É nesse panorama de desregulamentação e enfraquecimento dos direitos trabalhistas fundamentais, da transferência de riscos para a classe trabalhadora e dos novos arranjos produtivos que se inserem as dinâmicas atuais da economia digital. Com efeito, a plataformização das relações de trabalho consolida processos de flexibilização, operando uma

---

[69] DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 163-165.

[70] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633/GO** (Tema nº 1.046 da Repercussão Geral). Tribunal Pleno. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgado em 2 jun. 2022. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046. Acesso em: 19 maio 2026.

[71] SILVA, Severino Ramos da. O Direito do Trabalho na constituição federal de 1988: proteção social coletiva e a garantia de direitos. **Humanidades e Tecnologia (Finom), Humanidades & Tecnologia (Finom)**, Paracatu, v. 55, p. 346-364, out./dez. 2024. Disponível em: https://revistas.icesp.br/index.php/FINOM_Humanidade_Tecnologia/article/view/5932. Acesso em: 14 maio 2026. p. 353.

verdadeira transformação das formas de prestação de serviços[72], o que será estudado no próximo capítulo desta pesquisa.

[72] ABILIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 26-56, maio/ago. 2021. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/116484. Acesso em: 19 maio 2026. p. 27-28.

3. AS TRANSFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ERA DIGITAL E O FENÔMENO DA PLATAFORMIZAÇÃO

3.1 A Revolução Industrial e a subordinação jurídica clássica

A segunda metade do século XVIII, na Europa, foi marcada por profundas mudanças socioeconômicas e pelo avanço de ideais liberais, que consolidaram o sentimento de ruptura com o passado e disseminaram a busca pelo progresso. Na Inglaterra da década de 1780, as inovações técnicas impuseram um ritmo cotidiano acelerado sob uma nova lógica de produção, na qual o tempo passou a ser rigidamente controlado em prol da maximização dos lucros. Esse processo, denominado como Primeira Revolução Industrial, caracterizou-se pela formação da força de trabalho, pelo advento das primeiras máquinas e consequente mecanização, impulsionadas especialmente pela energia do carvão e do ferro[73].

O aperfeiçoamento da máquina a vapor transformou os setores de transportes e têxtil, permitindo a instalação de indústrias longe das margens dos rios. Paralelamente, a evolução na produção siderúrgica, na agricultura e na iluminação a gás — que estendeu a jornada para além do alcance da luz solar — modificou estruturas vigentes desde o período da Idade Média. Embora essas transformações tenham ocorrido de forma heterogênea e com especificidades regionais pelo continente europeu, elas estabeleceram a transição definitiva para o modelo fabril[74].

Antes dessa transição, o modelo predominante de labor baseava-se no artesanato, contexto no qual o próprio trabalhador realizava a totalidade das etapas do processo produtivo e, consequentemente, detinha o controle integral de sua execução. Contudo, a acumulação de capital pelos empregadores e o surgimento de uma classe operária desprovida de meios de produção, a qual se viu compelida a alienar sua força de trabalho em troca de um salário, tornaram hegemônico o arranjo produtivo pautado no trabalho subordinado[75].

Com a consolidação desse novo formato, a noção clássica de subordinação como elemento essencial para a incidência do Direito do Trabalho teve origem na obra de Ludovico Barassi, *Il Contratto del Lavoro nel Diritto Positivo Italiano* (1901), na qual foi delineada

---

[73] OLIVEIRA, Elisângela Magela. Transformações no mundo do trabalho, da Revolução Industrial aos nossos dias. **Caminhos de Geografia**, Uberlândia, v. 6, n. 11, p. 84-96, fev. 2004. Disponível em: https://seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/view/15327. Acesso em: 23 maio 2026. p. 85.
[74] *Idem,* p. 85.
[75] AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de. **Subordinação e parassubordinação**: a proteção dos direitos fundamentais sociais nas relações de trabalho contemporâneas. 2016. 140 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2016. Disponível em: https://ri.ufs.br/handle/riufs/4372. Acesso em: 23 maio 2026. p. 40.

como a sujeição plena do trabalhador ao poder diretivo e fiscalizatório do empregador. Sob essa lógica, a doutrina italiana fixou a heterodireção da atividade como o principal atributo da relação de emprego, de modo que a atividade profissional deve ser realizada estritamente conforme as orientações do empregador, cabendo ao empregado o dever de obediência às ordens recebidas[76].

Nessa toada, o vínculo subordinativo reflete um modelo de produção centralizado física e cronologicamente, evidenciado por meio de ordens diretas, constantes e intensas emitidas pelo empregador ao operariado[77].

Esse cenário, que marca a origem histórica do Direito do Trabalho e do contrato de trabalho, desencadeou uma mobilização jurídica e social, visto que a classe operária buscou associar-se para reivindicar melhorias salariais e redução de jornadas excessivas, que frequentemente oscilavam entre 12 e 16 horas diárias, e o fim da exploração de mulheres e menores de idade. Estes últimos eram frequentemente utilizados para substituir a mão de obra masculina adulta e eram submetidos a cargas horárias extensas e a remunerações inferiores.

Diante desse panorama de vulnerabilidade dos trabalhadores e total liberdade inicial na definição das condições de trabalho pelos empregadores, o Estado foi compelido a abandonar sua postura abstencionista. O intervencionismo estatal passou, então, a visar a promoção do bem-estar social e a proteção jurídica e econômica do trabalhador, impondo limites à autonomia patronal[78].

Outros fatores também impulsionaram a consolidação do Direito do Trabalho, como a intervenção católica materializada na edição da Encíclica *Rerum Novarum* pelo Papa Leão XIII, em 1891, com foco na condição do operariado. A referida encíclica defendeu explicitamente o direito dos trabalhadores de se organizarem em sindicatos e cooperativas, um marco importante, uma vez que a associação sindical foi proibida durante muito tempo, sendo inclusive alvo de condenações criminais, sob o argumento de se tratar de uma atividade ilícita. Por conseguinte, após um período de mera tolerância, a vinculação sindical e o direito de greve consolidaram-se como garantias fundamentais nos Estados democráticos modernos, sobretudo a partir das Constituições do México (1917) e de Weimar (1919).

---

[76] CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; GADOTTI, Maria Lúcia Menezes; SANTOS, Amanda Cavalcante. Notas sobre a "subordinação": ainda um elemento essencial para estabelecer a proteção? **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 12, n. 120, p. 290-309, maio 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/224735/2023_cavalcante_jouberto_notas_subordinacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 maio 2026. p. 297.

[77] AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de. *op. cit.*, p. 71.

[78] MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. *E-book*. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551770890/. Acesso em: 30 abr. 2026. p. 7.

Ainda que reafirmasse os direitos da família e da propriedade privada contra possíveis abusos estatais, o texto eclesiástico preconizava a necessidade de o Estado proteger as classes trabalhadoras e suas respectivas organizações. Como essa primeira manifestação aberta da Igreja desencadeou o surgimento de sindicatos católicos em diversos países europeus, partidos políticos alinhados a essa corrente, especialmente na Alemanha e na Bélgica, ganharam forte impulso e, em articulação com o movimento sindical, passaram a exercer expressiva influência nas esferas de governo[79].

Dando continuidade às transformações produtivas, as bases materiais da sociedade foram profundamente reorganizadas com o advento da Segunda Revolução Industrial. Esse processo foi impulsionado pela Alemanha, que ingressou na corrida industrial após a sua unificação em 1871, gerando uma forte concorrência pela supremacia fabril entre as principais economias capitalistas. Enquanto a Primeira Revolução industrial tinha como insumos principais o carvão e o ferro, surgiu na Segunda a necessidade de desenvolver novas máquinas e equipamentos voltados para a obtenção de ganhos competitivos, a exemplo dos motores de combustão e a diesel, do automóvel e da máquina de escrever, alimentados por novas fontes de energia, como o petróleo e a eletricidade[80].

Para garantir ganhos de escala e evitar falências diante da alta concorrência, o mercado passou por intensas fusões e pela monopolização corporativa, uma reestruturação material que modificou as formas organizacionais e consolidou a plena subordinação do trabalho ao capital[81]. Essa nova fase expandiu a industrialização para países como Bélgica, Itália, Alemanha, Rússia, Japão e Estados Unidos[82].

Posteriormente, a Terceira Revolução Industrial, consolidada na segunda metade do século XX, estabeleceu a informação e o desenvolvimento tecnológico como os novos eixos estruturantes da sociedade, promovendo uma integração global que acelerou os processos científicos e ultrapassou obstáculos físicos, culturais e sociais. Tal evolução tecno-científica

---

[79] GUNTHER, Luiz Eduardo; SANTOS, Willians Franklin Lira dos. A Encíclica *Rerum Novarum* e o princípio da subsidiariedade. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 59, p. 16-34, maio 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/106890. Acesso em: 23 maio 2026. p. 19.

[80] LUPERI, Mauricio. **A segunda negação do processo de trabalho.** 2003. 70 f. Dissertação (Mestrado em Economia das Instituições e do Desenvolvimento) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12140/tde-12062006-184745/pt-br.html. Acesso em: 25 maio 2026. p. 35.

[81] *Idem*, p. 35.

[82] PASQUINI, Nilton Cesar. As revoluções industriais: uma abordagem conceitual. **Revista Tecnológica da Fatec Americana**, Americana, v. 8, n. 1, p. 29-44, ago. 2020. Disponível em: https://www.fatec.edu.br/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/235. Acesso em: 27 maio 2026. p. 32.

superou as transformações meramente técnicas das fábricas e culminou na reestruturação das relações de trabalho na contemporaneidade[83].

Se, inicialmente, as ferramentas e as primeiras máquinas dependiam de uma programação humana estrita e limitada, a expansão da internet e o avanço exponencial da inteligência artificial conferiram maior autonomia aos sistemas virtuais. Na busca corporativa por eficiência e redução de despesas, essa conjuntura deslocou a centralidade do trabalhador humano, que passou a competir diretamente com *softwares* em nuvem e algoritmos em um mercado de trabalho cada vez mais flexibilizado e concorrencial[84].

3.2 A emergência da Indústria 4.0 e a plataformização das relações de trabalho

Por fim, a transição para o século XXI marca o advento da chamada Indústria 4.0, ou Quarta Revolução Industrial. A concepção de uma Indústria 4.0, formulada por Klaus Schwab, consagrou a ideia de que a industrialização atingiu sua quarta fase, configurando uma ruptura paradigmática que transforma as dinâmicas sociais e laborais. Estruturada sobre a infraestrutura herdada da era digital, esse novo ciclo projeta a automação integral dos processos produtivos por meio da convergência entre o meio físico e os processos digitais, definindo-se não pela simples somatória de tecnologias emergentes isoladas, mas pela transição para sistemas complexos e inteiramente integrados[85].

Este salto qualitativo materializa-se em inovações disruptivas como os veículos autônomos, a impressão 3D, a robótica avançada e os progressos no sequenciamento genético e na biologia sintética. A sustentação desse desenvolvimento tecnológico ocorre por meio da Inteligência Artificial, da Internet das Coisas *(Internet of Things – IoT*) e da computação em nuvem (*cloud computing*), que, ao repercutirem diretamente nas relações socioeconômicas, criam o contexto ideal para o surgimento e o destaque das plataformas digitais[86].

---

[83] ROCHA, Bruno Augusto Barros; SOUSA LIMA, Fernando Rister de.; WALDMAN, Ricardo Libel. Mudanças no papel do indivíduo pós-revolução industrial e o mercado de trabalho na sociedade da informação. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 1-21, 2020. Disponível em: https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/419. Acesso em: 25 maio 2026. p. 7-8.
[84] *Idem*, p. 7-8.
[85] *Idem*, p. 9.
[86] DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vasconcelos de. Direitos fundamentais trabalhistas para quem? Reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do direito constitucional do trabalho. In: PORTO, N.; LOURENÇO FILHO, R.; CONFORTI, L. P. (org.). **Plataformas digitais de trabalho** [livro eletrônico]: aspectos materiais e processuais. Brasília, DF: Enamatra, 2021. p. 33-52. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/publicacao/enamatra/Anamatra_book_PDT.pdf. Acesso em: 22 maio 2026. p. 36.

Termos como economia de plataforma, economia sob demanda (*on demand economy*), economia de compartilhamento (*sharing economy*) e colaboração coletiva (*crowdsourcing*) também são frequentemente empregados na literatura acadêmica para designar o amplo conjunto de transformações causadas pelas Tecnologias de Comunicação e Informação (TCI) no âmbito das organizações e do trabalho[87].

O avanço dessas tecnologias disruptivas impulsionou a difusão das plataformas digitais, que transformaram substancialmente a dinâmica do mercado de trabalho contemporâneo. Decorrentes da computação em nuvem e da Internet das Coisas, assim como acessadas por meio de smartphones e computadores conectados à internet, essas ferramentas podem ser classificadas em quatro grandes categorias, segundo a Confederação Nacional da Indústria – CNI. As primeiras são as plataformas sociais, que, embora promovam a troca de interações pessoais entre usuários, passaram a ser usadas por empresas para fins de marketing e recrutamento, como o Facebook, o YouTube e o X (antigo Twitter)[88].

Em seguida estão as plataformas *marketplaces* — a exemplo do Mercado Livre, Amazon e Ebay —, que funcionam como shoppings virtuais em que empresas e indivíduos vendem produtos diretamente ao consumidor, sem a necessidade de um espaço físico. Já no campo da prestação de serviços, destacam-se as plataformas de intermediação, as quais conectam o prestador de serviços com o cliente final e geram uma forte concorrência com os setores tradicionais, como ocorre nos serviços de transporte privado e o aluguel de imóveis por meio do Uber e do Airbnb. Por fim, as plataformas de *crowdworking*, exemplificadas pela *Amazon Mechanical Turk,* gerenciam tarefas feitas de forma remota e autônoma por trabalhadores do mundo todo, que realizam microtarefas na internet como traduções, transcrições e buscas de dados[89].

No que diz respeito especificamente à execução do trabalho digital, cabe ressaltar que o trabalho de multidão (*crowdwork)* difere do trabalho sob demanda (*on demand*), sendo esse último caracterizado por ocorrer, preponderantemente, por meio de aplicativos para smartphones. Nessa modalidade sob demanda, o trabalhador vincula-se a uma plataforma virtual para realizar serviços específicos solicitados pelos consumidores finais. A plataforma

---

[87] OLIVEIRA, Renata Couto de. Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 61, n. 4, p. 1-10, jul./ago. 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0034-759020210407. Acesso em 25 maio 2026. p. 1.

[88] CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0**. Brasília, DF: CNI, 2017. Disponível em: https://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2026/3/relacoes-trabalhistas-no-contexto-da-industria-40/. Acesso em: 26 maio 2026. p. 34-35.

[89] *Idem*, p. 34-35.

digital, além de intermediar a demanda, estabelece os serviços a serem oferecidos, a forma de sua prestação e os padrões de qualidade exigidos[90].

Constata-se que as transformações promovidas pelas tecnologias de informação e comunicação foram inicialmente recebidas com bastante entusiasmo, pois ofereciam flexibilidade frente aos empregos tradicionais e à promessa de geração de renda extra de forma autônoma e no tempo livre do trabalhador. Entre as vantagens apontadas, destacavam-se a redução da distância geográfica entre prestadores de serviços e consumidores — o que barateou e agilizou atividades como transporte, entregas e limpeza —, além da democratização dos meios de produção e do fomento ao empreendedorismo, permitindo que os trabalhadores atuassem como criadores ou parceiros das plataformas.

Contudo, esse cenário de autonomia e equidade deu lugar a uma realidade de dependência e precarização, conjuntura evidenciada ainda mais após a pandemia da Covid-19. Isso porque as *startups* que gerenciam esse modelo, autodefinidas como meras intermediárias tecnológicas, estruturam-se sob uma lógica capitalista extrativista que impõe aos trabalhadores baixos salários, longas jornadas e a transferência total dos custos e riscos da atividade. À vista disso, apesar do discurso de independência, os prestadores de serviços enfrentam falta de autodeterminação e são submetidos a um rígido controle e vigilância por parte das plataformas, que utilizam ferramentas como a gamificação para gerenciar e subordinar seus chamados parceiros[91].

Desse modo, o mercado de trabalho global foi impactado pela crescente expansão de empresas que, sob o modelo de plataformas *marketplace*, otimizam a conexão entre a oferta de prestadores de serviços e a demanda de clientes. O discurso dessas companhias sustenta-se no argumento de que atuam meramente como intermediadoras tecnológicas e de que seus trabalhadores gozam de plena autonomia e independência, uma vez que não possuem horários fixos e podem recusar as tarefas ofertadas. Contudo, enquanto alguns setores mantêm essa premissa de forma fiel, uma parcela significativa das empresas da *gig economy*[92] , em especial

---

[90] LOUREIRO, Uriel Paranhos; BORGES DA FONSECA, Bruno Gomes. *Crowdwork* e o trabalho *on demand*: a morfologia do trabalho no início do século XXI. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho, n. 32, p. 175-190, 2020. Disponível em: https://periodicos.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/311. Acesso em: 28 maio 2026. p. 182.

[91] OLIVEIRA, Renata Couto de. *op. cit.* p. 1-2.

[92] Na *gig economy* (economia de bico), os trabalhadores são, em regra, autônomos ou contratados independentes, em vez de empregados de uma empresa. Diferentemente do que ocorre em empregos tradicionais, eles próprios devem encontrar clientes e projetos por meio de plataformas e aplicativos digitais. Não recebem um salário regular, mas sim uma remuneração após a conclusão de uma série de tarefas ou de um projeto integral. Sobre o tema, consultar: *INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Exploring the gig economy**: challenges and opportunities. Switzerland: ILO*, 2025. Disponível em: https://www.ilo.org/publications/exploring-gig-economy-challenges-and-opportunities-booklet. Acesso em: 26 maio 2026. p. 10.

as de transporte de pessoas e mercadorias, utiliza essa narrativa como escudo jurídico para prestar serviços à margem das garantias democráticas do trabalho[93].

Essa estratégia de evasão de direitos evidencia que, de fato, muitas plataformas que se pretendem meras intermediárias ou *marketplaces* não se encaixam nessas categorias, pois não se contentam em realizar a intermediação e assumem o protagonismo da atividade econômica ao estipularem unilateralmente os preços, controlarem a remuneração e gerenciarem rigidamente a qualidade do serviço prestado. O maior expoente desse fenômeno é a plataforma Uber, uma das pioneiras do modelo *on demand*, que não se define como uma empresa de transporte, mas sim como uma empresa de tecnologia cuja plataforma digital apenas intermedia a relação entre os usuários e os motoristas, a quem denomina "parceiros". Sob esse argumento, a empresa busca se eximir de responsabilidades perante os consumidores tomadores do serviço e sustenta a inexistência de vínculo de emprego com os prestadores de atividade.[94]

Tal realidade é flagrante no setor de transporte de passageiros, cenário no qual se observa que:

> Não há como se considerar como *marketplace* a empresa que: 1) realiza estrito controle dos automóveis que realizam o serviço final, não somente impondo seus requisitos como realizando vistorias nos veículos; 2) realiza rígido controle dos motoristas que prestam o serviço de transporte, inclusive concedendo treinamento, reciclagem e obrigando-os a testes toxicológicos; 3) impõe unilateralmente o preço do serviço de transporte, tendo como abordagem de negócio oferecer serviço de transporte mais barato; 4) monitora a todo o momento a prestação do serviço de transporte por meio de geolocalização; 5) exige autorização prévia para a prestação do serviço pelo motorista, como no caso de longas distâncias; 6) determina o trajeto a ser realizado pelo motorista; 7) mantém setores criados para a qualidade e segurança na prestação do serviço de transporte; 8) oferece serviço de transporte corporativo a empresas e não clientes individuais diretos, vendendo seu serviço como de transportes e permitindo aos clientes corporativos o monitoramento das viagens; 9) fornece diretamente insumos para a prestação de serviços de transporte, como garrafas de água personalizadas com a logomarca da empresa; 10) realiza rígido controle da qualidade de prestação de serviços por meio dos motoristas, por meio das avaliações unilaterais realizadas pelos seus clientes[95].

Destarte, resta evidente que o nível de ingerência exercido por esse referencial de plataforma supera os limites de uma conduta meramente organizacional ou de intermediação de clientela.

---

[93] CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho de plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 93-106, jul./dez. 2020. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70552. Acesso em: 26 maio 2026. p. 93.
[94] LOUREIRO, Uriel Paranhos; BORGES DA FONSECA, Bruno Gomes. *op. cit.*, p. 183.
[95] CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *op. cit.*, p. 97-98.

3.3 A subordinação algorítmica como nova forma de controle

Daí decorre a necessidade atual de se admitir a configuração da subordinação algorítmica, modelo exercido pelo empregador por meio de aplicativos geridos por Inteligência Artificial, dispensando ordens explícitas ou gerência presencial de supervisores. A figura do gestor tradicional não existe, o que frequentemente induz o trabalhador à falsa sensação de autonomia. Entretanto, a força diretiva patronal permanece oculta na programação dos *softwares*, em que algoritmos ditam rigidamente as tarefas, os roteiros a serem seguidos, a forma de execução do trabalho, o tempo despendido e a remuneração de cada serviço, ao mesmo tempo em que utilizam estímulos para o cumprimento de metas e aplicam sanções automáticas quando o desempenho se mostra insuficiente[96].

Por essa razão, essa tensão entre autonomia e subordinação exige respostas jurídicas ajustadas à realidade atual. Fica evidente a necessidade de um modelo de regulação capaz de equilibrar a flexibilidade oferecida pelas plataformas digitais com a proteção social dos trabalhadores plataformizados. Para tanto, torna-se fundamental a adoção de diretrizes que incentivem o trabalho decente e reforcem a segurança jurídica na elaboração de atos normativos que atestem, efetivamente, a dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho digital[97].

Não há no Brasil legislação aprovada para as especificidades do trabalho em plataformas digitais, ainda que existam projetos de lei no Congresso Nacional. Sob essa perspectiva, o ponto de partida dessa regulação deve ser a proteção de um patamar civilizatório mínimo, consistente em assegurar a esses trabalhadores as garantias reconhecidas em normas internacionais e aquelas previstas no art. 7º da Constituição Federal[98]. Essa

---

[96] CARVALHO, Augusto César Leite de; MENEZES, Caroline Cavalcante Alves de. A plataformização e a indústria 4.0: uma nova forma de subordinar. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 21-44, jul./set. 2024. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/86. Acesso em: 29 maio 2026. p. 29.

[97] FURTADO FILHO, Emmanuel Teófilo; SALES, Rafael Henrique Dias. Entre autonomia e subordinação: análise comparada da natureza jurídica do trabalho em plataformas digitais à luz dos estudos da OIT para a Conferência Internacional do Trabalho de 2025. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, Brasília, n. 68, p. 1-22, 2025. Disponível em: https://revista.anamatra.org.br/index.php/home/article/view/9. Acesso em: 29 maio 2026. p. 8.

[98] TORRES, Fernanda Martins. **Trabalho plataformizado**: caminhos para a regulação com vistas à proteção do direito fundamental ao trabalho digno. 2025. 26 f. Monografia (Especialização em Direito Constitucional do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2025. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/255901. Acesso em: 29 maio 2026. p. 19.

construção regulatória deve ser orientada, fundamentalmente, à luz do direito fundamental ao trabalho digno[99].

[99] DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vasconcelos de. *op. cit.*, p. 37.

4. ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM PLATAFORMAS

4.1 A regulação do trabalho em plataformas digitais pelo TST conforme amostra selecionada

O avanço do trabalho plataformizado impulsionou um intenso debate no Poder Judiciário, especialmente quanto à natureza jurídica da relação entre os trabalhadores por aplicativos e as empresas responsáveis por essas plataformas. Nota-se que a controvérsia permanece longe de um consenso, dada a diversidade de entendimentos nos tribunais nacionais[100].

De um lado, algumas decisões têm reconhecido o vínculo empregatício ao identificar os elementos clássicos da relação de emprego adaptados ao contexto das plataformas digitais; de outro, linhas distintas de fundamentação têm negado o vínculo celetista, sob o argumento de ausência, sobretudo, do elemento da subordinação jurídica[101].

Para examinar essa controvérsia, foram selecionados 8 (oito) acórdãos proferidos pelo Tribunal Superior do Trabalho, no período compreendido entre fevereiro de 2021 e maio de 2026. O marco inicial justifica-se pela publicação, em fevereiro de 2021, do relatório "Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo" pela OIT, documento que aprofundou o debate sobre o trabalho decente no ambiente virtual. Por sua vez, o termo final coincide com a conclusão desta pesquisa, em maio de 2026, permitindo mapear as respostas do Judiciário trabalhista brasileiro diante do processo de consolidação internacional desse paradigma protetivo.

A identificação dos casos ocorreu mediante consulta ao sistema de jurisprudência do TST, com o emprego dos termos “plataforma digital”, “motorista de aplicativo” e “vínculo de emprego”. Delimitou-se a pesquisa a acórdãos proferidos pelas 8 (oito) Turmas do TST, excluindo-se decisões monocráticas e agravos que não realizaram o exame do mérito.

---

[100] MELO, Igor Daniel Cavalcante de. Plataformização do trabalho e subordinação: análise sobre as relações laborais contemporâneas. **Revista Foco**, [*S. l.*], v. 19, n. 5, p. 1-17, 2026. Disponível em: https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/11966. Acesso em: 2 jun. 2026. p. 7-8.

[101] CASTRO, Giovana Elisa e; PINTO, Leandro Macena. A proteção dos direitos trabalhistas na era digital: desafios e perspectivas do teletrabalho e do trabalho em plataformas digitais. **Revista Ft**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 146, maio 2025. Disponível em: https://revistaft.com.br/a-protecao-dos-direitos-trabalhistas-na-era-digital-desafios-e-perspectivas-do-teletrabalho-e-do-trabalho-em-plataformas-digitais/. Acesso em: 29 maio 2026.

Ademais, a seleção priorizou a análise de um acórdão por Turma do Tribunal para evitar que os resultados expressassem a orientação isolada de apenas um órgão fracionário. Dentro desse recorte, buscou-se a diversidade de plataformas envolvidas, abrangendo empresas de transporte e de entrega sob demanda, como Uber, 99, Rappi, iFood e Loggi; a heterogeneidade dos trabalhadores, contemplando tanto motoristas de passageiros quanto motofretistas entregadores; e a pluralidade de resultados jurídicos, englobando julgados favoráveis e contrários ao reconhecimento do vínculo empregatício, de modo a retratar a divergência jurisprudencial do período.

Conforme a amostra selecionada, verifica–se que as Turmas que compõem o TST oscilam em seus posicionamentos. Enquanto a 2ª, 3ª e 6ª Turmas tendem a reconhecer o vínculo empregatício, a 1ª, 4ª, 5ª e 8ª Turmas tendem a não reconhecê-lo. Paralelamente, a 7ª Turma não tem adentrado no mérito do vínculo em razão da incidência de óbices processuais, limitando-se a decidir sobre o tema da responsabilidade subsidiária.

O primeiro acórdão da amostra a construir fundamentação sobre o trabalho plataformizado a partir de uma perspectiva de reconhecimento é o Processo nº 0100353-02.2017.5.01.0066, julgado pela 3ª Turma sob a relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, com acórdão publicado em 11 de abril de 2022. Na oportunidade, a controvérsia consistia em definir se a relação jurídica firmada entre um motorista de transporte e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. configurava relação de emprego. Ao final, a decisão foi tomada por maioria de votos, restando vencido o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, que considerava inviável o reenquadramento jurídico da matéria devido ao óbice de reexame de fatos e provas contido na Súmula nº 126 do TST[102].

Os fundamentos do voto condutor assentaram, essencialmente, que o modelo de negócios das plataformas digitais promove uma reestruturação produtiva voltada à redução do custo do trabalho, gerando precarização social e deterioração do trabalho humano. Sob essa perspectiva, o colegiado identificou o preenchimento cumulativo dos cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego inscritos nos arts. 2º e 3º da CLT: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Para a referida

[102] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Processo RR - 0100353-02.2017.5.01.0066**. Voto vencido do Ministro Alexandre Agra Belmonte. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado, 11 de abril de 2022. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar. Acesso em: 29 maio 2026. p. 34-37.

Turma, a flexibilidade do trabalhador na escolha de horários e a propriedade do veículo não afastam o vínculo, pois essas características integram-se ao núcleo essencial da atividade[103].

Estabeleceu-se, ademais, a configuração da subordinação algorítmica, que se manifesta por meio de comandos, supervisões e avaliações sistematizadas por computador, o que se equipara aos meios telemáticos de controle previstos no artigo 6º, parágrafo único, da CLT. A decisão ainda conferiu uma interpretação constitucionalizada ao tema, invocando o respeito aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da propriedade como barreiras civilizatórias contra o retrocesso social[104].

Dando continuidade a essa linha, o debate ganhou novos contornos técnicos com o julgamento do Processo nº 1000488-92.2022.5.02.0063, pela 6ª Turma do TST, sob a relatoria da Ministra Kátia Magalhães Arruda, com publicação em 15 de setembro de 2023. A demanda envolveu um motofretista que prestava serviços de entrega de mercadorias por meio da plataforma Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda., cujo vínculo havia sido negado pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região sob o argumento da existência de autonomia na prestação de serviços[105].

A decisão da 6ª Turma reformou o entendimento regional por unanimidade e focou na análise do algoritmo como instrumento do poder diretivo patronal. Para tanto, o voto utilizou a definição da Resolução nº 332/2020 do CNJ para caracterizar o algoritmo como uma sequência finita de instruções lógicas. Com base nessa premissa, foi infirmado que a aparente neutralidade tecnológica da plataforma oculta comandos programados que traduzem a real vontade da empresa, a qual define unilateralmente tarifas, trajetos e sanções automáticas, exercendo os poderes de organização, direção e disciplina do trabalho alheio[106].

Adicionalmente, o acórdão esclareceu que a prerrogativa do entregador de recusar ou cancelar chamadas não desconfigura o elemento da subordinação, valendo-se do paralelo legal com o contrato de trabalho intermitente, disposto no art. 452-A, § 3º, da CLT, no qual o

---

[103] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Processo RR - 0100353-02.2017.5.01.0066**. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado, 11 de abril de 2022. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar. Acesso em: 29 maio 2026. p. 44-50.

[104] *Idem*, p. 50-52.

[105] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Processo RR - 1000488-92.2022.5.02.0063**. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, 15 de setembro de 2023. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000488&digitoTst=92&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0063&submit=Consultar. Acesso em: 29 maio 2026. p. 10-12.

[106] *Idem*, p. 62.

vínculo é preservado mesmo diante da recusa de ofertas de serviço. Sob a ótica internacional, o julgado ancorou-se na Declaração da Filadélfia, no ODS nº 8 da Agenda 2030 da ONU e nas Recomendações nº 198 e 205 da OIT, enfatizando o dever do Estado de combater relações de trabalho fraudulentas e de promover o emprego e trabalho decente.

Ainda nessa vertente, a transição para o conceito de subordinação algorítmica e a sofisticação dos meios de controle sustentaram o acórdão do Processo nº 0011324-27.2022.5.03.0092, apreciado pela 2ª Turma do TST, sob a relatoria da Ministra Liana Chaib, com publicação em 28 de junho de 2024. O caso envolveu um entregador ciclista que prestava serviços para a plataforma da empresa Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A. Após o vínculo de emprego ter sido afastado pelo TRT da 3ª Região, a 2ª Turma do TST realizou um reenquadramento jurídico dos fatos descritos na decisão recorrida, destacando que essa reavaliação conceitual não configurava reexame de provas, conduta vedada pela Súmula nº 126 da Corte[107].

Nesse sentido, o referido juízo colegiado assentou que o modelo de gestão por aplicativos utiliza a técnica da gamificação, que traz em seu escopo a subordinação por algoritmos, o que exigiria uma releitura dos pressupostos da relação de emprego à luz dos novos arranjos produtivos[108].

Em sentido oposto, consolida-se o entendimento de que não se configura o vínculo de emprego entre trabalhadores plataformizados e as respectivas empresas administradoras de plataformas. Destaca-se, inicialmente, o Processo nº 0000271-74.2022.5.13.0026, apreciado pela 1ª Turma sob a relatoria do Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior. O acórdão, publicado em 28 de abril de 2023, envolveu um motorista de transporte e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda., tendo fixado que:

> a) a UBER é uma empresa de aplicativo, que pactua negócio jurídico com motorista autônomo, para que este possa usufruir da tecnologia ofertada e, em contrapartida, como consequência lógica do aproveitamento do aplicativo para captação de clientes, retira um percentual dos ganhos auferidos; b) o motorista presta serviços diretamente para o passageiro, por meio dessa ferramenta tecnológica (instrumento de trabalho) que possibilita a interação entre motorista e usuário-cliente, com autodeterminação na execução do serviço contratado e assunção do ônus econômico

---

[107] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Processo RR - 11324-27.2022.5.03.0092**. Relatora: Ministra Liana Chaib, 28 de jun. de 2024. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=11324&digitoTst=27&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0092&submit=Consultar. Acesso em: 29 maio 2026. p. 1-13.

[108] *Idem*, p. 1-13.

> da sua atividade. **O motorista usa o aplicativo, não é usado por ele[109].** (grifos próprios)

A partir dessa lógica, assentou-se que não restaram preenchidos os pressupostos do art. 3º da CLT, eis que o motorista possuía ampla liberdade e autodeterminação para comandar e organizar sua atividade, podendo definir seus horários sem uma cota mínima, aceitar ou recusar chamados, alterar rotas, tirar folgas sem justificativa e, inclusive, utilizar plataformas de empresas concorrentes. A decisão também realçou que a adesão do motorista ao aplicativo é voluntária, dispensando qualquer etapa de seleção, entrevista ou capacitação prévia, e que a possibilidade de delegar o serviço a outros condutores cadastrados na mesma conta afasta o pressuposto da pessoalidade[110].

Por sua vez, julgado pela 4ª Turma do TST, sob a relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, o Processo nº 0001146-76.2023.5.13.0004 teve acórdão publicado em 13 de setembro de 2024. No caso, a lide originou-se de uma ação movida por um motorista de transporte de passageiros contra a Uber do Brasil Tecnologia Ltda., em que o TRT da 13ª Região havia reconhecido o vínculo de emprego entre as partes. No entanto, a 4ª Turma reformou a decisão regional para negar o vínculo de emprego, pautando-se na ausência do preenchimento do pressuposto da não eventualidade, visto que o motorista tem a liberdade de definir os dias e a frequência com que deseja trabalhar, não havendo exigência de assiduidade mínima. A fundamentação do acórdão também rejeitou a presença da subordinação jurídica, destacando a ampla autonomia do trabalhador, que pode ligar e desligar o aplicativo quando quiser, sem submissão a metas ou a sanções caso opte por não trabalhar[111].

Estabeleceu, nesse ponto, que o fato de o trabalhador seguir um código de conduta e ser avaliado pelos clientes não corresponderia a um poder diretivo ou disciplinar do empregador, mas a regras contratuais essenciais para garantir a confiabilidade da plataforma no mercado e a execução do serviço, o que encontraria respaldo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência. Adicionalmente, pontuou-se que a atividade é de cunho autônomo porque o motorista assume os riscos e custos da operação (como

---

[109] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **Processo RR - 0000271-74.2022.5.13.0026**. Relator: Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, 28 de abril de 2023. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000271&digitoTst=74&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=13&varaTst=0026&submit=Consultar. Acesso em: 1º jun. 2026. p. 2-9.

[110] *Idem*, p. 2-9.

[111] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Processo RRag - 0001146-76.2023.5.13.0004**. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, 13 de setembro de 2024. Disponível em: https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001146-76.2023.5.13.0004/3#f684344. Acesso em: 29 maio 2026. p. 89.

manutenção do carro, combustível e impostos) e a responsabilidade por sinistros, multas e eventuais atos ilícitos, configurando um modelo mais próximo de uma parceria de negócios do que de uma relação de subordinação[112].

Pela perspectiva da política judiciária, o acórdão asseverou que o Poder Judiciário deve distinguir os novos arranjos da economia compartilhada das fraudes contratuais tradicionais, de modo a evitar que a aplicação indistinta das normas protetivas do Direito do Trabalho a toda e qualquer forma de trabalho comprometa o desenvolvimento socioeconômico do país[113].

Esse também foi o entendimento da 8ª Turma do TST no Processo nº 0000968-61.2022.5.13.0005, apreciado sob a relatoria da Ministra Dora Maria da Costa, com acórdão publicado em 16 de dezembro de 2025. A controvérsia, travada entre um motorista de transporte e a empresa 99 Tecnologia Ltda., resultou no provimento do recurso de revista patronal pela referida Turma para restabelecer integralmente a sentença que julgou improcedente o pedido de reconhecimento da relação de emprego[114].

Na fundamentação do voto, a 8ª Turma do TST destacou que o entendimento adotado pelo TRT de origem ia de encontro aos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência e à jurisprudência consolidada do STF. A relatora baseou-se em diversos precedentes da Suprema Corte, como a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 48, a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324, o Tema nº 725 de Repercussão Geral, que estabelecem a licitude de diversas formas de divisão de trabalho, terceirização e parcerias comerciais, especialmente porque aquecem o mercado de trabalho e geram maior produtividade[115].

Foi estipulado, ainda, que a existência de mecanismos gerados pelos algoritmos para aferir a qualidade do serviço, como a avaliação dos passageiros e metas, não caracteriza o poder diretivo, disciplinar e fiscalizador do empregador referente à subordinação jurídica clássica, tratando-se de uma mera forma de manter o padrão de serviços da plataforma e a satisfação do cliente[116].

---

[112] *Idem*, p. 90
[113] *Idem*, p. 90-91.
[114] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Processo RRAg - 968-61.2022.5.13.0005**. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa, 16 de dezembro de 2025. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000968&digitoTst=61&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=13&varaTst=0005&submit=Consultar. Acesso em: 29 maio 2026. p. 2-14.
[115] *Idem*, p. 10-11.
[116] *Idem*, p. 11-12.

Há, ademais, o Processo nº 1000986-92.2024.5.02.0719, julgado pela 5ª Turma do TST, sob a relatoria do Ministro Douglas Alencar Rodrigues, com publicação em 10 de fevereiro de 2026. As partes envolvidas são um entregador de aplicativo de logística (frete) e a empresa Loggi Tecnologia Ltda. A esse respeito, os fundamentos do acórdão do TST, que afastaram a natureza empregatícia da relação de trabalho reconhecida pelo TRT de origem, centraram-se na constatação de que não foram preenchidos os pressupostos do art. 3º da CLT, sustentando a ausência de subordinação jurídica[117] nos mesmos termos do Processo nº 0000968-61.2022.5.13.0005.

A decisão considerou que é incompatível com o conceito de emprego uma relação em que a empresa não convoca o trabalhador, cabendo única e exclusivamente a ele a decisão de se conectar à plataforma para atender às demandas dos usuários, além de o motorista ter total liberdade para escolher a área geográfica em que deseja prestar os serviços e a rota a ser percorrida durante os fretes[118].

Evocou também o princípio da separação dos poderes, advertindo que o Poder Judiciário brasileiro, formado por membros não eleitos, deve exercer papel de autocontenção e pautar suas análises em balizas estritamente jurídicas, sem usurpar a função política que pertence ao Legislativo. Conclui, por fim, que é urgente a demanda por uma regulação estatal que garanta proteção social aos trabalhadores financeiramente dependentes desses aplicativos, que não dispõem de emprego ou outra fonte de renda[119].

Em outra corrente, o Processo nº 0100517-25.2023.5.01.0302, julgado pela 7ª Turma, com acórdão publicado em 13 de fevereiro de 2026, sob a relatoria do Desembargador Convocado Relator José Pedro De Camargo Rodrigues de Souza, diferenciou-se dos demais casos, visto que o litígio não discutiu o liame empregatício direto entre o trabalhador e a plataforma digital, mas sim a responsabilidade subsidiária da empresa iFood.com Agência de Restaurantes Online S.A. pelas obrigações trabalhistas inadimplidas por uma empresa intermediária (Dafi Moto Express Ltda.), que contratara diretamente o entregador. *Vide*:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/2017. EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL. INEXISTÊNCIA DE TERCEIRIZAÇÃO E DE ATRIBUIÇÃO DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. RECURSO PROVIDO.

---

[117] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). **Processo RRag - 1000986-92.2024.5.02.0719.** Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues, 10 de fevereiro de 2026. Disponível em: https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000986-92.2024.5.02.0719/3#6039ec3. Acesso em: 30 maio 2026. p. 3-17.

[118] *Idem*, p. 17.

[119] *Idem*, p. 26-27.

> 1. A matéria detém transcendência jurídica, por se tratar de questão nova e ainda não pacificada , nos termos do artigo 896-A, § 1º, inciso IV, da CLT.
> 2. Cinge-se a controvérsia afeta à responsabilidade subsidiária de plataforma digital, em razão do reconhecimento de vínculo entre o empregado (reclamante) e o operador logístico de entrega.
> **3. Recentemente, esta c. 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em apreciação de casos análogos, decidiu que a relação jurídica existente entre a operadora logística e a intermediadora da plataforma digital se qualifica como de natureza eminentemente civil e mercantil, por não se tratar de hipótese de terceirização de mão de obra e de aplicação da Súmula nº 331, IV, desta Corte Superior, com ressalva de entendimento deste Relator.**
> 4. Nessa linha de raciocínio, com ressalva de entendimento, a atuação da IFOOD.COM se restringe ao agenciamento e à intermediação mercantil de restaurantes e estabelecimentos similares, por meio de veiculação de propagandas e fornecimento de equipamentos voltados à integração de sistemas e transmissão de dados, sem responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas dos prestadores de serviço a estes vinculados (Operadores Logísticos) , razão pela qual deve ser mantida a decisão regional.
> Agravo de instrumento conhecido e desprovido[120]. (grifos próprios)

Desse modo, a 7ª Turma considerou que a atuação do iFood restringe-se à intermediação virtual, fornecimento de tecnologia e agenciamento comercial para restaurantes, sem benefício direto da força de trabalho do entregador, não se tratando de uma hipótese de terceirização de serviços[121].

Segue na mesma linha a tese vinculante firmada pelo Tribunal Pleno do TST, no Tema Repetitivo nº 59, a qual define que a contratação de serviços de transporte de mercadorias de natureza comercial não enseja a responsabilização subsidiária das empresas tomadoras. Assim, esse modelo de negócios não se amolda à hipótese de terceirização de serviços prevista na Súmula 331, inciso IV, do TST, o que afasta qualquer possibilidade jurídica de responsabilização subsidiária da plataforma tomadora[122].

4.2 A regulação do trabalho em plataformas digitais pelo STF conforme amostra selecionada

Quanto à atuação do STF acerca do trabalho em plataformas digitais, verifica-se que esta não se deu, prioritariamente, por via de julgamentos diretamente voltados à temática da

---

[120] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Processo RRag - 0100517-25.2023.5.01.0302**. Relator: Desembargador José Pedro De Camargo Rodrigues de Souza, 3 de fevereiro de 2026. Disponível em: https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100517-25.2023.5.01.0302/3#465b7d0. Acesso em: 29 maio 2026. p. 2.

[121] *Idem*, p. 3-4.

[122] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **Tema Repetitivo nº 59, Processo RRAg - 0025331-72.2023.5.24.0005**. Relator: Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, 11 de março de 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IRR059.pdf/cefa3750-a12f-435d-bc74-759e21078caa?t=1741714331732. Acesso em: 29 maio 2026. p. 1-2.

uberização, mas sim por meio de um conjunto de precedentes oriundos do controle concentrado e da sistemática de repercussão geral que validaram formas alternativas de contratação e divisão do trabalho em sentido amplo.

Nesse contexto, nos julgamentos da ADPF nº 324 e do Tema nº 725 da Repercussão Geral — vinculado ao Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252 —, realizados conjuntamente na sessão plenária de 30 de agosto de 2018, a Suprema Corte concluiu pela compatibilidade dos valores do trabalho e da livre iniciativa na terceirização do trabalho. A tese proferida no âmbito da referida ADPF, nos termos fixados pelo relator Ministro Luís Roberto Barroso, estabeleceu que:

> 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993[123].

Partindo desse pressuposto, foi convencionado que a terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa é respaldada pelos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de adotar estratégias que busquem maior eficiência e competitividade. Defendeu-se que esse modelo não gera, por si só, a precarização do trabalho ou a violação da dignidade do trabalhador, o que ocorre apenas em casos de exercício abusivo da prática[124].

Dessa forma, a decisão aduziu que a empresa contratante deve tomar todas as medidas necessárias para garantir o respeito aos direitos trabalhistas, previdenciários e de saúde e segurança no trabalho dos trabalhadores terceirizados[125].

Alinhada a essa premissa, o STF, ao julgar a tese firmada no Tema nº 725 da Repercussão Geral do STF, sob a relatoria do Ministro Luiz Fux, fixou que é lícita a terceirização ou outra modalidade de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, contanto que resguardada a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços[126].

---

[123] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324/DF**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Roberto Barroso. Julgado em 30 ago. 2018. Publicação no Diário de Justiça Eletrônico nº 180 de 31 ago. 2018. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf. Acesso em: 30 maio 2026. p. 3-4.

[124] *Idem*, p. 3-4.

[125] *Idem*, p. 32.

[126] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252/MG (Tema nº 725 da Repercussão Geral)**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgado em 30 ago. 2018. Publicação no Diário de Justiça Eletrônico nº 199 de 13 set. 2019. Disponível em:

Posteriormente, em 16 de abril de 2020, no julgamento conjunto da ADC nº 48[127] e da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 3.961[128], o Plenário do STF declarou a constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007, que regulamenta a contratação de transportadores autônomos de carga e por empresas transportadoras.

Sob a relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, consolidou-se o entendimento de que, uma vez preenchidos os requisitos da Lei nº 11.442/2007, resta configurada uma relação comercial de natureza civil, com o consequente afastamento da configuração do vínculo de emprego. Assim, o STF reiterou a *ratio decidendi* que constava no julgamento da ADPF nº 324 e do Tema nº 725 da Repercussão Geral, no sentido de que "a proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego" nos moldes do art. 7º da Constituição de 1988[129].

Seguindo tal lógica, por ocasião do julgamento da ADI nº 5.625, em 28 de outubro de 2021, o Plenário do STF declarou, por meio do voto condutor do Ministro Nunes Marques, Redator para o acórdão, a constitucionalidade da celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor — cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador —, conforme disposto na Lei nº 13.352/2016. O acórdão ressalvou, todavia, ser nulo o referido contrato quando utilizado com intuito de dissimular relação de emprego de fato existente, a qual deverá ser reconhecida pelo Judiciário sempre que constatados seus elementos caracterizadores[130].

Para fundamentar essa conclusão, o Redator salientou que a Lei nº 13.352/2016 não possui condão de desrespeitar os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Ao contrário, a norma corresponde a uma solução econômica oriunda da própria comunidade profissional envolvida na controvérsia e pressupõe uma situação de igualdade contratual, o que elevaria o patamar protetivo do segmento de forma isonômica. Embora

---

https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750817537. Acesso em: 30 maio 2026. p. 8.

[127] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 48**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Julgado em 16 abr. 2020. Acórdão publicado no Diário de Justiça Eletrônico nº 123, de 19 maio 2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343120733&ext=.pdf. Acesso em: 30 maio 2026. p. 1-2.

[128] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.961/DF**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Julgado em 16 abr. 2020, Acórdão publicado no DJE nº 140 de 5 jun. 2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343319949&ext=.pdf. Acesso em: 30 maio 2026. p. 1-2.

[129] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 48**. *op. cit*., p. 2.

[130] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.625/DF**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Edson Fachin. Julgado em 28 out. 2021, Acórdão publicado no DJE nº 59 de 29 mar. 2022. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15350407676&ext=.pdf. Acesso em: 30 maio 2026. p. 1-2.

reconheça a possibilidade de o contrato de parceria ser desvirtuado na prática por intenções fraudulentas, defendeu que tal risco não enseja a declaração de inconstitucionalidade da lei, devendo ser corrigido pontualmente por meio das ações e recursos cabíveis na Justiça do Trabalho[131].

O cenário de redirecionamento específico do debate da Suprema Corte sobre relações de trabalho intermediadas por aplicativos digitais ocorreu em 2 de março de 2024 com a submissão do Tema nº 1.291 (vinculado ao RE nº 1.446.336) à sistemática da repercussão geral. Relatado pelo Ministro Edson Fachin, o referido Tema aguarda decisão de mérito[132]. *In verbis*:

> CONSTITUCIONAL. TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. ARTS. 5º, II E 170, IV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. QUESTÃO RELEVANTE DO PONTO DE VISTA SOCIAL, JURÍDICO E ECONÔMICO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. **A controvérsia acerca do reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora de plataforma digital tem repercussão geral[133]**. (grifos próprios)

Além disso, o Pleno do STF reconheceu, em 12 de abril de 2025, a repercussão geral da matéria constitucional versada nos autos do ARE nº 1.532.603, dando ensejo ao Tema nº 1.389, no qual será apreciada a "competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade"[134].

---

[131] *Idem*, p. 15-16.

[132] Após o fechamento desta pesquisa, a 114ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, aprovou, em 12 de junho de 2026, a Convenção nº 193 sobre Trabalho Decente na Economia de Plataformas — primeiro instrumento normativo da OIT voltado especificamente ao trabalho plataformizado. Seu impacto imediato no cenário nacional manifestou-se na retirada de pauta, pelo Ministro Edson Fachin, do julgamento do Tema nº 1.291 da Repercussão Geral, originalmente previsto para 24 de junho de 2026, a fim de que as partes se manifestem sobre o conteúdo da nova norma internacional antes da continuidade da deliberação. Sobre o assunto, consultar: *INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convention concerning decent work in the platform economy***. Genebra: ILO, 2026. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Instrument%20C.193-EN.pdf. Acesso em: 26 jun. 2026 e BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF retira de pauta julgamento sobre trabalho em plataformas digitais após aprovação de convenção da OIT.** Brasília, DF: STF, 25 jun. 2026. Disponível em: https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/a-pedido-da-dpu-e-do-mpt-stf-retira-de-pauta-julgamento-sobre-relacoes-de-trabalho-em-plataformas-digitais/. Acesso em: 26 jun. 2026.

[133] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1.446.336/RJ (Tema nº 1.291 da Repercussão Geral)**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Edson Fachin. Decisão pela existência de repercussão geral, 2 mar. 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291. Acesso em: 31 maio 2026.

[134] BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603/PR (Tema nº 1.389 da Repercussão Geral)**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Decisão pela existência de repercussão geral. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15375825805&ext=.pdf. Acesso em: 31 maio 2026.

Em seguida, no dia 14 de abril de 2025, o Relator do ARE n. 1.532.603, Ministro Gilmar Mendes, determinou a suspensão nacional de todos os processos pendentes que versem sobre a questão, estando o julgamento do mérito deste precedente também pendente. No julgamento dos embargos de declaração opostos contra a decisão que determinou a suspensão nacional no âmbito do Tema n° 1.389, ficou expressamente consignado que as relações estabelecidas por meio de plataformas digitais não se inserem em seu alcance, por apresentarem peculiaridades próprias e serem objeto de análise específica do Tema nº 1.291.

Esse conjunto jurisprudencial foi instrumentalizado por empresas responsáveis por plataformas digitais em sede de reclamação constitucional, sob o argumento de que as decisões da Justiça do Trabalho que reconheciam o supracitado vínculo violavam a autoridade da Suprema Corte. Registra-se que, por atribuição constitucional, presta-se a reclamação constitucional a preservar a competência do STF e a garantir a autoridade de suas decisões (art. 102, inciso I, alínea l, CF/88), bem como para resguardar a correta aplicação das súmulas vinculantes (art. 103-A, § 3º, CF/88).

Na 1ª Turma do STF, essa estratégia obteve êxito no julgamento do agravo regimental na Reclamação Constitucional (Rcl) nº 59.404, sob a relatoria do Ministro Luiz Fux, cujo acórdão foi publicado em 18 de dezembro de 2023. O colegiado manteve a cassação de acórdão do TRT da 3ª Região que havia reconhecido o vínculo entre um motorista de transporte e a plataforma Cabify, fundamentando a decisão na afronta à autoridade do que decidido na ADPF nº 324. O relator ainda reiterou a constitucionalidade de diversos modelos de prestação de serviço no mercado de trabalho sob a ótica dos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência[135].

A Rcl nº 60.347, julgada pela 1ª Turma em 5 de dezembro de 2023, sob a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, com acórdão publicado em 19 de março de 2024, seguiu a mesma linha de entendimento e julgou procedente o pedido de cassação do acórdão impugnado e, ainda, julgou improcedente, de plano, a ação trabalhista de origem[136].

Por outro lado, observa-se que a 2ª Turma do STF fixou uma barreira processual relevante a essa prática. No julgamento da Rcl nº 67.134 (relator Ministro Dias Toffoli, acórdão publicado em 7 de junho de 2024) — única decisão deste colegiado sobre a matéria —, o entendimento foi de que a controvérsia afeta ao vínculo de emprego entre trabalhador

---

[135] BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1. Turma). **Reclamação Constitucional nº 59.404/MG-AgR**. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgado em 12 dez. 2023. Publicado em 18 dez. 2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6627796. Acesso em: 31 maio 2026.

[136] BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1. Turma). **Reclamação Constitucional nº 60.347/MG-AgR**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Julgado em 5 dez. 2023. Publicado em 21 mar. 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6666088. Acesso em: 31 maio 2026.

plataformizado e empresa administradora da plataforma digital possui aderência ao Tema nº 1.291. Em razão da ausência da decisão de mérito do referido Tema, consignou-se a utilização preventiva da via reclamatória como sucedâneo de recurso, o que é inadmissível. *Vide* ementa do julgado:

> Agravo regimental em reclamação. Vínculo empregatício entre entregador de mercadorias via aplicativo e empresa administradora da plataforma digital. Matéria afeta a julgamento pela sistemática da repercussão geral no Tema nº 1.291. Competência do Plenário do STF para solucionar a matéria constitucional no representativo da controvérsia. Uso da reclamação como sucedâneo de recurso, com caráter preventivo. Impossibilidade. Agravo regimental não provido.
> **1. A matéria específica controvertida na presente reclamatória teve repercussão geral reconhecida na Suprema Corte (RE nº 1.446.336 – vinculado ao Tema nº 1.291 da RG), estando pendente de solução de mérito no Plenário do STF. Portanto, a pretensão de submeter a controvérsia à análise do STF na via reclamatória constitui subversão à sistemática de precedentes obrigatórios, em prejuízo à atuação da Corte Constitucional, demandando decisões caso a caso.**
> 2. Na Justiça Especializada, o trâmite na Corte Superior é instância necessária para viabilizar o acesso à via recursal extraordinária, de modo que tem o TST o dever de se manifestar fundamentadamente sobre a matéria constitucional dotada de repercussão geral, sob pena de caracterizado, *ipso facto*, desrespeito à autoridade do STF.
> 3. No caso concreto, o recurso da competência do TST está pendente de análise naquela Corte, razão pela qual se verifica o uso da reclamação como sucedâneo de recurso adequado ao regular trâmite processual do caso concreto, revelando o caráter preventivo da reclamação, fim para qual não se presta a ação constitucional.
> 4. Agravo regimental não provido[137]. (grifos próprios)

Dessa maneira, a 2ª Turma do STF sinalizou que a reclamação constitucional não pode ser utilizada como um atalho processual para contornar o trâmite regular dos recursos na Justiça do Trabalho ao exigir a observância estrita da marcha processual do processo de origem até o TST.

4.3 Análise da jurisprudência selecionada: convergências, dissensos e tendências decisórias

Da leitura sistemática dos acórdãos examinados, extrai-se que a controvérsia sobre a natureza jurídica do trabalho em plataformas digitais não se estrutura, no âmbito do TST, como um debate sobre qual critério deve reger a qualificação da relação jurídica, mas sim sobre como esse critério deve ser interpretado diante de uma realidade produtiva que as categorias clássicas do Direito do Trabalho não foram originalmente concebidas para abarcar. Tanto a vertente favorável ao reconhecimento do vínculo empregatício quanto a vertente

[137] BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2. Turma). **Reclamação Constitucional nº 67.134/SP-AgR**. Relator: Ministro Dias Toffoli. Julgado em 5 jun. 2024. Publicado em 7 jun. 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6891541. Acesso em: 31 maio 2026.

contrária elegem a subordinação jurídica como elemento central da controvérsia, divergindo, contudo, quanto ao seu conteúdo e alcance no contexto algorítmico.

A corrente que reconhece o vínculo de emprego promoveu uma releitura do conceito de subordinação à luz do art. 6º, parágrafo único, da CLT, tipificando o controle exercido por algoritmos como expressão atualizada do poder diretivo patronal. Nessa perspectiva, a gamificação e a subordinação algorítmica são compreendidas como modalidades tecnológicas de exercício dos poderes de organização, direção e disciplina que caracterizam a relação de emprego, de modo que a flexibilidade operacional do trabalhador é reinterpretada como elemento insuficiente para afastar a dependência socioeconômica e o controle sistêmico a que está submetido.

Em sentido oposto, a corrente de negação preservou a leitura clássica da subordinação jurídica, compreendendo-a como sujeição pessoal e direta ao poder diretivo do empregador, na qual a ausência de horário fixo, a liberdade de recusa de chamadas e a assunção dos custos e riscos da atividade pelo próprio trabalhador foram interpretadas como evidências de autonomia. Essa vertente buscou, ademais, amparo explícito nos precedentes do Supremo Tribunal Federal sobre terceirização e contratos civis — especialmente a ADPF nº 324, o Tema nº 725 da Repercussão Geral e a ADC nº 48 —, operando uma transposição desses julgados para o contexto das plataformas digitais que a corrente oposta não realizou, por atuar exclusivamente no plano infraconstitucional da CLT.

As Turmas que negam o vínculo, ao contrário, ancoram sua *ratio decidendi* nesses julgados, conferindo-lhes um alcance que a própria Suprema Corte ainda não confirmou para o caso específico das plataformas digitais, dado que o Tema nº 1.291 da Repercussão Geral aguarda decisão de mérito. O resultado é um dilema institucional em que o TST oscila internamente, reflexo da ausência de tese vinculante que discipline especificamente a matéria.

Nesse cenário, a utilização da reclamação constitucional pelas plataformas digitais perante o STF revela a tentativa de suprir esse vácuo, projetando sobre os casos concretos a autoridade de precedentes formulados para situações distintas. O panorama anterior à afetação do Tema nº 1.291 à sistemática da repercussão geral demonstra que o impasse não se restringe ao TST, mas alcança a própria Corte Constitucional, uma vez que, enquanto a 1ª Turma do STF vinha deferindo pedidos para cassar decisões da Justiça do Trabalho que haviam reconhecido o vínculo de emprego entre as partes, a 2ª Turma optava por não adentrar no mérito dessas demandas por óbices processuais.

Com a fixação da repercussão geral do Tema nº 1.291, associado à diretriz da 2ª Turma do STF de rejeitar as reclamações constitucionais sobre a matéria por seu uso inadequado,

mostra-se que a deliberação do mérito do referido precedente é indispensável para a estabilização da jurisprudência aplicável ao trabalho plataformizado no Brasil. A ausência de seu desfecho, somada ao vácuo legislativo para as especificidades desse tipo de trabalho, gera efeitos concretos e assimétricos sobre trabalhadores da categoria, que seguem obstados de acessar o patamar protetivo constitucional.

4.4 A conformidade da jurisprudência do TST e STF com os parâmetros do conceito de trabalho decente

Sob a perspectiva da adequação da jurisprudência examinada à luz do paradigma do trabalho decente, não se propõe a verificação da frequência com que os acórdãos invocam expressamente esse referencial — embora alguns deles o façam, notadamente por meio das Recomendações nº 198 e nº 205 da OIT —, mas sim a avaliar em que medida as soluções jurídicas construídas pelo TST e pelo STF se alinham materialmente aos quatro pilares estratégicos que o compõem: o respeito aos direitos fundamentais no trabalho, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

No que concerne ao pilar dos direitos fundamentais no trabalho, a vertente do TST que reconhece o vínculo empregatício opera como instrumento de acesso ao patamar civilizatório mínimo inscrito no art. 7º da CRFB/88, conferindo ao trabalhador plataformizado o conjunto de direitos fundamentais que a Constituição reserva a "trabalhadores urbanos e rurais", sem qualquer restrição. Esse entendimento converge com a premissa de que a proteção fundamental ao trabalhador não se limita à relação clássica de emprego, mas atinge outros arranjos trabalhistas na linha do direito fundamental ao trabalho digno. Já a vertente de negativa, ao preservar a qualificação autônoma, mantém o trabalhador fora do sistema protetivo constitucional sem que enfrentem a questão de quais garantias mínimas deveriam igualmente assegurar sua dignidade na ausência do vínculo. Trata-se de uma omissão relevante.

A dimensão da promoção do emprego produtivo e de qualidade pressupõe segurança jurídica e previsibilidade nas relações de trabalho. O impasse jurisprudencial identificado na oscilação de entendimentos entre as Turmas do TST e na pendência de julgamento do Tema nº 1.291 pelo STF, é, em si mesmo, incompatível com esse pilar, na medida em que compromete a possibilidade de que o trabalho plataformizado se consolide como modalidade produtiva dotada de padrões estáveis de proteção.

Constata-se, também, que a esfera da proteção social é aquela em que a insuficiência da jurisprudência examinada se mostra mais eloquente e que não pode ser suprimida pelo reconhecimento da autonomia do trabalhador, visto que nenhum dos acórdãos de negativa da amostra enfrenta diretamente as questões da cobertura previdenciária ou da proteção contra o desemprego dos trabalhadores plataformizados, por exemplo.

Por fim, o pilar do diálogo social expõe um problema de todas as decisões da amostra. Nota-se que a ausência de legislação específica para as particularidades do trabalho em plataformas digitais, como a gestão algorítmica, jornada e desconexão, transferiu para o Poder Judiciário a função de árbitro de uma controvérsia que, pela sua complexidade e alcance social, demandaria uma solução tripartite negociada entre governo, trabalhadores e plataformas. A judicialização como único canal de resolução evidencia o déficit de diálogo social, elemento identificado pela OIT como condição para a efetivação do trabalho decente. Nenhum dos julgados examinados escapa a essa limitação — alguns até a reconhecem, a exemplo do acórdão proferido pela 5ª Turma do TST, que aponta a urgência de regulação estatal quanto a tais particularidades, embora esse reconhecimento não altere o resultado do julgamento.

A análise da amostra revela, portanto, a necessidade de se adotar como vetor o direito fundamental ao trabalho digno, cuja eficácia constitucional se expande a toda e qualquer relação de trabalho, independentemente do reconhecimento do vínculo empregatício ou da existência de legislação infraconstitucional específica[138].

A jurisprudência do STF, por sua vez, apresenta conformidade ainda mais limitada com o paradigma. Seus precedentes estruturantes foram fundados na livre iniciativa e na licitude de formas alternativas de contratação, sem incorporar as diretrizes da OIT como vetor interpretativo, o que é coerente com o fato de que esses julgados não foram originalmente moldados para o contexto do plataformização do trabalho. O risco atual reside justamente na transposição acrítica desses precedentes para a dinâmica do trabalho em aplicativos digitais, operada pelas Turmas de negativa do TST e pelas reclamações constitucionais, sem que o STF tenha se pronunciado sobre a compatibilidade de sua jurisprudência sobre terceirização e parceria civil às especificidades do trabalho algorítmico.

É nesse ponto que o Tema nº 1.291 adquire relevância que transcende o plano meramente processual. Ao fixar essa tese, o STF consolidará o parâmetro constitucional definitivo para a qualificação jurídica do trabalho plataformizado no Brasil. Reconhece-se que a trajetória jurisprudencial da Corte, marcada pelo reconhecimento da licitude da

[138] DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vasconcelos de. *op. cit.*, p. 48.

terceirização, dos contratos civis de parceria e das formas autônomas de prestação de serviços, sinaliza uma tendência de não reconhecimento do vínculo empregatício.

Diante desse cenário, a conformidade da resposta constitucional com o paradigma do trabalho decente dependerá, de forma decisiva, de que a Suprema Corte enfrente as especificidades da realidade do trabalho plataformizado e a subordinação algorítmica à luz dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro perante a OIT e do ODS nº 8 da Agenda 2030, cuja densidade normativa integra o próprio conceito constitucional do direito fundamental ao trabalho digno e do valor social do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O percurso normativo delineado nesta pesquisa confirma que o paradigma do trabalho decente reverbera de forma seletiva e lacunosa na jurisprudência do TST e do STF acerca do trabalho em plataformas digitais. Longe de ser acidental, esse cenário não decorre de um vazio de proteção constitucional, dado que o marco do direito fundamental ao trabalho digno irradia eficácia sobre toda e qualquer relação de trabalho, independentemente da qualificação jurídica do vínculo, mas da ausência de legislação específica para as particularidades do trabalho plataformizado e da consequente sobrecarga do Poder Judiciário com uma controvérsia cujas dimensões socioeconômicas demandariam uma solução tripartite negociada.

Como demonstrado a partir da amostra indicada, nenhum dos quatro pilares do paradigma é plenamente resguardado pelo atual padrão decisório. O dissenso interno entre as Turmas do TST, a aplicação de precedentes não específicos ao contexto das plataformas digitais pelo STF e a expectativa em torno do mérito do Tema nº 1.291 da Repercussão Geral geram uma insegurança jurídica que afeta diretamente os trabalhadores plataformizados.

O cerne do debate, contudo, supera a dicotomia entre o reconhecimento ou não do vínculo de emprego. A questão fundamental reside na constatação de que, independentemente da roupagem jurídica atribuída à relação — seja de emprego ou de trabalho autônomo —, a ordem constitucional brasileira e os compromissos internacionais com a OIT vedam a exclusão desses trabalhadores do ecossistema de proteção social. Dessa forma, deve ser respeitado um patamar civilizatório mínimo vinculado a toda e qualquer forma de trabalho humano.

Conclui-se que a jurisprudência atual reflete apenas aproximações pontuais com esse paradigma, aquém da centralidade conferida pela Constituição Federal ao valor social do trabalho e à proteção da pessoa humana à luz do direito fundamental ao trabalho digno.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABILIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 26-56, maio/ago. 2021. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/116484. Acesso em: 19 maio 2026.

ALVES, Fernando de Brito; FIGUEIREDO, Mayra Freire de. Considerações sobre o regime jurídico dos direitos sociais: o direito fundamental ao trabalho. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Belo Horizonte, v. 11, n. 36, p. 145-174, jan./jun. 2017. Disponível em: https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/116. Acesso em: 4 abr. 2026.

ARENA, Marcela Casanova Viana. CLT 80 anos: uma análise dos direitos trabalhistas à luz do dever de proteção estatal e da sua (in)disponibilidade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 89, n. 1, p. 46-69, jan./mar. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/217793. Acesso em: 19 maio 2026.

AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de. **Subordinação e parassubordinação**: a proteção dos direitos fundamentais sociais nas relações de trabalho contemporâneas. 2016. 140 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2016. Disponível em: https://ri.ufs.br/handle/riufs/4372. Acesso em: 23 maio 2026.

BARROSO, Márcia Regina Castro. O "trabalho decente": do conceito à prática. **Revista Direito, Estado e Sociedade**, Rio de Janeiro, n. 62, p. 206-226, 2022. Disponível em: https://revistades.jur.puc-rio.br/index.php/revistades/article/view/1411. Acesso em: 19 jan. 2026.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 14. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. *E-book*. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551771620/. Acesso em: 7 maio 2026.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1995. Disponível em: https://acervo.socioambiental.org/sites/default/files/documents/S7D00001.pdf. Acesso em: 10 mar. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Agenda 2030 e o Poder Judiciário.** Brasília, DF: Brasília, [202-?]. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/agenda-2030/agenda-2030-e-o-poder-judiciario/. Acesso em: 25 mar. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Caderno Agenda 2030 e inovação no Poder Judiciário**: Coletânea de atos normativos relacionados à Agenda 2030. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/07/CADERNO-AGENDA-2030-6.pdf. Acesso em: 24 mar. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 no Poder Judiciário e Ministério Público**. Brasília, DF: CNJ, 2019. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/578d5640079e4b7cca5497137149fa7f.pdf. Acesso em: 24 mar. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Portaria nº 133, de 3 de julho de 2018**. Institui o Comitê Gestor de Proteção de Dados Pessoais no âmbito do Conselho Nacional de Justiça. Brasília, DF: CNJ, 2018. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2721. Acesso em: 24 mar. 2026.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Meio Ambiente. **Avaliação e ações prioritárias para a conservação da biodiversidade da zona costeira e marinha**. Brasília, DF: MMA/SBF, 2002. Disponível em: https://www.gov.br/mma/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/programa-projetos-acoes-obras-atividades/programas-projetos-acoes-obras-e-atividades-finalizados/acoesprio.pdf. Acesso em: 23 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 48**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Julgado em 16 abr. 2020. Acórdão publicado no Diário de Justiça Eletrônico nº 123, de 19 maio 2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343120733&ext=.pdf. Acesso em: 30 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.961/DF**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Julgado em 16 abr. 2020, Acórdão publicado no Diário de Justiça Eletrônico nº 140 de 5 jun. 2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343319949&ext=.pdf. Acesso em: 30 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.625/DF**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Edson Fachin. Julgado em 28 out. 2021, Acórdão publicado no Diário de Justiça Eletrônico nº 59 de 29 mar. 2022. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15350407676&ext=.pdf. Acesso em: 30 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agenda 2030**. Brasília, DF: STF, 2021. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/. Acesso em: 25 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324/DF**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Roberto Barroso. Julgado em 30 ago. 2018. Publicação no Diário de Justiça Eletrônico nº 180 de 31 ago. 2018. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf. Acesso em: 30 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Plano Estratégico**: um Plano de Todos. Ciclo 2021-2025. Brasília, DF: STF, 2021. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/textos/publicacao.asp?servico=post-transparencia&pagina=planejamento-estrategico-2/. Acesso em: 25 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1. Turma). **Reclamação Constitucional nº 59.404/MG-AgR**. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgado em 12 dez. 2023. Publicado em 18 dez. 2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6627796. Acesso em: 31 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1. Turma). **Reclamação Constitucional nº 60.347/MG-AgR**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Julgado em 5 dez. 2023. Publicado em 21 mar. 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6666088. Acesso em: 31 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2. Turma). **Reclamação Constitucional nº 67.134/SP-AgR**. Relator: Ministro Dias Toffoli. Julgado em 5 jun. 2024. Publicado em 7 jun. 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6891541. Acesso em: 31 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252/MG (Tema nº 725 da Repercussão Geral)**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgado em 30 ago. 2018. Publicação no Diário de Justiça Eletrônico nº 199 de 13 set. 2019. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750817537. Acesso em: 30 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.121.633/GO** (Tema nº 1.046 da Repercussão Geral). Tribunal Pleno. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgado em 2 jun. 2022. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046. Acesso em: 19 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1.446.336/RJ (Tema nº 1.291 da Repercussão Geral)**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Edson Fachin. Decisão pela existência de repercussão geral, 2 mar. 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291. Acesso em: 31 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603/PR (Tema nº 1.389 da Repercussão Geral)**. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Decisão pela existência de repercussão geral. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15375825805&ext=.pdf. Acesso em: 31 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Resolução nº 710, de 20 de novembro de 2020**. Institucionaliza a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas no âmbito do Supremo Tribunal Federal. Brasília, DF: STF, 2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/assets/img/RESOLUCAO710-2020.PDF. Acesso em: 25 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF retira de pauta julgamento sobre trabalho em plataformas digitais após aprovação de convenção da OIT.** Brasília, DF: STF, 25 jun. 2026. Disponível em: https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/a-pedido-da-dpu-e-do-mpt-stf-retira-de-pauta-julgamento-sobre-relacoes-de-trabalho-em-plataformas-digitais/. Acesso em: 26 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Processo RR - 11324-27.2022.5.03.0092**. Relatora: Ministra Liana Chaib, 28 de jun. de 2024. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=11324&digitoTst=27&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0092&submit=Consultar. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Processo RR - 1000488-92.2022.5.02.0063**. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 11 de abril de 2022. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Processo RR - 1000488-92.2022.5.02.0063**. Voto vencido do Ministro Alexandre Agra Belmonte. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 11 de abril de 2022. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Processo RRag - 0001146-76.2023.5.13.0004**. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, 13 de setembro de 2024. Disponível em: https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001146-76.2023.5.13.0004/3#f684344. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). **Processo RRag - 1000986-92.2024.5.02.0719.** Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues, 10 de fevereiro de 2026. Disponível em: https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000986-92.2024.5.02.0719/3#6039ec3. Acesso em: 30 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Processo RR - 1000488-92.2022.5.02.0063**. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, 15 de setembro de 2023. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000488&digitoTst=92&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0063&submit=Consultar. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Processo RRag - 0100517-25.2023.5.01.0302**. Relator: Desembargador José Pedro De Camargo Rodrigues de

Souza, 3 de fevereiro de 2026. Disponível em: https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100517-25.2023.5.01.0302/3#465b7d0. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Processo RRAg - 968-61.2022.5.13.0005**. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa, 16 de dezembro de 2025. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000968&digitoTst=61&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=13&varaTst=0005&submit=Consultar. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **Tema Repetitivo nº 59, Processo RRAg - 0025331-72.2023.5.24.0005**. Relator: Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, 11 de março de 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IRR059.pdf/cefa3750-a12f-435d-bc74-759e21078caa?t=1741714331732. Acesso em: 29 maio 2026.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho de plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 93-106, jul./dez. 2020. Disponível em: https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70552. Acesso em: 26 maio 2026.

CARVALHO, Augusto César Leite de; MENEZES, Caroline Cavalcante Alves de. A plataformização e a indústria 4.0: uma nova forma de subordinar. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 21-44, jul./set. 2024. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/86. Acesso em: 29 maio 2026.

CASTRO, Giovana Elisa e; PINTO, Leandro Macena. A proteção dos direitos trabalhistas na era digital: desafios e perspectivas do teletrabalho e do trabalho em plataformas digitais. **Revista Ft**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 146, maio 2025. Disponível em: https://revistaft.com.br/a-protecao-dos-direitos-trabalhistas-na-era-digital-desafios-e-perspectivas-do-teletrabalho-e-do-trabalho-em-plataformas-digitais/. Acesso em: 29 maio 2026.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; GADOTTI, Maria Lúcia Menezes; SANTOS, Amanda Cavalcante. Notas sobre a "subordinação": ainda um elemento essencial para estabelecer a proteção? **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 12, n. 120, p. 290-309, maio 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/224735/2023_cavalcante_jouberto_notas_subordinacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 maio 2026.

CERVO, Karina Socal. **O direito fundamental ao trabalho na Constituição Federal de 1988**. 2008. 134 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2008. Disponível em: https://repositorio.ucs.br/items/dbf39dc9-4176-4e59-b4d4-2b2a1ae3be23. Acesso em: 7 maio 2026.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0**. Brasília, DF: CNI, 2017. Disponível em: https://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2026/3/relacoes-trabalhistas-no-contexto-da-industria-40/. Acesso em: 26 maio 2026.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT e a sua missão de justiça social. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 424-448, 2019. Disponível em: https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/399. Acesso em: 18 nov. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPODIVM, 2023.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vasconcelos de. Direitos fundamentais trabalhistas para quem? Reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do direito constitucional do trabalho. In: PORTO, N.; LOURENÇO FILHO, R.; CONFORTI, L. P. (org.). **Plataformas digitais de trabalho** [livro eletrônico]: aspectos materiais e processuais. Brasília, DF: Enamatra, 2021. p. 33-52. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/publicacao/enamatra/Anamatra_book_PDT.pdf. Acesso em: 22 maio 2026.

DELGADO, Gabriela. Neves. Direito Fundamental ao Trabalho Digno em Dimensões: uma Revisitação dos Seus Pressupostos Constitutivos. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, Porto Alegre, v. 33, n. 407, p. 36-57, jan./jun. 2023. Disponível em: https://bd.tjdft.jus.br/handle/tjdft/57985. Acesso em: 22 abr. 2026.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 2, p. 199-219, abr./jun. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/39825. Acesso em: 20 maio 2026.

DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luisa Gonçalves; PARANHOS, Ana Carolina. O papel do Supremo Tribunal Federal no cumprimento da Agenda 2030 da ONU à luz do objetivo do Trabalho Decente. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 6, 2023. Disponível em: https://revistatdh.emnuvens.com.br/Revista-TDH/article/view/150. Acesso em: 22 mar. 2026.

FONSECA, Maria Hemília; ORTIZ, Elmer Guillermo Arce; DIAS, Caio Gracco Pinheiro. Perspectivas gerais sobre normas internacionais do trabalho e mecanismos de controle da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Revista Paradigma,** Ribeirão Preto, v. 30, n. 1, p. 40-67, 2022. Disponível em: https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/2646. Acesso em: 19 jan. 2026.

FURTADO FILHO, Emmanuel Teófilo; SALES, Rafael Henrique Dias. Entre autonomia e subordinação: análise comparada da natureza jurídica do trabalho em plataformas digitais à luz dos estudos da OIT para a Conferência Internacional do Trabalho de 2025. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, Brasília, n. 68, p. 1-22, 2025. Disponível em: https://revista.anamatra.org.br/index.php/home/article/view/9. Acesso em: 29 maio 2026.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil**: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000. Brasília, DF: OIT, 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_234424.pdf. Acesso em: 3 mar. 2026.

GUNTHER, Luiz Eduardo; SANTOS, Willians Franklin Lira dos. A Encíclica *Rerum Novarum* e o princípio da subsidiariedade. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 59, p. 16-34, maio 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/106890. Acesso em: 23 maio 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ***Convention concerning decent work in the platform economy***. Genebra: ILO, 2026. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Instrument%20C.193-EN.pdf. Acesso em: 26 jun. 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ***Exploring the gig economy****: challenges and opportunities. Switzerland: ILO*, 2025. Disponível em: https://www.ilo.org/publications/exploring-gig-economy-challenges-and-opportunities-booklet. Acesso em: 26 maio 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ***Second report of the General Affairs Committee (ILC.110/Resolution I)***. Genebra: ILO, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_848632.pdf. Acesso em: 13 set. 2025.

LOPES, Julia Szochalewicz Loureiro. **A implementação da Agenda 2030 em diretrizes de desenvolvimento sustentável no Supremo Tribunal Federal**. 2025. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2025. Disponível em: https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/11992. Acesso em: 25 mar. 2026.

LOUREIRO, Uriel Paranhos; BORGES DA FONSECA, Bruno Gomes. *Crowdwork* e o trabalho *on demand*: a morfologia do trabalho no início do século XXI. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho, n. 32, p. 175–190, 2020. Disponível em: https://periodicos.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/311. Acesso em: 28 maio 2026.

LOURENÇO FILHO, R.; PORTO, N. A. G. Possibilidades para o trabalho por plataformas digitais: análise de projetos de lei e indicações para um marco regulatório. **Pensar - Revista de Ciências Jurídicas,** Fortaleza, v. 29, n. 4, p. 1–15, 2024. Disponível em: https://ojs.unifor.br/rpen/article/view/14589. Acesso em: 2 jun. 2026.

LUPERI, Mauricio. **A segunda negação do processo de trabalho.** 2003. 70 f. Dissertação (Mestrado em Economia das Instituições e do Desenvolvimento) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12140/tde-12062006-184745/pt-br.html. Acesso em: 25 maio 2026.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 42. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026. *E-book*. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786551770890/. Acesso em: 5 maio 2026.

MELO, Igor Daniel Cavalcante de. Plataformização do trabalho e subordinação: análise sobre as relações laborais contemporâneas. **Revista foco**, [*S. l.*], v. 19, n. 5, p. 1-17, 2026. Disponível em: https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/11966. Acesso em: 2 jun. 2026.

METAS Nacionais 2020. In: ENCONTRO NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO, 13., 2019, Maceió. Anais [...]. Brasília, DF: CNJ, 2019. p. 1-3. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/01/Metas-Nacionais-aprovadas-no-XIII-ENPJ.pdf. Acesso em: 24 mar. 2026.

METAS Nacionais 2021. In: ENCONTRO NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO, 14., 2020. Anais [...]. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/01/metas-nacionais-aprovadas-no-xiv-enpj.pdf. Acesso em: 24 mar. 2026.

METAS Nacionais 2024. In: ENCONTRO NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO, 17., 2023, Salvador. Anais [...]. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/08/metas-nacionais-aprovadas-no-17o-enpj.pdf. Acesso em: 24 mar. 2026.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração do Milênio**. Nova Iorque: Nações Unidas, 2000. Disponível em: https://files.acquia.undp.org/public/migration/br/undp-br-declaracao_do_milenio.pdf. Acesso em: 10 mar. 2026.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Rio de Janeiro: UNIC Rio, 2025. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2025-03/ONU_DireitosHumanos_DUDH_UNICRio_20250310.pdf. Acesso em: 16 mar. 2026.

NAÇÕES UNIDAS. **Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio**. Brasília, DF: Nações Unidas, 2007. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/66851-os-objetivos-de-desenvolvimento-do-mil%C3%AAnio. Acesso em: 10 mar. 2026.

NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo**: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Resolução A/RES/70/1. Nova Iorque: ONU, 2015. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf. Acesso em: 10 mar. 2026.

OLIVEIRA, Elisângela Magela. Transformações no mundo do trabalho, da Revolução Industrial aos nossos dias. Caminhos de Geografia, Uberlândia, v. 6, n. 11, p. 84-96, fev. 2004. Disponível em: https://seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/view/15327. Acesso em: 23 maio 2026.

OLIVEIRA, Renata Couto de. Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 61, n. 4, p. 1-10, jul./ago. 2021. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0034-759020210407. Acesso em 25 maio 2026.

*ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Memoria del Director General**: Trabajo Decente. 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.* Genebra: OIT,

1999. Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm. Acesso em: 3 mar. 2026.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. ***Reducir el deficit de trabajo decente****: un desafío global. 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.* Genebra: OIT, 2021. Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-i-a.pdf. Acesso em: 3 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A OIT**: origens, funcionamento e *actividade*. [S. l.]: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/publications/oit-origens-funcionamento-e-actividade. Acesso em: 25 nov. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, DF: OIT, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 5 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agendas de Trabalho Decente**. *[S.l.]*: OIT, 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/other/agendas-de-trabalho-decente. Acesso em: 5 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. *[S.l.]*: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/constituicao-oit-e-declaracao-de-filadelfia. Acesso em: 19 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu acompanhamento**. Genebra: OIT, 1998. Atualizada em 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/Declaracao-OIT-relativa-principios-e-direitos-fundam-no-trabalho-e-respetivo-acompanhamento.pdf. Acesso em: 25 nov. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Diálogo nacional tripartido**: um guia da OIT para uma melhor governação. Turim: OIT, 2025. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/publications/dialogo-social-nacional-tripartido. Acesso em: 19 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas internacionais do trabalho**. Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, 2022. Disponível em: https://www.itcilo.org/sites/default/files/media/course-documents/A9715397_ILSGEN_Normas%20internacionais%20do%20trabalho_InfoNote.pdf. Acesso em: 19 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente nas Américas**: uma agenda hemisférica, 2006-2015. Brasília, DF: OIT, 2006c. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226226.pdf. Acesso em: 6 mar. 2026.

PADOVANI, Daniela Wernecke. **Direito do Trabalho e Imigração**: Imigrantes Indocumentados e a Proteção da OIT. São Paulo: Grupo Almedina, 2022. *E-book*. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556275857/. Acesso em: 18 nov. 2025.

PAIXÃO, Cristiano; CARVALHO, Claudia Paiva (cood.). **História constitucional brasileira**: da Primeira República à Constituição de 1988. Coleção Universidade Católica de Brasília. São Paulo: Almedina, 2023. *E-book*. https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556277882/. Acesso em: 7 maio 2026.

PASQUINI, Nilton Cesar. As revoluções industriais: uma abordagem conceitual. **Revista Tecnológica da Fatec Americana**, Americana, v. 8, n. 1, p. 29-44, ago. 2020. Disponível em: https://www.fatec.edu.br/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/235. Acesso em: 27 maio 2026.

PEREIRA, Daniel Queiroz; SANTOS, Lorena Miranda Pereira dos. O Direito do Trabalho à luz das constituições brasileiras e as repercussões da emenda constitucional nº. 45/2004 na justiça do trabalho. **Revista Quaestio Iuris**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 706–734, 2020. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/quaestioiuris/article/view/28875. Acesso em: 19 abr. 2026.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. A centralidade do trabalho na constituição brasileira de 1988: desafios atuais à constitucionalização do Direito do Trabalho. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, Belo Horizonte, v. 122, p. 467-505, jan./jun. 2021. Disponível em: https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/view/639. Acesso em: 4 abr. 2026.

ROCHA, Bruno Augusto Barros; SOUSA LIMA, Fernando Rister de.; WALDMAN, Ricardo Libel. Mudanças no papel do indivíduo pós-revolução industrial e o mercado de trabalho na sociedade da informação. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 1-21, 2020. Disponível em: https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/419. Acesso em: 25 maio 2026.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 10. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. (Coleção Esquematizado). *E-book*. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621842/. Acesso em: 19 jan. 2026.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2025. *E-book*. p. 197. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553626885/. Acesso em: 02 abr. 2026.

SILVA, Elizabet Leal da; STURMER, Gilberto. Evolução do Direito do Trabalho no âmbito constitucional brasileiro no período compreendido de 1824 a 1969. **Revista Jurídica Eletrônica da Universidade Federal do Piauí**, Teresina, v. 2, n. 2, p. 66-84, jul./dez. 2015.

Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/11489. Acesso em: 9 abr. 2026.

SILVA, Severino Ramos da. O Direito do Trabalho na constituição federal de 1988: proteção social coletiva e a garantia de direitos. **Humanidades e Tecnologia (Finom)**, Paracatu, v. 55, p. 346-364, out./dez. 2024. Disponível em: https://revistas.icesp.br/index.php/FINOM_Humanidade_Tecnologia/article/view/5932. Acesso em: 14 maio 2026.

SOMAVÍA, Juan. ***Promoting the MDGs****: The Role of Employment and Decent Work*. [*S. l.*]: United Nations, 2007. Disponível em: https://www.un.org/en/chronicle/article/promoting-mdgs-role-employment-and-decent-work?. Acesso em: 21 mar. 2026.

TORRES, Fernanda Martins. **Trabalho plataformizado**: caminhos para a regulação com vistas à proteção do direito fundamental ao trabalho digno. 2025. 26 f. Monografia (Especialização em Direito Constitucional do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2025. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/255901. Acesso em: 29 maio 2026.