

A RELAÇÃO DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS APÓS A REFORMA TRABALHISTA: SUBORDINAÇÃO DISFARÇADA OU AUTONOMIA REAL?

Rayssa Silva Dutra¹

Orientadora: Prof. Dra. Márcia Leonora Santos Regis Orlandini²

RESUMO

O artigo analisa criticamente as transformações nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais no Brasil, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017). A pesquisa investiga se a suposta autonomia concedida aos trabalhadores dessas plataformas representa, de fato, liberdade contratual ou se encobre formas contemporâneas de subordinação algorítmica. A partir de uma abordagem analítico-comparativa, examina-se como a flexibilização normativa e a ausência de transparência nos sistemas automatizados intensificam a precarização e reduzem a eficácia protetiva do Direito do Trabalho, dificultando a atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho. O estudo dialoga com experiências internacionais e autores como Renan Kalil e Ricardo Antunes, que destacam o papel do algoritmo como instrumento de gestão e controle. Conclui-se que as novas dinâmicas da chamada gig economy impõem a necessidade de repensar o modelo regulatório vigente, com vistas à construção de um arcabouço jurídico capaz de reconhecer as especificidades tecnológicas sem abrir mão da proteção à dignidade humana, da valorização do trabalho e dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Palavras-chaves: Plataformas Digitais. Subordinação Algorítmica. Trabalho Autônomo. Reforma Trabalhista. Relação de Emprego.

ABSTRACT

¹ Rayssa Silva Dutra: Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia na Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis.

² Márcia Leonora Santos Regis Orlandini: Professora associada da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia nos cursos de Graduação e Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da UFU (PPGD). Graduada em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais, especializada em Filosofia pela Universidade Federal de Uberlândia, Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e Doutora en Derecho, Ciencia Política y Criminología pela Universitat de València - Espana.

This paper critically analyzes the transformations in labor relations mediated by digital platforms in Brazil, particularly after the 2017 Labor Reform (Law No. 13,467/2017). It investigates whether the supposed autonomy granted to platform workers truly represents contractual freedom or conceals new forms of algorithmic subordination. Through an analytical and comparative approach, the study examines how regulatory flexibilization and the opacity of automated management systems intensify labor precariousness and undermine the protective effectiveness of Labor Law, posing challenges to the oversight activities of the Public Labor Prosecutor's Office and the Labor Courts. Drawing on international experiences and the contributions of authors such as Renan Kalil and Ricardo Antunes, the research highlights the algorithm's role as a contemporary instrument of control and command. It concludes that the new dynamics of the gig economy demand the reconfiguration of the current regulatory framework, aiming to design a legal structure capable of addressing technological specificities without relinquishing the protection of human dignity, the social value of work, and the fundamental principles of Labor Law.

Keywords: Digital Platforms. Algorithmic Subordination. Self-Employment. Labor Reform. Employment Relationship.

1. INTRODUÇÃO

Subiu a construção como se fosse máquina / Ergueu no patamar quatro paredes sólidas / Tijolo com tijolo num desenho mágico / Seus olhos embotados de cimento e lágrima... / E tropeçou no céu como se fosse um bêbado / E flutuou no ar como se fosse um pássaro / E se acabou no chão feito um pacote flácido / Agonizou no meio do passeio público / Morreu na contramão atrapalhando o tráfego... (Chico Buarque, *Construção*, 1971)

Na música *Construção*, Chico Buarque eternizou a figura do trabalhador que se desfaz na lógica impessoal da vida urbana. Meio homem, meio engrenagem, sua existência escoa silenciosamente, absorvida pelo endurecimento cotidiano que marca a luta por sobrevivência. A metáfora, construída com os elementos do operariado do século XX, encontra eco surpreendente na realidade contemporânea do trabalho mediado por plataformas digitais.

Hoje, o operário invisível não ergue paredes, ele segura um celular, atravessa cidades entregando refeições e se submete às ordens silenciosas de algoritmos que estabelecem rotas, horários e metas. A precariedade se reinventou, disfarçada sob um vocabulário sedutor, “empreendedor”, “parceiro”, “colaborador”, que encobre relações de trabalho desiguais e o desmonte de direitos arduamente conquistados. A suposta “liberdade” do trabalhador de plataforma, na prática, costuma significar apenas o direito de suportar, sozinho, os riscos que antes eram do capital.

Este artigo surge da urgência de refletir criticamente sobre essas transformações. Propõe-se, por meio de uma análise da Reforma Trabalhista de 2017, das dinâmicas próprias da *gig economy*³ e dos desafios contemporâneos à regulação do trabalho digital, compreender as mutações em curso e sugerir caminhos possíveis, tanto jurídicos quanto institucionais, para reconstruir a proteção social no Brasil.

Nas últimas décadas, o avanço tecnológico modificou profundamente as formas de organização do trabalho, desafiando os pilares jurídicos construídos sob a lógica da tradicional relação de emprego. A ascensão das plataformas digitais, atuando como intermediadoras entre trabalhadores e consumidores, não apenas remodelou os vínculos laborais, mas também abalou os fundamentos normativos da proteção social erguida ao longo do século XX. O trabalhador conectado por meio de aplicativos, submetido a algoritmos e avaliado por métricas automatizadas, atua em um regime marcado por ambiguidade: a autonomia contratual é, muitas vezes, apenas aparente, e a informalidade da relação não exclui, necessariamente, elementos de subordinação.

No contexto brasileiro, essa realidade foi acentuada com a promulgação da Reforma Trabalhista de 2017. Mais do que flexibilizar direitos historicamente consolidados, a reforma ampliou modelos contratuais que fragilizam a proteção do trabalhador sob o discurso da modernização e da agilidade. A introdução do trabalho intermitente, a primazia do negociado sobre o legislado e a legalização de vínculos civis para atividades com clara natureza subordinada compõem um arcabouço jurídico que enfraquece o trabalhador frente

³ “A *gig economy* refere-se a um modelo econômico baseado em trabalhos temporários, sob demanda, em que os trabalhadores são contratados para tarefas específicas, geralmente mediadas por plataformas digitais, como aplicativos de transporte, entrega ou prestação de serviços.” (ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.)

às exigências de um mercado cada vez mais volátil. Em nome da liberdade de escolha e do empreendedorismo individual, consolida-se uma precarização estrutural travestida de inovação.

A situação se torna ainda mais complexa no universo da chamada *gig economy*, caracterizado pela descentralização, pela informalidade e pela fragmentação das tarefas. Tais elementos dificultam o reconhecimento jurídico do vínculo empregatício. Como não há um local fixo de trabalho e os critérios dos algoritmos são pouco claros, somando-se à possibilidade de o trabalhador ser desconectado a qualquer momento, é ele quem acaba arcando sozinho com os riscos do negócio. Ao mesmo tempo, limitam sua autonomia e previsibilidade.

Conforme observa Rodrigo Carelli, essas novas formas de organização da produção exigem o reconhecimento de um modelo de gestão algorítmica, no qual os sistemas automatizados operam como instrumentos diretos de comando e controle. Nesse contexto, a figura clássica do empregador é substituída por uma estrutura digital difusa, o que impõe ao Direito do Trabalho o desafio de desenvolver novos enquadramentos capazes de preservar seus princípios fundamentais.⁴

Ao examinar os efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 e os desafios impostos pela crescente presença das plataformas digitais no mundo do trabalho, este artigo propõe-se a evidenciar as contradições inerentes ao modelo atualmente em vigor, um modelo que, sob o manto discursivo da liberdade e da flexibilidade, aprofunda realidades marcadas pela precarização. Por meio de uma leitura crítica de decisões judiciais, do estudo de experiências internacionais e da análise da atuação institucional do Ministério Público do Trabalho, busca-se demonstrar que a lacuna normativa frente às novas formas de prestação de serviços tem contribuído para o agravamento das desigualdades laborais.

Diante desse cenário, impõe-se a necessidade de uma reconstrução do Direito do Trabalho que, sem abrir mão de seu compromisso histórico com a justiça social, seja capaz

⁴ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI, n. 1, p. 127–129, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ha/a/yPt3DTS4mtM3Jr7KPzzqsQK>. Acesso em: 13 jul. 2025.

de dialogar com os arranjos laborais contemporâneos e oferecer respostas jurídicas compatíveis com a complexidade do presente.

2. FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO

2.1. Evolução Histórica do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho não surgiu como criação natural do ordenamento jurídico, mas como produto histórico das lutas sociais e do conflito entre capital e trabalho. Sua origem remonta à Revolução Industrial, que, ao transformar radicalmente as relações produtivas, revelou a urgência de normas jurídicas voltadas à contenção dos abusos do liberalismo econômico clássico. Inicialmente, o trabalho era regido por uma lógica de mercado, na qual o trabalhador, desprovido de meios próprios de produção, dispunha apenas de sua força de trabalho, negociada sob condições flagrantemente desiguais.⁵

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, representou não apenas a institucionalização de direitos mínimos, mas também a tentativa do Estado de intermediar o conflito de classes sob a égide do corporativismo varguista.⁶ À medida que o capitalismo brasileiro se desenvolveu, novas configurações produtivas, como a terceirização, a reestruturação produtiva dos anos 1990 e, mais recentemente, a plataformização, impuseram revisões ao modelo tradicional de regulação, por vezes comprometendo os princípios fundantes do ramo.

Como expõe Maurício Delgado, o Direito do Trabalho é um campo em constante tensão entre forças democratizantes, que buscam assegurar a dignidade do trabalhador, e forças mercantis, que tentam enquadrá-lo como mera engrenagem descartável do processo produtivo.⁷ O desdobramento neoliberal, intensificado a partir dos anos 2010, culminou na Reforma Trabalhista de 2017, que representa não apenas uma mudança normativa, mas uma inflexão paradigmática: da tutela para a flexibilização, da proteção para a adaptação ao mercado.⁸

⁵ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2018.

⁶ FAUSTO, Boris. História do Brasil. São Paulo: Edusp, 2012.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

⁸ POLETTI, Adriane B. C. L. Reforma trabalhista: análise da Lei 13.467/2017. São Paulo: JH Mizuno, 2020.

2.2. Princípios Fundamentais do Direito do Trabalho

O que torna o Direito do Trabalho único entre os ramos jurídicos é o fato de ele se basear em princípios voltados à proteção do trabalhador, reconhecendo, desde o início, que há desigualdade na relação entre patrão e empregado. Os princípios, nesse sentido, não são meras diretrizes, mas instrumentos de resistência à lógica contratual pura, eixos interpretativos que mantêm a racionalidade do sistema jurídico laboral.

O princípio da proteção, desdobrado nas regras da norma mais favorável, da condição mais benéfica e do *in dubio pro operario*, representa o cerne axiológico do ramo. Ele reconhece o trabalhador como sujeito estruturalmente hipossuficiente, cuja autonomia contratual é, muitas vezes, ilusória.⁹

O princípio da primazia da realidade confere centralidade à análise concreta da relação de trabalho, em contraposição às formas ou nomenclaturas utilizadas pelas partes. Sua aplicação tem sido decisiva para desvelar vínculos ocultos sob a roupagem de contratos civis, especialmente no contexto das plataformas digitais, onde o discurso da autonomia frequentemente encobre relações de dependência e controle operacional.¹⁰

Já o princípio da continuidade da relação de emprego visa preservar a estabilidade da relação laboral, considerando-a a forma mais eficaz de garantir ao trabalhador condições mínimas de subsistência e planejamento de vida. A fragmentação contratual, incentivada por reformas flexibilizantes, subverte esse princípio e transfere os riscos da atividade econômica ao trabalhador, que se vê constantemente exposto à informalidade e à rotatividade forçada.¹¹

2.3. Elementos Caracterizadores da Relação de Emprego (CLT, art. 3º)

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 43. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

¹⁰ IGLÉSIAS, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. *Trabalho por aplicativos: desafios para o Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2021.

¹¹ SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2021.

Nos termos do artigo 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. A doutrina extrai desse dispositivo quatro elementos essenciais: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Embora tais elementos tenham sido forjados no contexto industrial do século XX, permanecem atuais como critérios estruturantes da relação de emprego. No entanto, sua aplicação ao trabalho em plataformas digitais exige uma leitura materialista e dinâmica. A pessoalidade, por exemplo, embora presente formalmente, é muitas vezes ignorada pelas empresas de tecnologia, que tratam o trabalhador como “prestador substituível”. A onerosidade, por sua vez, assume contornos difusos, já que o pagamento é feito por corrida ou entrega, não por jornada, fragmentando a remuneração e tornando-a instável.¹²

A subordinação, como critério-chave, é particularmente problemática no contexto digital, dado que não se manifesta mais apenas de forma vertical e hierárquica, mas sim por mecanismos de controle algorítmico, avaliação por usuários e políticas unilaterais de desativação da conta. A jurisprudência tem oscilado entre reconhecer e negar o vínculo de emprego, revelando a necessidade de uma reinterpretação dos elementos legais sob a ótica do princípio da primazia da realidade.

2.4. Subordinação: Conceito Clássico e Novas Interpretações

Historicamente, a subordinação no Direito do Trabalho foi concebida como a prerrogativa do empregador de dirigir, fiscalizar e disciplinar a prestação de serviços do empregado. Trata-se de uma concepção moldada pelo modelo fabril e pela centralidade da presença física do poder de comando. No entanto, essa compreensão clássica já não é suficiente para apreender as formas contemporâneas de controle e vigilância, especialmente no contexto do capitalismo digital.

Diante dessa realidade, parte significativa da doutrina tem buscado reformular o conceito, propondo releituras como a subordinação estrutural, a subordinação objetiva e, mais recentemente, a chamada subordinação algorítmica. Esta última descreve a sujeição

¹² DREYER, Paulo Emílio Ribeiro. A crise da CLT e o Direito do Trabalho na era digital. Revista LTr, São Paulo, v. 83, n. 6, 2019.

do trabalhador às decisões automatizadas dos sistemas operacionais das plataformas digitais, decisões essas que organizam, regulam e penalizam condutas com base em critérios que não são transparentes nem passíveis de contestação.¹³

Delgado e Valle observam que, mesmo na ausência de comandos diretos e explícitos, o trabalhador das plataformas permanece submetido a um regime contínuo de monitoramento e regulação, o qual molda seu comportamento e restringe sua margem de escolha.¹⁴ O que se estabelece é uma forma de subordinação dissimulada, que se beneficia da invisibilidade técnica para escapar à incidência do Direito do Trabalho. Mecanismos como ranqueamentos automatizados, bloqueios arbitrários e controle de desempenho por meio de algoritmos constituem um novo e sofisticado aparato disciplinar, mais eficiente, porém menos visível, que fragiliza ainda mais a posição do trabalhador na relação jurídica.

2.5. Terceirização e Trabalho Autônomo: Distinções e Controvérsias

A expansão da terceirização e o uso crescente de contratos de natureza “autônoma” no âmbito das plataformas digitais têm colocado em xeque as categorias clássicas que sustentam o Direito do Trabalho. A tradicional distinção entre trabalho subordinado e trabalho autônomo torna-se progressivamente mais nebulosa, à medida que modelos empresariais ambíguos passam a camuflar relações de subordinação por meio de estruturas contratuais formalmente autônomas, mas substancialmente subordinadas.

A decisão do Supremo Tribunal Federal na ADPF 324, que validou a terceirização irrestrita, contribuiu para a diluição da responsabilidade empresarial e estimulou a fragmentação da relação de emprego, tornando ainda mais complexa a tarefa de identificar o real empregador.¹⁵ No caso das plataformas, essa fragmentação é levada ao extremo: o “empregador” é uma interface, um algoritmo, uma empresa sem rosto.

Conforme adverte Graça Druck, há uma estratégia deliberada de despersonalização do vínculo e dispersão da responsabilidade, que inviabiliza o acesso à proteção jurídica

¹³ BIONI, Bruno Ricardo. Proteção de dados pessoais e relações de trabalho: a subordinação algorítmica. Revista LTr, v. 85, n. 4, 2021.

¹⁴ DELGADO, Gabriela Neves; VALLE, Vanice Regina Lírio do. Trabalho digital, direitos e subordinação algorítmica. São Paulo: LTr, 2021.

¹⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF 324/DF. Rel. Min. Luiz Fux. Brasília, DF, jul. 2018.

tradicional e aprofunda a precarização do trabalho.¹⁶ Nesse cenário, torna-se urgente repensar as categorias jurídicas fundantes do Direito do Trabalho, construindo novas formas de reconhecimento do vínculo laboral que considerem as mutações tecnológicas e organizacionais do presente.

3. REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1. Contexto político e econômico da reforma

A promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, representou um verdadeiro ponto de inflexão na trajetória do Direito do Trabalho no Brasil. Mais do que um ajuste técnico ou uma simples atualização normativa, tratou-se da consolidação de um projeto político voltado à redefinição do papel do Estado na regulação das relações de trabalho. O conteúdo da reforma, sua abrangência e a celeridade com que foi aprovada evidenciam o alinhamento do legislador a uma agenda de flexibilização contratual voltada, prioritariamente, à promoção dos interesses empresariais, em detrimento da lógica protetiva que historicamente orientava o campo juslaboral.

A narrativa que sustentou a reforma apoiava-se em três pilares principais: o suposto engessamento da CLT, a necessidade de estimular a formalização de empregos e a urgência de reduzir o custo Brasil. No entanto, tais premissas não foram respaldadas por diagnósticos empíricos robustos, tampouco por avaliações de impacto legislativo. Como afirma Glaucio Almeida Irmão, a reforma foi construída sobre uma retórica de modernização, sem enfrentar as causas estruturais do desemprego e da informalidade, como a desigualdade fiscal, a baixa diversificação econômica e a fragilidade da seguridade social.¹⁷

Sob a ótica político-institucional, o processo legislativo que culminou na aprovação da reforma foi caracterizado pela escassa participação democrática. Não houve diálogo efetivo com sindicatos, universidades ou movimentos sociais, o que contraria os princípios de

¹⁶ DRUCK, Graça. Precarização e trabalho digital no Brasil: entre algoritmos e invisibilidade jurídica. In: ANTUNES, Ricardo (org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV. São Paulo: Boitempo, 2019.

¹⁷ IRMÃO, Glaucio Almeida. A reforma trabalhista de 2017 e a precarização do trabalho por plataformas digitais. Revista de Economia da UEG, 2024.

construção coletiva que deveriam orientar transformações estruturais no mundo do trabalho. Em um intervalo inferior a oito meses, mais de uma centena de dispositivos legais foram alterados, revogados ou incluídos, com forte respaldo das confederações empresariais e sob a condução de um governo constitucionalmente legítimo, mas imerso em grave crise de representatividade e legitimidade social.

A Reforma Trabalhista, nesse sentido, não pode ser compreendida como um acontecimento isolado, mas como expressão de uma lógica mais ampla de reorganização do trabalho, típica das democracias neoliberais periféricas. Nessa lógica, o Direito deixa de ser instrumento de contenção das desigualdades e passa a funcionar como ferramenta de gestão econômica. A centralidade da racionalidade de mercado sobre a função social do trabalho inaugura um novo paradigma normativo, no qual o Direito do Trabalho se subordina aos interesses empresariais e se afasta de seus fundamentos históricos vinculados à promoção da dignidade humana e da justiça social.

3.2. Novos modelos contratuais introduzidos

Entre os aspectos mais impactantes da reforma destacam-se os novos modelos contratuais introduzidos: o contrato de trabalho intermitente, o contrato de autônomo exclusivo e a regulamentação do teletrabalho. A análise dessas figuras revela não apenas um movimento de flexibilização, mas uma profunda ressignificação da própria noção de emprego, afastando-se do vínculo contínuo, previsível e protegido que caracteriza a tradição juslaboralista.

O contrato de trabalho intermitente, inserido no artigo 443, §3º da CLT, passou a tornar a descontinuidade uma prática comum nas relações trabalhistas. Nele, o empregador convoca o trabalhador por períodos aleatórios, pagando apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. Como advertem Goldschmidt e Cani, esse modelo rompe com o princípio da continuidade da relação de emprego e transfere para o trabalhador todo o risco da atividade econômica.¹⁸ Na prática, os contratos intermitentes têm sido majoritariamente utilizados em

¹⁸ GOLDSCHMIDT, Rodrigo; CANI, Elcemara A. Z. Relações entre trabalhadores e plataformas e aplicativos: da ausência de subordinação à subordinação algorítmica. Revista do TRT da 12ª Região, v. 25, n. 34, p. 283-297, 2022.

setores com alta rotatividade, sem gerar estabilidade ou mobilidade ascendente, aprofundando a precariedade da renda e dos direitos sociais.

Já o contrato de autônomo exclusivo legalizou a contratação de trabalhadores que, embora prestem serviços de forma habitual e com exclusividade, não têm reconhecida qualquer subordinação jurídica, afastando-os da proteção da CLT. Tal modelo tem sido particularmente utilizado por empresas de tecnologia, que buscam flexibilizar custos e evitar encargos trabalhistas, ainda que mantenham mecanismos sofisticados de controle e monitoramento sobre o desempenho do prestador.¹⁹

Por fim, a reforma também introduziu regras sobre o teletrabalho, ou home office, por meio do artigo 75-A da CLT. Embora tenha sido uma resposta à crescente digitalização do trabalho, sua redação omitiu temas fundamentais, como o direito à desconexão, a delimitação da jornada de trabalho e a responsabilidade pelo custeio dos equipamentos e insumos necessários à execução das tarefas. Para Santana, a regulamentação do teletrabalho priorizou os interesses patronais, deixando o trabalhador vulnerável a jornadas invisíveis, sobrecarga de tarefas e invasão da esfera privada.

Essas três figuras contratuais, ao invés de promoverem uma modernização inclusiva, contribuíram para a construção de um modelo de mercado de trabalho segmentado, no qual apenas uma parcela reduzida da força de trabalho goza de plena proteção legal. O restante transita entre vínculos atípicos, instáveis e marcados por insegurança jurídica e social.

3.3. Enfraquecimento da proteção do trabalhador

A análise dos dispositivos introduzidos pela Reforma Trabalhista evidencia um movimento de erosão sistemática das garantias históricas dos trabalhadores. Esse enfraquecimento ocorre em três dimensões principais: a proteção coletiva, o acesso à justiça e a rigidez contratual protetiva.

No plano coletivo, a reforma eliminou a obrigatoriedade da contribuição sindical, sem criar mecanismos alternativos de financiamento. A consequência direta foi o

¹⁹ SANTANA, Raquel. Reforma trabalhista e precarização do trabalho em plataformas digitais. Law Innovation, nov. 2020.

enfraquecimento estrutural das entidades sindicais, cuja capacidade de negociação foi drasticamente reduzida. Como resultado, o número de acordos e convenções coletivas caiu significativamente, e o poder de barganha dos trabalhadores diminuiu, principalmente nos setores com menor organização institucional.

Em relação ao acesso à justiça, a introdução dos honorários sucumbenciais, mesmo para beneficiários da justiça gratuita, criou um mecanismo de intimidação que reduziu consideravelmente o número de ações trabalhistas ajuizadas. Trabalhadores passaram a temer represálias econômicas em caso de derrota parcial ou total na demanda, o que inverte a lógica protetiva do processo laboral, que historicamente se construiu como espaço de acolhimento da desigualdade entre as partes.

No aspecto contratual, a possibilidade de negociação direta sobre temas antes indisponíveis, como jornada, intervalo e banco de horas, fragmentou a proteção padrão e individualizou a negociação de direitos que deveriam ser garantidos a todos. Essa descentralização desprotegida, institucionaliza a desigualdade como método, transformando o trabalhador em gestor da própria precariedade.

Ademais, ao facilitar a contratação de formas atípicas de trabalho e desonerar o empregador das obrigações sociais, a reforma criou um ambiente de incerteza e insegurança jurídica, sobretudo para os trabalhadores mais vulneráveis, como jovens, mulheres e pessoas negras. A fragilização da norma coletiva e a ampliação das formas de contratação precária consolidaram um modelo de subproletariado legalizado, que atua à margem das garantias da CLT e da Constituição Federal, conforme já advertido por Delgado²⁰ e Antunes²¹.

3.4. Reflexos da reforma no trabalho prestado por plataformas digitais

Os efeitos da reforma ganham especial gravidade no universo das plataformas digitais, onde a formalização do “autônomo exclusivo” serve de artifício para ocultar subordinação

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

²¹ ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

algorítmica. Nesse contexto, os trabalhadores estão submetidos a métricas automáticas, penalizações unilaterais e políticas de desativação que restringem sua autonomia real.

Goldschmidt e Cani demonstram que, apesar da aparência de liberdade contratual, o controle exercido por algoritmos gera um sistema disciplinar invisível que se sobrepõe ao contrato formal, estabelecendo uma forma moderna de subordinação.²² A reforma, ao não impedir essa configuração, legitima contratos disfarçados e desprotege virtualmente uma camada crescente de trabalhadores da *gig economy*.

A expressão *gig economy*, frequentemente traduzida como “economia de bicos”, refere-se a um modelo de trabalho em que tarefas pontuais e contratos de curta duração são oferecidos por meio de plataformas digitais. Os profissionais, chamados de “*gig workers*”, assumem essas atividades de forma independente, escolhendo quando e como trabalhar, mas sem os direitos e garantias típicos do emprego formal.²³ Embora esse formato prometa liberdade e flexibilidade, prevalece a precarização, pois os trabalhadores são excluídos de benefícios como salário mínimo, férias, licenças e contribuição previdenciária, além de estarem sujeitos a condições instáveis e renda volátil.

Apesar de não referir-se diretamente às plataformas, a reforma criou um substrato normativo que facilita a opacidade contratual, amplificando a precarização tecnológica. A legitimidade da “flexibilização” como estratégia de estímulo econômico torna-se um subterfúgio para precarizar relações que deveriam estar sob proteção jurídica plena.

4. DESAFIOS PARA A FISCALIZAÇÃO E A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DIGITAL

4.1. A atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Justiça do Trabalho

A atuação do Ministério Público do Trabalho tem se revelado um dos instrumentos mais relevantes na defesa dos direitos dos trabalhadores inseridos nas dinâmicas laborais

²² GOLDSCHMIDT, Rodrigo; CANI, Elcemara A. Z. Relações entre trabalhadores e plataformas e aplicativos: da ausência de subordinação à subordinação algorítmica. Revista do TRT-12, Florianópolis, v. 25, n. 34

²³ CAMPO S; GONÇALVES, Marcelo Freire. Da economia GIG à economia de plataforma: a evolução da economia digital no trabalho humano. Revista do TRT-10, 2022.

mediadas por plataformas digitais. As investigações conduzidas pelo órgão indicam que, mesmo diante da ausência de vínculo formal, muitos trabalhadores submetem-se a formas sofisticadas de comando algorítmico, que guardam semelhança com os elementos clássicos de subordinação e, portanto, justificam a intervenção do Estado. Diversos relatórios recentes apontam que os sistemas de controle adotados por essas plataformas, com uso intensivo de algoritmos para monitorar, avaliar e, em alguns casos, punir os trabalhadores, extrapolam os limites da prestação de serviços autônoma, aproximando-se substancialmente das características típicas de uma relação empregatícia.

Esse entendimento, embora ainda não pacificado, tem encontrado respaldo em decisões do Tribunal Superior do Trabalho. Apesar de não haver uniformidade, algumas turmas têm admitido a possibilidade de aplicação das normas protetivas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em situações em que se verifica a existência de controle indireto, operado por meio de tecnologia, sobre a prestação de serviços.²⁴

Nesse contexto, destaca-se a atuação da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), no âmbito do MPT, especialmente por meio do Grupo de Estudos “Uber”. O relatório produzido por esse grupo trouxe contribuições significativas ao debate, ao demonstrar que as plataformas digitais exercem poder diretivo por meio de mecanismos algorítmicos, o que, mesmo sem a figura tradicional do chefe, configura uma forma de subordinação jurídica. O documento detalha como os aplicativos estruturam a execução das tarefas, monitoram o desempenho por meio de ranqueamentos, aplicam bloqueios e distribuem incentivos, compondo um modelo de gestão fortemente assimétrico e marcado por dependência econômica e ausência de verdadeira negociação contratual.²⁵

Com base nesses achados, o MPT ajuizou ações civis públicas contra empresas como Rappi, Loggi e iFood, questionando a prática recorrente de contratação de microempreendedores individuais (MEIs) em condições que, na substância, reproduzem relações empregatícias. Um exemplo emblemático é o caso da Loggi, processada pelo MPT

²⁴ MACHADO, Rosana Pinheiro. Raiva, sonhos e insubordinação: como a extrema direita e as mídias digitais mobilizam a classe trabalhadora platformizada. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ha/a/yPt3DTS4mtM3Jr7KPzzqsQK/?lang=pt>. Acesso em: 07 jul. 2025.

²⁵ KALIL, Renan Bernardi. A Regulação do Trabalho via Plataformas Digitais. São Paulo: Ed. Blucher, 2020. p. 194–195.

por manter cerca de 15 mil entregadores sem cobertura de direitos trabalhistas, apesar de exercer controle direto sobre horários, rotas e desempenho. A ação fundamentou-se nos artigos 2º e 3º da CLT e destacou o caráter de subordinação algorítmica presente nas práticas da empresa.²⁶

Ainda assim, a jurisprudência não é consensual. Em 2020, a 5ª Turma do TST, no julgamento do processo AIRR-1000123-89.2017.5.02.0038, decidiu pelo afastamento do vínculo empregatício entre um motorista e a empresa Uber. O relator, Ministro Douglas Alencar Rodrigues, fundamentou seu voto na flexibilidade contratual e na ausência de habitualidade, embora tenha reconhecido a presença de novos mecanismos de controle. Destacou, contudo, que o ordenamento jurídico atual mostra-se insuficiente para lidar com as formas emergentes de subordinação, sendo necessária uma revisão legislativa que assegure proteção adequada aos trabalhadores diante dessas novas configurações laborais.²⁷

Apesar dessas decisões divergentes, parte da jurisprudência trabalhista tem se esforçado por reinterpretar os critérios tradicionais de subordinação à luz da realidade digital. Alguns acórdãos recentes têm reconhecido os algoritmos como prolongamentos do poder diretivo das empresas-plataforma, admitindo, em determinadas circunstâncias, o reconhecimento do vínculo empregatício mesmo diante de uma formalização contratual como autônomo.²⁸

Esse panorama, ainda marcado por entendimentos oscilantes entre diferentes turmas e relatores, reflete o embate entre a necessidade de atualizar o Direito do Trabalho frente às transformações tecnológicas e a rigidez das categorias jurídicas clássicas. O debate revela a urgência de uma revisão normativa que permita ao Judiciário oferecer respostas mais eficazes à nova realidade do trabalho, sem, contudo, comprometer a autonomia legítima que pode caracterizar algumas modalidades contemporâneas de prestação de serviços.

4.2. Limitações práticas da fiscalização nas plataformas digitais

²⁶ KALIL, Renan Bernardi. *A Regulação do Trabalho via Plataformas Digitais*. São Paulo: Ed. Blucher, 2020. p. 23.

²⁷ KALIL, Renan Bernardi. *A Regulação do Trabalho via Plataformas Digitais*. São Paulo: Ed. Blucher, 2020. p. 194.

²⁸ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo empregatício de motorista. Brasília, 05 fev. 2020. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/25103977.

A fiscalização do trabalho nas plataformas digitais enfrenta obstáculos que decorrem da própria lógica desse modelo de negócio. Um dos principais desafios reside na ausência de um espaço físico de trabalho, o que compromete a aplicação das metodologias tradicionais de auditoria. Ao operarem em ambientes virtuais e descentralizados, as plataformas dificultam a identificação dos trabalhadores e das condições em que o serviço é prestado, uma vez que esse ocorre por meio de interfaces digitais, sem ponto fixo ou estrutura visível de produção. Diante desse cenário, torna-se evidente a necessidade de revisão dos procedimentos de fiscalização, pois a ausência de estabelecimento físico torna ineficaz a utilização dos instrumentos convencionais de inspeção, especialmente para captar os mecanismos de controle algorítmico.²⁹

Outro entrave significativo refere-se à opacidade dos algoritmos responsáveis pela gestão da força de trabalho. Enquanto os modelos tradicionais de organização do trabalho pressupunham estruturas hierárquicas explícitas, os sistemas digitais baseiam-se em códigos-fonte fechados, inacessíveis às autoridades fiscalizadoras. Essa falta de transparência dificulta a atuação dos auditores, que se veem impedidos de aferir, de forma objetiva, a intensidade do controle exercido pelas plataformas. Em diversas situações, autuações realizadas pelo Ministério do Trabalho contra empresas como Loggi e Rappi basearam-se em denúncias e em investigações empíricas, mas, diante da escassez de elementos técnicos concretos, os resultados esbarraram em limitações no campo judicial.³⁰

Além disso, a fragmentação das atividades executadas pelos trabalhadores, que frequentemente atuam de maneira esporádica ou por meio de tarefas fracionadas em microtrabalhos, impõe um desafio adicional à fiscalização. A alta rotatividade, a constante migração entre diferentes plataformas e a descontinuidade na prestação de serviços dificultam não apenas a coleta de dados confiáveis, mas também o desenho e a implementação de políticas públicas que consigam apreender a complexidade desse fenômeno. A insuficiência de integração de informações sobre a realidade das relações laborais nas plataformas digitais compromete a efetividade regulatória e fragiliza ainda mais

²⁹ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Relatório conclusivo: Grupo de Estudos “GE Uber”. Brasília: MPT, 2017

³⁰ ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da precariedade. São Paulo: Boitempo, 2020.

a posição dos trabalhadores, que permanecem à margem de mecanismos de proteção adequados.

4.3. Propostas legislativas e tendências regulatórias no Brasil

No âmbito legislativo, o debate sobre a regulação do trabalho digital tem ganhado força, mas ainda permanece fragmentado. Existem iniciativas no Congresso e propostas acadêmicas que visam a criação de um marco regulatório específico para as relações de trabalho mediadas por plataformas. Uma das propostas mais discutidas é a criação de um novo tipo contratual que, reconhecendo as especificidades do trabalho digital, estabeleça direitos diferenciados para os trabalhadores classificados como “autônomos dependentes” ou “subordinados digitais”³¹. Essa abordagem busca superar a dicotomia entre empregado e autônomo, apresentando uma terceira categoria que contemple a peculiaridade da prestação de serviço por meio de algoritmos.

Paralelamente, há tendências no âmbito regulatório que apontam para a adoção de diretrizes já presentes em outros ordenamentos. Em debates promovidos por entidades como o MPT e associações de trabalhadores, surgem propostas de alteração da CLT que incluam dispositivos específicos para o trabalho digital. Tais propostas defendem a ampliação do rol de direitos básicos, como garantia de remuneração mínima, acesso à previdência social e a limitação das jornadas, mesmo em situações de prestação intermitente de serviços. Embora essas iniciativas ainda estejam em fase incipiente, elas sinalizam uma mobilização crescente em favor de uma proteção jurídica mais eficaz, que contemple os desafios impostos pela nova economia³².

Adicionalmente, a pressão da sociedade civil e as recentes autuações realizadas por órgãos de fiscalização têm contribuído para a criação de um ambiente de expectativa quanto à necessidade de uma revisão normativa. A crítica recorre à constatação de que a flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista de 2017, longe de dinamizar o mercado

³¹ TODOLÍ-SIGNES, Adrian. “The gig economy: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?” *European Review of Labour and Research*, v. 23, n. 2, p. 194-200, 2017.

³² CHERRY, Miriam; ALOISI, Antonio. “Dependent contractors in the gig economy: a comparative approach”. *American University Law Review*, v. 66, n. 3, p. 646-656, 2017.

de trabalho, intensificou a precarização, evidenciando a urgência de políticas públicas que equilibrem os interesses empresariais com a proteção social dos trabalhadores.

4.4. Análise comparativa com modelos internacionais (Espanha, Reino Unido, UE)

A comparação com modelos internacionais evidencia que a regulação do trabalho digital tem avançado de maneira mais concreta em países que compreenderam a urgência de adaptar seus marcos legais às novas formas de organização produtiva mediadas por plataformas digitais. Espanha, Reino Unido e União Europeia representam alguns dos exemplos mais expressivos desse movimento, cada qual com soluções próprias, mas que compartilham o entendimento de que o trabalho em plataformas não pode continuar à margem das garantias legais que historicamente protegem a dignidade do trabalhador.

Na Espanha, destaca-se a promulgação da chamada *Ley Riders* (Lei 12/2021), que instituiu uma presunção legal de vínculo empregatício para entregadores que prestam serviços por meio de plataformas controladas por algoritmos.³³ Essa legislação nasceu a partir de um processo de construção coletiva, envolvendo o Estado, sindicatos e representantes das empresas, e foi amparada por uma jurisprudência consolidada da Justiça do Trabalho espanhola, que já vinha reconhecendo o vínculo entre plataformas como Glovo e Deliveroo e os entregadores. O grande mérito do modelo espanhol está em sua capacidade de enfrentar de forma direta as simulações contratuais, ao inverter o ônus da prova e obrigar a empresa a demonstrar que não exerce subordinação algorítmica sobre o trabalhador.

É verdade, contudo, que a implementação da lei não escapou de tentativas de evasão. Há registros de empresas buscando contornar a legislação por meio da terceirização de serviços ou da constituição de cooperativas de fachada, o que evidencia a necessidade de uma atuação fiscal rigorosa e contínua. Apesar dessas resistências, trata-se de um marco normativo expressivo, que rompe com a inércia legislativa ainda observada em outros países e reforça a ideia de que o uso de tecnologia não deve servir de escudo para a supressão de direitos fundamentais.

³³ ESPAÑA. Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de personas trabajadoras en el ámbito de plataformas digitales. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 29 set. 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/09/28/12/con>. Acesso em: 06 jul. 2025.

No contexto britânico, o ordenamento jurídico já previa, de forma tradicional, categorias intermediárias de trabalhadores. Um marco importante foi a decisão da Suprema Corte do Reino Unido no caso *Uber v. Aslam* (2021), em que se reconheceu que os motoristas da plataforma não eram autônomos plenos, mas se enquadravam na figura jurídica dos *workers*, uma categoria intermediária entre empregados e autônomos, com direito a salário mínimo, férias remuneradas e intervalos obrigatórios.³⁴ A decisão representou um avanço relevante ao reconhecer que o controle exercido pela plataforma caracterizava subordinação, mesmo sem a concessão plena de todos os direitos atribuídos aos empregados formais.

A solução britânica adota um viés pragmático: busca equilibrar a flexibilidade contratual com uma proteção mínima indispensável, respeitando as peculiaridades do modelo de plataformas, mas garantindo um patamar civilizatório básico. Ainda assim, é preciso cuidado. A existência de uma categoria intermediária pode, inadvertidamente, consolidar um regime jurídico inferior, perpetuando uma zona cinzenta de direitos parciais e dificultando o acesso dos trabalhadores à integralidade das garantias trabalhistas. O desafio, nesse caso, é assegurar que a via intermediária não seja utilizada como justificativa para institucionalizar a precarização.

No âmbito da União Europeia, encontra-se em tramitação uma diretiva sobre o trabalho em plataformas, proposta pela Comissão Europeia em 2021. O texto estabelece critérios objetivos para presumir a existência de vínculo empregatício, levando em conta elementos como o controle de horários, a exigência de exclusividade e a imposição de padrões de conduta.³⁵ A proposta também contempla obrigações de transparência algorítmica e garante aos trabalhadores o direito de contestar decisões automatizadas, articulando-se com a proteção de dados e com a preservação dos direitos fundamentais no espaço digital.

Esse projeto europeu se destaca por uma abordagem abrangente, que reconhece que o trabalho mediado por plataformas transcende a esfera estritamente trabalhista e alcança

³⁴ REINO UNIDO. Supreme Court. *Uber BV and others v Aslam and others* [2021] UKSC 5. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>. Acesso em: 06 jul. 2025.

³⁵ COMISSÃO EUROPEIA. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. COM(2021) 762 final. Brussels, 9 dez. 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762>. Acesso em: 08 jul. 2025.

questões centrais de governança algorítmica, transparência e democracia nas relações econômicas. Sua maior virtude está na tentativa de harmonizar os entendimentos entre os Estados-membros, algo especialmente relevante diante de um mercado digital cada vez mais transnacional. Por outro lado, a diretiva ainda encontra resistência política em alguns países e setores econômicos, o que pode retardar sua adoção e aplicação efetiva.

Diante dessas experiências, o Brasil permanece em uma posição de evidente atraso regulatório. Ainda preso a uma visão binária das relações de trabalho, em que o trabalhador é, ou celetista, ou autônomo, o ordenamento jurídico nacional se mostra pouco sensível às especificidades do trabalho mediado por plataformas, onde a autonomia é amplamente restringida por sistemas digitais de controle, ranqueamento e sanção.

A eventual incorporação de elementos desses modelos internacionais ao contexto brasileiro requer uma análise atenta às especificidades locais. A experiência espanhola oferece uma referência valiosa, sobretudo no que diz respeito à inversão do ônus da prova e ao reconhecimento da subordinação algorítmica como critério jurídico para o vínculo empregatício. Já o modelo britânico pode contribuir para o debate sobre a criação de categorias intermediárias, desde que tais categorias não impliquem a redução de direitos, mas sim o reconhecimento de novas realidades laborais acompanhadas de garantias mínimas asseguradas por lei e fiscalizadas com eficácia.

4.5. Caminhos possíveis: regulação intermediária ou novo tipo contratual?

A persistente informalidade jurídica das relações de trabalho em plataformas digitais no Brasil tem gerado um impasse normativo que demanda respostas estruturais. Os modelos tradicionais do Direito do Trabalho, baseados na subordinação clássica e na figura do empregador personalizado, mostram-se insuficientes para captar as dinâmicas mediadas por algoritmos e sistemas automatizados de gestão. Nesse cenário, emergem duas principais correntes no debate jurídico contemporâneo: a regulação intermediária e a criação de um novo tipo contratual específico para o trabalho digital.

A regulação intermediária propõe uma reinterpretação flexível dos dispositivos já existentes na Consolidação das Leis do Trabalho, adaptando-os às novas formas de subordinação. Essa perspectiva é defendida por autores como Rodrigo Carelli, para quem o

gerenciamento por programação deve ser compreendido como uma extensão do poder diretivo do empregador. Isso possibilita o reconhecimento do vínculo empregatício mesmo quando o controle é exercido de forma indireta, por meio de aplicativos e algoritmos.³⁶ Essa saída não exige mudanças profundas na lei, mas pede um olhar mais atento e sensível dos juízes e fiscais diante das novas formas de trabalho, como o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho que, em decisões pontuais, já vêm reconhecendo esse vínculo, conforme analisado anteriormente.

Em contraposição, há quem defenda a criação de um novo tipo contratual, uma figura jurídica específica para os trabalhadores de plataformas, que assegure um conjunto mínimo de direitos e deveres, ainda que fora do regime celetista. Essa proposta tem como inspiração a *Ley Riders* da Espanha (Ley 12/2021), que presume a existência de vínculo empregatício entre entregadores e plataformas sempre que houver elementos de controle digital, como algoritmos, ranqueamentos e restrições contratuais à autonomia.³⁷ Esse modelo poderia ser adaptado ao contexto brasileiro por meio da introdução de uma “presunção relativa de vínculo” nas atividades mediadas por aplicativos, invertendo o ônus da prova e atribuindo à empresa a responsabilidade de demonstrar que não exerce subordinação algorítmica.

Entretanto, tanto a regulação intermediária quanto a criação de uma nova categoria contratual enfrentam, no Brasil, barreiras políticas, econômicas e institucionais. De um lado, observa-se forte resistência do setor empresarial, que se beneficia da ambiguidade jurídica para reduzir custos trabalhistas. De outro, o Legislativo tem se mostrado refratário a reformas de caráter protetivo desde a Reforma Trabalhista de 2017. Soma-se a isso a inconsistência do Judiciário, cujas decisões sobre o tema oscilam entre o reconhecimento do vínculo e interpretações formalistas da autonomia contratual.

Diante desse quadro, a solução mais eficaz parece residir na combinação das duas abordagens. A curto prazo, a regulação intermediária oferece um caminho viável, mediante a aplicação dinâmica do artigo 3º da CLT e o reconhecimento jurisprudencial da subordinação algorítmica. A médio e longo prazo, a criação de um novo tipo contratual

³⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI, n. 1, p. 127–129, 2021.

³⁷ ESPAÑA. Ley 12/2021, de 28 de septiembre. Boletín Oficial del Estado, 29 set. 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/09/28/12/con>. Acesso em: 13 jul. 2025.

pode consolidar um estatuto jurídico mínimo para os trabalhadores de plataformas, desde que não represente um rebaixamento de direitos, mas sim uma forma adequada de proteção diante das especificidades do trabalho digital.

5. CONCLUSÃO

A análise das transformações nas relações de trabalho, provocadas tanto pela Reforma Trabalhista de 2017 quanto pela ascensão das plataformas digitais, evidencia um processo complexo de precarização travestida de inovação. O Direito do Trabalho encontra-se diante de desafios inéditos, exigindo do Estado, da academia e do sistema de Justiça uma resposta institucional à altura da sua função histórica de proteção dos sujeitos vulneráveis.

5.1. Experiências institucionais e lições internacionais: um horizonte de possibilidades

O Ministério Público do Trabalho tem desempenhado papel central na tentativa de recompor a eficácia dos princípios protetivos diante da lógica algorítmica de controle. Por meio da CONAFRET e do Grupo de Estudos “Uber”, o MPT construiu uma interpretação fundamentada na identificação da subordinação algorítmica, apontando que a tecnologia não neutraliza o poder diretivo do empregador, apenas o reformula. A atuação do órgão tem se dado por meio de ações civis públicas, autuações e recomendações, denunciando o uso indevido de figuras contratuais como o MEI para disfarçar relações de emprego nas plataformas³⁸.

Embora a jurisprudência da Justiça do Trabalho ainda apresente decisões contraditórias, há precedentes que reconhecem o vínculo empregatício com base em critérios como subordinação estrutural e objetiva, em especial nas instâncias inferiores. Já o Tribunal Superior do Trabalho, embora tenha afastado o vínculo em casos como o AIRR-1000123-89.2017.5.02.0038³⁹, reconheceu, por meio do voto do Ministro Douglas Alencar, a

³⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Trabalho em plataformas digitais: subsunção algorítmica e regulação. In: KALIL, Renan Bernardi (org.). A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher, 2020. p. 77–96. Disponível em: <https://plataformadigital.org/livro>. Acesso em: 13 jul. 2025.

³⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). AIRR-1000123-89.2017.5.02.0038. Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues. 5ª Turma, Brasília, 2020. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/25103977. Acesso em: 13 jul. 2025.

insuficiência do marco normativo atual para responder à nova realidade laboral, admitindo a necessidade de inovação legislativa.

Nesse cenário, as experiências internacionais oferecem importantes referências. A *Ley Riders* da Espanha inverte o ônus da prova e presume o vínculo em casos de controle algorítmico, enquanto o modelo britânico estabelece uma categoria intermediária (*workers*), assegurando um patamar mínimo de proteção social. A proposta de diretiva da União Europeia, por sua vez, propõe critérios objetivos para o reconhecimento do vínculo e amplia garantias como o direito à transparência algorítmica e contestação de decisões automatizadas. Essas alternativas revelam que a regulação do trabalho em plataformas não exige o abandono da proteção social, mas sim sua reconfiguração frente às novas formas de organização produtiva.

Para o Brasil, adaptar essas soluções exige cautela e compromisso institucional. O caminho não passa por copiar modelos estrangeiros, mas por traduzir suas lições às especificidades da realidade brasileira, marcada por informalidade estrutural, baixa proteção previdenciária e frágil representação coletiva. É possível, e necessário, construir um modelo regulatório próprio, que articule inovação e proteção social com equilíbrio, transparência e efetividade.

5.2. Caminhos para a reconstrução normativa no Brasil

A reconstrução normativa no Brasil pode se sustentar em duas frentes complementares. A curto prazo, a regulação intermediária oferece uma alternativa viável: por meio da reinterpretação dos conceitos já previstos na CLT, é possível reconhecer relações de emprego quando se identificam traços de pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação, ainda que esta se manifeste por meio de algoritmos. Autores brasileiros têm mostrado que, mesmo quando o trabalho é controlado por algoritmos e apresentado como autônomo, ele continua carregando as mesmas características de um vínculo empregatício.

A médio e longo prazo, pode-se construir um novo tipo contratual específico para os trabalhadores de plataformas, inspirado em experiências como a espanhola, mas adaptado ao contexto nacional. Esse novo enquadramento jurídico precisa garantir um patamar civilizatório mínimo, que inclua remuneração justa, acesso à previdência, jornada razoável,

direito à desconexão e mecanismos de contestação de decisões automatizadas. Não se trata de criar um regime inferior à CLT, mas de ampliar o campo da proteção trabalhista para abarcar formas contemporâneas de subordinação.

A consolidação desse modelo demanda vontade política e envolvimento interinstitucional. É preciso um pacto democrático que envolva não apenas o Legislativo, mas também o Ministério Público do Trabalho, a Justiça do Trabalho, os sindicatos, pesquisadores e os próprios trabalhadores. A regulação do trabalho digital não é apenas uma questão técnica, mas sobretudo uma decisão política e ética sobre o tipo de sociedade que queremos construir: uma que legitima a precariedade como preço da inovação, ou uma que coloca a dignidade do trabalho como fundamento inegociável da ordem econômica.

5.3. Considerações finais

Concluir este estudo é reconhecer que o desafio do trabalho digital não é apenas o de regular uma nova tecnologia, mas sim de reafirmar a centralidade dos direitos humanos e sociais no mundo do trabalho. Fala-se muito em flexibilidade, mas sem garantias básicas, ela acaba beneficiando só as empresas, e deixando os trabalhadores expostos e inseguros. Por isso, a regulação das plataformas não pode ser neutra: ela precisa ser orientada por princípios de justiça, solidariedade e equidade.

O Direito do Trabalho, longe de estar superado, precisa ser reconstruído. E essa reconstrução não deve implicar em retrocessos, mas sim em uma expansão consciente, crítica e informada de seus marcos, para que continue a cumprir sua função originária: limitar o poder econômico e proteger o ser humano na sua condição de trabalhador.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

3. 21. Antunes R. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo; 2018. <https://doi.org/10.14393/REPOD-v9n1a2020-48998>
4. 36. Carelli RDL. As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Hist&Agora [Internet]. 2021 [acesso em 13 jul. 2025]; (n.1):127-29. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ha/a/yPt3DTS4mtM3Jr7KPzzqsQK>.

5. Antunes R. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez; 2018.
6. Fausto B. História do Brasil. São Paulo: Edusp; 2012.
7. Delgado MG. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr; 2023.
8. Poletti ABCL. Reforma trabalhista: análise da Lei 13.467/2017. São Paulo: JH Mizuno; 2020.
9. Martins SP. Direito do Trabalho. 43. ed. São Paulo: Atlas; 2022.
10. Iglésias GFBG. Trabalho por aplicativos: desafios para o Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva; 2021.
11. Sússekind A, et al. Instituições de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr; 2021.
12. Dreyer PER. A crise da CLT e o Direito do Trabalho na era digital. Rev LTr. 2019;83(6).
13. Bioni BR. Proteção de dados pessoais e relações de trabalho: a subordinação algorítmica. Rev LTr. 2021;85(4).
14. Delgado GN, Valle VRL. Trabalho digital, direitos e subordinação algorítmica. São Paulo: LTr; 2021.
15. Brasil. Supremo Tribunal Federal. ADPF 324/DF. Rel. Min. Luiz Fux. Brasília, DF; jul. 2018.
16. Druck G. Precarização e trabalho digital no Brasil: entre algoritmos e invisibilidade jurídica. In: Antunes R, editor. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV. São Paulo: Boitempo; 2019.
17. Irmão GA. A reforma trabalhista de 2017 e a precarização do trabalho por plataformas digitais. Rev Econ UEG. 2024.

18. 20. Goldschmidt R, Cani EAZ. Relações entre trabalhadores e plataformas e aplicativos: da ausência de subordinação à subordinação algorítmica. *Rev TRT 12ª Reg.* 2022;25(34):283-97.

19. Santana R. Reforma trabalhista e precarização do trabalho em plataformas digitais. *Law Innovation.* 2020 Nov.

22. Delgado MG, Delgado GN. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr; 2018.

23. Campo S, Gonçalves MF. Da economia GIG à economia de plataforma: a evolução da economia digital no trabalho humano. *Rev TRT 10ª Reg.* 2022.

24. Machado RP. Raiva, sonhos e insubordinação: como a extrema direita e as mídias digitais mobilizam a classe trabalhadora plataformizada [Internet]. [acesso em 07 jul. 2025]. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ha/a/yPt3DTS4mtM3Jr7KPzzqsQK/?lang=pt>.

25. 26. 27. Kalil RB, editor. A Regulação do Trabalho via Plataformas Digitais. São Paulo: Blucher; 2020. <https://doi.org/10.5151/9786555500295>

28. Tribunal Superior do Trabalho. Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo empregatício de motorista. Brasília; 05 fev. 2020. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/25103977. Acesso em: 07 jul. 2025.

29. Ministério Público do Trabalho. Relatório conclusivo: Grupo de Estudos “GE Uber”. Brasília: MPT; 2017.

30. Abilio LC. Uberização do trabalho: subsunção real da precariedade. São Paulo: Boitempo; 2020.

31. Todolí-Signes A. The gig economy: employee, self-employed or the need for a special employment regulation? *Eur Rev Labour Res.* 2017;23(2):194-200. <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>

32. Cherry M, Aloisi A. Dependent contractors in the gig economy: a comparative approach. *Am Univ Law Rev.* 2017;66(3):646-56. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2847869>

33. 37. España. Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de personas trabajadoras en el ámbito de plataformas digitales. Boletín Oficial del Estado; 29 set. 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/09/28/12/con>. Acesso em: 06 jul. 2025.

34. United Kingdom. Supreme Court. Uber BV and others v Aslam and others [2021] UKSC 5 [Internet]. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>. Acesso em: 06 jul. 2025.

35. European Commission. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. COM(2021) 762 final. Brussels; 9 Dec 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762>. Acesso em: 08 jul. 2025.

38. Carelli RDL. Trabalho em plataformas digitais: subsunção algorítmica e regulação. In: Kalil RB, editor. A Regulação do Trabalho via Plataformas Digitais. São Paulo: Blucher; 2020. p.77-96. Disponível em: <https://plataformadigital.org/livro>. Acesso em: 13 jul. 2025.

39. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-1000123-89.2017.5.02.0038. Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues. 5ª Turma; Brasília; 2020. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/25103977. Acesso em: 13 jul. 2025.