REVISTA
JURÍDICA
PROFISSIONAL

# Subordinação algorítmica e plataformização do trabalho no Brasil: limites e perspectivas regulatórias

# Algorithmic subordination and labor platformization in Brazil: regulatory limits and perspectives

AUTOR | AUTHOR

**Erik Chiconelli Gomes**

DOUTOR E MESTRE EM HISTÓRIA ECONÔMICA PELA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). PÓS-DOUTOR EM FILOSOFIA E TEORIA GERAL DO DIREITO PELA FACULDADE DE DIREITO DA USP E PÓS-DOUTOR EM ECONOMIA PELO INSTITUTO DE ECONOMIA DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS (UNICAMP). ESPECIALISTA EM ECONOMIA DO TRABALHO (UNICAMP) E EM DIREITO DO TRABALHO (USP). BACHAREL EM CIÊNCIAS SOCIAIS, DIREITO, HISTÓRIA (USP) E GEOGRAFIA (UNB). COORDENADOR ACADÊMICO DA ESCOLA SUPERIOR DE ADVOCACIA DA OAB/SP. LAUREADO COM O III PRÊMIO CNJ MEMÓRIA DO PODER JUDICIÁRIO (2024).

**RESUMO**

O artigo analisa a subordinação algorítmica como forma específica de controle do trabalho exercida por plataformas digitais no Brasil. O problema central consiste em verificar se o arcabouço regulatório trabalhista brasileiro, centrado na subordinação jurídica clássica, é capaz de proteger trabalhadores submetidos a gerenciamento algorítmico. A hipótese é a de que a subordinação algorítmica preserva os elementos de dependência econômica e heterogestão que justificam a proteção trabalhista, tornando inadequada a criação de categorias intermediárias entre emprego e autonomia. A metodologia combina revisão crítica de literatura, análise documental da legislação e da jurisprudência, bem como interpretação de dados secundários do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos e da Organização Internacional do Trabalho. Os resultados indicam que a regulação do trabalho plataformizado demanda a atualização da categoria de subordinação jurídica para incorporar o controle algorítmico, sem abandono do princípio protetivo.

**PALAVRAS-CHAVE**

Direito do trabalho, subordinação algorítmica, plataformização, precarização, regulação trabalhista.

**ABSTRACT**

This article examines algorithmic subordination as a specific form of labor control exercised by digital platforms in Brazil. The central question asks whether the Brazilian labor regulatory framework, centered on classical legal subordination, can protect workers subjected to algorithmic management. The hypothesis holds that algorithmic subordination preserves elements of economic dependence and hetero-management that justify labor protection, rendering the creation of intermediate categories between employment and autonomy inadequate. The methodology combines critical literature review, documentary analysis of legislation and case law, and interpretation of secondary data from Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, and International Labour Organization. Results indicate that platformized labor regulation requires updating the legal subor-

dination category to incorporate algorithmic control without abandoning the protective principle.

**KEYWORDS**
Labor Law, algorithmic subordination, platformization, precarization, labor regulation.

## INTRODUÇÃO

A reconfiguração produtiva das últimas décadas alterou as formas de organização e controle do trabalho. O avanço das tecnologias digitais, combinado com processos de reestruturação empresarial e de flexibilização normativa, produziu um cenário no qual parcela crescente de trabalhadores exerce suas atividades fora do enquadramento jurídico do emprego formal.[1] No Brasil, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) registrou, no terceiro trimestre de 2023, aproximadamente 39,2 milhões de trabalhadores na informalidade, o que correspondia a cerca de 39% da população ocupada.[2]

Entre as formas contemporâneas de trabalho que desafiam a regulação existente, o trabalho mediado por plataformas digitais ocupa posição central. O conceito de uberização, desenvolvido por Ludmila Costhek Abilio para designar o processo pelo qual o trabalhador é transformado em microempreendedor de si mesmo sob gerência de algoritmos, expõe as insuficiências do modelo binário empregado/autônomo que estrutura a legislação trabalhista brasileira.[3] A expansão das plataformas articula-se com tendências de longa duração do capitalismo brasileiro, como a informalidade estrutural e a heterogeneidade do mercado de trabalho.[4]

O problema de pesquisa que orienta este artigo é o seguinte: em que medida o arcabouço regulatório trabalhista brasileiro, centrado na categoria da subordinação jurídica como elemento definidor da relação de emprego, é capaz de apreender e oferecer proteção adequada aos trabalhadores submetidos a formas de controle algorítmico exercidas por plataformas digitais?

A hipótese sustentada é a de que a subordinação algorítmica, caracterizada pelo controle do processo de trabalho por meio de sistemas automatizados de gestão, avaliação e sanção, constitui forma específica de subordinação que preserva os elementos de dependência econômica e de heterogestão que historicamente justificaram a incidência da proteção trabalhista. A tese central

1 ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 23-38.

2 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por amostra de domicílios contínua*: indicadores para população de 14 anos ou mais idade. Trimestre móvel: jul.-ago.-set. 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

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

4 BRAGA, Ruy. *A rebeldia do precariado*: trabalho e neoliberalismo no Sul global. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 85-110.

do artigo é a de que a resposta regulatória adequada não passa pela criação de uma categoria intermediária entre empregado e autônomo, mas pela atualização interpretativa da subordinação jurídica para incorporar o controle algorítmico como manifestação do poder diretivo do empregador. O ganho analítico dessa proposição reside na demonstração de que categorias intermediárias, ao fragmentarem o campo de incidência do direito do trabalho, tendem a produzir segmentação que legitima patamares inferiores de proteção, em prejuízo da função histórica desse ramo jurídico.

A pesquisa adota abordagem analítica, combinando revisão crítica de literatura nas áreas de direito do trabalho, sociologia do trabalho e economia do trabalho, análise documental da legislação e da jurisprudência, bem como interpretação de dados secundários produzidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). O artigo estrutura-se em quatro seções, além desta introdução e das considerações finais. A primeira seção examina as transformações estruturais do mundo do trabalho; a segunda analisa a crise do modelo clássico de emprego; a terceira discute a plataformização e a pejotização; e a quarta examina os caminhos regulatórios possíveis.

## 1. TRANSFORMAÇÕES ESTRUTURAIS DO MUNDO DO TRABALHO

A compreensão das transformações contemporâneas do trabalho exige sua inscrição em processos históricos de mais longa duração. A partir dos anos 1970, a emergência de um novo padrão de acumulação capitalista diferenciou-se do modelo fordista-taylorista pela generalização de formas flexíveis de produção, pela desverticalização das cadeias produtivas e pela intensificação do uso de tecnologias de informação. Esse processo produziu a ampliação das modalidades de trabalho precário, parcial, temporário, terceirizado e informal.[5] A categoria de nova morfologia do trabalho, elaborada por Ricardo Antunes, permite apreender a coexistência de formas aparentemente arcaicas e modernas de exploração do trabalho no mesmo ciclo produtivo.[6]

A precarização social do trabalho, na formulação de Graça Druck, transcende a dimensão contratual e atinge as condições de exercício do trabalho, a organização sindical e a subjetividade

**5** ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 119-134.

**6** ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 41-55.

dos trabalhadores. A precarização não se reduz à ausência de vínculo formal, mas constitui processo que afeta também trabalhadores formais, por meio da intensificação das jornadas, da degradação das condições de saúde e segurança e da fragilização dos mecanismos de proteção coletiva.[7]

No plano internacional, o conceito de precariado, formulado por Guy Standing, designa uma classe emergente de trabalhadores caracterizada pela instabilidade ocupacional, pela ausência de identidade profissional e pela carência de proteção social.[8] A aplicação direta desse conceito à realidade brasileira foi objeto de críticas, na medida em que a precariedade do trabalho no Brasil não constitui fenômeno recente, mas marca estrutural de um mercado historicamente heterogêneo.[9] O precariado brasileiro não configura classe emergente no sentido atribuído por Standing ao termo, entretanto, insere-se em uma tradição de exclusão e informalidade que antecede a reestruturação produtiva neoliberal.

Os dados institucionais confirmam essas transformações. Segundo o Dieese, a taxa de informalidade permanece em patamares elevados, atingindo de modo desproporcional mulheres, trabalhadores negros e jovens.[10] O Ipea estimou que, em 2022, aproximadamente 1,5 milhão de trabalhadores exerciam atividades mediadas por aplicativos de transporte e entrega no país.[11] A OIT destacou que a pandemia de covid-19 acelerou tendências preexistentes de digitalização e precarização, com impactos severos nos países de renda média.[12]

David Weil demonstrou como a estratégia empresarial de fragmentação do empregador, por meio da qual empresas líderes transferem atividades para subcontratados e trabalhadores independentes, produz uma dissociação entre geração de valor e responsabilidade pela proteção dos trabalhadores.[13] Esse fenômeno encontra correspondência no processo brasileiro de terceirização e subcontratação em cadeia, que ganhou impulso normativo com a Lei n. 13.429/2017 e com a tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no Tema 725 da Repercussão Geral (ADPF n. 324 e RE n. 958.252), que declarou lícita a terceirização de atividade-fim.

**7** DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, Salvador, v. 24, número especia1 1, p. 37-57, 2011.

**8** STANDING, Guy. *O precariado*: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2014. p. 25-49.

**9** BRAGA, Ruy. *A rebeldia do precariado*: trabalho e neoliberalismo no Sul global. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 22-34.

**10** DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Trabalho intermitente cresce, mas renda média é inferior ao salário mínimo. São Paulo: Dieese, 2023. (*Boletim Emprego em Pauta*, n. 25). Disponível em: https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.html. Acesso em: 10 maio 2026.

**11** INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Mercado de trabalho*: conjuntura e análise. Brasília, DF: Ipea, Ministério do Trabalho, 2022. (n. 74).

**12** ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Perspectivas sociais e de emprego no mundo*: tendências 2021. Genebra: OIT, 2021.

## 2. CRISE DO MODELO CLÁSSICO DE EMPREGO E LIMITES DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

### 2.1. A subordinação como elemento central do vínculo empregatício

O direito do trabalho brasileiro estrutura-se em torno da figura do emprego, definido pelo art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por meio de quatro elementos: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A subordinação ocupa posição central na construção dogmática do direito do trabalho, na medida em que distingue a relação de emprego de outras formas de prestação de trabalho.[14] Maurício Godinho Delgado define a subordinação jurídica como a situação em que o trabalhador se sujeita ao poder diretivo do empregador, que se desdobra em poder de organização, poder de controle e poder disciplinar. Essa definição foi construída tendo como referência o modelo fabril de produção, no qual o empregador exercia controle direto e pessoal sobre o modo, o tempo e o lugar da prestação laboral.

Gabriela Neves Delgado aprofundou a reflexão ao propor o conceito de trabalho digno como categoria jurídica capaz de conferir proteção a formas de trabalho que, embora não se enquadrem na subordinação clássica, demandam tutela estatal em razão da dependência econômica do trabalhador.[15] A autora sustenta que o direito do trabalho, para manter sua função social, precisa ampliar seu campo de incidência para além da relação de emprego *stricto sensu*. Essa proposição converge com a hipótese deste artigo, na medida em que defende não a criação de um *tertium genus* entre emprego e autonomia, mas a ampliação da capacidade interpretativa das categorias existentes.

Helena Hirata, ao analisar as relações entre gênero, trabalho e cuidado, demonstrou que o próprio conceito de trabalho subordinado foi historicamente construído a partir do modelo masculino de emprego industrial, deixando às margens da proteção jurídica formas de trabalho exercidas predominantemente por mulheres, como o trabalho doméstico e o trabalho de cuidado.[16] A invisibilidade jurídica dessas formas de trabalho constitui dimensão adicional da crise do modelo clássico de emprego e reforça a necessidade de reformulação das categorias que estruturam a proteção trabalhista.

**13** WEIL, David. *The Fissured Workplace*: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve it. Cambridge: Harvard University Press, 2014. p. 7-28.

**14** DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 327-341.

**15** DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006. p. 203-218.

**16** HIRATA, Helena. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno CRH*, Salvador, v. 24, número especia1 1, p. 15-22, 2011.

## 2.2. Limites da CLT diante das novas formas de trabalho

José Dari Krein demonstrou como a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017), ao ampliar as possibilidades de contratação autônoma e introduzir o contrato intermitente, aprofundou a tendência de esvaziamento da relação de emprego como forma predominante de inserção no mercado de trabalho. Para o autor, a reforma representou uma inflexão no padrão de regulação pública do trabalho no Brasil, ao subordinar a proteção social à lógica da competitividade empresarial.[17]

A inclusão do art. 442-B na CLT, ao estabelecer que a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado, produziu efeitos ambíguos. A norma não definiu critérios para distinguir a autonomia real da subordinação disfarçada, transferindo ao Poder Judiciário a tarefa de definir, caso a caso, a natureza das relações de trabalho. No campo do trabalho em plataformas, Ursula Huws propôs o conceito de cibertariado para designar trabalhadores formalmente classificados como autônomos, porém, submetidos a formas de controle e dependência que reproduzem, em ambiente digital, as características da subordinação.[18] Para Huws, a especificidade do controle exercido pelas plataformas reside em sua opacidade: os algoritmos que determinam a distribuição de tarefas, os preços, as avaliações e as sanções operam como mecanismos de gestão cujos critérios permanecem inacessíveis aos trabalhadores.

Esse quadro indica que a insuficiência do modelo regulatório não decorre de uma lacuna normativa absoluta, mas de uma defasagem conceitual. A subordinação jurídica, tal como formulada pela doutrina e pela jurisprudência, permanece associada a formas de controle próprias do trabalho industrial, que não correspondem às modalidades de gerenciamento algorítmico praticadas pelas plataformas digitais. A contribuição deste artigo consiste em demonstrar que essa defasagem pode ser superada pela reinterpretação da subordinação jurídica, e não por sua substituição por categorias intermediárias que, ao fragmentarem o campo de proteção, tendem a produzir efeitos regressivos.

**17** KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social – Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

**18** HUWS, Ursula. *A formação do cibertariado*: trabalho virtual em um mundo real. Campinas: Editora da Unicamp, 2017. p. 145-170.

## 3. NOVAS FORMAS DE TRABALHO ALÉM DO EMPREGO

### 3.1. Plataformas digitais e subordinação algorítmica

O trabalho mediado por plataformas digitais constitui a expressão mais visível das novas formas de trabalho que se situam fora do enquadramento clássico da relação de emprego. Abilio propõe o conceito de uberização para designar um processo que consolida um modo de controle e gerenciamento do trabalho apoiado em três pilares: a transferência dos riscos e custos da atividade para o trabalhador, o gerenciamento algorítmico das tarefas e dos rendimentos e a eliminação dos vínculos formais de emprego mediante a classificação dos trabalhadores como parceiros ou empreendedores.[19]

O controle algorítmico exercido pelas plataformas manifesta-se em dimensões que correspondem funcionalmente ao tríplice poder diretivo descrito por Maurício Godinho Delgado. A definição unilateral de preços e taxas de remuneração corresponde ao poder de organização. A distribuição assimétrica de corridas e entregas com base em critérios opacos de desempenho, aliada à aplicação automatizada de sanções, como o bloqueio temporário ou permanente do acesso à plataforma, corresponde ao poder de controle e ao poder disciplinar. A utilização de sistemas de avaliação pelos consumidores como mecanismo disciplinar configura, na prática, um sistema de gestão que prescinde da figura do supervisor humano sem eliminar a heterogestão. Esses dados empíricos sustentam a hipótese de que a subordinação algorítmica não é um fenômeno qualitativamente distinto da subordinação jurídica, mas uma modalidade contemporânea do exercício do poder diretivo do empregador.

Segundo a PNAD Contínua do IBGE, o trabalho por conta própria atingiu 25,7 milhões de pessoas no terceiro trimestre de 2023.[20] Parcela significativa desses trabalhadores exerce atividades vinculadas a plataformas digitais. A OIT estimou que a pandemia de covid-19 acelerou a expansão do trabalho em plataformas nos países em desenvolvimento, nos quais essas empresas operam em mercados já caracterizados por elevada informalidade, baixa cobertura de proteção social e fragilidade das instituições de fiscalização.[21] Nesse contexto, a plataformização não substitui relações formais de emprego por relações precárias, mas se sobrepõe a um tecido laboral já precário, aprofundando vulnerabilidades preexistentes. A evidência empírica, portanto, não sustenta a tese de que o trabalho em plataformas

**19** ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. p. 115.

**20** INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por amostra de domicílios contínua*: indicadores para população de 14 anos ou mais idade. Trimestre móvel: jul.-ago.-set. 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

**21** ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Emprego e questões sociais no mundo*: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2021.

representa uma forma autônoma de atividade econômica livremente escolhida.

Ruy Braga observa que o modelo de controle das plataformas se articula com a vulnerabilidade social dos trabalhadores que, premidos pelo desemprego e pela informalidade, aceitam condições de trabalho que dificilmente seriam toleradas em um mercado com oferta abundante de empregos formais.[22] Essa constatação é relevante porque desloca o debate da dimensão formal da liberdade contratual (o trabalhador pode recusar corridas) para a dimensão material da dependência econômica (o trabalhador não pode recusar corridas sem comprometer sua sobrevivência).

### 3.2. Pejotização e fraude à relação de emprego

A pejotização designa a contratação de trabalhadores por meio de pessoas jurídicas constituídas com o objetivo de afastar a incidência da legislação trabalhista. Essa prática intensificou-se no Brasil a partir dos anos 2000 e atinge setores diversificados.[23] Do ponto de vista jurídico, configura fraude nos termos do art. 9º da CLT, que declara nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou entendimento no sentido de que a mera constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador não afasta o reconhecimento do vínculo empregatício quando presentes os elementos do art. 3º da CLT. O STF, ao firmar a tese do Tema 725 da Repercussão Geral, reconheceu a licitude da terceirização de atividade-fim, o que gerou repercussões sobre a interpretação da pejotização, embora sem afastar a possibilidade de reconhecimento de fraude em casos concretos. O Tema 725 suscitou controvérsia acerca dos limites entre terceirização lícita e pejotização fraudulenta, e a matéria permanece objeto de interpretação casuística nos tribunais regionais do trabalho.

A pejotização e a plataformização guardam relação de complementaridade. Em ambos os casos, opera-se a transferência dos riscos e dos custos da atividade produtiva para o trabalhador, que assume a condição jurídica de prestador autônomo sem que essa reclassificação corresponda a efetiva autonomia na organização do trabalho. Antunes situa ambos os fenômenos no processo mais amplo de desconstrução do trabalho, por meio do qual o capital desmonta os mecanismos de proteção associados

**22** BRAGA, Ruy. *A rebeldia do precariado*: trabalho e neoliberalismo no Sul global. São Paulo: Boitempo, 2017. p. 93-95.

**23** KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social – Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. p. 89.

ao emprego formal e reconstitui formas de exploração que dispensam a mediação do contrato de trabalho.[24]

### 3.3. Cadeias produtivas fragmentadas e diluição da responsabilidade patronal

A fragmentação das cadeias produtivas por intermédio da terceirização e da subcontratação em cadeia constitui um dos mecanismos pelos quais a relação de emprego é esvaziada. Druck demonstrou que a terceirização no Brasil atingiu tanto atividades periféricas quanto atividades centrais das empresas, identificando nessa prática um dos vetores da precarização social do trabalho.[25] O Dieese apontou que a terceirização irrestrita, autorizada pela Lei n. 13.429/2017, tenderia a ampliar a rotatividade da mão de obra, a reduzir os salários médios e a enfraquecer as negociações coletivas.[26]

A articulação entre terceirização, pejotização e plataformização compõe um cenário de fragmentação das responsabilidades patronais que compromete a efetividade da proteção trabalhista. A capacidade de fiscalização do trabalho encontra-se em deterioração, com redução progressiva do quadro de auditores-fiscais nas últimas décadas.[27] A não realização de concursos públicos para reposição de vagas agrava esse quadro. A insuficiência da fiscalização compromete a efetividade de qualquer modelo regulatório.

## 4. REGULAÇÃO E CAMINHOS POSSÍVEIS

### 4.1. Experiências de direito comparado

A regulação do trabalho em plataformas tem sido objeto de respostas legislativas e judiciais em diversos países. Na União Europeia, a Diretiva 2024/2831, aprovada pelo Parlamento Europeu em outubro de 2024, estabeleceu presunção relativa de vínculo empregatício para trabalhadores de plataformas, invertendo o ônus da prova. A diretiva introduziu regras sobre transparência dos algoritmos utilizados para a gestão do trabalho, direito dos trabalhadores à explicação das decisões automatizadas e proibição de determinadas práticas de monitoramento.[28]

Na Espanha, a chamada Ley Rider (Real Decreto-ley 9/2021) estabeleceu presunção de relação de emprego para trabalhadores de plataformas de entrega e criou a obrigação de as empresas informarem aos representantes dos trabalhadores os

**24** ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 75-82.

**25** DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, Salvador, v. 24, número especia1 1, p. 37-57, 2011. p. 43-48.

**26** DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores: contrato de trabalho temporário e terceirização. (*Nota Técnica*, n. 175). São Paulo: Dieese, 2017. Acesso em: 10 maio 2026.

**27** PEREIRA, Rafael H. M. *Justiça distributiva e equidade no transporte*: legado dos megaeventos e desigualdades de acesso a oportunidades no Rio de Janeiro. Texto para discussão n. 2464. Brasília: Ipea, 2019.

**28** 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 de trabalho digitais. *Jornal Oficial da União Europeia*, Luxemburgo, 2024.

parâmetros utilizados pelos algoritmos. No Reino Unido, a Suprema Corte, no caso *Uber BV v. Aslam* (2021), reconheceu os motoristas como *workers*, com direito a salário mínimo, férias e proteção contra discriminação.[29] Na América Latina, o Chile aprovou a Lei n. 21.431/2022, que regula o trabalho em plataformas digitais por meio de regime jurídico próprio, distinguindo trabalhadores de plataformas independentes e dependentes.

A análise comparada revela convergência no sentido da ampliação da proteção trabalhista aos trabalhadores de plataformas. A tendência predominante consiste na adoção de presunções de vínculo empregatício combinadas com exigências de transparência algorítmica. A experiência chilena, ao criar categorias específicas, ilustra os limites das soluções intermediárias, que tendem a legitimar patamares inferiores de proteção. Essa evidência comparada reforça a hipótese deste artigo: a criação de categorias intermediárias produz, na prática, segmentação do campo de proteção que favorece a precarização.

### 4.2. Propostas regulatórias em discussão no Brasil

O Grupo de Trabalho instituído pelo Governo Federal, em 2023, para regulação do trabalho de motoristas de aplicativos resultou na elaboração do Projeto de Lei Complementar (PLP) n. 12/2024. O projeto prevê contribuição previdenciária obrigatória, fixação de remuneração mínima por hora trabalhada e garantia de seguro de vida e auxílio-maternidade, sem configurar vínculo empregatício entre motorista e plataforma.

A proposta tem sido objeto de críticas. Krein argumenta que a criação de categorias intermediárias de proteção, em vez de ampliar o acesso à proteção trabalhista, tende a legitimar formas precárias de trabalho e a produzir segmentação ainda maior do mercado.[30] Abilio sustenta que a regulação do trabalho plataformizado não pode prescindir do reconhecimento da subordinação que, embora revestida de formas algorítmicas, mantém sua substância de controle e dependência.[31]

Na perspectiva deste artigo, o PLP n. 12/2024, ao afastar expressamente a configuração de vínculo de emprego entre motorista e plataforma, produz um efeito normativo problemático: transforma em regra jurídica aquilo que deveria ser objeto de análise concreta, caso a caso, com base na presença ou ausência dos elementos do art. 3º da CLT. A proposição legislativa, em vez de enfrentar a questão da subordinação algorítmica, contorna-a

**29** ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Regulação do trabalho em plataformas digitais na América Latina*: experiências e perspectivas. Lima: OIT, 2022.

**30** KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social – Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. p. 93-98.

**31** ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. p. 120-123.

por meio de ficção jurídica que classifica como autônomo o trabalhador submetido a controle algorítmico.

### 4.3. O papel do Judiciário, do MPT e da fiscalização do trabalho

Na ausência de regulação legislativa específica, o Poder Judiciário tem assumido a responsabilidade de definir a natureza jurídica das relações entre trabalhadores e plataformas. No âmbito da Justiça do Trabalho, as decisões apresentam divergências. O TST, em julgamentos de recursos de revista envolvendo motoristas de aplicativos e entregadores, proferiu decisões em ambos os sentidos, ora reconhecendo vínculo de emprego, ora afastando-o. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) do TST ainda não consolidou jurisprudência sobre o tema. No STF, a questão foi objeto de análise em reclamações constitucionais fundadas no Tema 725, com decisões que afastaram o reconhecimento de vínculo com base na licitude da terceirização de atividade-fim, sem examinar a especificidade do controle algorítmico.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) tem sustentado, em inquéritos civis e ações civis públicas, que a relação entre trabalhadores e plataformas configura vínculo de emprego.[32] A atuação do MPT constitui o principal vetor institucional de questionamento da classificação dos trabalhadores de plataformas como autônomos. A atuação coordenada entre Poder Judiciário, MPT e inspeção do trabalho é condição para a efetividade de qualquer modelo regulatório. A experiência brasileira de fiscalização e combate ao trabalho análogo ao de escravo, apoiada na articulação entre diferentes instituições públicas, oferece modelo organizacional passível de adaptação ao enfrentamento dos desafios colocados pela plataformização.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise empreendida neste artigo permite confirmar a hipótese de que a subordinação algorítmica constitui uma modalidade específica de controle do trabalho que, embora distinta da subordinação clássica em sua forma, preserva seus elementos substanciais. As plataformas digitais, ao definir unilateralmente as condições de remuneração, ao distribuir tarefas por meio de algoritmos opacos, ao aplicar sanções automatizadas e ao utilizar sistemas de avaliação como mecanismos disciplinares, exer-

**32** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Nota Técnica n. 17/2022*: trabalho em plataformas digitais. Brasília, DF: MPT, 2022.

cem controle que corresponde funcionalmente ao poder diretivo que caracteriza a relação de emprego.

A tese interpretativa sustentada neste artigo é a de que a subordinação algorítmica pode e deve ser compreendida como manifestação contemporânea da subordinação jurídica, dispensando a criação de categorias intermediárias. A demonstração dessa tese apoiou-se em três argumentos articulados. O primeiro é de natureza dogmática: a subordinação jurídica, tal como formulada pela doutrina, admite releitura capaz de incorporar o controle algorítmico como forma de exercício do poder diretivo. O segundo é de natureza comparada: os sistemas jurídicos que avançaram na regulação do trabalho em plataformas adotaram, predominantemente, a presunção de vínculo, e não a criação de categorias intermediárias. O terceiro é de natureza empírica: os dados disponíveis sobre o trabalho plataformizado no Brasil indicam que os trabalhadores se encontram em situação de dependência econômica e sujeição a controle algorítmico incompatíveis com a classificação como autônomos.

No plano legislativo, a regulação do trabalho em plataformas exige que o legislador enfrente a questão da subordinação algorítmica de modo direto, seja pela introdução de presunção relativa de vínculo empregatício nos moldes da Diretiva 2024/2831, seja pela atualização do art. 3º da CLT para incorporar o controle algorítmico como forma de subordinação jurídica. O PLP n. 12/2024, ao afastar a configuração de vínculo de emprego por via legislativa, contorna o problema e tende a produzir efeitos regressivos sobre a proteção dos trabalhadores. No plano institucional, o fortalecimento da capacidade de fiscalização do trabalho e a atuação coordenada entre Poder Judiciário, MPT e inspeção do trabalho constituem condições para a efetividade de qualquer marco regulatório.

O direito do trabalho, como ramo jurídico que nasceu da constatação da assimetria de poder nas relações de trabalho, não pode renunciar à sua função protetiva diante das novas formas de organização produtiva. A plataformização e a pejotização, ao dissolverem os vínculos formais de emprego sem eliminar a dependência econômica e o controle do trabalho, repõem, em novas bases, o problema que deu origem ao direito do trabalho. A resposta a esse problema passa pela reafirmação do princípio protetivo e por sua atualização interpretativa, capaz de incorporar as formas algorítmicas de subordinação ao campo de incidência da proteção trabalhista.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

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

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

BRAGA, Ruy. *A rebeldia do precariado*: trabalho e neoliberalismo no Sul global. São Paulo: Boitempo, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

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

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Trabalho intermitente cresce, mas renda média é inferior ao salário mínimo*. São Paulo: Dieese, 2023. (Boletim Emprego em Pauta, n. 25). Disponível em: https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.html. Acesso em: 10 maio 2026.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores*: contrato de trabalho temporário e terceirização. (Nota Técnica, n. 175). São Paulo: Dieese, 2017. Acesso em: 10 maio 2026.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, Salvador, v. 24, número especia1 1, p. 37-57, 2011.

HIRATA, Helena. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno CRH*, Salvador, v. 24, número especia1 1, p. 15-22, 2011.

HUWS, Ursula. *A formação do cibertariado*: trabalho virtual em um mundo real. Campinas: Editora da Unicamp, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por amostra de domicílios contínua*: indicadores para população de 14 anos ou mais idade. Trimestre móvel: jul.-ago.-set. 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Mercado de trabalho*: conjuntura e análise. Brasília, DF: Ipea, Ministério do Trabalho, 2022. (n. 74).

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social – Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Nota Técnica n. 17/2022*: trabalho em plataformas digitais. Brasília, DF: MPT, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Regulação do trabalho em plataformas digitais na América Latina*: experiências e perspectivas. Lima: OIT, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Emprego e questões sociais no mundo*: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Perspectivas sociais e de emprego no mundo*: tendências 2021. Genebra: OIT, 2021.

PEREIRA, Rafael H. M. *Justiça distributiva e equidade no transporte*: legado dos megaeventos e desigualdades de acesso a oportunidades no Rio de Janeiro. Texto para discussão n. 2464. Brasília: Ipea, 2019.

STANDING, Guy. *O precariado*: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

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 de trabalho digitais. *Jornal Oficial da União Europeia*, Luxemburgo, 2024.

WEIL, David. *The Fissured Workplace*: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve it. Cambridge: Harvard University Press, 2014.