

# TEMA COM REPERCUSSÃO GERAL 1291 DO STF E A DIRETIVA EUROPEIA (UE) 2024/2831: JUDICIALIZAÇÃO NO BRASIL E O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL FRENTE AO VETOR DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Antonio Fojo Costa<sup>1</sup>

Beatriz Cardoso Montanhana<sup>2</sup>

Sandra Morais de Brito Costa<sup>3</sup>

**Sumário:** 1. Introdução. 2. A Experiência Europeia: A Diretiva (UE) n. 2831/2024. 3. O Cenário Brasileiro: Judicialização e Lacunas Reguladoras. 4. Considerações Finais.

## RESUMO

A União Europeia avançou na tutela dos trabalhadores de plataformas digitais com a aprovação da Diretiva (UE) 2024/2831, que definiu as condições laborais nesse setor. Entre suas inovações, destaca-se a criação de uma presunção legal de vínculo empregatício, configurada mediante o preenchimento de critérios como o controle da jornada, a definição unilateral da remuneração, a supervisão do desempenho pela plataforma. Nesses casos, o ônus da prova se inverte, incumbindo à plataforma demonstrar a inexistência da relação de emprego. No Brasil, o Supremo Tribunal Federal (STF) realizou, em 9 de dezembro de 2024, audiência pública para instrução do processo que discute a natureza jurídica da relação entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais,

<sup>1</sup> Mestrando. Graduado em Engenharia (FEI), Direito e Administração (MACKENZIE), Mestrando em Direito pela FADISP. Formador Institucional do Ministério do Trabalho e Emprego. AFT. Auditor-Chefe da Fiscalização do Trabalho no Estado de São Paulo.

<sup>2</sup> Doutora, Mestre e Graduada pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo/USP. Professora Universitária; Auditora-Fiscal do Trabalho; Coordenadora de Projetos de Capacitação e Formadora Institucional do Ministério do Trabalho e Emprego-ENIT -Escola Nacional da Inspeção do Trabalho. Pesquisadora REDESS(UNOESC) e PUCNET(PUC/SP)

<sup>3</sup> Doutora. Mestre e Graduada pela Universidade Mackenzie. Doutora em Direito pela Universidad Valladolid/Espanha e FADISP/Brasil. Especialista em Direito Administrativo pela Universidade Mackenzie. Formadora Institucional do Ministério do Trabalho e Emprego-ENIT –Escola Nacional de Inspeção do Trabalho. Auditora Fiscal do Trabalho. Pesquisadora REDESS(UNOESC) e PUCNET(PUC/SP). <http://lattes.cnpq.br/7266674968636279>. Email: [fbc.stjt@gmail.com](mailto:fbc.stjt@gmail.com) ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4415-4880>



fenômeno conhecido como uberização das relações de trabalho. A audiência, convocada pelo Ministro Edson Fachin, contou com a participação de representantes de empresas, sindicatos e entidades civis, assegurando a pluralidade de perspectivas, na expectativa de julgamento definitivo para o corrente ano. Durante a audiência, deu-se ênfase à situação dos motoristas, que, apesar de formalmente autônomos, estariam submetidos a controle algorítmico rígido. Alegou-se que as plataformas impõem subordinação estrutural e exercem controle em tempo real sobre diversas dimensões da prestação dos serviços, inclusive aplicando sanções automatizadas. No Brasil, a situação dos trabalhadores plataformizados permanece em um limbo jurídico, o que implica estarmos em um retrocesso histórico e em uma precarização sem precedentes das relações de trabalho, o presente julgamento pode representar a salvaguarda do ODS 8, e o resgate de um ambiente de trabalho humanizado.

**PALAVRAS-CHAVE:** Presunção de vínculo empregatício. Controle algorítmico. Subordinação estrutural. Trabalhadores de aplicativos. Diretiva Europeia n. 2831/2024.

## 1. INTRODUÇÃO

A intensificação do uso de sistemas automatizados de monitoramento e tomada de decisões por plataformas digitais tem produzido impactos substanciais não apenas sobre a remuneração e as condições de trabalho dos prestadores de serviços, mas também sobre a tutela de direitos fundamentais, especialmente no que se refere à autodeterminação informacional, à privacidade e à dignidade da pessoa humana. Tais sistemas, baseados em inteligência artificial e aprendizado de máquina, reproduzem, em muitos casos, dinâmicas semelhantes às das relações de emprego tradicionais, embora frequentemente operem à margem da legislação trabalhista vigente, em razão da ausência de vínculo formal entre os trabalhadores e as plataformas (F; A, 2020).

Desta forma, a Diretiva (UE) 2831/2024 representa um marco normativo fundamental ao estabelecer garantias mínimas no que concerne à gestão algorítmica do trabalho, incluindo direitos como a transparência, a limitação do tratamento de dados, a supervisão humana e a possibilidade de revisão das decisões automatizadas. A aplicação desses direitos deve ser estendida a todos os trabalhadores inseridos na lógica das plataformas digitais, independentemente da



existência formal de vínculo empregatício, como forma de assegurar a eficácia dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.<sup>4</sup>

Não obstante os avanços regulatórios na seara europeia, a realidade brasileira ainda se encontra marcada por uma lacuna normativa significativa, que expõe os trabalhadores plataformizados a um regime de intensa precarização, em razão a ausência de contrato de trabalho, férias, repouso intra e interjornadas, férias, 13º salário, horas extras, proteção previdenciária, aplicação de normas de segurança e saúde no trabalho, entre outros. Essa omissão legislativa compromete a efetividade dos direitos sociais assegurados constitucionalmente e fere o princípio da proibição do retrocesso social, ao permitir a consolidação de modelos de exploração laboral sob o rótulo de autonomia contratual. A precariedade e a informalidade, embora conceitos distintos, apresentam pontos de convergência relevantes no âmbito das relações de trabalho. A precariedade caracteriza-se, de forma ampla, pela ausência de estabilidade e segurança, não apenas no emprego e na renda, mas também nas condições de vida em geral. No contexto laboral, refere-se à instabilidade contratual, à fragilidade dos vínculos empregatícios e à carência de garantias sociais. (Pereyra; Alegría, 2024)

É nesse cenário que se insere o presente estudo, conduzido por método de pesquisa dedutivo, a partir de uma pesquisa baseada na análise documental de fontes primárias, regulamentos e diretivas, e uma ampla revisão bibliográfica de publicações científicas pertinentes à temática. Parte-se do pressuposto de que a opacidade dos sistemas algorítmicos, aliada à ausência de mecanismos eficazes de regulação e fiscalização, acentua a assimetria informacional entre plataformas e trabalhadores, dificultando o exercício pleno de seus direitos e sua inserção social.

---

<sup>4</sup> Nos termos dos artigos 7.º a 10 da Diretiva (UE) 2024/2831, as plataformas devem fornecer aos trabalhadores informações claras, inteligíveis e acessíveis, a respeito do funcionamento dos sistemas automatizados que impactem aspectos essenciais da relação de trabalho, tal qual: atribuição de tarefas, avaliação de desempenho, cálculo de remuneração e decisões de suspensão ou rescisão contratual.

Por fim, destaca-se que os avanços tecnológicos promovidos pela chamada Indústria 4.0, como inteligência artificial, *big data* e automação, embora representem ganhos potenciais de produtividade, impõem novos riscos à dignidade e à segurança jurídica dos trabalhadores. Daí a necessidade urgente de uma resposta normativa que, para além da promoção da inovação, seja orientada pela centralidade do ser humano nas relações de trabalho, assegurando condições laborais compatíveis com os preceitos do Estado Democrático de Direito tendo como vetor a dignidade da pessoa humana.

## **2. A EXPERIÊNCIA EUROPEIA: A DIRETIVA (UE) 2024/2831**

A Diretiva (UE) 2024/2831 constitui um verdadeiro marco normativo no ordenamento jurídico europeu no tocante à proteção dos trabalhadores inseridos no contexto das plataformas digitais. Promulgada com o objetivo de estabelecer padrões mínimos para a melhoria das condições laborais nesse setor, a Diretiva reconhece a complexidade das novas formas de organização do trabalho mediadas por tecnologias e propõe um arcabouço normativo voltado à promoção da segurança jurídica e à tutela da dignidade do trabalhador (UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2024/2831).

Entre as inovações mais relevantes introduzidas pelo diploma europeu, destaca-se a instituição de uma presunção legal de existência de vínculo empregatício, aplicável sempre que determinados critérios objetivos forem preenchidos. Nos termos da Diretiva 2831/2024, essa presunção incide quando a plataforma exerce controle sobre a jornada de trabalho, define unilateralmente a remuneração e/ou supervisiona o desempenho do trabalhador de maneira sistemática. Nesses casos, verifica-se a inversão do ônus da prova, cabendo à plataforma demonstrar, de forma inequívoca e com base em elementos concretos, a inexistência de uma relação de emprego nos moldes tradicionalmente reconhecidos pelo direito laboral (Diretiva Europeia n. 2831/2024, artigo 5º).

Adicionalmente, a Diretiva avança na regulação da gestão algorítmica, impondo às plataformas obrigações de transparência informacional que visam mitigar os riscos decorrentes da opacidade dos sistemas automatizados. De acordo com os artigos 7.º ao 10 do referido instrumento normativo, as plataformas são compelidas a fornecer aos trabalhadores informações claras, inteligíveis e acessíveis sobre o funcionamento dos algoritmos que influenciam aspectos centrais da relação de trabalho, tais como, atribuição de tarefas, avaliação de desempenho, cálculo da remuneração e as decisões automatizadas de suspensão ou rescisão contratual.

Ao reconhecer a gestão algorítmica como forma contemporânea de subordinação, a Diretiva (UE) 2831/2024 fortalece a proteção dos trabalhadores plataformizados ao ampliar os mecanismos de controle e fiscalização sobre práticas empresariais que, embora tecnicamente sofisticadas, podem ocultar formas de precarização, como jornadas extenuantes, ausência de períodos de descanso, vigilância digital, incompatíveis com os princípios fundantes do Direito do Trabalho e da ordem jurídica da União Europeia.

A promulgação da Diretiva (UE) 2024/2831 deve ser compreendida não apenas como resposta normativa às novas dinâmicas produtivas da economia de plataformas, mas como afirmação dos valores fundantes do Direito do Trabalho europeu, em especial a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a função social da empresa, consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (art. 31) e no pilar europeu dos direitos sociais.<sup>5</sup>

Do ponto de vista doutrinário, a presunção de vínculo empregatício introduzida pela Diretiva reafirma o princípio da primazia da realidade, segundo o qual os elementos fáticos da prestação de serviços devem prevalecer sobre a forma contratual adotada pelas partes, a fim de se evitar relações de subordinação disfarçadas.

A jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) tem avançado no mesmo sentido, da mesma forma o julgamento de setembro de 2020,

---

<sup>5</sup> O artigo 31 da CDFUE, sobre direitos sociais, está diretamente relacionado com os princípios do pilar, que visa garantir direitos como acesso ao emprego e proteção social.



do Tribunal Supremo da Espanha, que proferiu a decisão reconhecendo o vínculo empregatício entre o entregador (“rider”) e a plataforma de entregas Glovo, que juntamente com a Inspeção do Trabalho espanhola, contribuiu, em grande parte para a aprovação da “Ley Rider” na Espanha. Em Portugal, o debate sobre o status de emprego dos trabalhadores de plataformas digitais tem seguido um caminho semelhante ao da Espanha, com ênfase crescente na reclassificação desses trabalhadores como empregados. A entrada em vigor da Lei nº 13/2023, em maio de 2023, marcou um ponto de virada ao introduzir uma presunção de vínculo empregatício para os trabalhadores de plataformas digitais (GARRIGUES;2023).

A Lei nº 13/2023, além de outras providências, regula o trabalho e determina que plataforma digital não pode estabelecer condições de acesso mais desfavoráveis para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para os operadores intermédios. A plataforma digital e o operador intermédio são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento da coima. Existe agora uma presunção de existência de contrato de trabalho nos casos em se verificarem algumas características na forma como se desenvolve este tipo de atividade, nomeadamente quando a retribuição é fixa e quando a plataforma digital ou operador intermédio: Exercem o poder de direção e determinam regras específicas. Controlam e supervisionam a prestação de atividade. Verificam a qualidade da atividade prestada. Restringem a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratos ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma. exercem o poder disciplinar. disponibilizam os equipamentos e instrumentos de trabalho (GARRIGUES;2023).

A diretiva europeia ainda estabelece a proteção de dados pessoais e o direito à portabilidade desses dados, reforçando a observância do Regulamento (UE) 2016/679 (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados – RGPD, ao proibir a coleta



e o tratamento de dados pessoais sensíveis que não sejam estritamente necessários para a execução das atividades laborais. Além disso, garantindo o trabalhador o direito à portabilidade de seus dados, ao permitir o uso dessas informações em outras plataformas e oportunidades profissionais.

A despeito desse avanço europeu, nota-se que, na realidade brasileira, persiste uma grave lacuna legislativa em matéria de trabalho em plataformas digitais. A ausência de regulamentação específica contribui para a manutenção de um limbo jurídico que fragiliza os direitos dos trabalhadores, a legislação vindoura deve obediência ao princípio da vedação ao retrocesso social, em observância a Convenção Interamericana de Direitos Humanos, reconhecidos pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), e demais Tribunais brasileiros, como desdobramento do princípio da dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, torna-se imperioso o desenvolvimento de uma normatização nacional compatível com os compromissos constitucionais e internacionais assumidos pelo Brasil, que assegure o efetivo reconhecimento de direitos fundamentais no ambiente digital de trabalho. A regulação do trabalho plataformizado deve, portanto, assumir um caráter protetivo, garantindo segurança jurídica, justiça social e respeito à condição humana, em consonância com os postulados de um Estado Democrático de Direito.

### **3. O CENÁRIO BRASILEIRO: JUDICIALIZAÇÃO E LACUNAS REGULADORAS**

A ausência de marco normativo específico com enfoque na segurança do trabalhador e na dignidade da pessoa humana regulando as relações de trabalho desenvolvidas por meio de plataformas digitais no Brasil tem gerado um ambiente de insegurança jurídica, marcado pela intensa judicialização da matéria e por entendimentos jurisprudenciais sobre a natureza jurídica da relação mantida entre trabalhadores e plataformas que, por vezes, infelizmente, não coincidem com o balizado entendimento, da Diretiva (UE) 2024/2831 que fortalece e atribui direitos e proteção aos trabalhadores plataformizados ao ampliar os mecanismos de controle e

fiscalização sobre práticas empresariais, evitando a precarização e o retrocesso social(União Europeia, 2024).

Contudo, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 4.737/2023, de autoria do Senador Wilder Morais (PL-GO), que deveria se harmonizar com o definido pela União Europeia, posto que as situações fáticas correspondentes, já estão legisladas no continente europeu e correspondem a mesma experiência vivenciadas pelos trabalhadores plataformizados brasileiros, o projeto em relevo propõe a alteração do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para definir as condições em que não se configura relação de emprego entre prestadores de serviços e plataformas tecnológicas de intermediação com usuários.

Portanto, essa lacuna legislativa tem como consequência direta a consolidação de um regime de precarização estrutural das condições laborais, em razão, dentre outros fatores de punições e decisões automatizadas, e, em especial em virtude da qualificação de autônomos aos trabalhadores, mesmo ante a subordinação algorítmica, onerosidade, pessoalidade e habitualidade. Tal enquadramento jurídico, conforme normatizado pela União Europeia, está, em muitos casos práticos, dissociado da realidade material da prestação dos serviços e permite que as plataformas se desvinculem de obrigações típicas decorrentes do vínculo empregatício, tais como o pagamento de verbas trabalhistas, o recolhimento de encargos sociais e a observância das normas relativas à saúde e segurança do trabalho.

De fato, verifica-se, em diversos casos, a existência de elementos caracterizadores da relação de emprego, conforme previsto nos artigos 2.º e 3.º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como a subordinação algorítmica (Sánchez-Urribarri,2021) e sistêmica, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade. Para o Sánchez (2021) a “subordinação algorítmica” dificulta, também, a responsabilização do empregador por danos psíquicos decorrentes de pressões e sanções automatizadas, revelando a necessidade de revisão conceitual e normativa da proteção laboral.

A prática de adotar vínculos empregatícios por meio da formalização de contratos de parceria ou de prestação de serviços autônomo, nesse contexto, colide



com à legislação trabalhista e deve ser coibida nos termos do artigo 9º da CLT, a fim de que seja preservada a dignidade da pessoa humana, valor maior de nosso Estado Democrático de Direito.

Portanto, enquanto a União Europeia avança na construção de um modelo jurídico voltado à proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores de plataformas, por meio da Diretiva (UE) 2024/2831, o Brasil ainda enfrenta desafios significativos para assegurar condições laborais dignas, segurança jurídica e cidadania digital nesse novo cenário de transformação das relações de trabalho. Esse cenário é deplorável, tanto que nos dias 31 de março e 1º de abril de 2025 houve a paralisação em todo o Brasil de trabalhadores que dependem para desenvolver suas atividades de plataformas digitais controladas por empresas como a Uber e Ifood para melhores condições de trabalho. O movimento foi nomeado como “Breque dos APPs”, liderado por entregadores em São Paulo e contou com o apoio do Movimento VAT-SP e da Minha Sampa.

O Supremo Tribunal Federal (STF) realizou, em 9 de dezembro de 2024, audiência pública destinada à instrução do processo que versa sobre a natureza jurídica da relação entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais. A oitiva foi convocada pelo Ministro Edson Fachin, relator da ação no Tribunal, com o objetivo de colher subsídios técnicos e institucionais que orientassem a formação de seu voto no julgamento da controvérsia, comumente identificada como a “uberização das relações de trabalho”. A audiência buscou ouvir representantes das empresas de tecnologia, das entidades sindicais e de organizações da sociedade civil, de forma a assegurar ampla pluralidade de perspectivas. Em virtude do recesso forense de fim de ano, o julgamento da causa no Plenário da Corte Suprema deverá ocorrer apenas no exercício judiciário em 2025.

Durante os trabalhos, a advogada Solimar Corrêa, representante do Sindicato dos Motoristas Transporte por Aplicativos do Estado do Pará, destacou as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores inseridos nesse modelo de prestação de serviços. Em sua manifestação, sustentou que os motoristas operam sob uma condição de “falsa autonomia”, na medida em que, embora formalmente classificados como autônomos, submetem-se a rígido controle algorítmico imposto pelas

plataformas. A representante sindical argumentou que as empresas se eximem indevidamente de suas responsabilidades trabalhistas, embora detenham ingerência substancial sobre a execução dos serviços. Segundo sua exposição, a relação mantida entre as plataformas e os motoristas reveste-se das características próprias do contrato de trabalho por tempo indeterminado, sobretudo em razão da subordinação estrutural e da pessoalidade na prestação dos serviços.

Conforme exposto na audiência, os algoritmos das plataformas exercem controle inédito sobre os trabalhadores, monitorando, em tempo real, a localização dos motoristas, a frequência e a velocidade da execução das tarefas, o cumprimento de metas de desempenho, a qualidade dos serviços prestados, bem como aplicando sanções automáticas, tais como suspensões e desligamentos, sem a devida intervenção humana. Na mesma ocasião, o representante do Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transporte Terrestres Intermunicipal do Estado de São Paulo, Leonardo da Cruz Medeiros, manifestou-se no sentido de que as empresas recorrem à formalização de contratos de parceria como estratégia para afastar o reconhecimento da relação de emprego, transferindo os riscos da atividade econômica integralmente aos motoristas. Por sua vez, Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, defendeu que a matéria seja objeto de regulamentação legislativa pelo Congresso Nacional. De acordo com o magistrado, a lacuna normativa vigente tem contribuído significativamente para a judicialização da controvérsia.

Devemos destacar que isso tem ocorrido, em boa parte, devido a decisões judiciais desfavoráveis aos trabalhadores e à ausência de uma legislação específica compromete, ainda, a eficácia de direitos fundamentais sociais e afronta o princípio da vedação ao retrocesso social, que, como de forma brilhante expõe o ex-Ministro do STF Ricardo Lewandowski “impede que, a pretexto de superar dificuldades econômicas, o Estado possa, sem uma contrapartida adequada, revogar ou anular o núcleo essencial dos direitos conquistados pelo povo”.

Dessa forma, a realidade brasileira revela-se como um campo de tensão entre a necessária e bem-vinda inovação tecnológica humanizada e a necessidade de atualização do ordenamento jurídico, exigindo do legislador uma atuação proativa e

comprometida com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da justiça social.

Diante disso, impõe-se a atualização do marco normativo trabalhista brasileiro, a fim de compatibilizar os direitos clássicos previstos na CLT com os novos desafios impostos pela Indústria 4.0, promovendo um ambiente laboral tecnologicamente avançado, porém juridicamente responsável e socialmente justo, conforme Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 8, das Nações Unidas, qual seja, promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos.

A crescente judicialização das relações de trabalho em plataformas digitais culminou na submissão da controvérsia ao Supremo Tribunal Federal (STF), que reconheceu a repercussão geral no Tema 1291, cujo objeto consiste na definição da natureza jurídica da relação existente entre trabalhadores e empresas operadoras de plataformas digitais no caso de motoristas vinculados a aplicativos de transporte. O julgamento do Tema 1291 reveste-se de particular relevância, não apenas em razão da multiplicidade de ações em curso perante a Justiça do Trabalho, mas sobretudo pela sua potencialidade de fixar entendimento vinculante sobre a aplicação dos direitos fundamentais sociais no contexto das novas formas de organização produtiva. A ausência de regulamentação específica e a consequente marginalização desses trabalhadores, em razão da ausência de garantias mínimas previstas na legislação celetista têm gerado um cenário de desproteção sistêmica, em clara afronta ao princípio da vedação ao retrocesso social. Tal princípio, de matriz constitucional e firmemente consolidado na jurisprudência do próprio STF, impõe ao legislador, ao intérprete e aos agentes públicos o dever de preservar o núcleo essencial dos direitos fundamentais sociais, impedindo a adoção de medidas que impliquem supressão ou esvaziamento de direitos histórica e arduamente conquistados pela classe trabalhadora.

Assim, a deliberação da Suprema Corte no Tema 1291 poderá se constituir como ponto de inflexão na interpretação constitucional das relações de trabalho na era digital, reafirmando o compromisso do ordenamento jurídico brasileiro com a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a função social da

empresa, bem como com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, que não podem ser relativizados sob o pretexto da louvável inovação tecnológica ou da liberdade contratual.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A transformação das relações de trabalho impulsionada pela difusão de tecnologias digitais e pela consolidação da economia de plataformas impõe desafios complexos ao Direito do Trabalho contemporâneo, exigindo do legislador, do Poder Judiciário e das instituições democráticas uma resposta normativa à altura da magnitude e da velocidade dessas mudanças.

A análise da Diretiva (UE) 2024/2831 revela um esforço normativo consistente por parte da União Europeia no sentido de assegurar proteção efetiva aos trabalhadores plataformizados, por meio da instituição de presunções legais de relações de trabalho protegidas da imposição de obrigações de transparência algorítmica e do reconhecimento de que a gestão digital do trabalho pode configurar formas modernas de subordinação, demandando, portanto, tutela jurídica adequada, a fim de prevenir abusos e garantir condições laborais dignas, protegendo o direito fundamental à saúde física e psíquica do trabalhador.

Em contraposição, o cenário brasileiro ainda carece de marco regulatório específico, o que tem resultado na proliferação de relações laborais incertas marcadas pela informalidade, pela desproteção e por intensa judicialização, como evidenciado no Tema 1291 atualmente em tramitação no Supremo Tribunal Federal. A ausência de regulamentação não apenas compromete a segurança jurídica como também afronta diretamente o princípio da vedação ao retrocesso social, na medida em que fragiliza a posição jurídica de uma parcela expressiva da força de trabalho nacional.

A perpetuação dessa omissão legislativa representa uma ameaça concreta à dignidade da pessoa humana, fundamento da República (art. 1º, III, da Constituição

Federal de 1988) e contraria os compromissos constitucionais do Estado democrático brasileiro no tocante à valorização do trabalho e à justiça social.

Reiteramos que se impõe a necessidade urgente de uma resposta normativa que, para além da promoção da inovação, seja orientada pela centralidade do ser humano nas relações de trabalho, assegurando condições laborais compatíveis com os preceitos do Estado Democrático de Direito tendo como vetor a dignidade da pessoa humana

Impõe-se, portanto, o reconhecimento de que a inovação tecnológica não pode ser utilizada como subterfúgio para a erosão de direitos sociais fundamentais. Ao contrário, a transição para um modelo produtivo digital deve ser acompanhada de um esforço normativo que reafirme os pilares históricos do Direito do Trabalho, incorporando, quando necessário, novos instrumentos jurídicos capazes de lidar com os desafios da gestão algorítmica, da opacidade informacional e da desigualdade estrutural de poder entre trabalhadores e plataformas.

Conclui-se, assim, que o debate em torno da regulação do trabalho platformizado não diz respeito apenas a questões de natureza contratual, mas envolve, de forma mais ampla, a defesa de um projeto constitucional de sociedade comprometido com a centralidade do ser humano nas relações econômicas e a proteção de seu mínimo existencial.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. STF faz audiência pública antes de decisão final sobre uberização. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2024-12/stf-faz-audiencia-publica-antes-de-decisao-final-sobre-uberizacao#:~:text=Com%20a%20audi%C3%Aancia%2C%20o%20ministro,pela%20Corte%20somente%20em%202025>. Acesso 12 abril.2025.

BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 4.737/2023*. Autor: Senador Wilder Morais (PL-GO). Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=24043>

14. Acesso em: 12 abr. 2025.

BRASIL. Senado Federal. Comissão de Comunicação e Direito Digital. *Requerimento para realização de audiência pública sobre trabalho em plataformas digitais*, aprovado em nov. 2024. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br>. Acesso em: 12 abr. 2025.

CNN. Entregadores de aplicativos anunciam greve para hoje em todo Brasil. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/brasil/entregadores-de-aplicativos-anunciam-greve-para-hoje-em-todo-brasil/> Acesso em 12 abril.2025

JUSBRASIL. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1111822839>. Acesso em: 12 Abril.2025

ERNÁNDEZ PRIETO, Juan José. *Salud laboral y algoritmos: nuevos riesgos psicosociales en el trabajo digital*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022.

FGV. *Regulação Espanhola do Trabalho em Plataformas Digitais: Diálogo Social e Governança Algorítmica em foco*. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/6607e759-b1bc-4470-bb61-7db6a7341ec7/content>. Acesso em 24 Abril.2025

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo [Digital Platforms, Uberization of Work and Regulation in Contemporary Capitalism]. **Contracampo**, v. 39, p. 27-43, 2020.

IPEA. ODS 8. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso 12 abril.2025.

LEWANDOWSKI, Ricardo. Proibição do Retrocesso. Disponível em <https://www.stf.jus.br/arquivo/biblioteca/PastasMinistros/RicardoLewandowski/ArtigosJornais/1117223.pdf>. Acesso em 27 abril.2024.

GARRIGUES. **Agenda do Trabalho Digno**: principais alterações à legislação laboral entram em vigor a 1 de maio de 2023. [S.l.:s.n.], 2023. Disponível em: <https://www.garrigues.com/sites/default/files/>

[documents/agenda do trabalho digno principais alteracoes a legislacao laboral entram em vigor a 1 de maio de 2023.pdf](#). Acesso em: 24 set. 2024.

PEREYRA, Juan Pablo Neri; ALEGRÍA, Alejandro Arze. Explotación y precarización del trabajo en las plataformas digitales de reparto. **UMBRALES**, n. 43, p. 223-255, 2024.

SÁNCHEZ-URRIBARRI, Ignacio. La gestión algorítmica del trabajo: transparencia, protección de datos y derechos fundamentales. **Revista de Derecho Social**, n. 94, 2021, p. 23-50.

SENADO FEDERAL. Disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/160233>. Acesso em 12. abril.2025

UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 13 de março de 2024. Relativa à melhoria das condições laborais no trabalho em plataformas digitais. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu>. Acesso em: 12 abr. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. *Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 27 de abril de 2016. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu>. Acesso em: 12 abr. 2025.

USP. *Trabalho por plataformas digitais promove falsa sensação de autonomia*.

Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/trabalho-por-plataformas-digitais-promove-uma-falsa-sensacao-de-autonomia/#:~:text=Prote%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalhador,vivem%2C%20isso%20gera%20uma%20evas%C3%A3o>. Acesso em 12 abril. 2025

**TOPIC WITH GENERAL IMPACT 1291 OF THE STF AND EUROPEAN  
DIRECTIVE (EU) 2024/2831: JUDICIALIZATION IN BRAZIL AND THE  
PRINCIPLE OF PROHIBITION OF SOCIAL RETROGRESSION IN THE  
FACE OF THE VECTOR OF HUMAN DIGNITY**

**ABSTRACT**

The European Union has taken a significant step in enhancing the protection of platform-based workers through the enactment of Directive (EU) 2024/2831, which establishes minimum standards for working conditions within digital labor platforms. One of the Directive's most notable innovations is the introduction of a rebuttable legal presumption of an employment relationship whenever specific indicators are present, such as the platform's control over working time, unilateral determination of remuneration, and supervision of the worker's performance. In such circumstances, the burden of proof shifts to the platform, which must unequivocally demonstrate the absence of an employment bond. In the Brazilian context, the Federal Supreme Court (STF) convened a public hearing on December 9, 2024, to inform its deliberations in a landmark case regarding the legal classification of the relationship between ride-hailing drivers and digital platforms—a phenomenon commonly described as the "uberization" of labor. The hearing, chaired by Justice Edson Fachin, brought together stakeholders from the corporate sector, labor unions, and civil society, thereby ensuring a diversity of perspectives. A final decision is anticipated in the 2025 judicial term. The hearing highlighted the precarious situation of platform workers, who, despite being formally categorized as self-employed, are in practice subject to stringent algorithmic management. Testimonies revealed that platforms exercise real-time oversight of service provision and enforce automated disciplinary measures, evidencing structural subordination. In Brazil, the situation of platform workers remains in legal limbo, which implies that we are in a historical setback and an unprecedented precariousness of labor relations. This judgment may represent the safeguarding of SDG 8 and the rescue of a humanized work environment.

**KEYWORDS:** Presumption of employment relationship. Algorithmic control. Structural subordination. App workers. European Directive No. 2831/2024.