REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

# SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE E ENTREGA: DESAFIOS À PROTEÇÃO TRABALHISTA

## ALGORITHMIC SUBORDINATION ON DIGITAL TRANSPORTATION AND DELIVERY PLATFORMS: CHALLENGES TO LABOR PROTECTION

Ciências Humanas • 25/11/2026

REGISTRO DOI: 10.70773/revistatopicos/795535933

Antonio Luis Gonzaga da Silva[1]

Uriel Gênesis Prado Cardoso[2]

Erika Cristhina Nobre Vilar[3]

**RESUMO**

O presente trabalho analisa a subordinação algorítmica nas relações estabelecidas entre trabalhadores e plataformas digitais de transporte e entrega, considerando seus impactos sobre a proteção trabalhista e previdenciária. Parte-se do seguinte problema: a gestão algorítmica exercida por essas plataformas configura uma forma contemporânea de subordinação trabalhista, submetendo motoristas e entregadores à ausência ou à insuficiência de proteção pelo Direito do Trabalho? Trata-se de pesquisa de abordagem qualitativa, de caráter descritivo e método dedutivo, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e documental, com análise de doutrina, legislação, jurisprudência, documentos oficiais e dados estatísticos. Inicialmente, examinam-se a formação histórica do Direito do Trabalho e os elementos caracterizadores da relação de emprego; em seguida, o capitalismo de plataforma e a uberização; por fim, a subordinação jurídica, a subordinação algorítmica e os mecanismos de controle utilizados pelos aplicativos. Verificou-se que a distribuição automatizada de tarefas, a definição unilateral de preços, o monitoramento por geolocalização, os sistemas de avaliação e os bloqueios de contas podem desempenhar funções equivalentes ao poder de direção do empregador, o que encontra respaldo no parágrafo único do artigo 6º da CLT. Conclui-se que a gestão algorítmica pode configurar manifestação contemporânea da subordinação jurídica, devendo o reconhecimento do vínculo resultar da análise concreta de cada relação, à luz do princípio da primazia da realidade, e que a autonomia formal atribuída a esses trabalhadores convive com a transferência de custos e riscos e com a fragilidade de sua proteção social.

**Palavras-chave:** Direitos; Subordinação; Tecnologia; Aplicativos; Trabalho.

**ABSTRACT**

This study analyzes algorithmic subordination in the relationships established between workers and digital transportation and delivery platforms, considering its impacts on labor and social security protection. The research starts from the following problem: does the algorithmic management exercised by these platforms constitute a contemporary form of labor subordination, leaving drivers and couriers without protection, or with insufficient protection, under Labor Law? This is a qualitative, descriptive study based on the deductive method, carried out through bibliographic and documentary research, including the analysis of legal doctrine, legislation, case law, official documents and statistical data. First, it examines the historical formation of Labor Law and the defining elements of the employment relationship; next, platform capitalism and uberization; finally, legal subordination, algorithmic subordination and the control mechanisms used by the apps. It was found that the automated distribution of tasks, the unilateral setting of prices, geolocation monitoring, rating systems and account blocking may perform functions equivalent to the employer's managerial power, which is supported by the sole paragraph of Article 6 of the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT). It is concluded that algorithmic management may constitute a contemporary manifestation of legal subordination, and that the recognition of an employment relationship must result from the concrete analysis of each case, in light of the principle of the primacy of reality. Moreover, the formal autonomy attributed to these workers coexists with the transfer of costs and risks and with the fragility of their social protection.

**Keywords:** Rights; Subordination; Technology; Apps; Work.

## 1. INTRODUÇÃO

As mudanças pelas quais o mundo do trabalho vem passando nas últimas décadas têm acompanhado o avanço das tecnologias digitais e as diferentes formas de organização da atividade produtiva. A presença dessas tecnologias no cotidiano profissional também contribuiu para o crescimento do trabalho realizado por meio de plataformas digitais, principalmente nos serviços de transporte e entrega.

Nesse modelo, aplicativos como *Uber, 99* e *iFood* passaram a fazer parte da rotina de motoristas e entregadores, aproximando esses trabalhadores dos consumidores e participando diretamente da organização do serviço. Para Antunes (2018), as transformações no mundo do trabalho têm sido acompanhadas pela expansão de formas de ocupação mais flexíveis e pela incorporação de novas tecnologias, que também modificam as maneiras de controlar e organizar o trabalho.

Esse modelo de trabalho costuma ser associado à autonomia e à flexibilidade, principalmente pela possibilidade de o trabalhador escolher seus horários e aceitar ou recusar atividades. Entretanto, essa liberdade formal não significa, necessariamente, ausência de controle. A chamada uberização está relacionada a um processo de reorganização do trabalho em que as empresas transferem aos trabalhadores parte dos custos e dos riscos da atividade, ao mesmo tempo em que mantêm mecanismos de gerenciamento e controle (Abílio, 2020).

Nesse contexto, os algoritmos passam a fazer parte da própria organização do trabalho. Por meio deles, as plataformas podem definir a distribuição de corridas e entregas, estabelecer valores, acompanhar a localização dos trabalhadores, registrar avaliações,

estabelecer padrões de desempenho e aplicar bloqueios ou suspensões. Para Srnicek (2017), as plataformas são uma forma específica de organização econômica baseada na utilização de tecnologias digitais para intermediar e controlar diferentes atividades e relações.

Essa forma de gerenciamento levanta questionamentos para o Direito do Trabalho, especialmente quanto ao conceito de subordinação, uma vez que, tradicionalmente, a subordinação jurídica está relacionada ao poder do empregador de dirigir e fiscalizar a prestação dos serviços, conforme a estrutura estabelecida pela legislação trabalhista (Delgado, 2019). Contudo, no trabalho realizado por meio de plataformas, esse controle pode ocorrer de maneira menos visível, sendo exercido por sistemas automatizados. É nesse ponto que surge o conceito de subordinação algorítmica, compreendido como uma forma de controle da atividade laboral mediada por algoritmos e ferramentas digitais (Abílio, 2020).

A questão ganha outra dimensão quando se considera que muitos trabalhadores dependem economicamente dessas atividades para sua subsistência, embora não sejam reconhecidos formalmente como empregados. Nesse sentido, Antunes (2018) observa que as novas formas de organização produtiva têm contribuído para ampliar situações de precarização, instabilidade e transferência de responsabilidades para os próprios trabalhadores. Assim, a aparência de autonomia presente no trabalho por plataformas precisa ser analisada juntamente com as condições concretas em que a atividade é desenvolvida.

Diante disso, esta pesquisa parte do seguinte problema: a gestão algorítmica exercida pelas plataformas digitais de transporte e

entrega configura uma forma contemporânea de subordinação trabalhista e, desse modo, submete os trabalhadores à ausência ou insuficiência de proteção pelo Direito do Trabalho? Parte-se da hipótese de que a gestão algorítmica representa um mecanismo contemporâneo de controle da atividade laboral, aproximando-se dos elementos caracterizadores da subordinação trabalhista e contribuindo para a precarização das relações de trabalho e para a insuficiência de proteção jurídica dos trabalhadores plataformizados.

O objetivo geral consiste em analisar a existência e as características da subordinação algorítmica nas relações estabelecidas entre trabalhadores plataformizados e plataformas digitais de transporte e entrega, considerando seus impactos sobre a proteção trabalhista. Para alcançar esse objetivo, inicialmente serão abordadas a formação histórica do trabalho e o surgimento do Direito do Trabalho, bem como os elementos caracterizadores da relação de emprego. Em seguida, serão examinados o capitalismo de plataforma, a uberização e as transformações provocadas pelas tecnologias digitais nas relações laborais. Por fim, serão analisadas a subordinação jurídica e a subordinação algorítmica, os mecanismos de controle utilizados pelas plataformas e os desafios relacionados à proteção trabalhista e previdenciária dos trabalhadores.

Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, de caráter descritivo e método dedutivo. O estudo será desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica e documental, a partir da análise de livros, artigos científicos, legislação, jurisprudência, doutrina, documentos oficiais, pesquisas e projetos de lei relacionados ao trabalho em plataformas digitais e à subordinação algorítmica.

A relevância da pesquisa está relacionada à necessidade de compreender as mudanças provocadas pelas tecnologias digitais nas relações de trabalho e seus efeitos sobre a proteção jurídica dos trabalhadores. Nesse contexto, analisar a relação entre a autonomia formal atribuída aos motoristas e entregadores e os mecanismos de controle utilizados pelas plataformas permite discutir se as formas tradicionais de compreensão da subordinação ainda são suficientes para explicar as relações que se estabelecem no trabalho plataformizado.

## 2. DA FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO ÀS NOVAS CONFIGURAÇÕES DAS RELAÇÕES LABORAIS

O trabalho acompanha as transformações da própria sociedade, modificando-se conforme mudam as formas de produção e de organização econômica. Essas mudanças também influenciam a maneira como as relações entre trabalhadores e empregadores são estabelecidas e reguladas pelo Direito, especialmente diante das novas formas de organização do trabalho. Por isso, compreender como essas relações foram construídas e transformadas ao longo do tempo é fundamental para analisar os desafios que se apresentam atualmente.

### 2.1. A Formação Histórica do Trabalho e o Surgimento do Direito do Trabalho

O trabalho constitui uma dimensão fundamental da organização da vida em sociedade, assumindo diferentes formas de acordo com as estruturas econômicas e sociais de cada período histórico. Antes de se tornar objeto de uma disciplina jurídica específica, esteve presente em diferentes formas de organização social, como a

escravidão, a servidão e as corporações de ofício. Essas experiências demonstram que a maneira de trabalhar e de organizar a força de trabalho sempre esteve relacionada às estruturas econômicas e políticas predominantes em cada sociedade (Dutra, 2020; Santos, 2005).

A formação propriamente dita do Direito do Trabalho, entretanto, está relacionada à formação do trabalho livre e assalariado e à expansão do capitalismo. Com a transformação da força de trabalho em objeto de contratação entre sujeitos formalmente livres, surgiu uma realidade distinta das formas anteriores de exploração. Essa liberdade, contudo, era acompanhada por uma desigualdade material significativa, enquanto o trabalhador dependia da venda de sua força de trabalho para sobreviver, o empregador concentrava os meios de produção. Assim, a igualdade jurídica entre as partes não correspondia necessariamente à igualdade existente no plano econômico e social (Dutra, 2020).

Assim, a Revolução Industrial aprofundou essa desigualdade e modificou de maneira decisiva a organização do trabalho. A concentração dos trabalhadores nas fábricas, a expansão da produção mecanizada, as extensas jornadas, os baixos salários e as condições precárias de trabalho evidenciaram os limites da liberdade contratual como instrumento suficiente para regular a relação entre capital e trabalho. Nesse cenário, a intervenção estatal passou a ser necessária para estabelecer limites à exploração e oferecer proteção jurídica ao trabalhador, especialmente diante da crescente organização coletiva e das reivindicações por melhores condições laborais (Dutra, 2020; Santos, 2005).

A proteção trabalhista, portanto, não surgiu de forma imediata ou acabada. Segundo a sistematização apresentada por Dutra (2020), com base na classificação de Delgado, sua formação ocorreu gradualmente, passando por períodos de normas pontuais, consolidação de direitos e posterior institucionalização do Direito do Trabalho. Esse processo revela que a legislação trabalhista foi construída em resposta às transformações concretas das relações de trabalho e aos conflitos produzidos pelo desenvolvimento do capitalismo, deixando de lado uma concepção puramente contratual e civilista da relação entre trabalhador e empregador (Dutra, 2020).

Essa origem histórica permite compreender uma característica essencial do Direito do Trabalho, sua capacidade de acompanhar as transformações da realidade laboral. Garmendia Arigón (2025) destaca que essa disciplina não constitui um conjunto estático de normas, mas uma construção histórica que se modifica à medida que novas formas de organização produtiva desafiam as categorias jurídicas existentes. Se a industrialização contribuiu para a formação das bases do Direito do Trabalho diante de uma realidade marcada pela fábrica, pela jornada fixa e pelo controle presencial, as transformações tecnológicas contemporâneas apresentam novas formas de organizar e controlar o trabalho.

### 2.2. A Relação de Emprego e os Elementos Caracterizadores do Vínculo Trabalhista

A compreensão da relação de emprego é fundamental para o estudo do Direito do Trabalho, pois é a partir dela que se estabelece a incidência da proteção jurídica sobre determinada prestação de serviços. No ordenamento brasileiro, os artigos 2º e 3º da

Consolidação das Leis do Trabalho apresentam os conceitos de empregador e empregado e permitem identificar os principais elementos que estruturam o vínculo empregatício. O empregado é definido como a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, mediante salário e sob a dependência do empregador, enquanto este assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal dos serviços (Brasil, 1943).

A partir dessas disposições, a doutrina trabalhista desenvolveu uma compreensão mais ampla dos elementos que caracterizam a relação de emprego. Delgado (2024) aponta como requisitos a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. Esses elementos não devem ser compreendidos de maneira isolada, pois é a sua presença conjunta que permite identificar a existência do vínculo. Mais do que observar a denominação atribuída à relação, portanto, a análise deve considerar a forma como o trabalho é efetivamente realizado.

A prestação por pessoa física está relacionada ao fato de que a proteção trabalhista se dirige ao indivíduo que disponibiliza sua força de trabalho. A pessoalidade, por sua vez, decorre da natureza personalíssima da prestação, uma vez que o trabalhador contratado não pode simplesmente transferir a terceiro a execução das atividades assumidas. Já a onerosidade demonstra a existência de uma contraprestação econômica pelo trabalho realizado, enquanto a não eventualidade está relacionada à inserção do trabalhador de maneira habitual na atividade desenvolvida pelo tomador dos serviços (Delgado, 2019).

Esses requisitos ganham significado ainda maior quando analisados conjuntamente. A prestação pessoal e remunerada, por exemplo,

não é suficiente para caracterizar, isoladamente, uma relação de emprego. É necessário verificar também a forma como essa atividade se insere na organização produtiva e, principalmente, se o trabalhador se encontra submetido ao poder de direção de outro sujeito. Por essa razão, a subordinação jurídica ocupa posição de destaque na caracterização do vínculo, funcionando como um dos principais elementos de distinção entre a relação de emprego e outras formas de prestação de serviços (Noronha Neto, 2011).

A subordinação jurídica não deve ser confundida com uma simples relação de obediência pessoal. Ela está relacionada à sujeição do trabalhador ao poder de organização, direção e controle daquele que se beneficia de sua força de trabalho. Delgado (2019) compreende a subordinação como elemento central da relação empregatícia justamente porque o trabalhador, embora mantenha sua condição de sujeito livre, insere sua atividade na estrutura organizacional de outra pessoa. O poder diretivo, nesse sentido, não precisa necessariamente aparecer sob a forma de ordens constantes e expressas, podendo assumir diferentes manifestações conforme o modo de organização da atividade econômica.

Essa compreensão torna-se especialmente relevante diante das transformações ocorridas na organização do trabalho. Hinz (2012) demonstra que as mudanças nos modelos produtivos modificaram também a maneira pela qual a subordinação pode ser percebida, tornando insuficiente uma interpretação restrita às formas tradicionais de controle. A ausência de fiscalização presencial ou de ordens diretas, por si só, não significa que o trabalhador esteja completamente livre da direção de quem organiza a atividade. O que precisa ser observado é a maneira pela qual o trabalho está

inserido na estrutura produtiva e os mecanismos utilizados para orientar e controlar sua execução.

Essa questão também pode ser observada nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais. Oliveira Neto (2020), ao analisar o trabalho de motoristas de aplicativos, demonstra que os elementos tradicionais da relação de emprego continuam sendo importantes, mas sua manifestação pode assumir características diferentes quando a atividade é organizada por meio de sistemas tecnológicos. A plataforma pode estabelecer condições de funcionamento, definir critérios de acesso às atividades, acompanhar o desempenho e estabelecer consequências para determinadas condutas, fazendo com que mecanismos tecnológicos passem a ocupar funções anteriormente desempenhadas por formas mais tradicionais de supervisão.

No mesmo sentido, estudos sobre a plataformização do trabalho apontam que a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade podem estar presentes mesmo em relações marcadas pela flexibilidade de horários e pela possibilidade de conexão do trabalhador em diferentes momentos. A existência de liberdade para escolher quando trabalhar, por exemplo, não elimina automaticamente a possibilidade de haver uma relação de emprego, sendo necessário verificar como essa liberdade funciona concretamente e quais mecanismos condicionam a prestação dos serviços (Ribeiro; Ribeiro, 2021). Essa análise é particularmente importante porque as plataformas podem apresentar uma relação formalmente autônoma, ao mesmo tempo em que mantêm mecanismos capazes de organizar e influenciar significativamente a atividade desempenhada.

A própria forma de identificação do trabalhador nas plataformas pode apresentar características relacionadas à pessoalidade. O cadastro individual, o histórico de avaliações, as métricas de desempenho e os registros vinculados à conta utilizada pelo trabalhador fazem com que a prestação esteja associada à sua identidade dentro do sistema. Da mesma maneira, a remuneração por tarefa ou por serviço realizado não afasta, por si só, a existência da onerosidade, uma vez que continua presente a contraprestação econômica pelo trabalho desenvolvido. A análise desses elementos deve, portanto, considerar a realidade específica do trabalho plataformizado, sem abandonar os critérios tradicionalmente construídos pelo Direito do Trabalho (Delgado, 2019; Leite, 2024).

Nesse cenário, ganha importância o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a análise da relação trabalhista deve considerar aquilo que efetivamente ocorre na prestação do serviço, e não apenas a denominação formal atribuída pelas partes. A utilização de expressões como “parceiro”, “prestador autônomo” ou “colaborador” não é suficiente, por si só, para afastar a possibilidade de reconhecimento de uma relação de emprego quando os elementos caracterizadores estiverem presentes. A realidade da prestação deve prevalecer sobre a forma quando houver incompatibilidade entre aquilo que foi formalmente estabelecido e a maneira como o trabalho é efetivamente organizado (Delgado, 2019).

Essa discussão também se relaciona ao fenômeno da chamada pejotização. Dutra (2020) observa que trabalhadores que desempenham atividades pessoais, remuneradas, não eventuais e subordinadas podem ser levados a constituir pessoas jurídicas como forma de instrumentalizar uma relação que, em sua realidade material, apresenta características próprias do vínculo empregatício.

A utilização de uma forma contratual distinta, portanto, não modifica necessariamente a natureza da relação quando os elementos concretos da prestação permanecem presentes.

No trabalho realizado por meio de plataformas digitais, a questão assume uma dimensão ainda mais complexa porque parte das funções tradicionalmente desempenhadas pelo empregador pode ser realizada por sistemas tecnológicos. A distribuição das atividades, a definição de valores, os mecanismos de avaliação, o acompanhamento do desempenho e até mesmo a aplicação de bloqueios podem ocorrer de maneira automatizada. Com isso, a tecnologia não elimina necessariamente o poder de direção, mas pode modificar sua forma de manifestação, tornando menos evidente a presença daquele que organiza e controla a atividade laboral (Delgado, 2019; Oliveira Neto, 2020).

Por essa razão, os elementos clássicos da relação de emprego continuam sendo o ponto de partida para a análise do trabalho desenvolvido nas plataformas digitais, mas sua interpretação precisa considerar as novas formas de organização produtiva. A pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e, principalmente, a subordinação não desaparecem diante da tecnologia; o que se modifica é a maneira pela qual esses elementos podem se apresentar na realidade (Leite, 2024; Delgado, 2019). É justamente nessa transformação das formas tradicionais de controle que se insere a discussão sobre a subordinação algorítmica, que será examinada nos tópicos seguintes.

### 2.3. As Transformações Tecnológicas e a Reconfiguração das Relações de Trabalho

As transformações tecnológicas sempre estiveram relacionadas às mudanças na organização do trabalho. A industrialização, por exemplo, alterou profundamente os processos produtivos e contribuiu para a consolidação de um modelo laboral marcado pela concentração dos trabalhadores em espaços determinados, pela definição de jornadas e pela presença mais visível do empregador no exercício do poder de direção. Com o desenvolvimento tecnológico, entretanto, as formas de organizar a produção passaram por sucessivas modificações, acompanhando as transformações econômicas e sociais de cada período (Garmendia Arigón, 2025).

Na contemporaneidade, a expansão da internet, dos dispositivos móveis, da automação e da inteligência artificial ampliou as possibilidades de organização do trabalho para além dos modelos baseados em estruturas físicas e controles presenciais. A atividade laboral pode ser articulada por sistemas digitais capazes de reunir informações, processar dados e estabelecer diferentes formas de interação entre empresas, trabalhadores e consumidores. Com isso, modificam-se as relações entre espaço, tempo e trabalho, tornando menos evidente a separação entre o local de produção e os instrumentos utilizados para organizar a atividade laboral (Garmendia Arigón, 2025).

É nesse cenário de digitalização que se desenvolvem as plataformas digitais de trabalho. Essas estruturas passaram a ocupar papel relevante na intermediação de serviços, utilizando recursos tecnológicos para aproximar oferta e demanda e organizar atividades que anteriormente dependiam de formas mais tradicionais de gestão. No setor de transporte e entrega, por exemplo, a plataforma funciona como uma infraestrutura digital que

articula consumidores, trabalhadores e informações sobre a prestação dos serviços, permitindo que grande parte da atividade seja coordenada por meio de sistemas informatizados (Rodrigues, 2026).

Uma das principais características desse modelo é a incorporação da gestão algorítmica à organização do trabalho. Os algoritmos deixam de atuar apenas como instrumentos técnicos de funcionamento da plataforma e passam a participar de processos relacionados à coordenação e ao acompanhamento das atividades. A partir do processamento de grandes volumes de dados, esses sistemas podem estabelecer padrões de funcionamento, produzir classificações e orientar decisões relacionadas à dinâmica da prestação dos serviços, tornando a tecnologia parte integrante da própria estrutura organizacional do trabalho (Rodrigues, 2026).

Essa forma de gestão modifica também a maneira como o poder empresarial se manifesta. No modelo tradicional, a organização e o acompanhamento do trabalho eram frequentemente associados à atuação direta de superiores hierárquicos. Nas plataformas digitais, determinadas decisões podem ser incorporadas aos sistemas tecnológicos, fazendo com que regras e critérios de funcionamento sejam aplicados de maneira automatizada. O controle, nesse sentido, torna-se menos visível e passa a integrar a própria arquitetura digital utilizada para organizar a atividade econômica (Rodrigues, 2026).

Outro aspecto relevante é a utilização intensiva de dados. Informações relacionadas à localização, aos horários, aos trajetos, às avaliações e ao comportamento dos trabalhadores podem ser continuamente coletadas e processadas pelas plataformas. A

transformação desses dados em métricas e parâmetros de funcionamento produz uma significativa assimetria informacional, uma vez que a empresa detém amplo conhecimento sobre o funcionamento do sistema, enquanto o trabalhador nem sempre possui acesso aos critérios utilizados para determinadas decisões. A tecnologia, portanto, passa a desempenhar não apenas uma função operacional, mas também uma função estratégica na gestão da atividade laboral (Rodrigues, 2026).

A incorporação da inteligência artificial amplia essa transformação ao permitir que sistemas tecnológicos participem de processos cada vez mais complexos. Conforme observa Garmendia Arigón (2025), a utilização dessas tecnologias acrescenta novas dimensões às relações de trabalho, especialmente em razão da assimetria tecnológica e informacional existente entre trabalhadores e organizações que desenvolvem ou controlam esses sistemas. A possibilidade de decisões automatizadas, associada à dificuldade de compreender integralmente os critérios utilizados pelos sistemas, coloca novos desafios relacionados à transparência e à compreensão dos mecanismos que interferem na atividade laboral (Garmendia Arigón, 2025).

Dessa forma, a transformação tecnológica das relações de trabalho acarreta uma mudança mais profunda na própria estrutura de organização e gestão da atividade laboral, incorporando a gestão algorítmica nos mecanismos de decisão, monitoramento e processamento de informações ao funcionamento cotidiano das plataformas, tornando o controle cada vez mais integrado à tecnologia utilizada para viabilizar o serviço (Rodrigues, 2026).

Essa reconfiguração tecnológica é o ponto de aproximação entre a transformação digital e o problema central desta pesquisa. Se as formas tradicionais de organização do trabalho permitiam identificar com maior facilidade os mecanismos de direção e controle, a utilização de sistemas algorítmicos introduz formas menos perceptíveis de gestão, cuja compreensão exige observar não apenas as relações formalmente estabelecidas, mas também o funcionamento concreto das tecnologias utilizadas. A partir dessa perspectiva, torna-se necessário examinar de maneira específica como as plataformas digitais de transporte e entrega estruturam o trabalho e como a gestão algorítmica pode produzir novas manifestações de controle sobre os trabalhadores (Garmendia Arigón, 2025; Rodrigues, 2026).

## 3. CAPITALISMO DE PLATAFORMA E UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A expansão das plataformas digitais modificou a maneira como determinadas atividades econômicas são organizadas e como o trabalho passa a ser realizado nesse contexto. Compreender essa mudança exige olhar além dos aplicativos e dos recursos tecnológicos que conectam trabalhadores e consumidores, examinando como esse modelo de negócio redistribui responsabilidades, riscos e possibilidades de controle. É o que se propõe neste capítulo, a partir do conceito de capitalismo de plataforma (Srnicek, 2017), da noção de uberização (Abílio, 2020) e dos dados disponíveis sobre o trabalho por aplicativos no Brasil.

### 3.1. O Capitalismo de Plataforma e as Novas Formas de Organização do Trabalho

O crescimento das plataformas digitais está relacionado a mudanças na maneira como as empresas organizam suas atividades e estabelecem relações com o mercado. Serviços que antes dependiam de estruturas físicas e formas convencionais de intermediação passaram a ser organizados por meio de aplicativos e sistemas digitais, o que envolve mudanças na estrutura dos negócios, na geração de receitas e na coordenação das atividades econômicas. É nesse contexto que Srnicek (2017) desenvolve o conceito de capitalismo de plataforma, procurando compreender como essas infraestruturas digitais se tornaram elementos estratégicos para o funcionamento do capitalismo contemporâneo.

Na análise de Srnicek (2017), as plataformas não são simples ferramentas tecnológicas que aproximam pessoas interessadas em determinado serviço, mas modelos de negócio que oferecem a infraestrutura necessária para a interação entre diferentes agentes, permitindo que as empresas proprietárias organizem esse ambiente e explorem economicamente os dados produzidos nele. Esses dados constituem um recurso central, pois possibilitam conhecer padrões de utilização, acompanhar a demanda e aperfeiçoar as operações. No setor de transporte e entrega, informações sobre localização, trajetos, horários e avaliações contribuem para a distribuição das atividades e para a definição de estratégias comerciais, mas também ampliam a capacidade empresarial de acompanhar a prestação dos serviços e avaliar o desempenho dos trabalhadores. Assim, em empresas como Uber e iFood, a plataforma estabelece as condições de funcionamento do sistema e concentra informações sobre as atividades realizadas, ocupando uma posição estratégica na relação entre quem oferece e quem utiliza o serviço.

Essa relação entre a estrutura econômica das plataformas e a organização do trabalho aparece de maneira particularmente importante na análise de Abílio (2020). Ao estudar a uberização, a autora questiona a ideia de que essas empresas atuariam apenas como intermediadoras, pois elas podem estabelecer mecanismos de gerenciamento que interferem diretamente na atividade realizada, organizando uma força de trabalho que, embora apresentada como autônoma, permanece sujeita a condições definidas pelas empresas. A empresa não precisa reproduzir uma estrutura tradicional, com supervisores acompanhando presencialmente cada trabalhador: parte dessa organização é incorporada ao próprio aplicativo, por meio de critérios de distribuição das tarefas, avaliações e condições de permanência no sistema.

Dessa forma, compreender o capitalismo de plataforma significa reconhecer que a digitalização não modificou apenas os instrumentos utilizados para oferecer serviços, mas também as formas pelas quais as empresas coordenam atividades, utilizam informações e se relacionam com os trabalhadores, reunindo intermediação comercial, processamento de dados e organização do trabalho em um mesmo ambiente digital (Srnicek, 2017; Abílio, 2020). A partir dessa compreensão, torna-se possível avançar para a análise da uberização e de seus efeitos sobre as condições concretas de trabalho.

### 3.2. A Uberização e a Reconfiguração das Relações Laborais

A uberização do trabalho não se resume à utilização de aplicativos para a realização de serviços, pois envolve mudanças na maneira como o trabalho é organizado, remunerado e acompanhado pelas empresas. Abílio (2020) compreende a uberização como uma

tendência de reorganização laboral na qual o trabalhador passa a administrar a própria disponibilidade, enquanto as empresas mantêm mecanismos de gerenciamento e controle sobre a atividade, de modo que a novidade não está apenas na tecnologia utilizada, mas na forma como a relação de trabalho é estruturada.

Um dos aspectos centrais desse processo é a maneira como a autonomia passa a ser apresentada e vivenciada pelos trabalhadores. A possibilidade de escolher quando se conectar, quais atividades aceitar e em quais períodos trabalhar costuma ser associada à liberdade profissional, mas não significa, necessariamente, que o trabalhador controle as condições em que o serviço será realizado ou a renda que poderá obter. Abílio (2021) chama atenção para essa contradição ao propor a compreensão do trabalhador plataformizado como um autogerente subordinado: alguém que assume a responsabilidade de organizar a própria atividade, mas permanece sujeito a condições e mecanismos de controle definidos pela plataforma.

Essa transferência da responsabilidade pela organização do trabalho também modifica a distribuição dos riscos econômicos. Em uma relação de emprego tradicional, a legislação atribui ao empregador os riscos da atividade econômica, conforme o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943). No trabalho por plataformas, porém, motoristas e entregadores geralmente arcam com combustível, manutenção do veículo, equipamentos, telefone celular e internet. De Stefano (2016) destaca que o trabalho sob demanda por aplicativos pode ampliar a flexibilização da prestação dos serviços sem assegurar, na mesma medida, proteção contra os riscos associados à atividade.

A forma de remuneração reforça essa dinâmica. Quando o rendimento depende da quantidade de corridas ou entregas realizadas, o trabalhador precisa considerar não apenas o valor recebido por serviço, mas também o tempo de espera, os deslocamentos sem passageiros ou mercadorias e as despesas necessárias para permanecer em atividade. Abílio (2020) utiliza a noção de trabalhador just-in-time para explicar essa lógica, na qual a força de trabalho permanece disponível para ser mobilizada conforme a demanda, sem que essa disponibilidade corresponda a uma remuneração garantida ou a uma jornada previamente definida, o que pode levar à ampliação do tempo dedicado ao trabalho para alcançar um rendimento suficiente.

As consequências desse modelo alcançam também a proteção social. O relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021) aponta desafios relacionados à instabilidade dos rendimentos, à segurança e saúde no trabalho e ao acesso à proteção social nas atividades mediadas por plataformas, além de identificar o uso de avaliações e de mecanismos automatizados de distribuição de tarefas como elementos centrais da experiência desses trabalhadores. No Brasil, Antunes (2020) relaciona esse cenário à ampliação de formas de trabalho marcadas pela precarização, pela instabilidade e pela redução das garantias sociais, de modo que o trabalho por aplicativos, embora represente uma oportunidade de renda, também pode se tornar uma alternativa diante da dificuldade de acesso a ocupações mais estáveis e protegidas.

Dessa forma, a uberização revela uma reconfiguração das relações laborais que combina flexibilidade na organização dos horários, transferência de custos e riscos e novas formas de gerenciamento da atividade, que precisam ser analisadas para além do discurso de

empreendedorismo e liberdade (Abílio, 2020; Antunes, 2020). Essa realidade será aprofundada no próximo tópico, dedicado às condições de trabalho nas plataformas de transporte e entrega no contexto brasileiro.

### 3.3. As Condições de Trabalho e os Desafios à Proteção Jurídica dos Trabalhadores de Plataformas Digitais no Brasil

A expansão do trabalho por plataformas digitais no Brasil precisa ser compreendida à luz das condições em que os trabalhadores encontram oportunidades de renda e das mudanças que esse modelo introduz na organização dos serviços. Motoristas e entregadores passaram a utilizar aplicativos como meio de acesso aos consumidores, mas essa forma de trabalho também trouxe novas questões relacionadas à remuneração, à jornada e à proteção social. Os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2025) ajudam a dimensionar esse fenômeno: no terceiro trimestre de 2024, aproximadamente 1,7 milhão de pessoas exerciam seu trabalho principal por meio de plataformas digitais de serviços, número 25,4% superior ao registrado em 2022. Esse crescimento demonstra que o trabalho plataformizado ocupa um espaço cada vez mais relevante no mercado de trabalho brasileiro, justificando a necessidade de examinar suas condições concretas de realização.

Entre as atividades desenvolvidas por meio de aplicativos, o transporte de passageiros e a entrega de mercadorias apresentam particularidades que precisam ser consideradas. Embora ambas dependam da infraestrutura digital das plataformas, as despesas, a dinâmica da prestação dos serviços e as condições de remuneração não são necessariamente iguais. O levantamento do IBGE (2023),

referente a 2022, estimou que 721 mil pessoas trabalhavam com transporte particular de passageiros por aplicativos, enquanto aproximadamente 589 mil utilizavam aplicativos de entrega de comida e outros produtos como principal meio de trabalho. Esses números mostram a relevância dessas atividades na composição do trabalho plataformizado e permitem perceber que a discussão não se restringe aos motoristas, abrangendo também entregadores submetidos a condições específicas de trabalho e remuneração.

No levantamento referente a 2022, os motoristas que utilizavam aplicativos de transporte de passageiros trabalhavam, em média, 47,9 horas por semana, enquanto aqueles que não utilizavam essas plataformas registravam 40,9 horas. Entre os motociclistas que realizavam entregas por aplicativos, a jornada média era de 47,6 horas semanais, diante de 42,8 horas entre os não plataformizados. Os dados do IBGE (2023) também indicaram que o rendimento mensal médio dos entregadores plataformizados era inferior ao dos trabalhadores comparáveis que não utilizavam aplicativos. Embora esses números correspondam a um período específico e não devam ser tratados como retrato automático da situação atual, eles ajudam a demonstrar por que a flexibilidade de horários precisa ser analisada em conjunto com o tempo efetivamente dedicado ao trabalho e o rendimento obtido.

Outro aspecto que merece atenção é a proteção previdenciária, pois a possibilidade de trabalhar por conta própria não elimina a necessidade de proteção diante de acidentes, doenças e períodos sem renda. Segundo o IBGE (2023), apenas 23,6% dos motoristas plataformizados considerados na pesquisa contribuíam para algum instituto de previdência, percentual inferior aos 43,9% registrados entre os motoristas que não utilizavam aplicativos. Entre os

motociclistas que realizavam entregas por plataformas, a proporção era de 22,3%, enquanto alcançava 39,8% entre aqueles que não trabalhavam por aplicativos. Esses dados evidenciam uma diferença importante no acesso à proteção previdenciária e permitem compreender uma das dificuldades enfrentadas por esses trabalhadores: a responsabilidade pela continuidade da renda pode permanecer com o próprio indivíduo, mesmo quando sua atividade depende de uma estrutura empresarial que organiza o acesso aos serviços.

A compreensão dessa realidade também exige considerar como as plataformas participam da organização do trabalho, pois, conforme Abílio (2020), a uberização envolve uma forma de gerenciamento na qual o trabalhador assume a responsabilidade de administrar sua disponibilidade, enquanto as empresas mantêm mecanismos capazes de orientar a atividade realizada. No transporte e na entrega, essa relação pode ser percebida na distribuição das solicitações, na definição das condições de acesso aos serviços e nos sistemas de avaliação.

No plano jurídico, essas características impõem a discussão sobre a natureza da relação estabelecida entre os trabalhadores e as empresas responsáveis pelas plataformas, principalmente, se os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho estabelecem os parâmetros legais para a identificação do empregador e do empregado, incluindo a análise da prestação pessoal de serviços, da remuneração, da não eventualidade e da subordinação (Brasil, 1943), que, uma vez sobrepostos ao trabalho por aplicativos, exige investigar as circunstâncias concretas de cada relação, pois, o ponto central consiste em verificar como a atividade é efetivamente

organizada e se os elementos exigidos pela legislação trabalhista estão presentes.

A controvérsia chegou ao Supremo Tribunal Federal, que reconheceu a repercussão geral do Tema 1.291, referente à possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as empresas administradoras das plataformas. O caso envolve a interpretação dos dispositivos constitucionais relacionados à liberdade profissional, à livre iniciativa e à organização das relações de trabalho, além da aplicação dos critérios legais de caracterização do emprego. Conforme o andamento processual disponibilizado pelo STF, o recurso extraordinário relacionado ao tema permanecia em tramitação em 2026, sem uma tese definitiva de mérito registrada na página consultada (Brasil, STF, 2024). A existência dessa controvérsia demonstra que o trabalho por plataformas não representa apenas um fenômeno econômico, mas também um desafio para a interpretação e a aplicação do Direito do Trabalho diante de formas contemporâneas de organização produtiva.

Diante desse cenário, o trabalho por plataformas digitais de transporte e entrega no Brasil deve ser analisado considerando tanto as oportunidades de geração de renda quanto as condições em que essa atividade é desenvolvida. Os dados do IBGE (2023, 2025), associados às análises de Abílio (2020), demonstram a importância de investigar a jornada, a remuneração, a proteção previdenciária e os mecanismos de organização do trabalho, sem pressupor que todos os trabalhadores estejam submetidos às mesmas condições.

Logo, a questão jurídica fundamental consiste em compreender se, e em quais circunstâncias, a autonomia atribuída aos trabalhadores

corresponde à realidade da prestação dos serviços ou se convive com mecanismos de direção e controle exercidos pelas plataformas. Essa reflexão conduz ao problema central desta pesquisa: a possibilidade de a gestão algorítmica constituir uma manifestação contemporânea da subordinação trabalhista e os desafios que ela apresenta à efetividade da proteção jurídica.

## 4. SUBORDINAÇÃO LEGAL VS OS DESAFIOS À PROTEÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

A compreensão da subordinação algorítmica exige uma análise que ultrapasse os limites tradicionais da relação de emprego, especialmente porque as transformações tecnológicas modificaram os instrumentos utilizados pelas empresas para organizar, acompanhar e controlar a prestação dos serviços. No trabalho realizado por meio de plataformas digitais, o exercício do poder diretivo nem sempre se manifesta por ordens expressas ou pela presença de um superior hierárquico, podendo ocorrer mediante sistemas automatizados que estabelecem critérios de distribuição das atividades, monitoram o desempenho e condicionam a permanência dos trabalhadores no ambiente digital, não elimina, necessariamente, os elementos caracterizadores da relação de emprego, mas modificando a maneira pela qual eles se apresentam, exigindo do Direito do Trabalho uma interpretação compatível com as novas formas de organização produtiva (Fincato; Wünsch, 2020; Gaia, 2019; Carelli, 2017).

Nesse contexto, a discussão sobre a proteção trabalhista dos motoristas e entregadores de aplicativos assume particular relevância no ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo diante da tensão existente entre a liberdade formal atribuída aos

trabalhadores e os mecanismos de gerenciamento utilizados pelas plataformas. A questão não consiste em reconhecer indiscriminadamente o vínculo empregatício em toda prestação de serviços intermediada por aplicativos, mas em investigar se, nas circunstâncias concretas, estão presentes os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Paralelamente, é necessário considerar que a ausência de reconhecimento do vínculo não afasta a condição humana dos trabalhadores nem elimina a necessidade de proteção de seus direitos fundamentais. Assim, a análise deve articular a interpretação da legislação trabalhista, os princípios constitucionais e as particularidades da gestão algorítmica, buscando compreender os limites da autonomia empresarial diante da dignidade e do valor social do trabalho (Brasil, 1943; Brasil, 1988; Delgado, 2019; Oliveira; Carelli; Grillo, 2020).

### 4.1. Subordinação Jurídica e Subordinação Algorítmica: Aproximações e Distinções

Nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, identificar a existência de subordinação exige olhar para além da ausência de ordens diretas ou de um superior acompanhando presencialmente a atividade. Motoristas e entregadores podem escolher os momentos em que desejam se conectar aos aplicativos, mas essa possibilidade não esclarece, por si só, o grau de autonomia que possuem durante a prestação dos serviços. Isso porque as plataformas também estabelecem regras de funcionamento, organizam a distribuição das atividades e utilizam sistemas tecnológicos para acompanhar o desempenho dos trabalhadores. A questão está em compreender até que ponto essa organização interfere na liberdade de quem executa o serviço e se os mecanismos utilizados representam uma manifestação

contemporânea do poder de direção empresarial (Delgado, 2019; Abílio, 2020).

A subordinação jurídica, na concepção apresentada por Delgado (2019), trata-se de uma situação jurídica decorrente do contrato de trabalho, pela qual o empregado se submete ao poder diretivo do empregador, que possui a prerrogativa de organizar, orientar e fiscalizar a prestação dos serviços. Essa sujeição, entretanto, não significa que o trabalhador perca sua liberdade pessoal ou sua condição de sujeito de direitos. Ela se manifesta especificamente no âmbito da relação de trabalho, na medida em que a atividade profissional é desenvolvida sob a direção de outra pessoa ou organização. Por essa razão, a subordinação jurídica permite distinguir o trabalho subordinado daquele realizado com efetiva autonomia, no qual o próprio prestador conserva o poder de organizar e conduzir sua atividade.

A aplicação desse conceito às relações de trabalho contemporâneas não pode ficar limitada às formas tradicionais de comando associadas à presença física do empregador, à transmissão direta de ordens e à fiscalização realizada por superiores hierárquicos, já que as mudanças nos processos produtivos demonstraram que o poder de direção também pode ser exercido por meios indiretos, sem que isso represente necessariamente a ausência de controle empresarial. Porto (2008), ao discutir a necessidade de uma releitura do conceito de subordinação, contribui para essa reflexão ao demonstrar que a interpretação desse elemento deve acompanhar as transformações nas formas de organização do trabalho. Assim, a inexistência de ordens pessoais e contínuas não é suficiente para afastar a subordinação quando a organização da atividade permanece

condicionada às diretrizes estabelecidas por quem detém o controle do empreendimento.

No ordenamento jurídico brasileiro, essa interpretação encontra respaldo no próprio texto da Consolidação das Leis do Trabalho. A Lei nº 12.551/2011 modificou o artigo 6º da CLT para reconhecer que o trabalho realizado a distância não se diferencia, para fins jurídicos, daquele executado nas dependências do empregador, desde que estejam presentes os pressupostos da relação de emprego. O dispositivo estabelece:

> ***Art. 6º*** *Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.*
>
> ***Parágrafo único.*** *Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Brasil, 2011).*

Essa alteração possui especial relevância para a análise das relações de trabalho desenvolvidas por meio de plataformas digitais, pois reconhece que o exercício do poder diretivo não depende necessariamente da presença física do empregador ou da emissão de ordens transmitidas pessoalmente. Ao equiparar os meios telemáticos e informatizados aos instrumentos tradicionais de comando, controle e supervisão, o legislador reconheceu que a tecnologia também pode ser utilizada para organizar e fiscalizar a prestação dos serviços. Desse modo, o dispositivo oferece fundamento jurídico para examinar situações em que o

acompanhamento do trabalho ocorre por meio de aplicativos, sistemas informatizados e outros recursos tecnológicos (Brasil, 2011).

Essa previsão, contudo, não significa que toda atividade realizada por intermédio de uma plataforma digital configure automaticamente uma relação de emprego, pois, o próprio artigo 6º condiciona a equiparação à presença dos pressupostos da relação empregatícia. Portanto, a utilização de recursos tecnológicos para coordenar determinada atividade não é, isoladamente, suficiente para caracterizar a subordinação jurídica. É necessário verificar como esses instrumentos são utilizados, qual o grau de interferência da plataforma na prestação dos serviços e se o trabalhador conserva, na prática, autonomia para organizar e conduzir sua atividade.

É justamente nessa distinção que se encontra a importância da subordinação algorítmica. Nas plataformas de transporte e entrega, o poder de organização pode se manifestar por mecanismos que ultrapassam o simples contato entre a empresa e o trabalhador. A distribuição de corridas e entregas, a definição de critérios de desempenho, o acompanhamento das atividades e as consequências decorrentes das avaliações podem integrar um sistema de gerenciamento que influencia diretamente a maneira como o serviço é executado. Assim, a discussão não se limita a saber se existe um superior hierárquico transmitindo ordens, mas a identificar se as decisões automatizadas exercem, na realidade, uma função equivalente à direção e ao controle do trabalho (Abílio, 2020; Delgado, 2019).

### 4.2. Subordinação Algorítmica e Mecanismos de Controle Sobre Trabalhadores Plataformizados

A atuação das plataformas digitais de transporte e entrega envolve mecanismos de gerenciamento que interferem em diferentes etapas da prestação dos serviços. Embora os trabalhadores utilizem seus próprios veículos, equipamentos e dispositivos móveis, a organização das atividades depende, em grande medida, das regras estabelecidas pelos aplicativos. A distribuição das solicitações, a definição dos valores pagos, o acompanhamento das corridas e entregas e a avaliação dos serviços são processos que podem ser conduzidos por sistemas automatizados. Dessa maneira, o algoritmo deixa de representar apenas uma ferramenta de aproximação entre consumidores e prestadores de serviços e passa a integrar a estrutura de organização e gerenciamento do trabalho (Amorim; Moda, 2020).

Um dos mecanismos mais evidentes desse gerenciamento está na distribuição das corridas e entregas. Por meio dos aplicativos, as plataformas encaminham solicitações aos trabalhadores considerando critérios definidos em seus sistemas, que podem envolver localização, disponibilidade e características da demanda. A frequência das solicitações, os incentivos financeiros e as possíveis consequências relacionadas à recusa podem influenciar o comportamento do trabalhador e sua decisão de permanecer conectado. Assim, a liberdade de aceitar ou rejeitar serviços não deve ser examinada isoladamente, mas em relação às condições concretas nas quais essa possibilidade é exercida (Abílio, 2020; Antunes; Filgueiras, 2020).

Outro aspecto importante diz respeito à definição da remuneração. Em muitas plataformas, o trabalhador não possui liberdade para estabelecer diretamente o preço do serviço, uma vez que os valores são calculados ou apresentados conforme critérios definidos pela

empresa. Essa dinâmica reduz sua participação na negociação econômica da atividade, mesmo quando ele é formalmente apresentado como prestador autônomo. Além disso, os incentivos por metas, horários de maior demanda e determinadas regiões podem estimular o trabalhador a permanecer conectado por períodos mais longos ou a direcionar sua atuação para locais específicos. A remuneração, portanto, não representa apenas a contraprestação pelo serviço realizado, mas também pode funcionar como instrumento de orientação do comportamento profissional (Amorim; Moda, 2020; Abílio, 2020).

O acompanhamento da localização e do desempenho também constitui parte relevante desse modelo de gerenciamento. Durante a realização de corridas e entregas, os aplicativos podem utilizar dados de geolocalização para acompanhar os deslocamentos, registrar o tempo de execução das atividades e verificar o andamento dos serviços. Essas informações permitem às empresas monitorar a prestação dos serviços em tempo real e reunir dados sobre o comportamento dos trabalhadores. A utilização desses recursos demonstra que o controle não depende necessariamente de uma fiscalização presencial, pois pode ser realizado continuamente por meio dos próprios dispositivos utilizados na atividade profissional. De Stefano (2020) chama atenção para o surgimento de formas de direção empresarial mediadas por sistemas automatizados, nas quais os algoritmos passam a desempenhar funções tradicionalmente associadas aos gestores e supervisores.

As avaliações realizadas pelos consumidores representam outro instrumento de controle que merece atenção. Em aplicativos de transporte e entrega, notas, comentários e registros de reclamações

podem ser utilizados pelas plataformas para avaliar a qualidade dos serviços e classificar o desempenho dos trabalhadores. Embora a avaliação dos usuários possa contribuir para a identificação de problemas na prestação dos serviços, seus efeitos ultrapassam a simples manifestação de satisfação ou insatisfação do consumidor quando passam a influenciar a permanência do profissional na plataforma ou suas oportunidades de receber novas solicitações. Nesse cenário, a reputação digital adquire importância econômica e profissional, uma vez que o trabalhador pode ter sua atividade condicionada a critérios de avaliação definidos pelo próprio sistema (Amorim; Moda, 2020).

O controle também pode se manifestar por meio de restrições de acesso, bloqueios temporários e desativações de contas. Quando a plataforma identifica determinada conduta como incompatível com suas regras de funcionamento, pode aplicar medidas que impedem ou limitam a continuidade da prestação dos serviços. A gravidade dessa situação está relacionada ao fato de que, em determinadas circunstâncias, o trabalhador pode perder o acesso à sua principal fonte de renda sem compreender integralmente os motivos da decisão ou dispor de informações suficientes para contestá-la. De Stefano (2020) destaca que o gerenciamento algorítmico pode produzir consequências relevantes para os trabalhadores, especialmente quando decisões automatizadas interferem diretamente em sua atividade profissional. Por isso, a possibilidade de revisão das decisões, a transparência dos critérios utilizados e a existência de canais efetivos de contestação são aspectos fundamentais para a proteção de quem trabalha por meio dessas plataformas.

A análise desses mecanismos permite compreender que a subordinação algorítmica não se manifesta por uma única ferramenta, mas pela combinação de diferentes recursos que organizam, acompanham e condicionam a prestação dos serviços. Isso não significa que todas as plataformas utilizem os mesmos procedimentos ou que todo trabalhador esteja submetido ao mesmo grau de controle. Significa, porém, que a autonomia formalmente atribuída aos profissionais precisa ser confrontada com a maneira pela qual o aplicativo organiza efetivamente o trabalho. Como observam Antunes e Filgueiras (2020), compreender as relações laborais mediadas por plataformas exige examinar os mecanismos de gerenciamento que permanecem presentes mesmo quando as empresas apresentam sua atuação como simples intermediação tecnológica. Essa constatação conduz à discussão sobre os limites da proteção trabalhista e previdenciária assegurada a esses profissionais, questão que será desenvolvida no tópico seguinte.

### 4.3. Os Desafios à Proteção Trabalhista e Previdenciária dos Trabalhadores de Plataformas Digitais

As transformações provocadas pelas plataformas digitais não se limitam à maneira como o trabalho é organizado, seus efeitos também alcançam a proteção jurídica dos profissionais que dependem desses aplicativos para obter renda, especialmente quando a relação estabelecida com as empresas é tratada como autônoma, deixando os trabalhadores sujeitos a mecanismos de controle e dependência sem a correspondente proteção trabalhista. Por isso, a discussão sobre o reconhecimento do vínculo empregatício não possui apenas relevância formal, pois interfere diretamente no acesso a direitos relacionados à remuneração, à

jornada, à saúde, à segurança e à proteção social (Abílio, 2020; Antunes; Filgueiras, 2020).

Entretanto, conforme discutido nos tópicos anteriores, a autonomia precisa ser examinada considerando também os mecanismos de gerenciamento utilizados pelos aplicativos. A simples possibilidade de definir quando iniciar ou encerrar o acesso à plataforma não resolve a questão, sobretudo quando a distribuição das atividades, a remuneração e as avaliações permanecem condicionadas às regras estabelecidas pela empresa. Nesse sentido, Carelli (2017, p. 141) sintetiza uma das contradições desse modelo ao afirmar que: “Uma vez programados, na prática os trabalhadores não agem livremente, mas exprimem ‘reações esperadas’”. A observação demonstra que a liberdade formal pode coexistir com mecanismos de direcionamento da atividade, o que exige uma análise cuidadosa das condições reais de trabalho.

Quando o vínculo empregatício não é reconhecido, os profissionais deixam de ter acesso, naquela relação, a um conjunto de garantias previstas na legislação trabalhista, como férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), proteção relativa à jornada e demais direitos decorrentes do contrato de emprego. A ausência dessas garantias também repercute na estabilidade econômica dos trabalhadores, que passam a depender diretamente da quantidade de serviços realizados e dos valores disponibilizados pelas plataformas. Além disso, períodos de baixa demanda, tempo de espera, manutenção dos veículos e despesas com combustível podem reduzir significativamente a renda efetivamente obtida. Antunes e Filgueiras (2020) chamam atenção para a individualização das relações de trabalho mediadas por plataformas, nas quais a

prestação de serviços assume aparência de atividade independente, embora permaneça inserida em estruturas empresariais de organização e gerenciamento.

A transferência dos custos e dos riscos da atividade econômica representa outra dificuldade importante. Diferentemente do que ocorre nas relações tradicionais de emprego, motoristas e entregadores frequentemente precisam custear os instrumentos necessários à execução do serviço, incluindo veículos, combustível, manutenção, equipamentos de proteção e despesas relacionadas à própria atividade. Em caso de acidentes, problemas mecânicos ou afastamentos por motivo de saúde, a redução ou interrupção da renda pode atingir diretamente o trabalhador. Essa realidade evidencia uma assimetria entre as partes: enquanto a plataforma organiza a atividade e estabelece as condições de funcionamento do aplicativo, parcela expressiva dos encargos necessários à execução dos serviços permanece sob responsabilidade dos profissionais. Para Abílio (2020), a uberização representa uma transformação nas formas de controle e organização do trabalho, acompanhada da transferência de responsabilidades que anteriormente estavam associadas às empresas.

A proteção à saúde e à segurança também merece atenção, especialmente diante das características das atividades de transporte e entrega, que impõe a realização de jornadas prolongadas, diante da necessidade de atingir a remuneração pretendida o que pode estimular a redução dos períodos de descanso e a permanência em circulação mesmo diante de condições desfavoráveis. Motoristas e entregadores estão expostos a riscos de acidentes de trânsito, desgaste físico, pressão por produtividade e situações de violência, além de outros fatores que

podem comprometer sua integridade física e psicológica, o que colide com o disposto no art. 7º, inciso XXII, como direito dos trabalhadores, a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" (Brasil, 1988), mesmo em se tratando de relação desprovida de enquadramento jurídico, já que subtrai do trabalhador garantias trabalhistas.

No campo previdenciário, a ausência de reconhecimento do vínculo empregatício também produz consequências relevantes. Quando classificados como trabalhadores autônomos, os profissionais podem se enquadrar como segurados obrigatórios do Regime Geral de Previdência Social na categoria de contribuintes individuais, desde que presentes os requisitos legais dessa condição. Entretanto, a proteção previdenciária depende do cumprimento das obrigações contributivas e dos demais requisitos exigidos para a concessão dos benefícios. Na prática, a instabilidade dos rendimentos e a responsabilidade individual pelo recolhimento das contribuições podem dificultar a manutenção de uma proteção contínua. Com isso, situações de doença, incapacidade temporária ou permanente, maternidade e envelhecimento podem representar maior vulnerabilidade para quem não possui contribuição regular ou não consegue cumprir os requisitos previdenciários (Brasil, 1991a; Brasil, 1991b).

No Brasil, algumas iniciativas legislativas buscaram estabelecer medidas de proteção para profissionais que atuam por meio de aplicativos, embora ainda seja necessário distinguir essas iniciativas de uma regulamentação abrangente das relações de trabalho em plataformas. A Lei nº 14.297/2022, por exemplo, estabeleceu medidas de proteção aos entregadores vinculados a empresas de aplicativos durante a emergência de saúde pública decorrente da Covid-19,

contemplando questões como assistência financeira em determinadas situações de afastamento, seguro contra acidentes e fornecimento de informações e materiais de proteção. Entretanto, seu alcance foi delimitado ao contexto excepcional da emergência sanitária, não representando uma solução geral e permanente para os desafios trabalhistas e previdenciários enfrentados pelos profissionais do setor (Brasil, 2022).

A superação dessas dificuldades exige uma interpretação jurídica que considere tanto as particularidades das plataformas digitais quanto os fundamentos constitucionais de proteção ao trabalho. Isso significa que a inovação tecnológica e a liberdade de organização econômica não devem ser analisadas de maneira isolada dos valores da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da justiça social. Assim, o principal desafio colocado ao Direito do Trabalho brasileiro consiste em assegurar que as novas formas de organização produtiva sejam compatíveis com a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo geral analisar a existência e as características da subordinação algorítmica nas relações estabelecidas entre trabalhadores e plataformas digitais de transporte e entrega, considerando seus impactos sobre a proteção trabalhista. Para tanto, partiu-se do seguinte problema: a gestão algorítmica exercida por essas plataformas configura uma forma contemporânea de subordinação trabalhista e, desse modo, submete os trabalhadores à ausência ou à insuficiência de proteção pelo Direito do Trabalho?

O percurso teórico adotado permitiu, inicialmente, demonstrar que o Direito do Trabalho constitui uma construção histórica, formada em resposta às transformações concretas das relações produtivas, e que os elementos caracterizadores da relação de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, permanecem como parâmetro necessário para a identificação do vínculo. Verificou-se, contudo, que a manifestação desses elementos, sobretudo da subordinação, não se restringe às formas clássicas de comando pessoal e fiscalização presencial, devendo ser apreendida à luz das novas formas de organização produtiva.

Em seguida, a análise do capitalismo de plataforma e da uberização evidenciou que as plataformas digitais não se limitam à intermediação entre consumidores e prestadores de serviços. Ao concentrarem dados, definirem as regras de funcionamento do sistema e incorporarem mecanismos de gerenciamento à sua arquitetura digital, essas empresas passam a organizar a atividade laboral, ao mesmo tempo em que transferem aos trabalhadores parcela significativa dos custos e dos riscos do empreendimento. Os dados oficiais examinados reforçam essa constatação, ao indicarem jornadas médias mais extensas e menor cobertura previdenciária entre motoristas e entregadores plataformizados, quando comparados aos trabalhadores que não utilizam aplicativos.

No que se refere ao objeto central do estudo, constatou-se que a distribuição automatizada de corridas e entregas, a fixação unilateral dos valores, o monitoramento por geolocalização, os sistemas de avaliação e a aplicação de bloqueios e desativações de contas podem desempenhar funções equivalentes às do poder diretivo empregatício. Tal compreensão encontra respaldo no parágrafo único do artigo 6º da CLT, que equipara, para fins de subordinação

jurídica, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos. Desse modo, a autonomia formalmente atribuída aos trabalhadores, expressa sobretudo na possibilidade de escolher quando se conectar, revela-se compatível com a sujeição a mecanismos de direção e controle que condicionam a prestação dos serviços.

Diante disso, confirma-se a hipótese formulada, segundo a qual a gestão algorítmica representa um mecanismo contemporâneo de controle da atividade laboral, que se aproxima dos elementos caracterizadores da subordinação jurídica e contribui para a precarização das relações de trabalho e para a insuficiência da proteção conferida a esses trabalhadores. Essa confirmação, entretanto, comporta uma ressalva metodológica relevante: não é a mera utilização de recursos tecnológicos que caracteriza o vínculo empregatício, mas o modo como a tecnologia é empregada para organizar, fiscalizar e condicionar a prestação dos serviços. Por essa razão, o reconhecimento da relação de emprego deve decorrer da análise das circunstâncias concretas de cada caso, em observância ao princípio da primazia da realidade, sendo igualmente inadequado tanto o reconhecimento automático do vínculo quanto o seu afastamento com fundamento exclusivo na denominação contratual atribuída pelas partes.

Constatou-se, ainda, que a ausência de reconhecimento do vínculo produz efeitos que ultrapassam a dimensão formal da contratação. Nessa hipótese, os trabalhadores ficam excluídos de garantias como férias acrescidas de um terço, décimo terceiro salário, depósitos do FGTS e limitação da jornada, ao passo que a proteção previdenciária passa a depender da contribuição individual, frequentemente comprometida pela instabilidade dos rendimentos. As iniciativas

legislativas examinadas, a exemplo da Lei nº 14.297/2022, mostraram-se pontuais e restritas ao contexto da emergência sanitária, não configurando resposta normativa abrangente. Do mesmo modo, a pendência de julgamento de mérito do Tema 1.291 pelo Supremo Tribunal Federal evidencia a ausência de uniformidade jurisprudencial sobre a matéria, o que reforça a situação de insegurança jurídica vivenciada por esses trabalhadores.

Reconhece-se, por fim, que esta pesquisa possui limitações inerentes à sua natureza bibliográfica e documental, não tendo contemplado investigação empírica junto aos trabalhadores ou análise sistemática de decisões judiciais. Sugere-se, assim, que estudos futuros aprofundem a análise da jurisprudência trabalhista sobre a matéria, acompanhem os desdobramentos do julgamento do Tema 1.291 e examinem propostas regulatórias voltadas à transparência dos sistemas algorítmicos, à proteção previdenciária e às condições de saúde e segurança no trabalho em plataformas digitais. Conclui-se que a inovação tecnológica não deve servir de fundamento para a redução do patamar de proteção trabalhista, cabendo ao Direito do Trabalho interpretar suas categorias à luz das novas formas de organização produtiva, de modo a assegurar a efetividade da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, fundamentos da República consagrados na Constituição Federal de 1988.

## 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. DOI: https://doi.org/10.1590/S0103-4014.2020.3498.008.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia,** Salvador, v. 9, n. 13, p. 7-24, maio 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/188676. Acesso em: 4 nov. 2026.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Fronteiras – estudos midiáticos, São Leopoldo,** v. 22, n. 1, 2020. DOI: https://doi.org/10.4013/fem.2020.221.06. Disponível em: https://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/fem.2020.221.06. Acesso em: 4 nov. 2026.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo,** Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. DOI: https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018. 325 p. ISBN 978-85-7559-629-6.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 nov. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 4 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022.** Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela Covid-19. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14297.htm. Acesso em: 4 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 4 nov. 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 4 nov. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1.291 da repercussão geral: reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital.** Brasília, DF: STF, 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciarepercussao/tema.asp?num=1291. Acesso em: 4 nov. 2026.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano:** a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 130-146.

DE STEFANO, Valerio. Algorithmic bosses and what to do about them: automation, artificial intelligence and labour protection. In: **Economic and policy implications of artificial intelligence.** Cham: Springer, 2020. p. 65-86. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-45340-4_7. [Texto em língua estrangeira; tradução realizada com auxílio do DeepL.]

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

economy". **Conditions of Work and Employment Series,** Geneva: International Labour Office, n. 71, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/publications/rise-just-time-workforce-demand-work-crowdwork-and-labour-protection-gig. Acesso em: 4 nov. 2026. [Texto em língua estrangeira; tradução realizada com auxílio do DeepL.]

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 21. ed. São Paulo: JusPodivm, 2024.

DUTRA, Renata Queiroz. **Formação histórica do direito do trabalho.** In: ENCICLOPÉDIA Jurídica da PUC-SP. Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020. Disponível em: https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbetes/formacao-historica-do-direito-do-trabalho/. Acesso em: 4 nov. 2026.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho,** São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/181114. Acesso em: 4 nov. 2026.

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

GARMENDIA ARIGÓN, Mario. A historicidade do direito do trabalho diante da transformação tecnológica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região,** Campinas, n. 67, p. 207-226, jul./dez. 2025.

HINZ, Henrique Macedo. Alterações no modo de organização da produção e requisitos para caracterização da relação de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região,** Campinas, n. 41, p. 135-152, jul./dez. 2012. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/104309. Acesso em: 4 nov. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022.** Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 4 nov. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Trabalho por meio de plataformas digitais 2024.** Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/59722d4ac24bd853f52f54f12b9514f7.pdf. Acesso em: 4 nov. 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook 2021: the role of digital labour platforms in transforming the world of work. **Geneva: International Labour Office,** 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/resource/world-employment-and-social-outlook-2021-role-digital-labour-platforms. Acesso em: 4 nov. 2026. [Texto em língua estrangeira; tradução realizada com auxílio do DeepL.]

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.

NORONHA NETO, Francisco Tavares. Configuração da relação de emprego: suportes fático e racional. **Revista LTr: legislação do**

**trabalho,** São Paulo, v. 75, n. 12, p. 1481-1496, dez. 2011. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/166536. Acesso em: 4 nov. 2026.

OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Elementos fático-jurídicos da relação de emprego no trabalho dos motoristas de aplicativo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho,** São Paulo, v. 86, n. 1, p. 152-167, jan./mar. 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/175674. Acesso em: 4 nov. 2026.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis,** Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020. DOI: https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/. Acesso em: 4 nov. 2026.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho,** São Paulo, v. 34, n. 130, p. 119-142, abr./jun. 2008.

RIBEIRO, Victor Guirro; RIBEIRO, Lucas Guirro. Um contemporâneo fenômeno: plataformização, a existência dos requisitos do vínculo de emprego que caracterizam uma verdadeira relação empregatícia. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,** Curitiba, v. 10, n. 95, p. 45-61, jan. 2021. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/182323. Acesso em: 4 nov. 2026.

RODRIGUES, Gustavo Barcellos. **Subordinação algorítmica no trabalho em plataformas digitais.** 2026. 32 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2026. Disponível em:

https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/49763. Acesso em: 4 nov. 2026.

SANTOS, Daniel Moita Zechlinski dos. **Flexibilização da norma trabalhista no Brasil.** 2005. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2005.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism.** Cambridge: Polity Press, 2017. 171 p. ISBN 978-1-5095-0486-2. [Obra em língua estrangeira; tradução realizada com auxílio do DeepL.]

---

[1] Bacharelando do Curso de Direito do Centro Universitário Santo Agostinho (UNIFSA). E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail.

[2] Bacharelando do Curso de Direito do Centro Universitário Santo Agostinho (UNIFSA). E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail.

[3] Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Professora do Curso de Direito do Centro Universitário Santo Agostinho (UNIFSA). E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail.