

# **PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E A RECONFIGURAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NAS RELAÇÕES LABORAIS DIGITAIS**

**PLATFORMIZATION OF WORK AND THE RECONFIGURATION OF LEGAL  
SUBORDINATION IN DIGITAL LABOR RELATIONS**

Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas • 19/07/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/784349958](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/784349958)

---

Gustavo Paiva Madeira<sup>1</sup>

Thiago Daniel Ribeiro Tavares<sup>2</sup>

Ana Caroline da Silva Taumaturgo<sup>3</sup>

Marcus Rômulo Brito Pinto<sup>4</sup>

Ana Paula Felismino da Silva<sup>5</sup>

Airton Franca Vieira Filho<sup>6</sup>

Julio Moreira de Souza<sup>7</sup>

Luiz Fernando Rodrigues Costa<sup>8</sup>

Cecília Barroso Teixeira<sup>9</sup>

Odaíze do Socorro Ferreira Cavalcante Lima<sup>10</sup>

---

## RESUMO

O crescimento das plataformas digitais de prestação de serviços provocou profundas transformações na estrutura clássica das relações de trabalho, especialmente ao deslocar o comando empresarial de formas presenciais, hierárquicas e diretas para mecanismos digitais, automatizados e algorítmicos de gestão. O presente artigo analisa a reconfiguração da subordinação jurídica diante da plataformização do trabalho, com ênfase nas relações laborais mediadas por aplicativos de transporte, entrega e serviços sob demanda. A pesquisa parte do problema da insuficiência dos critérios tradicionais da Consolidação das Leis do Trabalho para enquadrar novas formas de exploração laboral digital, nas quais a autonomia contratual formal convive com forte dependência econômica, vigilância permanente, avaliação reputacional, precificação unilateral, bloqueios automatizados e controle indireto da execução do trabalho. A metodologia adotada é qualitativa, bibliográfica, documental e jurídico-analítica, fundamentada em doutrina trabalhista, estudos sobre economia de plataformas, análise jurisprudencial brasileira e experiências normativas internacionais, especialmente da Organização Internacional do Trabalho e da União Europeia. O estudo demonstra que a subordinação algorítmica não elimina o poder diretivo empresarial, mas o reorganiza em bases tecnológicas, substituindo ordens explícitas por incentivos, ranqueamentos, penalidades, opacidade decisória e dependência informacional. Os resultados apontam que a plataformização desafia a dicotomia clássica entre empregado e autônomo, exigindo releitura dos elementos da relação de emprego, criação de presunções jurídicas, transparência algorítmica, proteção contra desligamentos automatizados, garantia de remuneração mínima, seguridade social, negociação coletiva e fiscalização pública. Conclui-se que a subordinação jurídica nas relações digitais

deve ser interpretada segundo o princípio da primazia da realidade, considerando não apenas ordens humanas diretas, mas também a inserção do trabalhador em ecossistema digital controlado pela plataforma.

**Palavras-chave:** trabalho em plataformas; subordinação algorítmica; direitos trabalhistas; economia digital; relações laborais; uberização; Direito do Trabalho.

## **ABSTRACT**

The growth of digital service platforms has deeply transformed the classical structure of labour relations, especially by shifting managerial control from face-to-face, hierarchical and direct forms to digital, automated and algorithmic mechanisms of work management. This article analyzes the reconfiguration of legal subordination in the context of the platformization of work, with emphasis on labour relations mediated by ride-hailing, delivery and on-demand service applications. The research addresses the insufficiency of traditional criteria under Brazilian labour law to classify new forms of digital labour exploitation, in which formal contractual autonomy coexists with strong economic dependence, permanent surveillance, reputational evaluation, unilateral pricing, automated deactivation and indirect control over work performance. The methodology is qualitative, bibliographic, documentary and legal-analytical, based on labour law doctrine, platform economy studies, Brazilian case law analysis and international regulatory experiences, particularly those of the International Labour Organization and the European Union. The study demonstrates that algorithmic subordination does not eliminate managerial power but reorganizes it on technological grounds, replacing explicit orders with incentives, rankings, penalties, decision-making opacity and informational dependence. The results indicate that platformization

challenges the classical dichotomy between employee and self-employed worker, requiring a reinterpretation of the elements of employment, legal presumptions, algorithmic transparency, protection against automated dismissal, minimum remuneration, social security, collective bargaining and public inspection. The article concludes that legal subordination in digital labour relations must be interpreted according to the principle of primacy of reality, considering not only direct human orders, but also the worker's insertion into a digital ecosystem controlled by the platform.

**Keywords:** platform work; algorithmic subordination; labour rights; digital economy; labour relations; uberization; labour law.

## 1. INTRODUÇÃO

A expansão das plataformas digitais de prestação de serviços representa uma das transformações mais relevantes do mundo do trabalho no século XXI. Empresas de transporte por aplicativo, entrega de alimentos, serviços domésticos, microtarefas digitais, hospedagem, logística urbana e intermediação de serviços profissionais passaram a organizar mercados inteiros por meio de infraestruturas tecnológicas, dados, algoritmos, sistemas reputacionais e aplicativos móveis. Essa transformação não apenas alterou a forma de contratar serviços, mas também modificou a estrutura jurídica, econômica e social das relações laborais (SRNICEK, 2017; DE STEFANO, 2016; ANTUNES, 2018).

A plataformização do trabalho consiste no processo pelo qual atividades antes organizadas por empresas tradicionais, empregadores diretos ou relações presenciais passam a ser mediadas por plataformas digitais que controlam o acesso ao mercado, a distribuição de tarefas, a visibilidade do trabalhador, a

reputação, o preço, a avaliação e a continuidade da prestação de serviços. O trabalhador deixa de se relacionar com um superior hierárquico tradicional e passa a interagir com uma interface digital que decide quando, como, onde, quanto e em quais condições o trabalho será executado (ALOISI; DE STEFANO, 2022; ROSENBLAT, 2018).

No discurso empresarial, essas plataformas são frequentemente apresentadas como instrumentos neutros de intermediação tecnológica, capazes de conectar consumidores e prestadores autônomos. Nessa narrativa, o trabalhador seria empreendedor de si mesmo, livre para escolher horários, recusar demandas, organizar sua jornada e controlar sua renda. Todavia, a realidade concreta revela cenário mais complexo: a suposta liberdade formal convive com dependência econômica, assimetria informacional, controle algorítmico, bloqueios automatizados, avaliações compulsórias e transferência dos riscos da atividade ao trabalhador (ABÍLIO, 2020; CARELLI, 2020; DE STEFANO, 2016).

O Direito do Trabalho brasileiro foi construído historicamente para proteger o trabalhador subordinado em face do poder econômico do empregador. A Consolidação das Leis do Trabalho estruturou a relação de emprego a partir de elementos clássicos: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. O empregador, por sua vez, é aquele que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Esses critérios continuam fundamentais, mas enfrentam dificuldades quando aplicados a relações mediadas por plataformas digitais, nas quais a direção empresarial é exercida de modo indireto, automatizado e fragmentado (DELGADO, 2024; NASCIMENTO, 2014; BARROS, 2016).

O ponto central do debate está na subordinação jurídica. Durante muito tempo, a subordinação foi associada à presença de ordens diretas, fiscalização presencial, controle de jornada, chefia humana, local fixo de trabalho e integração do empregado à estrutura física da empresa. Nas plataformas digitais, esses sinais tradicionais nem sempre aparecem da mesma forma. O trabalhador pode ligar e desligar o aplicativo, utilizar veículo próprio, arcar com seus custos e prestar serviços em diferentes horários. Entretanto, a plataforma controla o acesso à demanda, define unilateralmente regras, calcula remuneração, distribui chamadas, impõe padrões de atendimento, avalia desempenho e pode excluir o trabalhador do sistema (CARELLI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020; GAIA, 2019).

Surge, então, a necessidade de compreender a chamada subordinação algorítmica. Ela ocorre quando o poder diretivo é exercido por meio de sistemas digitais que organizam, monitoram, avaliam e disciplinam o trabalho. O algoritmo não é mero instrumento técnico; ele expressa decisões empresariais, políticas de gestão, critérios econômicos e formas de controle. A ausência de um gerente humano visível não significa ausência de subordinação, mas deslocamento do comando para uma arquitetura tecnológica opaca e automatizada (DE STEFANO, 2019; ALOISI; DE STEFANO, 2022).

Esse fenômeno desafia categorias jurídicas tradicionais. Se o Direito do Trabalho exigir apenas a subordinação clássica, presencial e direta, muitas relações de exploração laboral digital ficarão sem proteção. Por outro lado, se todo trabalhador em plataforma for automaticamente considerado empregado, sem análise das condições concretas, corre-se o risco de desconsiderar a heterogeneidade das plataformas e das formas de prestação de serviços. O desafio jurídico consiste em identificar critérios realistas

para distinguir autonomia verdadeira de autonomia meramente formal (SUPIOT, 2001; PRASSL, 2018).

No Brasil, o tema tornou-se objeto de intensa controvérsia doutrinária e jurisprudencial. Decisões trabalhistas ora reconhecem vínculo de emprego, ora afirmam autonomia do trabalhador de aplicativo, a depender da interpretação dos elementos fáticos e da concepção de subordinação adotada. O Supremo Tribunal Federal passou a discutir a matéria em sede de repercussão geral, especialmente no Tema 1291, relativo ao reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e empresa administradora de plataforma digital. Essa discussão revela que o ordenamento jurídico brasileiro ainda busca uma resposta institucional estável para o trabalho plataformizado.

O problema de pesquisa deste artigo é: **de que modo a plataformização do trabalho reconfigura a subordinação jurídica e desafia os critérios tradicionais de reconhecimento da relação de emprego nas relações laborais digitais?**

O objetivo geral é analisar a reconfiguração da subordinação jurídica diante dos mecanismos algorítmicos de controle utilizados por plataformas digitais de trabalho. Como objetivos específicos, buscase: examinar o conceito de plataformização do trabalho; discutir os elementos clássicos da relação de emprego; analisar a noção de subordinação algorítmica; avaliar a insuficiência dos critérios tradicionais da CLT diante do trabalho digital; examinar tendências jurisprudenciais e normativas; e propor diretrizes de proteção trabalhista compatíveis com a economia de plataformas.



A hipótese defendida é que a subordinação jurídica não desaparece nas plataformas digitais, mas se reconfigura. Ela deixa de se manifestar predominantemente por comandos humanos diretos e passa a operar por meio de sistemas algorítmicos que controlam acesso ao trabalho, remuneração, reputação, conduta, produtividade e permanência na plataforma. Assim, o reconhecimento da proteção trabalhista deve considerar a realidade material do controle, e não apenas a forma contratual de autonomia.

## **2. METODOLOGIA**

A pesquisa adota abordagem qualitativa, bibliográfica, documental e jurídico-analítica. A escolha por esse método justifica-se pela natureza interdisciplinar do tema, que envolve Direito do Trabalho, sociologia do trabalho, economia digital, tecnologia, governança algorítmica, jurisprudência e políticas públicas (MINAYO, 2014; GIL, 2019).

A investigação bibliográfica apoia-se em autores clássicos e contemporâneos do Direito do Trabalho, como Maurício Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros, Amauri Mascaro Nascimento, Arion Sayão Romita, Alain Supiot, Ricardo Antunes, Ludmila Costhek Abílio, Rodrigo de Lacerda Carelli, Valerio De Stefano, Antonio Aloisi, Jeremias Prassl, Nick Srnicek, Shoshana Zuboff, Alex Rosenblat e Jamie Woodcock. Esses autores permitem compreender tanto a dogmática da relação de emprego quanto as transformações sociotécnicas da economia de plataformas.

A pesquisa documental compreende normas nacionais e internacionais relacionadas ao trabalho em plataformas, incluindo a Consolidação das Leis do Trabalho, a Constituição Federal de 1988,

projetos legislativos brasileiros, documentos da Organização Internacional do Trabalho e a experiência regulatória da União Europeia sobre trabalho em plataformas e gestão algorítmica.

A análise jurisprudencial examina a controvérsia brasileira sobre reconhecimento de vínculo de emprego em plataformas digitais, especialmente decisões do Tribunal Superior do Trabalho e a repercussão geral no Supremo Tribunal Federal. O objetivo não é esgotar todos os julgados, mas identificar padrões argumentativos: autonomia formal, ausência de subordinação clássica, flexibilidade de horário, risco do negócio, controle por algoritmo, dependência econômica, pessoalidade funcional e inserção na atividade econômica da plataforma.

O método jurídico-analítico é utilizado para interpretar os critérios normativos tradicionais da relação de emprego à luz do princípio da primazia da realidade, da proteção ao trabalhador, da vedação ao retrocesso social, do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana. A pesquisa não se limita à descrição do fenômeno, mas propõe releitura crítica da subordinação jurídica diante dos mecanismos digitais de gestão laboral.

A estrutura do artigo está organizada em dezesseis seções. Após esta introdução e metodologia, são examinados o conceito de plataformização, os elementos clássicos da relação de emprego, a subordinação jurídica tradicional, a subordinação algorítmica, os mecanismos de controle digital, a jurisprudência brasileira, a experiência internacional, a insuficiência da dicotomia empregado/autônomo, os impactos sobre direitos fundamentais, os resultados da análise, a discussão crítica, diretrizes de proteção e considerações finais.

### **3. PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO E ECONOMIA DIGITAL**

A plataformização do trabalho é fenômeno vinculado à expansão do capitalismo de plataforma. Srnicek (2017) define plataformas como infraestruturas digitais que possibilitam a interação entre diferentes grupos de usuários, extraíndo valor da intermediação, da coleta de dados e do controle das condições de acesso ao mercado. Diferentemente da empresa industrial clássica, a plataforma não precisa necessariamente possuir todos os meios materiais de produção; ela controla a infraestrutura digital que organiza a circulação da demanda, a reputação, os pagamentos e a visibilidade econômica.

No campo laboral, essa lógica transforma trabalhadores em prestadores cadastrados, avaliados, ranqueados e gerenciados por aplicativos. A plataforma apresenta-se como intermediária, mas, na prática, estrutura o mercado no qual o trabalhador atua. Ela define padrões de qualidade, formas de pagamento, políticas de cancelamento, critérios de bloqueio, métricas de desempenho e modos de comunicação com consumidores (ROSENBLAT, 2018; PRASSL, 2018).

A plataformização desloca o centro do comando empresarial. No modelo fabril, o controle era exercido pelo supervisor, pelo relógio de ponto, pela linha de produção e pela presença física. No modelo digital, o controle opera por geolocalização, avaliação por estrelas, aceitação de chamadas, tempo de resposta, taxa de cancelamento, ranqueamento, preço dinâmico, bloqueios automatizados e incentivos comportamentais (ABÍLIO, 2020; DE STEFANO, 2019).

Esse processo está relacionado à chamada uberização do trabalho. A uberização não se limita à empresa Uber; ela designa uma forma de organização laboral caracterizada por transferência de riscos ao trabalhador, remuneração variável, ausência de garantias, informalização controlada, gerenciamento digital e discurso de empreendedorismo individual. O trabalhador aparece como autônomo, mas depende da plataforma para acessar consumidores e renda (ANTUNES, 2018; ABÍLIO, 2020).

A economia de plataformas promove uma ambivalência. De um lado, cria oportunidades de renda, flexibilidade, entrada rápida no mercado e inovação tecnológica. De outro, fragiliza direitos, fragmenta a organização coletiva, dificulta fiscalização, aumenta jornadas, transfere custos operacionais e intensifica o controle sobre o trabalhador. Essa ambivalência exige análise jurídica cuidadosa, sem aderir de modo acrítico nem ao discurso empresarial da inovação, nem à rejeição abstrata da tecnologia (DE STEFANO, 2016; WOODCOCK; GRAHAM, 2020).

A plataforma digital atua como infraestrutura de mercado e como autoridade privada. Ela define quem pode entrar, permanecer, receber chamadas, acessar promoções, ser exibido aos consumidores e continuar trabalhando. Essa capacidade de modular oportunidades econômicas confere à plataforma poder significativo sobre o trabalhador, ainda que esse poder seja exercido por regras codificadas e interfaces digitais (PRASSL, 2018; ROSENBLAT, 2018).

A plataformização também altera o tempo de trabalho. A jornada deixa de ser apenas o período em que o trabalhador realiza uma corrida, entrega ou tarefa. Há tempos de espera, deslocamento, conexão ao aplicativo, busca por demanda, manutenção do veículo,

comunicação com clientes e adaptação às estratégias da plataforma. Parte desse tempo permanece invisível e não remunerada, embora seja necessária para que o serviço ocorra (DE STEFANO, 2016; ABÍLIO, 2020).

Outro aspecto central é a datificação do trabalho. Cada ação do trabalhador é convertida em dado: localização, velocidade, resposta, avaliação, cancelamento, tempo de entrega, rota, aceitação, permanência online e reclamações. Esses dados alimentam sistemas de gestão que organizam a relação laboral. O controle deixa de depender apenas da observação humana e passa a ser contínuo, granular e automatizado (ZUBOFF, 2019; ALOISI; DE STEFANO, 2022).

Assim, a plataformização do trabalho não é simples modernização contratual. Trata-se de reorganização profunda do poder empresarial, da subordinação, da remuneração, da jornada e da proteção social. O Direito do Trabalho precisa interpretar esse fenômeno a partir da realidade concreta da dependência e do controle, sob pena de permitir que a forma tecnológica oculte relações materiais de exploração.

#### **4. OS ELEMENTOS CLÁSSICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NA CLT**

A relação de emprego, no Direito brasileiro, é tradicionalmente identificada pela presença simultânea de cinco elementos: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Esses elementos derivam principalmente dos arts. 2º e 3º da CLT, que definem empregador e empregado, bem como da construção doutrinária consolidada ao longo da história do Direito do Trabalho (DELGADO, 2024; BARROS, 2016).

O primeiro requisito é a prestação por pessoa física. A proteção trabalhista dirige-se ao trabalhador humano, titular de dignidade, força de trabalho e direitos fundamentais. Pessoas jurídicas podem prestar serviços em relações civis ou empresariais, mas a pejetização fraudulenta não afasta a incidência do Direito do Trabalho quando a realidade demonstra relação pessoal, subordinada, onerosa e não eventual (DELGADO, 2024).

O segundo requisito é a pessoalidade. O empregado não pode se fazer substituir livremente por outro trabalhador sem anuência do tomador. Nas plataformas digitais, esse elemento é controverso. Formalmente, muitos contratos admitem que o cadastro pertence a determinada pessoa e que o uso por terceiros é proibido ou controlado. A autenticação por documentos, fotografia, geolocalização e conta pessoal pode indicar pessoalidade funcional, ainda que a plataforma sustente tratar-se de cadastro autônomo (CARELLI, 2020).

O terceiro requisito é a não eventualidade. O trabalho empregado integra a dinâmica ordinária da atividade econômica do empregador. Nas plataformas, a controvérsia surge porque o trabalhador pode conectar-se em horários variáveis. Todavia, a não eventualidade não exige jornada fixa; exige inserção da prestação na atividade normal do tomador. Se a plataforma depende estruturalmente de trabalhadores cadastrados para realizar sua atividade econômica, há argumento para reconhecer habitualidade funcional, mesmo que cada trabalhador tenha frequência variável (DELGADO, 2024; GAIA, 2019).

O quarto requisito é a onerosidade. O trabalho é prestado mediante contraprestação econômica. Nas plataformas, a remuneração



costuma ser variável, calculada por tarefa, corrida, entrega, distância, tempo, demanda, promoções ou preço dinâmico. A variabilidade da remuneração não elimina a onerosidade. O problema está em saber se a plataforma apenas intermedeia pagamentos ou se define unilateralmente a lógica econômica do trabalho. Quando a plataforma controla o preço, a taxa, o repasse e as condições de pagamento, sua função se aproxima da organização remuneratória da atividade (ROSENBLAT, 2018).

O quinto requisito é a subordinação jurídica, tradicionalmente considerada o elemento mais decisivo para distinguir empregado de autônomo. A subordinação indica sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador, que organiza, fiscaliza e disciplina a prestação laboral. No modelo clássico, esse poder se expressa por ordens, hierarquia, controle de jornada, supervisão presencial e sanções disciplinares (NASCIMENTO, 2014; BARROS, 2016).

Ocorre que a subordinação não é conceito estático. Ao longo do tempo, a doutrina passou a reconhecer formas mais amplas, como subordinação objetiva, estrutural, integrativa e reticular. Maurício Godinho Delgado destaca que a subordinação pode ser compreendida pela inserção do trabalhador na dinâmica organizacional do tomador, ainda que não haja ordens diretas permanentes. Essa evolução é essencial para compreender o trabalho em plataformas (DELGADO, 2024).

O Direito do Trabalho adota o princípio da primazia da realidade. A forma contratual não prevalece sobre os fatos. Assim, a denominação de “parceiro”, “prestador independente” ou “microempreendedor” não é suficiente para afastar vínculo de emprego se os elementos fáticos estiverem presentes. A realidade

da execução deve prevalecer sobre o instrumento formal (DELGADO, 2024; SUPIOT, 2001).

No trabalho plataformizado, a dificuldade está em identificar esses elementos em ambiente digital. A relação não se apresenta como emprego clássico, mas também não corresponde necessariamente à autonomia plena. Por isso, a dogmática trabalhista precisa interpretar os requisitos tradicionais de modo compatível com novas formas de organização produtiva, sem abandonar a proteção que justifica a existência do Direito do Trabalho.

## **5. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA TRADICIONAL E SUAS TRANSFORMAÇÕES**

A subordinação jurídica sempre foi núcleo definidor da relação de emprego. Ela expressa a posição jurídica do trabalhador que, ao vender sua força de trabalho, submete-se ao poder diretivo do empregador. Esse poder inclui organizar a produção, distribuir tarefas, controlar a execução, avaliar desempenho e aplicar sanções, observados os limites legais e constitucionais (BARROS, 2016; DELGADO, 2024).

No modelo industrial clássico, a subordinação era visível. O trabalhador estava no estabelecimento empresarial, cumpria horário, recebia ordens de chefes, usava instrumentos fornecidos pelo empregador, seguia regulamento interno e podia sofrer punições disciplinares. Essa forma de subordinação correspondia à empresa verticalizada, ao espaço físico concentrado e à organização taylorista-fordista da produção (ANTUNES, 2018).

Com a reestruturação produtiva, terceirização, teletrabalho, trabalho intelectual, trabalho externo, metas, redes empresariais e



tecnologias digitais, a subordinação tornou-se menos visível, mas não menos intensa. O poder diretivo passou a operar por metas, indicadores, sistemas digitais, avaliação de desempenho, contratos de resultado e dependência organizacional. A chefia presencial deixou de ser condição necessária para o controle (SUPIOT, 2001; DELGADO, 2024).

Essa transformação levou a doutrina a ampliar a compreensão da subordinação. A subordinação objetiva enfatiza a integração da atividade do trabalhador aos fins econômicos do tomador. A subordinação estrutural destaca a inserção do trabalhador na organização empresarial. A subordinação integrativa examina a participação do trabalhador no processo produtivo do beneficiário. Essas formulações permitem superar a visão restrita da subordinação como simples recebimento de ordens diretas (DELGADO, 2024).

Nas plataformas digitais, a subordinação é ainda mais sofisticada. O trabalhador pode não receber uma ordem verbal para iniciar uma corrida, mas o aplicativo distribui chamadas, informa rotas, calcula preço, controla tempo, monitora localização, avalia reputação e aplica consequências pelo comportamento. O comando é incorporado ao sistema técnico. O trabalhador obedece à lógica da plataforma porque sua renda, sua visibilidade e sua permanência dependem disso (CARELLI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020).

A ausência de horário fixo também não elimina necessariamente a subordinação. Muitos trabalhadores subordinados possuem flexibilidade de jornada, trabalho externo ou remuneração variável. O ponto decisivo é saber se, quando o trabalhador decide prestar serviço, ele o faz em condições definidas unilateralmente pela

plataforma. A liberdade de conectar-se pode coexistir com ausência de liberdade sobre o modo de execução, preço, avaliação e continuidade econômica (DE STEFANO, 2016; GAIA, 2019).

A subordinação contemporânea pode ser exercida por arquitetura. A plataforma não precisa dizer expressamente “faça isso”. Ela desenha incentivos, punições, notificações, metas, bonificações e mecanismos de ranqueamento que conduzem o comportamento desejado. Esse modelo é mais próximo de um controle ambiental e informacional do que de uma ordem hierárquica tradicional (ROSENBLAT, 2018; ZUBOFF, 2019).

A reconfiguração da subordinação exige que o Direito do Trabalho abandone a busca exclusiva por sinais clássicos e passe a observar a estrutura real de poder. A pergunta central não deve ser apenas se há chefe humano dando ordens, mas se há poder empresarial de organizar, condicionar, avaliar e sancionar a prestação de trabalho. Nas plataformas, esse poder frequentemente existe, ainda que mediado por algoritmos.

## **6. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: CONCEITO E ELEMENTOS**

A subordinação algorítmica pode ser definida como a sujeição do trabalhador a sistemas digitais de organização, monitoramento, avaliação e disciplina que condicionam a execução do trabalho, a remuneração, a reputação, o acesso à demanda e a permanência na plataforma. Ela não elimina a subordinação jurídica; apenas transforma seus instrumentos de manifestação (DE STEFANO, 2019; ALOISI; DE STEFANO, 2022).

O algoritmo, nesse contexto, não deve ser compreendido como entidade neutra. Ele é construído a partir de decisões empresariais:

quais dados coletar, quais métricas valorizar, quais condutas punir, quais trabalhadores priorizar, quais preços oferecer, quais riscos transferir e quais informações ocultar. A gestão algorítmica é, portanto, expressão tecnológica do poder diretivo empresarial (ROSENBLAT, 2018; ZUBOFF, 2019).

A primeira dimensão da subordinação algorítmica é o controle de acesso ao trabalho. A plataforma decide quem pode cadastrar-se, quais documentos exigir, quais requisitos impor e em quais condições o trabalhador será ativado. Após o ingresso, controla a distribuição de oportunidades, a frequência de chamadas e a visibilidade do trabalhador perante consumidores (PRASSL, 2018).

A segunda dimensão é a precificação. Em muitas plataformas, o trabalhador não negocia livremente o preço do serviço com o consumidor. A tarifa é definida unilateralmente pelo sistema, com base em distância, tempo, demanda, região, promoções e critérios opacos. A autonomia econômica é limitada quando o trabalhador não controla o valor de sua própria força de trabalho (ROSENBLAT, 2018; DE STEFANO, 2016).

A terceira dimensão é o monitoramento. O trabalhador é acompanhado por geolocalização, tempo de resposta, rota, aceitação, cancelamento, velocidade, avaliações, reclamações e histórico de desempenho. Esse monitoramento é contínuo e muitas vezes mais intenso que a fiscalização presencial tradicional, pois transforma cada ação em dado operacional (ZUBOFF, 2019; ALOISI; DE STEFANO, 2022).

A quarta dimensão é a avaliação reputacional. Sistemas de notas, estrelas, comentários e índices de aceitação funcionam como

mecanismos disciplinares. Uma avaliação baixa pode reduzir chamadas, retirar promoções, impedir acesso a determinadas categorias ou gerar bloqueio. A disciplina é transferida parcialmente ao consumidor, mas organizada pela plataforma (ROSENBLAT, 2018).

A quinta dimensão é a sanção automatizada. Bloqueios temporários, desativações, redução de visibilidade, perda de bônus e restrições de acesso podem ocorrer com pouca transparência e difícil contestação. A punição não precisa aparecer como advertência disciplinar tradicional para produzir efeito trabalhista. Se a consequência afeta renda e permanência, há exercício de poder disciplinar (CARELLI, 2020).

A sexta dimensão é a opacidade. Trabalhadores muitas vezes desconhecem os critérios exatos de distribuição de chamadas, cálculo de remuneração, bloqueio, avaliação e ranqueamento. Essa assimetria informacional reforça a dependência, pois o trabalhador precisa adaptar-se a regras que não controla nem compreende integralmente (PASQUALE, 2015; ALOISI; DE STEFANO, 2022).

A sétima dimensão é a indução comportamental. A plataforma utiliza notificações, metas, bônus, mensagens de demanda, preços dinâmicos e estímulos psicológicos para aumentar permanência online, aceitar corridas, trabalhar em determinados horários ou deslocar-se para certas regiões. A liberdade formal é modulada por incentivos econômicos e informacionais (ROSENBLAT, 2018; WOODCOCK; GRAHAM, 2020).

Esses elementos demonstram que a subordinação algorítmica não depende de comando verbal. O controle está embutido no desenho da plataforma. A relação laboral digital exige, portanto, análise

funcional: quem organiza o trabalho? quem define o preço? quem controla dados? quem avalia desempenho? quem pode excluir o trabalhador? quem assume riscos? quem captura o valor econômico da atividade?

## **7. AUTONOMIA FORMAL E DEPENDÊNCIA ECONÔMICA**

Um dos principais argumentos das plataformas é a autonomia do trabalhador. Afirma-se que motoristas e entregadores podem escolher horários, recusar chamadas, prestar serviços para concorrentes e decidir quando trabalhar. Esses elementos indicam alguma margem de liberdade, mas não resolvem a questão jurídica. Autonomia verdadeira exige capacidade real de organizar a própria atividade econômica, negociar preço, formar clientela, controlar meios de produção e assumir riscos com poder de decisão proporcional (PRASSL, 2018; SUPIOT, 2001).

Nas plataformas, a autonomia muitas vezes é formal. O trabalhador pode ligar e desligar o aplicativo, mas não controla o mercado. Ele depende da plataforma para acessar consumidores, receber pagamentos, manter reputação e obter demanda. Essa dependência econômica pode limitar a liberdade concreta mais do que um contrato de emprego tradicional, especialmente quando a renda principal ou exclusiva decorre da plataforma (DE STEFANO, 2016; ABÍLIO, 2020).

A dependência econômica não é idêntica à subordinação jurídica, mas pode revelar vulnerabilidade. Um trabalhador formalmente autônomo pode estar economicamente submetido a um único tomador, sem capacidade de negociar condições. Em diversos ordenamentos, essa realidade levou à criação de categorias

intermediárias ou proteções específicas para trabalhadores economicamente dependentes (SUPIOT, 2001; DE STEFANO, 2016).

O problema é agravado pela transferência dos riscos. O trabalhador arca com veículo, combustível, manutenção, internet, celular, seguro, equipamentos, tempo de espera, acidentes, doenças e variação da demanda. A plataforma, por sua vez, controla a marca, o aplicativo, a base de consumidores, o algoritmo e o fluxo financeiro. Essa combinação gera assimetria: o trabalhador assume riscos sem controlar os principais elementos econômicos do negócio (ANTUNES, 2018; ROSENBLAT, 2018).

A retórica do empreendedorismo individual pode ocultar precarização. O trabalhador é chamado de parceiro, mas não participa das decisões estratégicas. É denominado autônomo, mas não define o preço. É tratado como microempreendedor, mas pode ser desligado unilateralmente. É apresentado como livre, mas depende de avaliações e algoritmos opacos. Essa contradição é central para a crítica da plataformização (ABÍLIO, 2020; CARELLI, 2020).

A autonomia deve ser avaliada substancialmente. Se o trabalhador tem capacidade real de formar preço, organizar clientela, recusar demandas sem prejuízo, substituir-se livremente, negociar condições e controlar os riscos, a autonomia pode ser efetiva. Se, ao contrário, a plataforma controla os elementos essenciais da atividade, a autonomia contratual pode ser mera forma jurídica de desproteção (PRASSL, 2018).

Portanto, o debate não deve ser reduzido à pergunta “o trabalhador escolhe horário?”. Essa é apenas uma dimensão. A análise deve

verificar se há autonomia econômica, técnica, organizacional e informacional. A liberdade de conectar-se ao aplicativo não basta para descaracterizar subordinação quando o modo de trabalhar é rigidamente condicionado pelo sistema.

## **8. A INSUFICIÊNCIA DOS CRITÉRIOS TRADICIONAIS DA CLT**

Os critérios tradicionais da CLT continuam indispensáveis, mas sua aplicação literal e rígida pode ser insuficiente para compreender o trabalho em plataformas. A dificuldade não está na obsolescência da CLT em si, mas na necessidade de interpretar seus conceitos à luz de novas formas de organização produtiva (DELGADO, 2024; CARELLI, 2020).

A pessoalidade, por exemplo, não deve ser aferida apenas pela possibilidade abstrata de substituição. Nas plataformas, o cadastro individual, a verificação documental, a conta pessoal, a avaliação individual e o bloqueio por conduta pessoal indicam que a prestação é vinculada ao trabalhador cadastrado. Mesmo que haja fraudes ou compartilhamento indevido de contas, a regra funcional costuma ser a identificação individual do prestador.

A não eventualidade também precisa ser reinterpretada. Plataformas sustentam que não há habitualidade porque o trabalhador decide quando conectar-se. Contudo, a atividade econômica da plataforma depende permanentemente de uma massa de trabalhadores disponíveis. A habitualidade pode ser observada tanto no padrão individual de prestação quanto na inserção estrutural do trabalhador no serviço organizado pela plataforma (GAIA, 2019).



A onerosidade é evidente quando há pagamento pelo serviço. A questão é saber quem organiza a remuneração. Quando a plataforma define tarifa, percentual, promoções, repasses, bônus e descontos, há forte indício de controle econômico. O trabalhador não atua como empresário que negocia preço, mas como prestador submetido a fórmula unilateral de remuneração (ROSENBLAT, 2018).

A subordinação é o ponto mais sensível. Se interpretada apenas como ordem direta e presencial, dificilmente será reconhecida em plataformas. Se compreendida como poder de direção, organização, controle e disciplina exercido por meios digitais, torna-se possível identificar subordinação algorítmica em diversas situações. A tecnologia não deve ser usada como cortina para afastar direitos (CARELLI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020).

A CLT foi criada em contexto histórico anterior às plataformas digitais, mas seus princípios possuem elasticidade suficiente para alcançar novas formas de subordinação. O Direito do Trabalho sempre se adaptou a transformações produtivas: trabalho externo, teletrabalho, terceirização, trabalho intelectual, trabalho em domicílio e gestão por metas. A gestão algorítmica é mais uma etapa dessa transformação (DELGADO, 2024; SUPIOT, 2001).

A insuficiência aparece quando operadores jurídicos procuram sinais antigos em relações novas. A ausência de uniforme, horário fixo, chefe presencial ou local físico não pode ser decisiva. O que importa é a existência de poder empresarial sobre a prestação. Nas plataformas, esse poder pode aparecer no controle do aplicativo, na arquitetura de dados, na avaliação reputacional e na possibilidade de bloqueio.

Por isso, é necessário construir critérios específicos para aferir subordinação algorítmica. Entre eles: controle unilateral de preços; distribuição automatizada de tarefas; geolocalização permanente; avaliação obrigatória; punições por rejeição ou cancelamento; bloqueio sem contraditório; incentivos para permanência online; opacidade dos critérios decisórios; dependência econômica; e impossibilidade real de formação de clientela própria.

A CLT não precisa ser abandonada, mas reinterpretada. Sua finalidade protetiva exige que os conceitos de empregador, empregado e subordinação sejam aplicados segundo a realidade tecnológica contemporânea. O desafio não é substituir a dogmática trabalhista, mas atualizá-la sem perder seu núcleo civilizatório.

## **9. JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA E CONTROVÉRSIA SOBRE O VÍNCULO**

A jurisprudência brasileira sobre trabalho em plataformas é marcada por divergência. Há decisões que reconhecem vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas, especialmente quando identificam controle, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação algorítmica. Outras decisões negam o vínculo, valorizando a liberdade de horários, a possibilidade de recusa de chamadas, o uso de meios próprios e a ausência de ordens diretas.

No Tribunal Superior do Trabalho, decisões de Turmas já reconheceram vínculo em casos específicos envolvendo motoristas ou entregadores. Em 2022, a Terceira Turma reconheceu vínculo entre motorista e Uber, destacando elementos fáticos da relação. Em 2023, a Segunda Turma reconheceu vínculo entre plataforma e ciclista entregador de alimentos. Essas decisões demonstram

abertura jurisprudencial à leitura ampliada da subordinação em contexto digital.

Por outro lado, também há decisões no TST negando vínculo de emprego, especialmente quando se entende ausente subordinação jurídica clássica ou quando se valoriza a autonomia do trabalhador para escolher horários e aceitar demandas. Essa oscilação revela que a jurisprudência ainda não consolidou critério uniforme para o enquadramento jurídico do trabalho plataformizado.

O Supremo Tribunal Federal assumiu papel central ao reconhecer repercussão geral no Tema 1291, relativo ao reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de transporte e empresa administradora de plataforma digital. O julgamento terá impacto significativo porque poderá orientar milhares de processos e definir parâmetros constitucionais para a matéria.

A controvérsia envolve tensão entre livre iniciativa, liberdade econômica, autonomia privada, valor social do trabalho, proteção social e competência da Justiça do Trabalho. As plataformas sustentam que a imposição automática de vínculo empregatício pode comprometer modelos de negócio e reduzir flexibilidade. Trabalhadores, Ministério Público do Trabalho e entidades sindicais argumentam que a forma contratual autônoma tem sido utilizada para ocultar relação de dependência e controle.

A análise jurisprudencial revela que o desafio não é simplesmente escolher entre vínculo ou autonomia em abstrato. É necessário examinar as condições concretas de cada plataforma e de cada relação. Algumas plataformas podem operar com maior autonomia real; outras podem exercer controle intenso. A solução jurídica deve

evitar tanto a presunção absoluta de emprego quanto a presunção absoluta de autonomia.

Ainda assim, a experiência demonstra que a prova da subordinação algorítmica é difícil para o trabalhador. A plataforma detém os dados, os logs, os critérios de ranqueamento, as regras de bloqueio e os algoritmos. Essa assimetria probatória justifica mecanismos de inversão do ônus da prova, transparência algorítmica e dever de documentação. Sem acesso às informações, o trabalhador fica impossibilitado de demonstrar o controle que sofre.

Portanto, a jurisprudência brasileira encontra-se em momento decisivo. A resposta judicial precisa reconhecer que o poder diretivo pode ser exercido por meios digitais e que a autonomia formal não elimina necessariamente a dependência material. Ao mesmo tempo, deve construir critérios seguros para evitar decisões contraditórias e garantir previsibilidade jurídica.

## **10. EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS E REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS**

O trabalho em plataformas tornou-se tema global. Diversos países enfrentam o mesmo dilema: como proteger trabalhadores que não se encaixam perfeitamente no modelo clássico de emprego, mas também não possuem autonomia empresarial plena. A experiência internacional demonstra três caminhos principais: reconhecimento de vínculo empregatício; criação de categoria intermediária; e estabelecimento de direitos mínimos independentemente da classificação contratual (DE STEFANO, 2016; ALOISI; DE STEFANO, 2022).

A União Europeia avançou com a Diretiva 2024/2831, voltada à melhoria das condições de trabalho em plataformas. A norma busca assegurar correta determinação do status laboral, regular sistemas automatizados de monitoramento e decisão, proteger dados pessoais e ampliar transparência. Um dos pontos mais relevantes é a atenção à gestão algorítmica, reconhecendo que decisões automatizadas podem afetar remuneração, acesso ao trabalho, avaliação e desligamento.

A Diretiva europeia também reforça a ideia de que a qualificação jurídica deve observar os fatos da execução do trabalho, e não apenas o contrato. Esse ponto converge com o princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho brasileiro. A experiência europeia indica que a gestão algorítmica precisa ser regulada não apenas como tema tecnológico, mas como questão trabalhista.

A Organização Internacional do Trabalho também passou a tratar a economia de plataformas como uma das manifestações relevantes da digitalização. A OIT destaca que plataformas digitais podem criar oportunidades de renda, mas também impõem desafios para garantir trabalho decente, proteção social, remuneração adequada, segurança, representação coletiva e transparência na gestão algorítmica.

Em alguns países, tribunais reconheceram direitos trabalhistas ou status intermediário a trabalhadores de plataformas. No Reino Unido, a Suprema Corte reconheceu que motoristas da Uber eram workers, categoria que lhes assegura certos direitos, como salário mínimo e férias remuneradas, ainda que não sejam empregados no sentido pleno. Essa solução revela a tentativa de superar a dicotomia rígida entre empregado e autônomo (PRASSL, 2018).

Na Espanha, a chamada Ley Rider estabeleceu presunção de laboralidade para entregadores de plataformas digitais e introduziu direitos de informação sobre algoritmos. A experiência espanhola é relevante porque reconhece que a gestão algorítmica pode influenciar condições de trabalho e que representantes dos trabalhadores devem ter acesso a informações sobre parâmetros de decisão automatizada.

Nos Estados Unidos, a regulação varia por estado e município, com disputas intensas sobre classificação de trabalhadores, salário mínimo, benefícios e autonomia. A experiência norte-americana evidencia que a ausência de uma resposta nacional uniforme pode produzir fragmentação normativa e intensa judicialização (ROSENBLAT, 2018; DE STEFANO, 2016).

Essas experiências internacionais indicam que a plataformização exige regulação específica. A simples aplicação mecânica de categorias tradicionais pode deixar trabalhadores desprotegidos. Ao mesmo tempo, soluções legislativas devem evitar rigidez excessiva e considerar a diversidade das plataformas. O núcleo mínimo deve incluir transparência, proteção contra desligamento arbitrário, remuneração digna, segurança, previdência, negociação coletiva e acesso a dados relevantes.

## **11. DIREITOS FUNDAMENTAIS, DIGNIDADE E VALOR SOCIAL DO TRABALHO**

A discussão sobre plataformas digitais não é apenas contratual. Ela envolve direitos fundamentais. A Constituição Federal de 1988 consagra a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, os direitos sociais trabalhistas, a

proteção contra despedida arbitrária, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, a remuneração digna e a valorização do trabalho humano. Esses princípios devem orientar a interpretação das relações laborais digitais.

A livre iniciativa é valor constitucional relevante, mas não absoluto. Ela deve conviver com a função social da empresa, a dignidade do trabalhador e a proteção social. Modelos de negócio inovadores não podem depender da eliminação estrutural de direitos fundamentais. A inovação econômica não autoriza retrocesso civilizatório (SUPIOT, 2001; DELGADO, 2024).

A dignidade do trabalhador é afetada quando a plataforma impõe jornadas exaustivas, remuneração imprevisível, bloqueios sem justificativa, ausência de seguro, transferência integral de riscos e impossibilidade de contestar decisões automatizadas. A precarização digital pode ser menos visível que a exploração fabril, mas não menos intensa (ANTUNES, 2018; ABÍLIO, 2020).

A proteção de dados também é central. Plataformas coletam grande quantidade de informações sobre trabalhadores: localização, produtividade, avaliações, comportamento, comunicação, deslocamentos e padrões de renda. Esses dados podem ser usados para gestão, punição, ranqueamento e precificação. A Lei Geral de Proteção de Dados impõe princípios como finalidade, necessidade, transparência, segurança e não discriminação, que devem dialogar com o Direito do Trabalho (DONEDA, 2021; MENDES, 2020).

A transparência algorítmica é exigência democrática. Trabalhadores não podem ser submetidos a decisões automatizadas que afetam sua renda e permanência sem compreender critérios mínimos e



sem possibilidade de revisão humana. A opacidade algorítmica amplia a assimetria entre capital e trabalho, tornando o controle mais difícil de contestar (PASQUALE, 2015; ALOISI; DE STEFANO, 2022).

A liberdade sindical também é afetada. A fragmentação do trabalho por aplicativos dificulta organização coletiva, assembleias, identificação de colegas, negociação e greve. A plataforma individualiza a relação e dispersa trabalhadores no espaço urbano. Por isso, a proteção coletiva deve ser adaptada às novas formas de trabalho, permitindo representação de trabalhadores de plataforma, acesso a canais de comunicação e negociação coletiva (WOODCOCK; GRAHAM, 2020).

O direito à saúde e segurança também deve ser considerado. Motoristas e entregadores estão expostos a acidentes, violência urbana, intempéries, doenças ocupacionais, desgaste físico e pressão por produtividade. A plataforma, ao organizar economicamente a atividade, não pode simplesmente transferir todos os riscos ao trabalhador como se fosse estranha à prestação (CARELLI, 2020).

Assim, a reconfiguração da subordinação jurídica deve ser analisada à luz do constitucionalismo trabalhista. O problema não é apenas definir vínculo; é garantir que a economia digital não produza uma classe de trabalhadores estruturalmente desprotegidos.

## **12. PROTEÇÃO TRABALHISTA PARA ALÉM DA DICOTOMIA EMPREGADO/AUTÔNOMO**

A dicotomia empregado/autônomo é um dos maiores desafios da regulação do trabalho em plataformas. O empregado recebe

proteção trabalhista integral; o autônomo assume riscos e possui maior liberdade econômica. O trabalhador de plataforma muitas vezes situa-se em zona cinzenta: possui alguma flexibilidade, mas depende da plataforma; utiliza meios próprios, mas não controla o mercado; não tem chefe humano direto, mas é gerenciado por algoritmo (DE STEFANO, 2016; PRASSL, 2018).

Uma primeira resposta é aplicar os critérios tradicionais e reconhecer vínculo sempre que presentes os elementos da relação de emprego. Essa solução preserva a lógica da CLT e evita criação de categorias inferiores. Quando houver pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação algorítmica, o vínculo deve ser reconhecido.

Uma segunda resposta é criar categoria intermediária de trabalhador dependente, com direitos mínimos. Essa solução pode proteger quem não se enquadra plenamente como empregado, mas também não é autônomo real. O risco, entretanto, é criar uma subcategoria precarizada, utilizada pelas empresas para evitar o vínculo de emprego pleno (SUPIOT, 2001).

Uma terceira resposta é estabelecer direitos universais para todo trabalhador de plataforma, independentemente da classificação. Esses direitos poderiam incluir remuneração mínima por tempo efetivo e tempo de espera, seguro contra acidentes, contribuição previdenciária, transparência algorítmica, proteção contra bloqueios, contribuição previdenciária, transparência algorítmica, proteção contra bloqueios arbitrários, portabilidade de dados reputacionais, negociação coletiva e acesso a mecanismos de contestação.

A solução mais adequada pode combinar esses caminhos. O reconhecimento de vínculo deve permanecer possível quando houver subordinação. Ao mesmo tempo, direitos mínimos devem alcançar trabalhadores economicamente dependentes, mesmo quando não se reconheça emprego pleno. Isso evita o vazio protetivo e reduz incentivos à fraude contratual.

A presunção relativa de vínculo pode ser instrumento útil. Quando a plataforma controla preço, distribuição de tarefas, avaliação, punições e acesso ao trabalho, presume-se a relação protegida, cabendo à empresa demonstrar autonomia real. Essa solução enfrenta a assimetria probatória, pois os dados de controle estão nas mãos da plataforma.

A transparência algorítmica deve ser direito básico. Trabalhadores precisam conhecer critérios gerais de distribuição de tarefas, cálculo de remuneração, avaliação, bloqueio e desativação. Não se trata de exigir divulgação integral de código-fonte, mas de garantir explicabilidade suficiente para contestação e fiscalização.

A proteção contra desligamento automatizado também é essencial. O bloqueio da conta pode equivaler, na prática, à perda do trabalho. Por isso, deve haver justificativa, notificação, direito de defesa, revisão humana e possibilidade de recurso. A decisão automatizada não pode substituir completamente garantias mínimas de contraditório.

A negociação coletiva deve ser adaptada às plataformas. Trabalhadores de aplicativos precisam de formas de representação, acesso a informações e possibilidade de negociar remuneração, condições de segurança, transparência e critérios de bloqueio. A

fragmentação digital não pode eliminar a dimensão coletiva do Direito do Trabalho.

### **13. RESULTADOS DA ANÁLISE**

A análise realizada permite identificar dez resultados principais.

O primeiro resultado é que a plataformização do trabalho desloca o comando empresarial para infraestruturas digitais, nas quais o controle é exercido por dados, algoritmos, sistemas reputacionais e mecanismos automatizados de decisão.

O segundo resultado é que a autonomia formal apresentada pelas plataformas não corresponde necessariamente à autonomia substancial. A liberdade de conectar-se ao aplicativo pode coexistir com forte dependência econômica e controle sobre o modo de execução do trabalho.

O terceiro resultado é que a subordinação jurídica não desaparece nas relações digitais. Ela se transforma em subordinação algorítmica, caracterizada por controle de acesso, precificação unilateral, monitoramento, avaliação, ranqueamento, bloqueio e opacidade decisória.

O quarto resultado é que os critérios tradicionais da CLT continuam relevantes, mas precisam ser interpretados de modo funcional e teleológico. A ausência de ordens diretas, horário fixo ou chefia presencial não impede o reconhecimento da subordinação quando há controle digital da prestação.

O quinto resultado é que a jurisprudência brasileira permanece dividida, com decisões reconhecendo e negando vínculo de

emprego. Essa divergência decorre, em grande parte, da dificuldade de qualificar juridicamente a gestão algorítmica.

O sexto resultado é que a assimetria probatória favorece as plataformas, pois os dados necessários para demonstrar controle estão sob domínio empresarial. Isso justifica mecanismos de transparência e inversão do ônus probatório.

O sétimo resultado é que a experiência internacional aponta para três tendências: presunção de emprego, direitos mínimos para trabalhadores de plataforma e regulação específica da gestão algorítmica.

O oitavo resultado é que a proteção trabalhista deve dialogar com a proteção de dados, pois a gestão laboral digital depende de coleta e tratamento intensivo de informações pessoais dos trabalhadores.

O nono resultado é que a plataformização fragiliza a organização coletiva, exigindo novas formas de representação sindical, negociação coletiva e participação dos trabalhadores na governança dos algoritmos.

O décimo resultado é que a resposta jurídica deve equilibrar inovação e proteção social, evitando tanto a desregulação completa quanto soluções incapazes de reconhecer a diversidade das plataformas.

## **14. DISCUSSÃO**

A discussão central deste artigo é que a plataformização do trabalho não elimina a subordinação, mas altera sua forma de manifestação. A subordinação deixa de aparecer apenas como comando humano

direto e passa a operar por meio de sistemas digitais que distribuem oportunidades, definem preços, monitoram condutas, avaliam desempenho e controlam permanência. A ausência de chefe visível não significa ausência de poder diretivo (DE STEFANO, 2019; CARELLI, 2020).

O primeiro ponto crítico é a retórica da liberdade. A possibilidade de escolher horários é apresentada como prova de autonomia. Entretanto, essa liberdade é parcial. O trabalhador pode escolher quando se conectar, mas, uma vez conectado, submete-se às regras da plataforma. Além disso, a necessidade econômica pode transformar a liberdade formal em compulsão prática por longas jornadas (ABÍLIO, 2020; ANTUNES, 2018).

O segundo ponto é a opacidade. O trabalhador não conhece integralmente os critérios que determinam sua renda, sua visibilidade e sua permanência. Essa opacidade é incompatível com relações laborais equilibradas. O poder diretivo, quando oculto em sistemas algorítmicos, torna-se mais difícil de contestar e fiscalizar (PASQUALE, 2015; ALOISI; DE STEFANO, 2022).

O terceiro ponto é a transferência de riscos. A plataforma captura valor econômico da intermediação e do controle dos dados, mas transfere custos operacionais ao trabalhador. Essa transferência contradiz a lógica do art. 2º da CLT, segundo a qual o empregador assume os riscos da atividade econômica. Quando o trabalhador suporta custos sem controlar o negócio, há desequilíbrio jurídico relevante (DELGADO, 2024; ROSENBLAT, 2018).

O quarto ponto é a insuficiência da classificação contratual. A denominação de parceiro, motorista independente ou entregador

autônomo não pode prevalecer sobre os fatos. O princípio da primazia da realidade exige observar a dinâmica concreta da prestação. Se a plataforma dirige economicamente e tecnologicamente o trabalho, a autonomia formal perde força jurídica (SUPIOT, 2001; DELGADO, 2024).

O quinto ponto é o risco de desproteção estrutural. Se todos os trabalhadores de plataforma forem tratados como autônomos, milhões de pessoas poderão permanecer sem férias, descanso remunerado, proteção previdenciária adequada, segurança ocupacional, remuneração mínima e defesa contra desligamento arbitrário. Isso pode produzir uma nova informalidade digital, sofisticada tecnologicamente e precarizada socialmente (ANTUNES, 2018; ABÍLIO, 2020).

O sexto ponto é que a regulação não deve ser inimiga da inovação. Proteger trabalhadores não significa impedir tecnologia. Significa impedir que inovação seja financiada pela supressão de direitos mínimos. Plataformas podem existir com transparência, seguro, previdência, remuneração digna e respeito à organização coletiva. O desafio é construir inovação socialmente responsável (DE STEFANO, 2016; OIT, 2024).

O sétimo ponto é a necessidade de prova algorítmica. Processos trabalhistas envolvendo plataformas exigem acesso a dados: logs de conexão, critérios de bloqueio, regras de distribuição, histórico de chamadas, cálculo de remuneração e avaliações. Sem esses elementos, o trabalhador enfrenta dificuldade quase intransponível para demonstrar subordinação. O processo do trabalho precisa adaptar-se à prova digital (CARELLI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020).



O oitavo ponto é o papel do STF. A decisão em repercussão geral poderá definir parâmetros para todo o país. Caso o Supremo adote visão restrita da subordinação, poderá limitar a proteção trabalhista nas plataformas. Caso reconheça a relevância da subordinação algorítmica, poderá abrir caminho para interpretação mais compatível com a realidade digital. O julgamento exigirá equilíbrio entre livre iniciativa e valor social do trabalho.

O nono ponto é que a legislação brasileira precisa avançar. A judicialização individual não é suficiente para resolver problema estrutural. É necessária lei que regule transparência algorítmica, remuneração mínima, previdência, saúde e segurança, bloqueios, negociação coletiva, prova digital e fiscalização. A ausência de norma clara favorece insegurança para trabalhadores, plataformas e Judiciário.

O décimo ponto é que o Direito do Trabalho precisa manter sua função histórica. Ele surgiu para corrigir desigualdades materiais ocultas sob a liberdade contratual formal. A plataformização recria esse problema em linguagem tecnológica. O contrato diz autonomia; a realidade pode revelar dependência. O papel do Direito do Trabalho é enxergar a realidade por trás da forma.

## **15. DIRETRIZES PARA A PROTEÇÃO TRABALHISTA NAS PLATAFORMAS DIGITAIS**

A partir da análise desenvolvida, propõem-se diretrizes para a proteção trabalhista nas plataformas digitais.

Primeiro, reconhecer expressamente a subordinação algorítmica como forma possível de subordinação jurídica. O controle por sistemas automatizados deve ser juridicamente equivalente ao

controle exercido por chefia humana quando produzir direção, fiscalização e disciplina do trabalho.

Segundo, aplicar o princípio da primazia da realidade à arquitetura digital da plataforma. A análise deve considerar dados, regras, avaliações, bloqueios, tarifas, incentivos e formas concretas de organização da prestação.

Terceiro, estabelecer presunção relativa de relação protegida quando a plataforma controlar preço, distribuição de tarefas, avaliação, bloqueio e acesso à demanda. Caberá à plataforma demonstrar autonomia real do trabalhador.

Quarto, garantir transparência algorítmica mínima. Trabalhadores devem conhecer critérios gerais de remuneração, ranqueamento, distribuição de tarefas, avaliação, suspensão e desativação.

Quinto, assegurar revisão humana de decisões automatizadas relevantes. Bloqueios, suspensões, desligamentos e punições econômicas devem ser justificáveis, contestáveis e revisáveis.

Sexto, garantir remuneração mínima adequada, considerando não apenas tempo de execução da tarefa, mas também tempo de espera, deslocamento necessário e custos operacionais indispensáveis.

Sétimo, assegurar proteção previdenciária e seguro contra acidentes. A exposição a riscos no trânsito, na entrega e em deslocamentos deve ser reconhecida como parte da atividade econômica organizada pela plataforma.

Oitavo, proteger dados pessoais dos trabalhadores. A coleta deve obedecer à finalidade, necessidade, transparência, segurança e não discriminação, com especial atenção a dados de geolocalização e desempenho.

Nono, permitir portabilidade reputacional. O trabalhador não pode ficar preso a uma plataforma porque sua reputação, construída por anos de trabalho, é controlada exclusivamente controlada exclusivamente por ela.

Décimo, fortalecer a negociação coletiva. Trabalhadores de plataforma devem poder organizar-se, constituir representação e negociar condições de remuneração, segurança, bloqueio, transparência e jornada.

Décimo primeiro, criar mecanismos de fiscalização pública digital. Auditorias algorítmicas, requisição de dados por autoridades trabalhistas e inspeção de sistemas devem integrar a atuação estatal.

Décimo segundo, evitar que categorias intermediárias sejam usadas para reduzir direitos de empregados reais. Qualquer regime especial deve preservar a possibilidade de reconhecimento de vínculo quando presentes os elementos da relação de emprego.

Décimo terceiro, garantir acesso à prova digital no processo do trabalho. A plataforma deve fornecer registros necessários à apuração da realidade laboral, sob pena de presunção favorável ao trabalhador.

Décimo quarto, incorporar saúde e segurança ao desenho das plataformas. Metas, bônus, prazos e sistemas de avaliação não

podem estimular direção perigosa, jornadas exaustivas ou exposição indevida a riscos.

Décimo quinto, construir regulação equilibrada, capaz de preservar inovação sem permitir que a competitividade econômica seja baseada em desproteção social.

## **16. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A plataformização do trabalho reconfigurou profundamente as relações laborais contemporâneas. O trabalho mediado por aplicativos não se encaixa facilmente nos moldes tradicionais do emprego industrial, mas também não representa, em muitos casos, autonomia plena. A principal transformação está na forma de exercício do poder diretivo: a chefia humana visível cede espaço à gestão algorítmica, à avaliação reputacional, à geolocalização, à precificação unilateral e aos bloqueios automatizados.

O artigo demonstrou que a subordinação jurídica não desaparece nas plataformas digitais. Ela se reorganiza sob forma algorítmica. O trabalhador pode não receber ordens diretas, mas é conduzido por sistemas que definem oportunidades, remuneração, comportamento esperado e permanência no mercado. A dependência econômica e informacional reforça essa sujeição.

Os critérios clássicos da CLT permanecem relevantes, mas exigem interpretação atualizada. Pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação devem ser analisadas segundo a realidade digital. A ausência de horário fixo ou chefe presencial não basta para afastar vínculo quando há controle estrutural pela plataforma.

A jurisprudência brasileira ainda oscila, refletindo a complexidade do fenômeno. O debate no STF, especialmente no Tema 1291, será decisivo para definir parâmetros nacionais. Contudo, a solução não deve depender apenas do Judiciário. A experiência internacional mostra a necessidade de regulação específica, com transparência algorítmica, presunções jurídicas, direitos mínimos e proteção contra decisões automatizadas abusivas.

A economia digital pode gerar inovação, eficiência e oportunidades. Todavia, não pode ser construída sobre a invisibilização da subordinação e a transferência integral de riscos ao trabalhador. A tecnologia deve servir à dignidade humana, e não funcionar como mecanismo de evasão de direitos sociais.

Conclui-se que a subordinação algorítmica deve ser reconhecida como categoria jurídico-laboral relevante. O Direito do Trabalho, fiel à sua função histórica, precisa proteger trabalhadores submetidos a novas formas de poder empresarial. A plataforma não é apenas aplicativo; é organização econômica, sistema de controle e estrutura de comando. Onde houver direção, dependência e exploração do trabalho humano, deve haver proteção jurídica.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?** Estudos Avançados, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

ALOISI, Antonio; DE STEFANO, Valerio. **Your boss is an algorithm: artificial intelligence, platform work and labour.** Oxford: Hart Publishing, 2022.

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 12/2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília: Câmara dos Deputados, 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Presidência da República, 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, 2020.

DE STEFANO, Valerio. **Negotiating the algorithm: automation, artificial intelligence and labour protection**. Comparative Labor Law & Policy Journal, v. 41, n. 1, p. 15-46, 2019.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the just-in-time workforce: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-**

**economy.** Comparative Labor Law & Policy Journal, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. ed. São Paulo: LTr, 2024.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais.** 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

EUROPEAN UNION. **Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work.** Official Journal of the European Union, 2024.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Realizing decent work in the platform economy.** Geneva: ILO, 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **The role of digital labour platforms in transforming the world of work.** Geneva: ILO, 2021.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos.** São Paulo: LTr, 2020.

MENDES, Laura Schertel. **Privacidade, proteção de dados e defesa do consumidor.** São Paulo: Saraiva, 2020.



MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PASQUALE, Frank. **The black box society: the secret algorithms that control money and information**. Cambridge: Harvard University Press, 2015.

PRASSL, Jeremias. **Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy**. Oxford: Oxford University Press, 2018.

ROSENBLAT, Alex. **Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work**. Oakland: University of California Press, 2018.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.

SUPIOT, Alain. **Beyond employment: changes in work and the future of labour law in Europe**. Oxford: Oxford University Press, 2001.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy: a critical introduction**. Cambridge: Polity Press, 2020.

ZUBOFF, Shoshana. **The age of surveillance capitalism: the fight for a human future at the new frontier of power**. New York: PublicAffairs, 2019.

---

<sup>1</sup> Mestrando em Economia pela Universidade Federal do Ceará (UFC), Especialista em Direito Constitucional pela Faculdade Legale e

Graduado em Direito. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>2</sup> Doutor pela UFSCar, Mestre pela UNAERP e graduado em Direito pela Uniara. Vinculado ao Instituto Municipal de Bebedouro-SP (IMESB). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>3</sup> Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Norte (UNINORTE). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>4</sup> Especialista em Inteligência Artificial e Computacional pela Universidade Federal de Viçosa, vinculado à Universidade Federal do Ceará (UFC). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>5</sup> Mestra em Direito pela Universidade de Marília (UNIMAR) e Professora Assistente da Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>6</sup> Bacharel em Direito pelo Centro Universitário INTA (UNINTA). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>7</sup> Mestrando em Economia do Setor Público pela Universidade Federal do Ceará (UFC), Especialista em Gestão Financeira e Consultoria Empresarial pela Universidade Regional do Cariri (URCA), Especialista em Gestão Financeira pela Universidade Federal do Cariri (UFCA), Bacharel em Administração pela Universidade Católica de Brasília (UCB) e Bacharel em Ciências Econômicas pela Universidade Regional do Cariri (URCA). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>8</sup> Mestrando em Economia do Setor Público e Pós-graduado em Gestão Financeira pela Universidade Federal do Ceará (UFC). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>9</sup> Graduada em Direito pela Autarquia Educacional do Vale do São Francisco (FACAPE). E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)

<sup>10</sup> Mestra em Ciências e Meio Ambiente pela Universidade Federal do Pará (UFPA), Advogada e Professora. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#)