IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

ROSANE TERESINHA PORTO

Copyright © 2026 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Educação Jurídica
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello – UFMS – MS
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG
Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-611-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com satisfação que apresentamos os trabalhos reunidos no GT Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, do IX Encontro Virtual do CONPEDI. O conjunto de pesquisas aqui selecionadas traduz a vitalidade e a diversidade do pensamento jurídico contemporâneo sobre as transformações do mundo laboral, organizados em seis grandes eixos temáticos.

O primeiro eixo reúne estudos sobre Inteligência Artificial, tecnologia e trabalho digital, examinando a subordinação algorítmica, a discriminação em processos de recrutamento automatizados e os desafios jurídicos da plataformização laboral. O segundo eixo aborda a precarização, a globalização e os impactos da Reforma Trabalhista, incluindo reflexões sobre a escala 6x1, gordofobia e o envelhecimento no contexto uberizante.

O terceiro eixo centra-se na saúde, segurança e meio ambiente do trabalho, tratando dos riscos psicossociais e do dano moral estrutural. O quarto eixo aproxima os direitos trabalhistas dos direitos humanos e da colonialidade. O quinto eixo contempla questões de gênero, raça e inclusão, ao passo que o sexto traz contribuições sobre negociação coletiva em fusões e aquisições, além de perspectiva de direito comparado com Timor-Leste.

A riqueza temática desta coletânea evidencia o compromisso da pesquisa jurídica brasileira com a construção de um direito do trabalho mais justo, inclusivo e adequado aos desafios do século XXI. Desejamos a todas e a todos uma proveitosa leitura.

Eloy Pereira Lemos Junior

UBERIZAÇÃO E SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: O PAPEL DO ALGORITMO NA RECONFIGURAÇÃO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

UBERIZATION AND ALGORITHMIC SUBORDINATION: THE ROLE OF ALGORITHMS IN THE RECONFIGURATION OF CONTEMPORARY WORK

Renata Aparecida Follone
Cristina Veloso De Castro
Maria Luísa Santos de Oliveira

Resumo

A Quarta Revolução Industrial, marcada pela integração de Inteligência Artificial e sistemas algorítmicos, reconfigurou o trabalho contemporâneo, impulsionando a ascensão do modelo de uberização. Plataformas digitais baseiam-se em uma lógica de flexibilização e desmaterialização das relações laborais, promovendo a narrativa de autonomia e empreendedorismo. Contudo, emerge a subordinação algorítmica como mecanismo de controle opaco. O presente trabalho analisa como esse gerenciamento automatizado desafia as categorias clássicas do Direito do Trabalho. O problema de pesquisa investiga de que maneira a subordinação algorítmica reconfigura os elementos do vínculo empregatício e quais os limites da proteção jurídica atual no Brasil. O objetivo geral é analisar o papel do algoritmo na gestão laboral e os desafios para o reconhecimento do vínculo no cenário jurídico de 2023-2025. A metodologia adotada é a dedutiva, com pesquisa bibliográfica e documental. Conclui-se que a jurisprudência brasileira, influenciada pelo Supremo Tribunal Federal, caminha para a negação do vínculo celetista, enquanto o PLC 12/2024 propõe uma categoria híbrida de proteção social.

Palavras-chave: Subordinação algorítmica, Uberização, Capitalismo de plataforma, Direito do trabalho, Plataformas digitais

Abstract/Resumen/Résumé

The Fourth Industrial Revolution, marked by the integration of Artificial Intelligence and algorithmic systems, has reconfigured contemporary work, driving the rise of the uberization

towards denying the formal employment relationship, while PLC 12/2024 proposes a hybrid category of social protection.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Algorithmic subordination, Uberization, Platform capitalism, Labor law, Digital platforms

1 INTRODUÇÃO

As transformações desencadeadas pela 4ª Revolução Industrial remodelaram profundamente as estruturas produtivas e a própria lógica de organização do trabalho. A integração de inteligência artificial, sistemas algorítmicos e plataformas digitais deslocou o eixo central da atividade econômica para modelos altamente tecnológicos, nos quais o gerenciamento automatizado substitui práticas tradicionais de supervisão e coordenação humanas. Nesse cenário, surgem plataformas como Uber, iFood, 99 e Rappi, que consolidaram uma nova forma produtiva marcada pela desmaterialização das relações laborais, flexibilização contratual e intensa descentralização da força de trabalho.

Esse modelo opera dentro de uma lógica global, sendo adotado em diferentes países e adaptado às realidades socioeconômicas locais. No Brasil, a chamada uberização encontrou terreno fértil diante do desemprego estrutural, da informalidade histórica e da fragilidade das políticas protetivas. Como fenômeno, ela se apresenta envolta no discurso da autonomia, do empreendedorismo e da liberdade de escolher quando e como trabalhar. Entretanto, por trás dessa narrativa, emergem formas sofisticadas de controle que tornam o trabalhador dependente do funcionamento da plataforma e submetido às diretrizes invisíveis do algoritmo.

Nesse contexto que ganha centralidade o debate sobre subordinação algorítmica, conceito que descreve o controle exercido não mais por um gestor humano, mas por sistemas automatizados capazes de direcionar tarefas, medir produtividade, aplicar punições, definir remuneração e até mesmo desligar trabalhadores sem processo decisório transparente. Essa forma de gestão automatizada desafia as categorias clássicas do Direito do Trabalho, que se estruturam, historicamente, na ideia de subordinação direta e pessoal.

A expansão das plataformas digitais, enquanto modelo de negócios, evidencia uma lacuna normativa significativa. As formas tradicionais de proteção jurídica não alcançam essas novas relações laborais, o que impulsiona um intenso debate sobre natureza jurídica do vínculo, dignidade do trabalhador e necessidade de reformulação legislativa. A ausência de regulamentação clara produz insegurança tanto para trabalhadores quanto para o sistema jurídico, alimentando disputas judiciais, interpretações divergentes e um cenário de precarização crescente.

A justificativa da pesquisa reside na premente necessidade de adequação do ordenamento jurídico brasileiro às novas realidades tecnológicas, que operam em zona cinzenta entre autonomia e a subordinação. Socialmente, o estudo justifica-se pela crescente precarização de milhões de trabalhadores que carecem de proteção social mínima. Juridicamente, a pesquisa é imperativa diante da atual instabilidade jurisprudencial causada pelo embate entre Supremo Tribunal Federal (STF) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), além da necessidade de análise crítica sobre o Projeto de Lei Complementar n 12/2024, que propõe uma nova categoria jurídica de proteção. Academicamente, o trabalho contribui para o preenchimento de lacunas teóricas dos direitos fundamentais na economia de plataforma.

Diante da sofisticação desses mecanismos de controle, o problema de pesquisa que orienta este trabalho consiste em: de que maneira a subordinação algorítmica reconfigura os elementos caracterizadores da relação de emprego e quais são os limites da proteção jurídica atual frente ao modelo de uberização no Brasil?

Para responder essa questão, o objetivo geral é analisar o papel do algoritmo na gestão do trabalho contemporâneo e os desafios para o reconhecimento do vínculo empregatício no cenário jurídico atual. Para tanto, definem-se como objetivos específicos: investigar a transição da economia compartilhada para o capitalismo de plataforma; identificar as nuances da subordinação algorítmica na jurisprudência recente do STF e TST (2023-2025); e, discutir as tendências regulatórias nacionais (PLC 12/2024) e internacionais (Diretiva EU 2024/2831).

A metodologia adotada baseia-se no método de abordagem dedutivo, partindo da análise teórica do capitalismo de plataforma para a compreensão do fenômeno da uberização. Quanto aos procedimentos, utiliza-se a pesquisa bibliográfica e documental, com foco na análise de doutrina especializada, legislação e precedentes jurisprudenciais dos tribunais superiores brasileiros.

Portanto, pelo panorama apresentado, analisar a uberização sob a lente da subordinação algorítmica torna-se essencial para compreender como as tecnologias emergentes reconfiguram hierarquias, criam novos regimes de dependência e provocam desafios inéditos para a proteção social. Trata-se de uma reflexão que ultrapassa o campo jurídico, envolvendo dimensões sociológicas, econômicas e tecnológicas, e que exige uma abordagem crítica capaz de enfrentar as complexidades do trabalho no século XXI.

2 CAPITALISMO DE PLATAFORMA: A LÓGICA ECONÔMICA POR TRÁS DA UBERIZAÇÃO

A uberização não surge de forma isolada, ela é reflexo direto do avanço do capitalismo de plataforma e do aprofundamento da crise estrutural do trabalho formal. Srnicek (2018) define o modelo como o entrelaçamento entre tecnologia e acumulação, onde dados comportamentais passam a constituir a nova matéria-prima da economia. Shoshana Zuboff define o capitalismo de vigilância como

> Uma nova ordem econômica que reivindica a experiência humana como matéria-prima gratuita para práticas comerciais dissimuladas de extração, previsão e vendas; uma lógica econômica parasítica na qual a produção de bens e serviços é subordinada a uma nova arquitetura global de modificação de comportamento." (Zuboff, 2020, p. 8).

Assim, Zuboff ao formular o conceito de capitalismo de vigilância, destaca que as empresas digitais capturam, monitoram e transformam comportamentos em informações altamente lucrativas. O fenômeno se insere no contexto mais amplo de flexibilização estrutural, no qual Ricardo Antunes (2020) aponta a crescente vulnerabilidade da classe trabalhadora.

Nesse viés, a vigilância assume papel central como forma de controle no ambiente das plataformas digitais, na medida em que a coleta contínua de dados produzidos por trabalhadores e usuários viabiliza a implementação de técnicas de gamificação que substituem medidas disciplinares diretas, utilizando-se, por exemplo, métricas periódicas de desempenho para orientar e induzir comportamentos produtivos.

As plataformas digitais deixam, assim, de ser meras intermediadoras para se tornarem proprietárias de uma infraestrutura tecnológica que comanda integralmente o processo de trabalho. Elas controlam o acesso à demanda, o fluxo de informações, os preços praticados e a remuneração final. A narrativa de autonomia, porém, oculta um conjunto de decisões unilaterais tomadas pelo sistema algorítmico. Ludmila Abílio (2020, p. 115) descreve essa situação como um "autogerenciamento subordinado", em que o trabalhador é obrigado a se autogerir, assumindo todos os custos e riscos, mas permanece subordinado às regras e punições invisíveis do algoritmo.

A promessa de flexibilidade, central no discurso das plataformas, vincula-se à lógica neoliberal de individualização do risco e responsabilização do trabalhador por todos os aspectos da atividade. A plataforma transfere, integralmente, ao trabalhador os custos operacionais:

combustível, manutenção, seguro, desgaste do veículo, acidentes e tempo ocioso, enquanto se exime das responsabilidades típicas de um empregador. Renan Kalil (2019) reforça que esta transferência de custos é um elemento estruturante e essencial para a alta lucratividade do modelo.

Dessa forma, a retórica do empreendedorismo funciona como mecanismo de desresponsabilização empresarial, perpetuando um sistema no qual o trabalhador assume todos os ônus da atividade. A autonomia propagandeada não se realiza plenamente, trata-se de uma autonomia aparente, condicionada às regras impostas por um sistema que determina quem trabalha, quanto ganha e se permanece ativo.

2.1 DA ECONOMIA COMPARTILHADA AO GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO

A discussão acerca da uberização costuma ser vinculada, em um primeiro momento, ao ideário da chamada economia compartilhada. Entretanto, o que inicialmente se apresentou como um modelo colaborativo, rapidamente foi absorvido pelas dinâmicas do capitalismo de plataforma. Essas iniciativas foram progressivamente apropriadas por grandes corporações digitais, que reconfiguraram as relações de troca sob a lógica da centralização de dados, da extração de valor e da maximização do controle sobre as interações sociais e econômicas.

Nesse processo, construiu-se uma narrativa ideológica fundamental para a legitimação do novo arranjo produtivo. Expressões como “parceiro”, “colaborador” e “empreendedor” passaram a ser utilizadas como instrumentos simbólicos de ressignificação da relação de trabalho, deslocando o trabalhador da esfera do emprego para a do empreendedorismo individual. Essa construção semântica atua como estratégia de invisibilização do vínculo laboral, ainda que, na prática, o trabalho permaneça condicionado a comandos rígidos e a padrões unilateralmente definidos pela plataforma.

A literatura jurídica tem demonstrado que o controle empresarial não desaparece nesse modelo, mas é reconfigurado e ocultado por meio da tecnologia. Daniela Reis e Eugênio Corassa elucidam que:

> O controle de atividade e a sujeição do trabalhador, malgrado submetidos a operações maquinizadas, vinculadas a algoritmos, não estão ausentes, embora de certo modo ocultos. Sob o véu da autonomia, esse tipo de relação procura obstaculizar a formação e a verificação dos vínculos existentes no processo, relegando a um espaço distante a mera menção a uma relação empregatícia. Há, no entanto, evidente intervenção empresarial. As empresas mantêm

> controle considerável dos processos e produtos. Se, por um lado, o trabalhador pode decidir se conectar, essa liberdade, na verdade, se contradiz pela necessidade de renda. Por outro lado, ainda que existente alguma liberdade, ela é mitigada, na medida em que submetida a uma forma de subordinação peculiar, controlada por algoritmos. (Reis e Corassa, 2017, p. 162).

Dessa forma, evidencia-se que a suposta autonomia difundida pelas plataformas se estrutura mais como ficção jurídica do que como realidade factual. A possibilidade formal de "ligar e desligar" o aplicativo não afasta a dependência econômica nem o controle exercido por sistemas automatizados, que condicionam o acesso à demanda, impõem padrões de desempenho e delimitam o tempo efetivamente rentável de trabalho.

Nesse ambiente, o algoritmo assume papel central, substituindo a figura tradicional do gestor humano por um sistema automatizado de comando e controle. Ele distribui tarefas, organiza a lógica de priorização, regula a precificação dinâmica e estabelece parâmetros de avaliação do desempenho. As regras que orientam essas decisões permanecem, em grande medida, opacas e inacessíveis ao trabalhador, o que agrava a assimetria informacional e reforça a posição de subordinação.

A gamificação surge como uma ferramenta complementar de gerenciamento algorítmico, convertendo metas de produtividade em desafios, selos e recompensas simbólicas. Embora revestidas de aparência lúdica, essas estratégias operam como mecanismos de disciplina e intensificação do trabalho, estimulando maior disponibilidade, ampliação das jornadas e maior tolerância a condições desfavoráveis.

Assim, a uberização não pode ser compreendida como mera continuidade da economia colaborativa, mas como sua transformação em um modelo de negócios baseado no controle tecnológico, na exploração de dados e na utilização de narrativas ideológicas que ocultam relações de subordinação cada vez mais sofisticadas.

3 PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL E INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

A uberização produz um cenário de precarização estrutural que se manifesta de forma integrada nos planos econômico, social e subjetivo. A primeira dimensão refere-se às jornadas extensas e à ausência de garantias mínimas, aprofundando a precariedade estrutural analisada por Antunes (2020). Para assegurar rendimentos mínimos, trabalhadores permanecem conectados por longos períodos, submetidos a uma profunda instabilidade de renda.

A competição estruturada pelo algoritmo intensifica o quadro de vulnerabilidade econômica: motoristas e entregadores disputam corridas entre si, são ranqueados continuamente e têm seu acesso ao trabalho condicionado a padrões de aceitação, desempenho e avaliação. Trata-se de um ambiente competitivo programado, que desloca o risco econômico da atividade para o trabalhador.

Nesse cenário, posicionamentos doutrinários passaram a classificar o trabalhador de plataformas como um trabalhador "just-in-time". Ludmila Abílio conceitua essa condição afirmando que

> Ser just-in-time significa que são transferidos ao trabalhador custos e riscos da atividade; que este está desprovido de direitos associados ao trabalho, enfrentando também a total ausência de garantias sobre sua carga de trabalho e sua remuneração. Nada está garantido. Ou seja, o trabalhador encontra-se à disposição da empresa, sem ter qualquer clareza ou controle sobre a forma como seu trabalho é disponibilizado e remunerado (Abílio, 2020, p. 115)

Essa formulação evidencia que o trabalhador permanece em estado permanente de disponibilidade, subordinado a uma lógica de incerteza estrutural, na qual a demanda, o tempo de trabalho e a remuneração dependem integralmente das decisões opacas dos algoritmos.

A gamificação aprofunda essa dinâmica ao transformar métricas de produtividade em metas, desafios e recompensas simbólicas. Embora apresentadas sob aparência lúdica, essas ferramentas funcionam como mecanismos de disciplina, intensificando a exploração do tempo de trabalho, estimulando jornadas mais longas e maior tolerância a condições adversas.

Por fim, a precarização, também, se manifesta na esfera subjetiva e emocional, produzindo vulnerabilidade digital, psicológica e econômica. A dependência do aplicativo cria um ambiente constante de ansiedade, marcado pelo medo de bloqueios repentinos. O trabalhador vive sob vigilância algorítmica contínua, em um cenário no qual o sistema de avaliações atua como coerção simbólica, já que avaliações negativas podem resultar em desativação imediata.

Assim, o modelo uberizado não precariza apenas as condições materiais do trabalho, mas fragiliza o trabalhador em múltiplas dimensões da vida social. A combinação entre jornadas exaustivas, instabilidade financeira, competição programada, gamificação disciplinar e vigilância algorítmica constante configura um ambiente de hiperexploração sofisticada e estrutural.

3.1 A DISCUSSÃO JURÍDICA: VÍNCULO OU AUTONOMIA?

O debate jurídico acerca do trabalho mediado por plataformas digitais estrutura-se, essencialmente, na tensão entre a narrativa empresarial da autonomia e a presença material dos elementos caracterizadores da relação de emprego. As empresas de aplicativo sustentam que atuam como meras intermediadoras tecnológicas, negando o exercício de poder diretivo sobre os trabalhadores e afastando, assim, a incidência do regime celetista.

Entretanto, a análise jurídica contemporânea tem evidenciado que a autonomia proclamada é substancialmente limitada por mecanismos sofisticados de controle. Dessa forma, demonstram que o trabalhador não define o valor de sua força de trabalho, não controla os meios essenciais de produção e permanece submetido à possibilidade de desligamento unilateral, o que preenche os requisitos clássicos da subordinação, da onerosidade e da pessoalidade.

Nesse contexto, impõe-se resgatar a evolução teórica do próprio conceito de subordinação no Direito do Trabalho. Na perspectiva trabalhista moderna, a subordinação deixou de ser compreendida sob um viés meramente subjetivo, superando a antiga noção de sujeição psicológica do trabalhador. Maurício Godinho Delgado esclarece que a subordinação deve ser observada sob um prisma objetivo, destacando a insuficiência da concepção subjetivista:

> É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (status subjectiones). Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva, por exemplo, é incapaz de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos empregados (Delgado,2019, p.310).

Essa concepção objetiva é especialmente relevante no contexto da subordinação algorítmica, pois, permite reconhecer que o controle não se manifesta necessariamente por ordens diretas ou vigilância humana, mas por meio da organização estruturada do processo de trabalho. O algoritmo passa a exercer, na prática, funções tradicionalmente atribuídas ao

empregador, como distribuição de tarefas, fixação de padrões de desempenho, definição de remuneração e aplicação de sanções indiretas.

A comparação internacional reforça esse entendimento.

Na Alemanha, decisões judiciais restringiram operações da Uber, por exemplo, devido a questões de licenciamento, pressionando o modelo a operar por meio empresas de transporte/locação licenciadas (com motoristas profissionais vinculados a tais operadores), e não como mero "marketplace" de motoristas "independentes" fora do regime setorial (Grohmann, 2020).

Na Espanha, o Real Decreto-ley 9/2021 (sucedido pela Ley 12/2021) reconheceu expressamente o vínculo de emprego entre entregadores e plataformas digitais para atividades de repartição quando a empresa exerce organização, direção e controle mediante gestão algorítmica. No Reino Unido, a Suprema Corte consolidou o entendimento de que motoristas da Uber possuem a condição de "workers", assegurando-lhes direitos mínimos, como salário base e férias remuneradas. Em âmbito supranacional, a Diretiva da União Europeia 2024/2831sobre trabalho em plataformas avança no sentido de instituir uma presunção refutável de vínculo empregatício sempre que identificados elementos de controle ou direção da atividade.

No contexto brasileiro, a ausência de um marco regulatório específico contribui para a insegurança jurídica. As decisões judiciais oscilam entre o reconhecimento e a negação do vínculo, revelando a incapacidade das categorias clássicas de abarcar a complexidade das novas formas de organização do trabalho. A análise da subordinação algorítmica surge, assim, como ferramenta teórica essencial para superar a dicotomia simplificadora entre empregado e autônomo.

Nesse cenário, os recentes movimentos normativos e jurisprudenciais no Brasil e na União Europeia evidenciam uma busca global por segurança jurídica e pela redefinição dos contornos da proteção social frente ao trabalho digital.

Enquanto a Diretiva (UE) 2024/2831 inova ao instituir uma presunção legal de vínculo, o STF pauta o Tema 1.291 da Repercussão Geral (RE 1.446.336) para uniformizar o entendimento sobre a natureza jurídica dessa relação no contexto brasileiro.

A Diretiva (UE) 2024/2831, publicada em 2024, estabelece um marco regulatório para os 27 países-membros, com prazo de implementação até dezembro de 2026. Suas principais

características rompem com a lógica tradicional do ônus da prova: (i) Presunção Legal de Vínculo: O liame empregatício é presumido sempre que o controle ou a direção da plataforma forem verificados por meio de critérios como teto de remuneração, controle de aparência ou supervisão automatizada do desempenho; (ii) Inversão do Ônus da Prova: Cabe à empresa comprovar que o trabalhador é genuinamente autônomo, desonerando o hipossuficiente do encargo de provar a subordinação; (iii) Gestão Algorítmica: A norma impõe transparência sobre o funcionamento dos algoritmos e exige supervisão humana para decisões críticas, como a suspensão de contas.

No contexto brasileiro, o Tema 1.291/RG, sob relatoria do Ministro Edson Fachin, busca definir a natureza jurídica da relação entre motoristas/entregadores e as plataformas. O andamento deste julgamento envolve pontos cruciais: (i) O Embate sobre a Subordinação: Analisa-se se o controle algorítmico configura a subordinação jurídica exigida pelo art. 3º da CLT. Maurício Godinho Delgado defende que a visão subjetiva da subordinação deve ser superada em favor de um prisma objetivo: "A visão subjetiva é incapaz de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos empregados" (Delgado, 2019, p. 310); (ii) Impactos Socioeconômicos: A decisão final terá efeito vinculante e afetará milhares de processos suspensos. Enquanto as plataformas defendem a autonomia, a doutrina alerta para o risco de institucionalização de uma "zona de exclusão" de direitos fundamentais.

Diante disso, o debate contemporâneo aponta para a necessidade de modernização do Direito do Trabalho, com a incorporação de novas categorias jurídicas capazes de reconhecer e regular as formas de controle mediadas por tecnologia, assegurando patamares mínimos de proteção social aos trabalhadores de plataformas digitais.

3.2 JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA E O DEBATE NO TST

A jurisprudência brasileira reflete a complexidade do debate acerca do trabalho mediado por plataformas digitais, especialmente no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Conforme aponta Feitoza (2022), verifica-se a existência de entendimentos divergentes entre as Turmas do Tribunal, o que tem produzido significativa insegurança jurídica. De um lado, há decisões que tendem a afastar o reconhecimento do vínculo empregatício; de outro, julgados que admitem a existência de relação de emprego quando identificados elementos de controle e direção da atividade por parte da plataforma.

Nesse contexto, destaca-se o julgamento proferido pela 3ª Turma do TST no processo nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, no qual se reconheceu a presença de um controle patronal tecnologicamente sofisticado exercido pela plataforma Uber. No referido acórdão, restou consignado que a relação estabelecida não se resume a uma atuação autônoma do trabalhador, mas revela um sistema de gerenciamento estruturado, capaz de dirigir, organizar e fiscalizar a prestação do serviço por meios digitais. Conforme salientado no voto do Ministro Maurício Godinho Delgado:

> [...] uma pessoa humana, executando um serviço de transporte de pessoas. E, de outro lado, essa pessoa só consegue realizar esse serviço porque existe uma entidade empresarial gestora extremamente sofisticada, com uma tecnologia extremamente avançada, de caráter mundial, a qual consegue realizar um controle minucioso da prestação de serviço. Esse controle é mais profundo do que o previsto originalmente na CLT." (Brasil, TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, 2021).

Em sentido oposto, a 4ª Turma do TST tem firmado entendimento pela inexistência de vínculo de emprego, a exemplo do julgamento do processo nº TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045, no qual se concluiu pela inviabilidade do reconhecimento da relação empregatícia, sob o argumento de ausência de subordinação jurídica tradicional. Nesse julgado, enfatizou-se que a autonomia do motorista e a ausência de ordens diretas descaracterizariam o poder diretivo típico do empregador.

Essa discrepância decisória evidencia que o poder diretivo, nas plataformas digitais, passou a se manifestar de modo distinto do modelo clássico celetista, operando por meio de algoritmos, métricas de desempenho, ranqueamento e sistemas automatizados de controle. Trata-se de uma nova forma de subordinação, de natureza estrutural e tecnológica, que desafia os parâmetros tradicionais de identificação do vínculo de emprego.

Ademais, decisões notadamente da 8ª Turma do TST têm reconhecido a existência de subordinação algorítmica quando constatado que a plataforma utiliza sistemas automatizados para dirigir a atividade, impor padrões de desempenho e aplicar sanções indiretas, ainda que sem interação humana direta.

No entanto, pela análise da jurisprudência do TST revela que a grande barreira para a consolidação da subordinação algorítmica reside na opacidade tecnológica**.** Enquanto a 3ª Turma, no célebre julgamento do RR-100353-02.2017.5.01.0066, defendeu que o controle

telemático é uma evolução do poder diretivo, decisões mais recentes, como o RR-1001118-45.2022.5.02.0065 (julgado em 2025), demonstram um recuo institucional,

> RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. ENTREGADOR. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. RECONHECIMENTO DE SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL OU ALGORÍTMICA. IMPOSSIBILIDADE. 1. A questão debatida nos autos diz respeito à natureza da relação jurídica que se forma entre empresas que exploram plataformas digitais e motoristas ou entregadores que se utilizam da tecnologia do aplicativo. 2. O Tribunal Regional reconheceu o vínculo empregatício fundamentado exclusivamente na existência de uma subordinação algorítmica, pois o trabalhador teria sua atividade controlada e fiscalizada por meio de sistemas de inteligência artificial. 3. A relação jurídica que envolve os motoristas de aplicativo e as empresas que gerem as plataformas digitais é fruto da revolução tecnológica que promove novas formas de prestação de serviços e novos formatos contratuais, muitas das quais ainda carecem de uma regulamentação legal específica. 4. A chamada subordinação algorítmica não encontra agasalho na ordem jurídica vigente e esse novo modelo contratual que envolve motoristas de aplicativos e empresas provedoras de plataformas digitais não se enquadra no modelo empregatício regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho. 5. A observância de regras de conduta é inerente a qualquer modalidade contratual e ínsita a qualquer atividade profissional, seja ela subordinada ou não, de modo que as circunstâncias fáticas registradas no acórdão regional (impossibilidade de o motorista ditar o preço do serviço e a necessidade de observar regras de conduta) não são suficientes para caracterizar a relação empregatícia. 6. Não se desconhece a notória necessidade de proteção jurídica aos motoristas de aplicativo, porém, tal desiderato protetivo deve ser alcançado via legislativa, nada justificando trazê-los ao abrigo de uma relação de emprego que não foi pactuada. Recurso de revista conhecido e provido (Brasil, TST, o RR-1001118-45.2022.5.02.0065, 2ª Turma, julgado em 07/04/2025).

Referido acórdão afirma, categoricamente, que a "subordinação algorítmica não encontra agasalho na ordem jurídica vigente". Isso representa o conflito entre a realidade tecnológica e o positivismo jurídico clássico. Enquanto a doutrina (como Abílio e Delgado) argumenta que o algoritmo é o novo "capataz digital", o TST, nesta decisão, entende que a CLT é estanque e não comporta interpretações extensivas para abranger o controle automatizado.

Dessa forma, contrário ao entendimento vanguardista da 3ª Turma, o acórdão proferido pela 2ª Turma no RR-1001118-45.2022.5.02.0065 cristaliza a resistência do Judiciário em reconhecer a tecnologia como vetor de subordinação. Ao afirmar que o controle por inteligência artificial é estranho à CLT, o tribunal ignora a evolução dos meios telemáticos prevista no art. 6º da CLT, relegando a proteção do trabalhador a uma futura e incerta via legislativa, o que aprofunda o cenário de precarização estrutural discutido nesta pesquisa.

Nesse novo cenário, o TST tem se curvado ao entendimento do STF, argumentando que a ausência de transparência sobre o funcionamento do código-fonte impede o julgador de verificar a real intensidade do comando empresarial.

Criticamente, observa-se que o Judiciário enfrenta o dilema da "caixa-preta": sem o acesso aos critérios de programação, a subordinação torna-se invisível aos olhos das categorias clássicas de prova. A inversão do ônus da prova, prevista no Art. 818, § 1º da CLT, surge como mecanismo processual indispensável, pois apenas a plataforma detém a "chave" da transparência necessária para desvendar se a autonomia é real ou meramente simulada por variáveis matemáticas.

Assim, a instabilidade jurisprudencial resultante desse cenário impacta diretamente a vida de milhares de trabalhadores e evidencia a necessidade de uniformização do entendimento no âmbito dos tribunais superiores, bem como de eventual intervenção legislativa capaz de superar a dicotomia simplificadora entre "empregado" e "trabalhador autônomo", adaptando o Direito do Trabalho às novas formas de organização produtiva.

3.3 CAMINHOS DE REGULAMENTAÇÃO E TRANSPARÊNCIA ALGORÍTMICA

A expansão do trabalho em plataformas digitais tem impulsionado debates sobre a necessidade urgente de novos modelos regulatórios. A ausência de regulação tem permitido que motoristas e entregadores atuem em condições de extrema vulnerabilidade.

Paralelamente, ganha força a proposta de criação de um estatuto híbrido que reconheça juridicamente a figura do "trabalhador de plataforma". Trata-se de uma tentativa de superar a dicotomia tradicional, permitindo o reconhecimento de direitos fundamentais (remuneração mínima, proteção previdenciária, descanso, saúde e segurança) mesmo sem enquadramento integral na CLT.

Atualmente, o cenário regulatório brasileiro é pautado pelo PLC 12/2024, que se encontra em trâmite perante o SFT, que propõe a categoria de "trabalhador autônomo por plataforma". O projeto garante direitos como remuneração mínima e cobertura previdenciária, mas afasta o vínculo celetista. A transparência algorítmica torna-se indispensável, exigindo auditorias e o direito de contestação de decisões automatizadas.

No entanto, no plano regulatório, o PLC 12/2024 introduz o debate sobre a transparência, mas o faz de forma tímida ao confrontá-lo com o segredo de negócio. A crítica central reside no fato de que a transparência algorítmica não deve ser apenas informativa, mas explicativa. À luz da LGPD e da Diretiva (UE) 2024/2831, o trabalhador possui o "direito à explicação", ou seja, o direito de compreender como decisões automatizadas (como suspensões ou redução de oferta de corridas) são tomadas.

A eficácia do art. 6º, parágrafo único da CLT, que equipara o controle telemático ao pessoal, depende diretamente da quebra dessa opacidade. Sem uma governança que obrigue as plataformas a auditar seus algoritmos por entidades independentes, a regulação proposta pelo PLC 12/2024 corre o risco de institucionalizar uma "autonomia de fachada". A transparência, portanto, deixa de ser um mero detalhe técnico para se tornar um pressuposto de validade do contrato de trabalho na era digital, garantindo que o algoritmo não seja utilizado como um véu para a precarização ilimitada."

Por isso, medidas como auditorias independentes, explicabilidade dos algoritmos e direito de contestação de decisões automatizadas tornam-se essenciais. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), também, tem sinalizado a urgência de padrões mínimos universais de trabalho decente na economia de plataformas, visando discussões em 2026.

Por fim, a construção de um marco regulatório consistente exige estabelecer limites ao poder absoluto exercido pelas plataformas. A autonomia empresarial não pode prevalecer sobre princípios fundamentais de proteção social, dignidade humana e equilíbrio contratual.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa permitiu concluir que a transição da economia compartilhada para o capitalismo de plataforma consolidou um modelo de gestão laboral fundado na subordinação algorítmica, fenômeno que reconfigura, mas não extingue, o poder diretivo empresarial. Ao responder ao problema de pesquisa proposto, verificou-se que o algoritmo atua como um mecanismo de controle invisível e onipresente, capaz de fragmentar a prestação de serviços e ocultar a subordinação jurídica sob o manto de uma autonomia meramente nominal.

Quanto ao primeiro objetivo específico, a análise teórica demonstrou que a uberização não é um evento isolado, mas o ápice de um processo de precarização estrutural e

autogerenciamento subordinado. A transferência integral dos riscos e custos operacionais para o trabalhador, aliada a estratégias de gamificação, revela que a flexibilidade prometida pelas plataformas funciona, na prática, como uma ferramenta de intensificação do trabalho e de disponibilidade permanente (*just-in-time*).

No que tange ao cenário jurisprudencial brasileiro (2023-2025), o estudo identificou uma profunda instabilidade institucional. Embora o Tribunal Superior do Trabalho tenha avançado na construção do conceito de subordinação objetiva e algorítmica — reconhecendo que os meios telemáticos de comando equiparam-se aos pessoais, conforme o Art. 6º, parágrafo único da CLT —, a atual tendência do Supremo Tribunal Federal caminha para a negação do vínculo celetista. O STF tem priorizado a livre iniciativa e a validade de formas alternativas de contratação, o que gera um cenário de insegurança jurídica para milhões de trabalhadores.

Em relação às tendências regulatórias, conclui-se que o PLC 12/2024 representa um avanço em termos de proteção social mínima (previdência e remuneração), mas falha ao não enfrentar a raiz da assimetria: a opacidade algorítmica. Diferentemente da Diretiva (UE) 2024/2831, que institui a presunção de laboralidade e o direito à explicação, a proposta brasileira mantém o trabalhador em uma zona cinzenta, limitando a transparência ao segredo comercial das empresas.

Por fim, a pesquisa confirma que o reconhecimento do vínculo empregatício ou a criação de uma categoria intermediária de proteção exige, obrigatoriamente, a quebra da caixa-preta algorítmica. A proteção jurídica no século XXI não pode prescindir da governança tecnológica. Portanto, o futuro do Direito do Trabalho no Brasil depende da superação da dicotomia "autonomia *versus* subordinação" em favor de um modelo que assegure a dignidade da pessoa humana frente ao poder soberano dos códigos e algoritmos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização:** do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. São Paulo: Boitempo, 2020.

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

BRASIL. **Lei Geral de Proteção de dados**. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831. Acesso em: 15 mai 2026.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 mai 2026.

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar 12/2024**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243. Acesso em: 15 mai 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045**. 4ª Turma. Julgado em 2022. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1525458378/inteiro-teor-1525459072?_gl=1*kavzgw*_gcl_aw*R0NMLjE3NzE0MTkyMDYuRUFJYUlRb2JDaE1JaThUM2xJcmprZ01WMVpIdUFSM0loaFJYRUFNWUFTQUFFZ0picl9EX0J3RQ..*_gcl_au*MTg4Mjk3ODM3MS4xNzc4MTc5NjAy*_ga*NTYzNjY0MTA1LjE3MDU5MjAwMDc.*_ga_QCSXBQ8XPZ*czE3Nzg4NzYxNzAkbzM5MSRnMSR0MTc3ODg4Nzg0NSRqNjAkbDAkaDA. Acesso em: 15 mai 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº TST-RR - 1001118-45.2022.5.02.0065. Disponível em: https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001118-45.2022.5.02.0065/3#eeff6b7. Acesso em: 15 mai 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**. 3ª Turma. Rel. Min. Maurício Godinho Delgado. Julgado em 2021. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar. Acesso em: 15 mai 2026.

COUTINHO, Raianne Liberal. Subordinação algorítmica: há autonomia na uberização do trabalho? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 77–96, jul./dez. 2021.

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

FEITOZA, Maria de Fátima. **O impacto da tecnologia nas relações de trabalho:** subordinação algorítmica no Tribunal Superior do Trabalho. Revista do TST, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 195–214, jan./abr. 2022.

GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: características e alternativas**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

REIS, Daniela; CORASSA, Eugênio. **Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos**. In: LEME,

Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017, p. 155-170.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. Tradução de Aline Scátola. São Paulo: Boitempo, 2018.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva (UE) 2024/2831** do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais. Jornal Oficial da União Europeia, L, 2024/2831, 11 nov. 2024. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831. Acesso em: 15 mai 2026.

ZUBOFF, Shoshana. A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Tradução de George Schlesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.