

Subordinação algorítmica no trabalho em plataformas digitais

Gustavo Barcellos Rodrigues

Orientador: Erick Hitoshi Guimarães Makiya

RESUMO:

O presente artigo analisa o fenômeno da subordinação algorítmica no contexto do trabalho mediado por plataformas digitais, com ênfase nos serviços de transporte e entrega. Parte-se da investigação acerca da estrutura organizacional das empresas-plataforma e dos mecanismos de gestão algorítmica utilizados para coordenar, monitorar e disciplinar a prestação laboral. A partir de abordagem jurídico-dogmática aliada à análise empírica de decisões judiciais e experiências regulatórias internacionais, busca-se verificar se os instrumentos tecnológicos de controle configuram manifestação contemporânea do poder diretivo empregatício. Argumenta-se que a gestão algorítmica, ao exercer funções de organização, fiscalização e sanção, reproduz elementos clássicos da subordinação jurídica, ainda que sob roupagem tecnológica.

PALAVRAS-CHAVE: Subordinação algorítmica; Trabalho em plataformas digitais; Gestão algorítmica; Poder diretivo.

ABSTRACT:

This article analyzes the phenomenon of algorithmic subordination in the context of platform-mediated work, with particular emphasis on transportation and delivery services. The study examines the organizational structure of digital platforms and the algorithmic management mechanisms used to coordinate, monitor, and discipline labor performance. Adopting a doctrinal legal approach combined with the analysis of judicial decisions and international regulatory experiences, the research seeks to determine whether technological control tools constitute a contemporary manifestation of the employer's managerial authority. It is argued that algorithmic management, by exercising functions of organization, supervision, and sanction, reproduces classical elements of legal subordination, albeit under a technological framework. It concludes that the centrality of digital control reveals significant indicators of subordination, challenging narratives of full autonomy and requiring interpretative responses consistent with the protective principles of Labor Law.

KEYWORDS: Algorithmic subordination; Platform work; Algorithmic management; Managerial authority.

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, as plataformas digitais de trabalho — como Uber, iFood e 99 — consolidaram um modelo empresarial baseado na intermediação massiva entre oferta e demanda de serviços, operando por meio de sistemas algorítmicos capazes de organizar, vigiar e direcionar a atividade de milhões de trabalhadores. A crescente centralidade dessas plataformas no setor de transporte e entregas, aliada à ausência de regulamentação específica e ao discurso reiterado de autonomia contratual, tensiona categorias clássicas do Direito do Trabalho, criando um ambiente em que noções como subordinação, controle, dependência e remuneração assumem novas configurações. É nesse contexto que emerge o debate sobre a subordinação algorítmica, fenômeno que se manifesta na gestão digital da força de trabalho por meio de algoritmos opacos, métricas comportamentais e decisões automatizadas que impactam diretamente o cotidiano dos prestadores de serviço.¹

Embora a discussão sobre a subordinação algorítmica tenha ganhado destaque em pesquisas acadêmicas, pareceres institucionais e decisões judiciais, observa-se que grande parte dos estudos ainda aborda o tema de forma introdutória, muitas vezes mencionando sua existência sem examinar seus mecanismos internos, sua materialidade sociotécnica e seu alcance jurídico. Ao mesmo tempo, as próprias plataformas estruturam modelos de governança que invisibilizam o poder diretivo algorítmico, reforçando narrativas de “flexibilidade”, “empreendedorismo” e “autonomia”, enquanto mantêm controle rígido sobre acesso a chamadas, distribuição de rotas, ranqueamentos, avaliações, bloqueios e remuneração. O resultado é a reprodução de formas sofisticadas de dependência econômica, informacional e comportamental, que recolocam em pauta a essência protetiva do Direito do Trabalho.

A problemática central que orienta este Trabalho de Conclusão de Curso reside, portanto, em compreender como a lógica algorítmica adotada por plataformas digitais configura novas modalidades de subordinação, reelaborando os contornos tradicionais da relação de emprego e desafiando a dogmática trabalhista a responder a essas formas contemporâneas de

¹ DE STEFANO, Valerio. “‘Masters and Servers’: Collective Labour Rights and Private Government in the Contemporary World of Work”. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, v. 36, n. 4, p. 425–444, 2020.

controle. Nesse sentido, investigar a subordinação algorítmica não significa apenas examinar uma nova tecnologia, mas sim escrutinar as maneiras pelas quais o poder de comando empresarial se reorganiza diante de mecanismos automatizados de vigilância e direcionamento da prestação laboral.

A relevância jurídica e social do tema decorre, ainda, do impacto direto que essas práticas exercem sobre a vida de milhões de trabalhadores brasileiros, muitos dos quais dependem exclusivamente da renda obtida via plataformas para sua subsistência. A ausência de transparência nos critérios algorítmicos, a unilateralidade das sanções, a impossibilidade de negociação dos termos contratuais e o caráter essencialmente assimétrico da relação reforçam a urgência de aprofundar o debate, contribuindo para a formulação de políticas públicas, interpretações jurisprudenciais e regulamentações futuras.

Baseada em dados oficiais do IBGE sobre trabalho em plataformas digitais em 2024 (dados da *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – módulo Trabalho por meio de plataformas digitais*) em 2024 havia aproximadamente 1,7 milhão de pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços no Brasil, incluindo atividades como transporte de passageiros, entrega de comida e prestação de serviços gerais ou profissionais. Isso correspondia a 1,9 % da população ocupada no setor privado no país naquele ano.

O objetivo geral deste trabalho é analisar, à luz do Direito do Trabalho, de que modo a subordinação algorítmica se manifesta na organização e direção do trabalho desempenhado nas principais plataformas digitais no Brasil, identificando elementos que possam caracterizar vínculo empregatício ou justificar a adoção de modelos regulatórios alternativos. Como objetivos específicos, pretende-se:

- a) examinar o funcionamento técnico e jurídico dos sistemas algorítmicos utilizados pelas plataformas;
- b) identificar e descrever mecanismos de controle, vigilância e avaliação presentes nessas empresas;
- c) comparar decisões judiciais relativas à subordinação mediada por algoritmos;
- d) discutir possíveis soluções jurídicas, incluindo o reconhecimento de vínculo, categorias híbridas ou regulamentações específicas.

A metodologia adotada consiste em pesquisa qualitativa, de caráter descritivo-analítico, fundamentada em revisão bibliográfica, análise documental (incluindo decisões judiciais, termos de uso e regulamentações) e exame de estudos empíricos produzidos por entidades institucionais, como o Ministério Público do Trabalho. A redação segue as normas da ABNT

aplicáveis às monografias acadêmicas, conforme previsto na Portaria CODIR nº 16/2025 e no Guia de Normalização da UFU. O trabalho está organizado em capítulos que abordam, progressivamente, o funcionamento das plataformas, os fundamentos conceituais da subordinação algorítmica, sua manifestação concreta nas principais empresas atuantes no Brasil e, por fim, suas repercussões jurídicas e regulatórias.

Ao tratar da subordinação algorítmica sob uma perspectiva aprofundada e sistemática, espera-se contribuir para o amadurecimento do debate jurídico acerca do trabalho em plataformas, oferecendo elementos teóricos e empíricos capazes de auxiliar pesquisadores, operadores do Direito e formuladores de políticas públicas na compreensão de um fenômeno que redefine a própria noção contemporânea de trabalho.

1. O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS E A GESTÃO ALGORÍTMICA

A compreensão da subordinação algorítmica exige, inicialmente, o exame da estrutura organizacional e técnica das plataformas digitais de trabalho. Antes de analisar seus desdobramentos jurídicos, é necessário compreender como esses modelos operam concretamente, quais são seus elementos estruturantes e de que maneira os sistemas algorítmicos organizam, coordenam e direcionam a prestação laboral. Este capítulo, portanto, apresenta os fundamentos da chamada economia de plataforma e examina os mecanismos de gestão algorítmica que sustentam o funcionamento dessas empresas, fornecendo a base empírica e conceitual para as discussões jurídicas desenvolvidas nos capítulos seguintes

1.1 A economia de plataforma e seus elementos estruturantes

A chamada economia de plataforma consolidou-se como um dos principais modelos organizacionais do século XXI, caracterizando-se pela intermediação contínua entre usuários e prestadores de serviços por meio de aplicativos digitais. Tal modelo opera sobre três eixos fundamentais:

- a) infraestrutura digital, que viabiliza a conexão entre agentes;
- b) governança algorítmica, que determina fluxos de trabalho, avaliações e prioridades;
- c) retórica da autonomia, que sustenta o enquadramento formal dos trabalhadores como agentes independentes.

Esse arranjo materializa uma lógica de gestão baseada não apenas na tecnologia, mas na reestruturação das relações econômicas e laborais. Plataformas como Uber, iFood e 99

assumem um papel híbrido: não se qualificam como empregadoras, mas exercem controle sobre ações essenciais do trabalho, como aceitação de corridas, preços, rotas e duração da jornada. O trabalhador, embora formalmente autônomo, integra uma cadeia produtiva dependente das decisões da plataforma, o que cria um paradoxo entre autonomia contratual e controle operacional. Isto é, a “autonomia contratual” é apenas aparente, já que as plataformas estruturam preços, acesso ao trabalho e condições operacionais, configurando formas modernas de controle sobre trabalhadores formalmente independentes.²

Além disso, o modelo se sustenta na coleta massiva de dados, convertendo trajetos, horários, comportamentos e interações em métricas que retroalimentam o sistema, aprimorando o controle sobre a força de trabalho. Trata-se, portanto, de uma economia fundada na extração e uso contínuo de dados, cuja assimetria informacional reforça desigualdades estruturais entre plataforma e trabalhadores.

1.2 Algoritmos como forma de coordenação e controle

As plataformas digitais estruturam seu funcionamento a partir de sistemas algorítmicos capazes de coordenar, em grande escala, fluxos contínuos de informação sobre oferta, demanda, localização e desempenho. Do ponto de vista técnico-sociológico, esses algoritmos operam como infraestruturas de mercado: filtram dados, classificam usuários, modelam comportamentos e tomam decisões automatizadas que moldam a dinâmica do trabalho. Isso inclui a distribuição de tarefas (“matching”), a precificação dinâmica, a definição de rotas, a priorização de determinados trabalhadores e a construção de métricas reputacionais.

Em estudos empíricos clássicos, Rosenblat e Stark³ demonstram que a Uber emprega sistemas que integram geolocalização, histórico de desempenho, tempo de resposta e padrões de comportamento para determinar quais motoristas recebem solicitações primeiro. Tais processos não apenas organizam o fluxo econômico, mas também induzem comportamentos específicos, como permanecer em determinadas áreas, manter altas taxas de aceitação e estender jornadas para alcançar metas definidas unilateralmente pelo sistema.

No Brasil, pesquisas como as de Azevedo e Galiza (2021) mostram que a lógica algorítmica do iFood e da 99 opera de modo semelhante: a plataforma estrutura filas invisíveis,

² DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 471–504, 2016.

³ ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber’s drivers. *International Journal of Communication*, v. 10, p. 3758–3784, 2016.

administra um sistema de lotes ou chamadas preferenciais e modula ganhos por meio de incentivos variáveis. Essa estrutura técnica transforma o algoritmo em mediador central da atividade, articulando previsões de demanda, controle de tempo e estimativas de produtividade.

A opacidade desses mecanismos cria um ambiente no qual o trabalhador tenta decifrar padrões que não são plenamente acessíveis. A incerteza sobre quais comportamentos são recompensados ou penalizados produz um processo contínuo de ajuste e autocorreção.

Assim, ainda que formalmente autônomo, o trabalhador integra um ecossistema de coordenação técnica que baliza sua performance diária, definindo incentivos, expectativas e margens reais de ganho, fenômeno amplamente descrito na literatura sociológica como *data-driven management*, isto é, métricas e dados, exclusivamente, passam a orientar decisões organizacionais e comportamentos laborais.

1.3 Gamificação, ranqueamento e vigilância digital

A gamificação tornou-se um instrumento central da gestão algorítmica. Ela consiste na incorporação de elementos típicos de jogos — metas, níveis, recompensas e rankings — com a finalidade de induzir determinados comportamentos. No trabalho mediado por aplicativos, tais mecanismos funcionam como estímulos contínuos que moldam o ritmo e a intensidade da atividade, direcionando a performance sem ordens diretas. O cumprimento de metas desbloqueia “vantagens”, como prioridade na distribuição de corridas ou acesso a zonas de maior demanda, convertendo um recurso lúdico em técnica de maximização de produtividade.⁴

O ranqueamento também desempenha papel disciplinar relevante. Embora as plataformas sustentem que a avaliação decorre exclusivamente da interação com o usuário, é o algoritmo que pondera notas, define pesos e determina consequências operacionais. Assim, trabalhadores com avaliações consideradas inadequadas podem sofrer redução de chamadas ou até desligamento. Como os critérios de cálculo não são transparentes, produz-se uma assimetria informacional que condiciona comportamentos e amplia o controle indireto sobre a execução do trabalho.⁵

Já a vigilância digital, por meio de geolocalização contínua, registro de rotas, monitoramento de velocidade e análise de paradas, o sistema acompanha cada etapa da atividade laboral. Embora justificadas como medidas de segurança, tais práticas operam como instrumentos de fiscalização permanente, sendo utilizadas inclusive para aplicação de

⁴ DE STEFANO, Valerio. “‘Masters and Servers’...”, 2020.

⁵ ROSENBLAT, Alex. *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. Oakland: University of California Press, 2018.

penalidades automáticas, muitas vezes desconectadas das contingências reais enfrentadas nas ruas.⁶

Logo, de modo conjunto, gamificação, ranqueamento e vigilância estruturam uma arquitetura de controle orientada por métricas opacas, que reorganiza a autonomia material do trabalhador e redefine seu espaço decisório. A manifestação concreta desses mecanismos nas principais plataformas digitais será examinada nos tópicos posteriores, de forma comparada, aplicada e exemplificada.

1.4 Autonomia formal, dependência econômica e indução comportamental

Embora as plataformas digitais sustentem o enquadramento dos trabalhadores como autônomos, a análise do funcionamento concreto desses modelos evidencia um descompasso relevante entre autonomia formal e autonomia material. A flexibilidade de horários e a possibilidade de conexão e desconexão do aplicativo não se traduzem, necessariamente, em liberdade efetiva de organização do trabalho, na medida em que o acesso às oportunidades e a previsibilidade da renda dependem de critérios definidos unilateralmente pela plataforma e operacionalizados por sistemas algorítmicos.

Nesse cenário, destaca-se a dependência econômica como elemento estruturante do trabalho em plataformas, sobretudo quando a atividade desempenhada constitui a principal fonte de renda do trabalhador e quando a plataforma controla o acesso à demanda. O trabalhador não negocia condições essenciais — como preço do serviço, lógica de distribuição de tarefas ou parâmetros reputacionais — e passa a organizar sua rotina em função de incentivos, metas e padrões impostos pelo sistema. Ainda que haja possibilidade formal de recusa de chamadas ou pedidos, a recusa reiterada pode implicar prejuízos indiretos ao desempenho no aplicativo, com redução de oportunidades futuras, o que evidencia a existência de condicionamentos materiais sobre a prestação do trabalho.

Além disso, a doutrina trabalhista aponta que a autonomia contratual não pode ser analisada de forma dissociada da realidade da prestação dos serviços, devendo-se observar o grau de integração do trabalhador à dinâmica econômica do tomador e os mecanismos concretos de direcionamento da atividade.⁷

A indução comportamental constitui, nesse contexto, técnica central de gestão. Elementos como gamificação, ranqueamentos, bônus por metas e comunicação constante do

⁶ ROSENBLAT, Alex. *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. Oakland: University of California Press, 2018.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 21. ed. Salvador: Juspodivm, 2024. E-book.

aplicativo funcionam como instrumentos que direcionam a conduta do trabalhador, estimulando maior permanência conectado, aceitação de tarefas e deslocamento para zonas de maior interesse econômico. Trata-se de um modelo de controle que opera sem ordens diretas, mas por meio de recompensas e penalidades indiretas, capazes de produzir disciplina e intensificação do trabalho.

Esses elementos evidenciam que a autonomia formal atribuída aos trabalhadores de plataformas convive com mecanismos concretos de condicionamento material da prestação laboral. A análise dessas dinâmicas permite compreender como a gestão algorítmica reorganiza o espaço decisório do trabalhador e estrutura formas contemporâneas de controle, cujas implicações jurídicas serão examinadas nos capítulos seguintes.

2. SUBORDINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: DO CONCEITO CLÁSSICO À SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

A análise da subordinação algorítmica exige a retomada dos fundamentos clássicos do conceito de subordinação no Direito do Trabalho. Antes de examinar suas manifestações contemporâneas, é necessário compreender a evolução histórica e dogmática da categoria, identificando seus elementos estruturantes e suas ampliações interpretativas. Este capítulo, portanto, revisita as concepções tradicionais de subordinação jurídica, econômica e estrutural, para, em seguida, desenvolver a noção de subordinação algorítmica como forma atualizada de exercício do poder diretivo empresarial.

2.1 Visão tradicional: subordinação jurídica, econômica e estrutural

A subordinação constitui elemento central para a caracterização da relação de emprego no Direito do Trabalho, exercendo função delimitadora entre o trabalho subordinado e outras formas de prestação laboral, notadamente o trabalho autônomo. Tradicionalmente, a doutrina trabalhista compreendeu a subordinação como a sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador, manifestado por meio das faculdades de organização, fiscalização e disciplina da prestação dos serviços.

Nesse sentido, a subordinação jurídica foi concebida como a sujeição do trabalhador ao poder de direção do empregador, exercido por meio da prerrogativa de organizar, fiscalizar e disciplinar a prestação dos serviços, inserindo o trabalhador na dinâmica da atividade empresarial.⁸ Tal concepção associa a subordinação à existência de um comando pessoal e

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, 2024.

hierárquico, exercido de forma direta e ostensiva, típico da organização industrial clássica do trabalho.

Com a transformação das formas de organização produtiva, contudo, a doutrina passou a reconhecer que o poder diretivo nem sempre se manifesta por ordens explícitas e individualizadas. O controle pode operar de maneira menos visível, por meio da inserção do trabalhador em estruturas organizacionais previamente definidas, nas quais padrões, métodos e objetivos são fixados unilateralmente pelo tomador dos serviços.

Nessa perspectiva, a subordinação deve ser identificada a partir de uma leitura funcional da relação de trabalho, orientada pela realidade da prestação laboral e pela efetiva inserção do trabalhador na dinâmica empresarial. Sempre que o trabalhador se encontra inserido em uma estrutura de organização e controle definida unilateralmente pelo tomador dos serviços, ainda que ausentes ordens diretas ou fiscalização personalíssima, é possível reconhecer a presença da subordinação jurídica, a partir de uma leitura funcional do poder diretivo.⁹

Essa ampliação interpretativa possibilitou o desenvolvimento de categorias complementares à subordinação jurídica clássica, como a subordinação econômica e a subordinação estrutural. A subordinação econômica enfatiza a dependência material do trabalhador em relação à remuneração auferida com a prestação dos serviços, especialmente quando inexitem alternativas reais de inserção produtiva. Já a subordinação estrutural desloca o foco da análise para a integração funcional do trabalhador à organização empresarial, evidenciando sua inserção estável e necessária no processo produtivo, ainda que ausentes ordens diretas ou fiscalização permanente.

Todavia, mesmo nessas leituras ampliadas, permanece como pressuposto a existência de um poder diretivo identificável, exercido de forma relativamente transparente e ancorado em estruturas organizacionais discerníveis. A emergência de modelos de gestão mediados por tecnologias digitais e decisões automatizadas tensiona esses pressupostos, revelando limites importantes das categorias tradicionais de subordinação e impondo a necessidade de atualização conceitual.

2.2 Subordinação algorítmica: conceito, fundamentos e especificidades

A noção de subordinação algorítmica emerge como resposta teórica às limitações dos modelos tradicionais de subordinação diante das novas formas de organização do trabalho mediadas por tecnologias digitais. Trata-se de categoria analítica voltada à apreensão de

⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

situações em que o poder diretivo empresarial não se manifesta por ordens humanas diretas, mas é exercido por meio de sistemas automatizados. Nesse contexto, o algoritmo assume função central na coordenação da atividade produtiva, operando como instrumento de comando indireto e contínuo¹⁰

A subordinação algorítmica pode ser compreendida como a sujeição do trabalhador a um sistema técnico de gestão que define, de maneira unilateral e opaca, os parâmetros essenciais da execução do trabalho. Diferentemente da subordinação clássica, marcada pela presença de um superior hierárquico identificável, esse modelo caracteriza-se pela descentralização aparente do comando e pela centralização decisória nos códigos, métricas e modelos computacionais que estruturam a plataforma. O controle, nesse caso, não desaparece, mas se reconfigura, tornando-se automatizado, difuso e de difícil contestação.

Logo, o algoritmo passa a desempenhar papéis tradicionalmente atribuídos ao empregador, tais como a distribuição de tarefas, a definição de preços ou remunerações, o estabelecimento de prioridades, o monitoramento do desempenho e a aplicação de sanções. A particularidade desse modelo reside no fato de que tais funções são exercidas sem mediação humana direta e sem transparência quanto aos critérios decisórios utilizados, submetendo o trabalhador a decisões que impactam diretamente sua renda, sua permanência na plataforma e suas condições de trabalho, sem acesso efetivo às regras que orientam tais decisões.¹¹

Esse modelo de gestão produz uma forma específica de subordinação, marcada pela assimetria informacional e pela indução comportamental. A incerteza quanto ao funcionamento do sistema leva o trabalhador a ajustar continuamente sua conduta, buscando corresponder às expectativas implícitas do algoritmo. A ausência de ordens explícitas não implica autonomia real, mas sim a internalização do controle, na medida em que o próprio trabalhador passa a se autogerenciar com base em incentivos, métricas e avaliações constantes, substituindo a vigilância direta por mecanismos de monitoramento permanente.¹²

Sob a ótica do Direito do Trabalho, o reconhecimento da subordinação algorítmica impõe uma releitura dos elementos clássicos do vínculo empregatício, especialmente da

¹⁰ DE STEFANO, Valerio. “‘Masters and Servers’...”, 2020.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento. In: MELO, Jacson Zilio de; BRIDI, Fabiano Dolenc Del (org.). *Economias do compartilhamento e o Direito*. Curitiba: Juruá, 2017.

¹¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, v. 66, n. 102, jul./dez. 2020. DE STEFANO, Valerio. “‘Masters and Servers’...”, 2020.

¹² KALIL, Renan Bernardi. *Direito do trabalho e economia de compartilhamento*, 2017.

subordinação jurídica. A existência de controle técnico, ainda que mediado por tecnologia, revela a persistência do poder diretivo empresarial, adaptado às condições do capitalismo digital. A forma automatizada, indireta e opaca desse controle não afasta sua natureza jurídica, mas exige que a dogmática trabalhista amplie seus critérios de análise para captar essas novas formas de sujeição.

Assim, a subordinação algorítmica não representa uma ruptura com os fundamentos do Direito do Trabalho, mas uma atualização necessária de seus instrumentos conceituais frente às transformações tecnológicas da organização produtiva. Ao reconhecer que o poder diretivo pode ser exercido por meio de sistemas automatizados, o Direito do Trabalho reafirma sua função protetiva diante de formas contemporâneas de controle e sujeição. A partir dessa construção teórica, torna-se possível examinar como tais mecanismos se materializam concretamente nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, bem como avaliar seus reflexos jurídicos à luz da jurisprudência e da atuação institucional.

2.3 Subordinação algorítmica: fundamentos jurídicos e gestão algorítmica do trabalho

A consolidação da subordinação algorítmica como categoria jurídica exige que o fenômeno seja analisado para além de uma leitura meramente tecnológica, situando-o no campo normativo próprio do Direito do Trabalho. Não se trata de reconhecer o algoritmo como um sujeito jurídico autônomo, mas de compreendê-lo como instrumento por meio do qual se exerce o poder diretivo empresarial em contextos produtivos digitalizados. O elemento central da análise, portanto, não é a tecnologia em si, mas a funcionalidade jurídica que ela desempenha na organização, no controle e na disciplina da prestação laboral.¹³

Sob essa perspectiva, a subordinação algorítmica pode ser compreendida como forma contemporânea de manifestação da subordinação jurídica, caracterizada pelo exercício do poder de comando por meio de sistemas automatizados que estruturam, orientam e condicionam a atividade do trabalhador. Ainda que ausente a figura clássica do superior hierárquico humano, permanecem presentes os elementos essenciais da subordinação — direção, fiscalização e disciplina — agora operacionalizados por métricas, códigos e modelos computacionais que organizam a dinâmica produtiva das plataformas digitais.¹⁴

A gestão algorítmica assume, nesse contexto, funções tradicionalmente associadas ao empregador. O algoritmo passa a organizar a distribuição de tarefas, definir critérios de

¹³ DE STEFANO, Valerio. “‘Masters and Servers’...”, 2020.

¹⁴ KALIL, Renan Bernardi. *Direito do trabalho e economia de compartilhamento*, 2017.

remuneração, monitorar o desempenho individual, estabelecer prioridades e aplicar sanções, tudo de forma automatizada, contínua e escalável. Esse modelo de organização do trabalho desloca o comando empresarial da relação interpessoal para uma arquitetura técnica de gestão, marcada pela centralização decisória e pela opacidade dos critérios utilizados, sem que isso implique a eliminação do poder diretivo, mas apenas sua reorganização sob novas formas.

A opacidade constitui característica estrutural desse modelo. Os parâmetros que orientam a distribuição de demandas, a ponderação de avaliações, o ranqueamento e a aplicação de sanções não são plenamente acessíveis aos trabalhadores, gerando assimetria informacional significativa. Inserido nesse ambiente, o trabalhador passa a ajustar sua conduta por tentativa e erro, buscando corresponder às expectativas implícitas do sistema.

As métricas desempenham papel disciplinar central nesse processo. Indicadores como taxas de aceitação, tempos de resposta, frequência de conexão, avaliações e reputação condicionam o acesso às melhores oportunidades de trabalho e influenciam diretamente a renda do trabalhador. Embora apresentadas como instrumentos de eficiência ou qualidade, tais métricas funcionam como mecanismos permanentes de direcionamento da conduta, estabelecendo expectativas objetivas de produtividade e comportamento. O trabalhador passa a se organizar em função desses parâmetros, sob pena de sofrer perdas materiais, redução de chamadas ou rebaixamento em hierarquias internas não formalizadas.

O poder disciplinar, por sua vez, manifesta-se de forma automatizada e, muitas vezes, pouco contestável. Bloqueios temporários, suspensões e desativações podem ocorrer a partir de padrões detectados pelo sistema ou de avaliações consideradas inadequadas, frequentemente sem transparência quanto aos critérios adotados. Ainda que a disciplina se apresente de modo despersonalizado, seus efeitos são concretos e incisivos, podendo resultar na perda do acesso à plataforma e, conseqüentemente, da principal fonte de renda do trabalhador.¹⁵

Nesse cenário, a tentativa das plataformas digitais de afastar o vínculo empregatício com base na ideia de autonomia formal — expressa na flexibilidade de horários, na possibilidade de recusa de tarefas e na inexistência de exclusividade — revela-se insuficiente. A autonomia mostra-se fortemente condicionada pelas regras algorítmicas que regulam o acesso às oportunidades de trabalho, a remuneração e a permanência na plataforma. A liberdade formal convive, assim, com um controle estrutural intenso, ainda que não personalizado, o que

¹⁵ DE STEFANO, Valerio. “‘Masters and Servers’...”, 2020.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho del Trabajo y regulación*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021.

evidencia a inadequação de leituras jurídicas baseadas exclusivamente na forma contratual adotada.

Do ponto de vista dogmático, a subordinação algorítmica não representa ruptura com as categorias clássicas do Direito do Trabalho, mas sua atualização funcional diante das transformações tecnológicas da organização produtiva. O reconhecimento de que o poder diretivo pode ser exercido por meio de sistemas automatizados reafirma a centralidade do princípio da primazia da realidade e impede que inovações organizacionais sejam utilizadas como mecanismos de esvaziamento da tutela trabalhista. A subordinação algorítmica, nesse sentido, oferece instrumento conceitual adequado para captar formas contemporâneas de sujeição laboral, preservando a coerência interna do sistema jurídico trabalhista e preparando o terreno para a análise aplicada das plataformas digitais, a ser desenvolvida nos tópicos seguintes.

3. EVIDÊNCIAS DA SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

Superada a construção conceitual da subordinação algorítmica, impõe-se examinar sua manifestação concreta nas principais plataformas digitais em operação no Brasil. A análise empírica permite verificar de que modo os mecanismos de gestão algorítmica se materializam na organização, fiscalização e disciplina da prestação laboral. Este capítulo dedica-se, assim, à investigação aplicada dos modelos adotados por empresas como Uber e iFood, buscando identificar evidências práticas do exercício do poder diretivo mediado por sistemas automatizados.

3.1 Uber: organização do trabalho e controle algorítmico

A Uber constitui um dos exemplos paradigmáticos do funcionamento do trabalho mediado por plataformas digitais, tanto pela amplitude de sua atuação quanto pelo grau de sofisticação dos mecanismos algorítmicos empregados na gestão da força de trabalho. Embora a empresa se apresente formalmente como mera intermediadora tecnológica entre motoristas e usuários, a análise de sua dinâmica operacional revela um modelo de organização do trabalho marcado por intenso controle técnico, exercido de forma automatizada e centralizada.

Esse deslocamento do comando humano direto para estruturas técnicas impessoais aproxima-se do que Alain Supiot descreve como exercício do poder por meio de normas

abstratas, nas quais a autoridade não se apresenta como vontade individual, mas como racionalidade sistêmica.¹⁶

A prestação do serviço de transporte por meio da plataforma depende integralmente da submissão do motorista às regras estabelecidas unilateralmente pela empresa, incorporadas aos termos de uso e operacionalizadas pelo algoritmo. No momento do cadastro e aceitação dos termos, o motorista reconhece que sua relação com a plataforma está regida pelos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia da Uber, um contrato que deve ser aceito para ingressar na plataforma de transporte.¹⁷ Ademais, este contrato pode ser atualizado periodicamente pela própria Uber (inclusive sem aviso individualizado imediato).

Desde o ingresso na plataforma até a execução cotidiana das corridas, o trabalhador encontra-se condicionado a critérios previamente definidos, que regulam o acesso às chamadas, a precificação das viagens, a definição de rotas e a própria permanência no sistema.

3.1.1 Distribuição de chamadas, precificação dinâmica e indução algorítmica

Um dos elementos centrais do modelo de organização do trabalho adotado pela Uber é o sistema integrado de distribuição de corridas e definição de preços, estruturado a partir de dados de geolocalização, histórico de desempenho, taxas de aceitação, padrões comportamentais e variáveis de mercado. O algoritmo decide quais motoristas receberão determinadas solicitações, em quais regiões, em que momento e sob quais condições econômicas, criando uma hierarquia dinâmica e não formalizada entre os trabalhadores conectados.

Embora não haja ordens diretas para que o motorista permaneça em determinada área, aceite certo número de corridas ou concorde com valores específicos, a indução comportamental se opera por meio da promessa de maior demanda ou melhores ganhos, condicionada ao cumprimento de expectativas implícitas do sistema. A organização do trabalho ocorre, assim, de forma indireta, porém efetiva, orientando a conduta do trabalhador sem necessidade de comando humano explícito.¹⁸

A precificação das corridas constitui parte indissociável desse mecanismo de controle. Os valores são definidos exclusivamente pela plataforma e apresentados previamente ao motorista e ao passageiro, com base em critérios como demanda e oferta no momento,

¹⁶ SUPIOT, Alain. *A governança pelos números*. Trad. José Eduardo Siqueira. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2019.

¹⁷ UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. *Termos de uso*, 2024.

¹⁸ DE STEFANO, Valerio. “‘Masters and Servers’...”, 2020.

KALIL, Renan Bernardi. *Direito do trabalho e economia de compartilhamento*, 2017.

estimativa de tempo e distância, sem possibilidade de negociação efetiva por parte do trabalhador.¹⁹ Ainda que a empresa sustente a possibilidade de recusa das viagens, essa liberdade formal revela-se limitada na prática, uma vez que a recusa reiterada tende a impactar negativamente o acesso a chamadas futuras.

A lógica de indução comportamental observada nesse modelo aproxima-se do que Michel Foucault descreveu como formas de governo que operam não pela ordem direta, mas pela condução das condutas, estruturando o campo de possibilidades dentro do qual os sujeitos passam a agir.²⁰

Dessa forma, a margem real de recusa mostra-se significativamente reduzida, na medida em que a manutenção da renda depende da aceitação contínua das condições ofertadas pelo sistema. O trabalhador é incentivado a aderir a parâmetros previamente definidos, sob pena de sofrer prejuízos indiretos, o que evidencia a coexistência entre liberdade formal e condicionamento material da prestação laboral.

3.1.2 Avaliações, desativações e poder disciplinar

O sistema de avaliações desempenha função disciplinar particularmente sensível no modelo adotado pela Uber. As notas atribuídas pelos usuários são processadas e ponderadas pelo algoritmo, que define parâmetros mínimos de desempenho. Motoristas que não atingem tais patamares podem sofrer advertências, suspensões temporárias ou até a desativação definitiva da conta.

Os mecanismos de avaliação e de desativação utilizados pelas plataformas digitais configuram verdadeiros instrumentos de controle e disciplina do trabalho, uma vez que condicionam a permanência do trabalhador no sistema à observância de padrões unilateralmente definidos, sem garantia efetiva de contraditório ou ampla defesa. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO; CONAFRET, 2022).

O aspecto mais problemático desse mecanismo reside na opacidade dos critérios utilizados. O trabalhador não dispõe de acesso claro às regras de cálculo das avaliações, tampouco de meios efetivos para contestar penalidades impostas automaticamente. O poder disciplinar manifesta-se, assim, de forma despersonalizada, porém incisiva, produzindo efeitos diretos sobre a continuidade da prestação do trabalho e a subsistência do motorista.

¹⁹ UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. *Termos de uso da plataforma Uber*. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>>. Acesso em: 15 jan. 2024.

²⁰ FOUCAULT, Michel. *Segurança, território, população: curso no Collège de France (1977–1978)*. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

3.1.3 Vigilância digital e monitoramento da atividade

Além dos mecanismos de distribuição de corridas e avaliação, a Uber realiza monitoramento contínuo da atividade por meio de ferramentas de geolocalização, registro de trajetos, análise de tempo de resposta e verificação de padrões considerados atípicos. Tais práticas são frequentemente justificadas sob o argumento da segurança ou da qualidade do serviço, mas configuram instrumentos permanentes de vigilância digital.

Esse controle não se limita ao resultado da atividade, alcançando também o modo de sua execução. A vigilância contínua influencia diretamente a conduta do trabalhador e pode fundamentar sanções automáticas, reforçando a centralidade do algoritmo como instância de comando e fiscalização da prestação laboral.

“A gestão algorítmica permite um monitoramento contínuo e detalhado da atividade laboral, viabilizando formas de controle e disciplina que incidem não apenas sobre os resultados, mas também sobre o modo de execução do trabalho. (DE STEFANO, 2020).”

Desse modo, evidencia-se que a gestão algorítmica incorpora mecanismos de fiscalização e disciplina compatíveis com as formas tradicionais de exercício do poder empregatício.

3.2 iFood: gestão algorítmica, ranqueamento e dependência econômica

O iFood figura entre as principais plataformas de entrega de alimentos em operação no Brasil e apresenta um modelo de gestão algorítmica que evidencia, de forma particularmente clara, os mecanismos de controle exercidos sobre os trabalhadores cadastrados. Diferentemente do transporte individual, o trabalho de entrega organiza-se a partir de tarefas fragmentadas, de baixo valor unitário e alta rotatividade, o que acentua a dependência econômica do trabalhador em relação à plataforma para a obtenção de renda contínua.

Embora a empresa sustente o discurso da intermediação tecnológica e da autonomia dos entregadores, a dinâmica concreta da prestação laboral revela uma estrutura organizacional fortemente centralizada, na qual o algoritmo desempenha papel decisivo na organização, fiscalização e disciplina do trabalho. O acesso à demanda, a definição das rotas, o cálculo da remuneração e a própria continuidade da prestação dos serviços dependem integralmente da adesão às regras internas do sistema, definidas unilateralmente pela plataforma.

Nesse contexto, o iFood constitui exemplo paradigmático de gestão algorítmica orientada não apenas à organização do trabalho, mas ao controle do acesso ao mercado de

trabalho mediado digitalmente, o que intensifica os efeitos da subordinação material e da dependência econômica do entregador.²¹

3.2.1 Sistema de lotes, ranqueamento e bloqueios

Um dos principais instrumentos de gestão algorítmica do iFood é o sistema de ranqueamento dos entregadores, responsável por ordenar o acesso às entregas disponíveis. A plataforma utiliza critérios como taxa de aceitação, tempo de resposta, frequência de conexão, avaliações dos usuários e histórico de desempenho para classificar os trabalhadores em níveis ou categorias, que influenciam diretamente a prioridade na distribuição dos pedidos.

Esse sistema institui uma hierarquia dinâmica e pouco transparente, na qual entregadores melhor posicionados recebem maior volume de chamadas, pedidos mais rentáveis ou acesso preferencial a determinadas regiões. A recusa reiterada de entregas, a redução do tempo de conexão ou a queda em métricas consideradas relevantes tende a resultar em perda de posição no ranqueamento, com impacto imediato sobre a renda do trabalhador. Ainda que não haja ordens diretas para aceitar todas as entregas, o desenho do sistema induz comportamentos compatíveis com os interesses da plataforma, sob pena de exclusão econômica gradual.²²

Os bloqueios temporários ou definitivos constituem outro mecanismo disciplinar relevante. Entregadores que descumprem regras internas, apresentam desempenho considerado inadequado ou acumulam avaliações negativas podem ter seu acesso à plataforma suspenso, muitas vezes sem explicitação clara dos critérios utilizados. A ausência de canais efetivos de contestação reforça a assimetria informacional e evidencia o exercício de poder disciplinar automatizado, característico da subordinação algorítmica.

Nesse sentido, o ranqueamento e os bloqueios não apenas organizam o trabalho, mas funcionam como instrumentos de controle do acesso à renda e ao próprio mercado de trabalho, ampliando a dependência econômica do entregador em relação à plataforma.²³

3.2.2 Dependência econômica e indução comportamental

A gestão algorítmica do iFood manifesta-se de forma especialmente intensa por meio de estratégias de indução comportamental que condicionam a atuação do entregador. Campanhas de incentivo, bônus por metas, pagamentos variáveis conforme horário ou localidade e comunicações constantes do aplicativo funcionam como estímulos direcionados à

²¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego...*, 2020.

²² KALIL, Renan Bernardi. *Direito do trabalho e economia de compartilhamento*, 2017.

²³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego...*, 2020.

intensificação da jornada e à permanência em áreas de maior interesse econômico para a plataforma.

Esses mecanismos produzem uma forma específica de dependência econômica, na qual o trabalhador, embora juridicamente qualificado como autônomo, organiza sua rotina, seus deslocamentos e seu tempo de trabalho em função das demandas e expectativas do sistema. A previsibilidade da renda torna-se limitada, e a maximização dos ganhos passa a depender do cumprimento de padrões algorítmicos que não são plenamente conhecidos nem negociáveis.

Tal dinâmica insere-se no fenômeno mais amplo da chamada “uberização do trabalho”, caracterizado pela fragmentação das tarefas, pela instabilidade da remuneração e pela transferência integral dos riscos econômicos ao trabalhador, que assume os custos e a responsabilidade pela própria subsistência em um ambiente de competição permanente.²⁴

Nesse contexto, a autonomia formal atribuída ao entregador revela-se profundamente limitada pelas condições materiais de sobrevivência. Conforme aponta o Relatório *Entregas da Fome*, mais da metade dos entregadores entrevistados declarou depender exclusivamente das plataformas digitais como principal fonte de renda, ao passo que parcela significativa afirmou trabalhar mais de 9 horas diárias, frequentemente sem garantia de rendimento mínimo.

Segundo o relatório:

“a necessidade de garantir renda suficiente para a subsistência leva os entregadores a permanecerem conectados por longos períodos, aceitar pedidos em condições desfavoráveis e submeter-se às regras impostas pelas plataformas, mesmo quando reconhecem a precariedade dessas condições” (ENTREGAS DA FOME, 2025).

Esses dados evidenciam que a recusa de entregas, embora formalmente possível, ocorre em um contexto de forte coerção econômica indireta, no qual a previsibilidade da renda e a própria sobrevivência do trabalhador dependem da adesão contínua às expectativas algorítmicas da plataforma. A dependência econômica, assim, opera como elemento central da subordinação algorítmica, reforçando a assimetria estrutural da relação e limitando significativamente a autodeterminação do entregador.

3.4 Comparação geral entre as plataformas digitais

A análise comparativa das plataformas Uber e iFood evidencia a existência de um padrão organizacional comum na gestão do trabalho mediado por plataformas digitais. Em

²⁴ ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 14. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ambos os casos, o acesso à demanda, a definição das condições de prestação do serviço e a permanência do trabalhador na plataforma são regulados por sistemas algorítmicos definidos unilateralmente pelas empresas, operados de forma opaca e não negociável.

As diferenças observadas entre as plataformas dizem respeito principalmente à forma de operacionalização desses mecanismos. Na Uber, o controle manifesta-se de maneira mais difusa, por meio da indução comportamental, da vigilância contínua e do sistema reputacional; no iFood, o ranqueamento, os bloqueios e as estratégias de incentivo incidem de forma mais direta sobre o acesso à renda, em um contexto marcado pela fragmentação das tarefas e pela elevada dependência econômica dos entregadores.

Apesar dessas variações, o denominador comum reside na assimetria informacional que caracteriza a relação entre plataforma e trabalhador. A ausência de transparência dos critérios decisórios, a impossibilidade de negociação dos parâmetros algorítmicos e a limitação dos meios de contestação das decisões automatizadas revelam a centralização do controle organizacional nas plataformas, ainda que exercido de forma despersonalizada.

Plataformas do mesmo segmento, como a 99, reproduzem em linhas gerais essa lógica organizacional, com variações pontuais que não alteram substancialmente a estrutura de gestão do trabalho observada. A comparação, portanto, permite identificar não modelos isolados, mas diferentes manifestações de um mesmo padrão estrutural de organização do trabalho no capitalismo de plataforma.

3.5 Síntese analítica: intensidade e materialidade da subordinação algorítmica

A partir da análise empírica das principais plataformas digitais, é possível afirmar que a subordinação algorítmica se manifesta de forma material e contínua nas relações de trabalho examinadas. O exercício do poder diretivo por meio de sistemas automatizados revela-se capaz de estruturar integralmente a prestação laboral, condicionando o acesso ao trabalho, a forma de execução da atividade e a permanência do trabalhador na plataforma. A autonomia formal invocada pelas empresas convive, assim, com um controle técnico intenso, que limita significativamente a autodeterminação do prestador de serviços.

A intensidade desse controle varia conforme a plataforma, mas sua materialidade permanece constante, evidenciando que a mediação tecnológica não elimina a subordinação, apenas a reorganiza sob novas roupagens. A subordinação algorítmica, nesse sentido, constitui elemento relevante para a análise jurídica do enquadramento dessas relações, permitindo superar leituras excessivamente formalistas e orientar a aplicação dos princípios protetivos do Direito do Trabalho. Essa constatação fornece a base empírica necessária para o exame das

repercussões jurídicas do trabalho em plataformas digitais, a ser desenvolvido no capítulo seguinte.

4. REPERCUSSÕES JURÍDICAS E POSSÍVEIS CAMINHOS DE ENQUADRAMENTO

A identificação da subordinação algorítmica como fenômeno juridicamente relevante impõe a análise de suas consequências normativas. A partir das evidências empíricas e da construção dogmática anteriormente desenvolvidas, torna-se necessário examinar como o ordenamento jurídico brasileiro tem enfrentado o trabalho mediado por plataformas digitais e quais caminhos interpretativos ou regulatórios se mostram possíveis. Este capítulo aborda o panorama jurisprudencial, os critérios de reconhecimento do vínculo empregatício, a centralidade dos princípios protetivos e as experiências internacionais pertinentes ao debate.

4.1 Panorama da jurisprudência brasileira (TRTs, TST e STF)

A análise da jurisprudência brasileira relativa ao trabalho mediado por plataformas digitais revela um cenário marcado por significativa heterogeneidade decisória. As decisões oscilam entre o reconhecimento do vínculo empregatício, com fundamento na subordinação material e no princípio da primazia da realidade, e a negativa de enquadramento trabalhista, sustentada no discurso da autonomia formal e da inexistência de ordens diretas ou fiscalização pessoal.

Nos Tribunais Regionais do Trabalho, observa-se a presença de julgados que reconhecem o vínculo de emprego entre motoristas ou entregadores e plataformas digitais, destacando elementos como o controle sobre a prestação do serviço, a fixação unilateral da remuneração, a aplicação de sanções automáticas e a dependência econômica do trabalhador. Nessas decisões, a subordinação é identificada não a partir da figura tradicional de um superior hierárquico humano, mas do exercício do poder diretivo por meio de sistemas tecnológicos que organizam, monitoram e condicionam a atividade laboral. A interpretação privilegia, nesses casos, a realidade fática da prestação dos serviços em detrimento da forma contratual adotada pelas empresas, conforme se verifica nos seguintes precedentes:

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA.

A ausência de ordens diretas e de fiscalização pessoal não afasta, por si só, a caracterização da subordinação jurídica. Comprovado que a plataforma digital exerce controle sobre a prestação dos serviços por meio de sistemas tecnológicos, notadamente mediante precificação unilateral das corridas, distribuição algorítmica de chamadas, monitoramento contínuo da atividade e possibilidade de desativação do

trabalhador, resta configurado o exercício do poder diretivo empresarial. Incidência do princípio da primazia da realidade. Vínculo de emprego reconhecido. (TRT-3, RO nº 0010404-78.2020.5.03.0182, Rel. Des. Conv. Milton V. Thibau de Almeida, j. 04 jun. 2021).

RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. CONTROLE TECNOLÓGICO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA.

A gestão da prestação de serviços por meio de aplicativo digital, com definição unilateral de preços, imposição de padrões de comportamento, sistema de avaliações e possibilidade de desligamento automático, caracteriza exercício do poder diretivo empresarial. A mediação tecnológica não descaracteriza a subordinação, mas representa forma contemporânea de controle da atividade laboral. Reconhecida a relação de emprego. (TRT-4, RO nº 0020758-85.2020.5.04.0403, Rel. Des. Ricardo Martins Costa, j. 10 mar. 2022).

ENTREGADOR DE APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL. SUBORDINAÇÃO. GESTÃO ALGORÍTMICA.

O sistema de ranqueamento, a distribuição seletiva de pedidos, os bloqueios automáticos e a fixação unilateral da remuneração evidenciam controle da atividade laboral pela plataforma digital. A liberdade formal de conexão não afasta a subordinação jurídica quando a obtenção de renda depende do cumprimento de critérios algorítmicos impostos unilateralmente. Reconhecido o vínculo de emprego. (TRT-15, RO nº 0010643-90.2020.5.15.0096, Rel. Des. Lorival Ferreira dos Santos, j. 08 fev. 2022).

Em sentido oposto, parcela relevante da jurisprudência regional afasta o reconhecimento do vínculo empregatício ao enfatizar a flexibilidade de horários, a possibilidade de recusa de tarefas e a inexistência de exclusividade. Esses julgados tendem a compreender a atuação das plataformas como mera intermediação tecnológica, atribuindo ao trabalhador a condição de autônomo ou parceiro comercial. A subordinação, nesses casos, é analisada de maneira restritiva, associada à emissão de ordens diretas e à fiscalização pessoal, o que dificulta a captação de formas contemporâneas de controle mediadas por tecnologia, conforme apontado em estudos institucionais que registram a persistência de critérios clássicos de subordinação na jurisprudência trabalhista.²⁵

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, embora ainda não se observe a consolidação de uma tese uniforme, é possível identificar linhas argumentativas recorrentes. Parte das decisões reafirma a necessidade de análise casuística, considerando os elementos concretos da relação de trabalho, enquanto outras reforçam a distinção entre subordinação jurídica e autonomia contratual, mantendo postura mais cautelosa quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício, conforme se observa:

RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. AUTONOMIA.

A prestação de serviços por intermédio de plataforma digital, com possibilidade de

²⁵ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Relatório conclusivo do Grupo Especial Uber (GE Uber)*. Brasília: MPT, 2018.

escolha de horários, recusa de chamadas e inexistência de exclusividade, não configura relação de emprego, ausente a subordinação jurídica nos moldes tradicionais. A atuação da empresa limita-se à intermediação tecnológica entre motoristas e usuários. Recurso provido para afastar o vínculo empregatício. (TST, RR nº 1000123-89.2017.5.02.0038, Rel. Min. Alexandre Agra Belmonte, 3ª Turma, j. 05 maio 2021).

No mesmo sentido, o Tribunal Superior do Trabalho tem decidido que a utilização de plataforma digital, por si só, não é suficiente para caracterizar a subordinação jurídica, quando ausentes ordens diretas, controle de jornada e exclusividade, devendo prevalecer a autonomia formal do prestador de serviços e a liberdade de organização produtiva da empresa.²⁶

Em outra oportunidade, o TST destacou que o enquadramento jurídico da relação entre motoristas e plataformas digitais deve ser realizado a partir da análise concreta da prestação dos serviços, afastando presunções automáticas de vínculo empregatício e ressaltando a necessidade de verificação dos elementos fático-jurídicos do art. 3º da CLT.²⁷

Quanto ao Supremo Tribunal Federal, sua atuação tem se concentrado, até o momento, em aspectos institucionais mais amplos, como a definição de competências e a preservação da liberdade econômica, sem adentrar de forma direta na caracterização jurídica do vínculo entre plataformas e trabalhadores. Ainda assim, a ênfase em princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho fornece parâmetros relevantes para futuras interpretações, especialmente à medida que o debate sobre a regulação do trabalho em plataformas se intensifica. Exemplo disso é o julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, no qual se afirmou que:

TERCEIRIZAÇÃO. LIBERDADE ECONÔMICA. DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO.
A liberdade de organização produtiva não afasta a incidência dos direitos fundamentais do trabalho nem autoriza a precarização das relações laborais. A interpretação das formas de contratação deve observar a realidade da prestação dos serviços e os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.
(STF, ADPF 324 e RE 958252, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, j. 30 ago. 2018).

Embora o Supremo Tribunal Federal ainda não tenha firmado tese específica sobre o trabalho em plataformas digitais, os parâmetros constitucionais estabelecidos nesse precedente permanecem relevantes, na medida em que afirmam que a liberdade de organização produtiva

²⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1000127-02.2018.5.02.0038. Rel. Min. Breno Medeiros, 5ª Turma, j. 9 jun. 2021.

²⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0185. Rel. Min. Dora Maria da Costa, 8ª Turma, j. 17 fev. 2022.

não afasta a incidência dos direitos fundamentais do trabalho nem legitima a precarização das relações laborais.

O panorama jurisprudencial brasileiro, portanto, revela um campo em disputa, no qual coexistem leituras formalistas e interpretações mais sensíveis às transformações contemporâneas da organização do trabalho. A ausência de consenso evidencia a necessidade de aprimoramento dos critérios jurídicos utilizados para a análise dessas relações, de modo a permitir o reconhecimento de formas de subordinação que se manifestam de maneira indireta, automatizada e opaca.

4.2 Critérios jurídicos para o reconhecimento do vínculo empregatício

O reconhecimento do vínculo empregatício nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais exige a aplicação dos critérios clássicos do Direito do Trabalho — pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação — à luz das transformações contemporâneas da organização produtiva. Embora tais elementos permaneçam normativamente estáveis, sua manifestação concreta sofre alterações relevantes quando a gestão do trabalho é realizada por meio de sistemas algorítmicos complexos, o que impõe uma leitura funcional e material desses requisitos.²⁸

A pessoalidade evidencia-se na medida em que a prestação dos serviços está vinculada a um cadastro individualizado, associado a métricas de desempenho, histórico de avaliações e padrões comportamentais específicos. A possibilidade formal de substituição, frequentemente invocada pelas plataformas, revela-se limitada na prática, uma vez que o acesso à conta e às oportunidades de trabalho depende da identidade do trabalhador e de seu histórico no sistema, reforçando a natureza pessoal da prestação laboral.²⁹

A onerosidade manifesta-se de forma inequívoca, uma vez que a atividade desenvolvida possui finalidade econômica direta e a remuneração constitui o principal meio de subsistência de parcela significativa dos trabalhadores. Ainda que os valores sejam variáveis e definidos unilateralmente pela plataforma, a contraprestação pelo serviço prestado permanece elemento central da relação, não sendo afastada pela ausência de salário fixo ou pela adoção de pagamentos por tarefa, uma vez que a legislação trabalhista exige apenas a prestação de serviços

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, 2024.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, 2024.

“mediante salário”, cabendo à doutrina e à jurisprudência reconhecer que a onerosidade subsiste ainda que a remuneração seja variável ou calculada por produção.³⁰

A não eventualidade também se apresenta de forma compatível com o trabalho em plataformas, especialmente quando se observa a habitualidade da prestação dos serviços e a inserção contínua do trabalhador na dinâmica produtiva da empresa. A flexibilidade de horários, embora relevante, não descaracteriza a continuidade da relação quando a obtenção de renda depende da conexão frequente ao aplicativo e da adequação às demandas impostas pelo sistema, devendo a eventualidade ser aferida a partir da regularidade material da atividade desempenhada.³¹

No que se refere à subordinação, Maurício Godinho Delgado ressalta que ela não se restringe à presença de ordens diretas ou fiscalização pessoal, devendo ser identificada sempre que o trabalhador se encontra inserido em uma estrutura de organização e controle da atividade econômica, ainda que tais poderes se manifestem de forma indireta, difusa ou mediada por instrumentos técnicos. Para o autor, o elemento decisivo é a sujeição do trabalhador ao poder organizativo e disciplinar do tomador dos serviços, independentemente da forma assumida por esse controle.³²

Parte da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho tem reconhecido o vínculo empregatício em relações mediadas por plataformas digitais ao adotar uma leitura material da subordinação, valorizando os mecanismos concretos de controle exercidos por meio de sistemas algorítmicos. Em contrapartida, decisões que afastam o reconhecimento do vínculo frequentemente privilegiam aspectos formais da relação, enfatizando a flexibilidade de horários, a possibilidade de recusa de tarefas e a inexistência de exclusividade, o que dificulta a apreensão das novas formas de sujeição decorrentes da gestão algorítmica do trabalho.

Diante desse cenário, a aplicação dos critérios jurídicos do vínculo empregatício às relações mediadas por plataformas digitais demanda uma releitura compatível com os princípios estruturantes do Direito do Trabalho, especialmente o princípio da primazia da realidade, evitando que a inovação tecnológica seja utilizada como instrumento de esvaziamento da tutela trabalhista.

³⁰ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, art. 3º.

³¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*, 2024.

³² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*, 2024

4.3 Centralidade dos princípios protetivos do Direito do Trabalho

Um caminho hermenêutico relevante consiste na reafirmação da centralidade dos princípios protetivos do Direito do Trabalho como critérios orientadores da interpretação das relações mediadas por plataformas digitais. Princípios como o da proteção, da continuidade da relação de emprego, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e da condição mais benéfica oferecem parâmetros normativos capazes de equilibrar a assimetria estrutural existente entre plataformas e trabalhadores.

A valorização desses princípios permite superar a autonomia formal invocada pelas empresas, direcionando a análise para a efetiva posição ocupada pelo trabalhador na relação jurídica. Em contextos marcados por assimetria informacional, opacidade decisória e dependência econômica, a interpretação protetiva atua como instrumento de correção das desigualdades inerentes ao modelo de negócios das plataformas, evitando que a liberdade contratual seja utilizada como justificativa para a precarização das condições de trabalho.

“A autonomia da vontade no Direito do Trabalho não pode ser compreendida nos mesmos moldes do Direito Civil, pois a desigualdade estrutural entre as partes impede que a liberdade contratual se manifeste de forma plena. A função dos princípios trabalhistas é exatamente a de corrigir essa assimetria, assegurando que a forma contratual não se sobreponha à realidade da prestação dos serviços e à proteção da dignidade do trabalhador.”(SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Direito do Trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2017).”

Dessa forma, a aplicação dos princípios protetivos contribui para a adaptação do Direito do Trabalho às transformações sociais e tecnológicas, preservando sua função histórica de tutela da parte hipossuficiente da relação laboral. Ao reconhecer a subordinação algorítmica como fenômeno juridicamente relevante e ao orientar a interpretação pelas finalidades sociais do direito, o intérprete assegura a efetividade da proteção trabalhista sem comprometer a coerência do sistema jurídico.

Portanto, os caminhos hermenêuticos aqui delineados indicam que o enfrentamento jurídico do trabalho em plataformas digitais não exige a ruptura com a tradição trabalhista, mas sua releitura crítica e atualizada. A conjugação entre a ampliação funcional do conceito de subordinação, trazido no capítulo 3, e a centralidade dos princípios protetivos, oferece base consistente para a análise das relações mediadas por algoritmos, preparando o terreno para o diálogo com experiências internacionais e para a avaliação dos impactos sociais e econômicos das decisões judiciais.

4.4 Experiências internacionais relevantes

A análise das experiências internacionais relativas ao trabalho em plataformas digitais demonstra que o debate sobre a adequação das categorias tradicionais do Direito do Trabalho não é exclusivo do ordenamento jurídico brasileiro. Diversos países e blocos regionais têm enfrentado desafios semelhantes, buscando soluções normativas e interpretativas capazes de responder às novas formas de organização do trabalho mediadas por algoritmos. Essas experiências oferecem parâmetros comparativos úteis, especialmente no que se refere ao reconhecimento jurídico do controle algorítmico, ainda que não diretamente transplantáveis à realidade nacional.

Na Espanha, a chamada *Ley Rider* representou um marco regulatório ao estabelecer a presunção de vínculo empregatício entre plataformas de entrega e trabalhadores, reconhecendo expressamente o papel central dos algoritmos na organização, controle e supervisão da atividade laboral. A legislação partiu do reconhecimento de que a gestão algorítmica exerce funções típicas do poder diretivo, afastando a narrativa da autonomia plena e reforçando a aplicação da tutela trabalhista. Trata-se de uma opção normativa clara, que privilegia a proteção do trabalhador diante da assimetria estrutural da relação.

La actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía a través de plataformas digitales estará incluida en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores cuando la empresa ejerza las facultades de organización, dirección y control de la actividad mediante la gestión algorítmica del servicio.” (ESPAÑA. **Real Decreto-ley 9/2021**, de 11 de mayo).

Tradução: A atividade das pessoas que prestem serviços remunerados consistentes na entrega ou distribuição de qualquer produto de consumo ou mercadoria por meio de plataformas digitais estará incluída no âmbito de aplicação do Estatuto dos Trabalhadores quando a empresa exercer as facultades de organização, direção e controle da atividade mediante a gestão algorítmica do serviço (tradução nossa).

No âmbito da União Europeia, a proposta de Diretiva sobre o trabalho em plataformas digitais avança no sentido de estabelecer critérios objetivos para a caracterização da relação de emprego, com especial atenção à transparência algorítmica e à reversão do ônus da prova em determinados contextos. A iniciativa reconhece que o controle exercido por meios digitais pode configurar subordinação, ainda que não se manifeste por ordens humanas diretas³³, evidenciando uma tendência à adaptação das categorias jurídicas clássicas às novas tecnologias de gestão.

³³ EUROPEAN COMMISSION. Proposal on platform work, 2021.

Já no Reino Unido, com a construção jurisprudencial da categoria intermediária de *worker* reflete uma solução híbrida, situada entre o emprego tradicional e o trabalho autônomo. A partir da análise da dependência econômica e do grau de controle exercido pela plataforma, os tribunais britânicos têm reconhecido direitos trabalhistas mínimos a motoristas e entregadores, fundamentados na construção jurisprudencial inaugurada no caso *Uber BV v. Aslam*, no qual a Suprema Corte do Reino Unido reconheceu a condição de *worker* aos motoristas, com fundamento no grau de controle exercido pela plataforma e na dependência econômica da prestação laboral.³⁴

Essas experiências internacionais revelam convergência quanto ao reconhecimento da relevância jurídica da gestão algorítmica, ainda que adotem soluções distintas quanto ao enquadramento normativo. Em comum, está a percepção de que a mediação tecnológica não elimina o poder diretivo, exigindo respostas jurídicas que considerem a materialidade do controle exercido sobre os trabalhadores. Para o contexto brasileiro, tais modelos não devem ser adotados de forma acrítica, mas funcionam como referências importantes para o desenvolvimento de interpretações e políticas públicas compatíveis com os princípios constitucionais do Direito do Trabalho.

4.5 Impactos sociais e econômicos das decisões judiciais

As decisões judiciais relativas ao trabalho mediado por plataformas digitais produzem impactos que transcendem a esfera individual das relações de emprego, alcançando dimensões sociais e econômicas mais amplas. O modo como o Poder Judiciário interpreta a natureza jurídica dessas relações influencia diretamente o nível de proteção social conferido a milhões de trabalhadores, bem como a conformação do próprio mercado de trabalho contemporâneo.

Do ponto de vista social, o reconhecimento ou não do vínculo empregatício afeta o acesso dos trabalhadores a direitos fundamentais associados à seguridade social, como previdência, proteção contra despedida arbitrária e condições mínimas de trabalho. A negativa sistemática da tutela trabalhista tende a reforçar cenários de vulnerabilidade, especialmente em contextos de dependência econômica e ausência de alternativas reais de inserção profissional.³⁵

Nesse sentido, o *Relatório Entregas da Fome* evidencia que a exclusão da tutela trabalhista possui efeitos diretos sobre as condições de vida dos trabalhadores de plataformas digitais:

³⁴ UNITED KINGDOM. Supreme Court. *Uber BV and others v. Aslam and others*. [2021] UKSC 5, judgment of 19 Feb. 2021.

³⁵ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego...*, 2020.

“(...)mais de 50% dos entregadores entrevistados afirmaram que o trabalho em plataformas digitais constitui sua principal ou única fonte de renda, enquanto uma parcela significativa relatou jornadas superiores a 9 horas diárias, frequentemente sem garantia de rendimento mínimo”
(ENTREGAS DA FOME, 2025).

Esses dados revelam que a interpretação judicial que afasta o vínculo empregatício não apenas redefine a natureza jurídica da relação, mas contribui para a reprodução de cenários de precariedade social e econômica.

No plano econômico, os entendimentos jurisprudenciais exercem influência significativa sobre o modelo de negócios das plataformas digitais. A previsibilidade das decisões judiciais afeta a organização das empresas, a precificação dos serviços e a estrutura de custos, ao mesmo tempo em que condiciona o grau de concorrência no setor. A ausência de critérios jurídicos claros pode gerar insegurança jurídica, estimulando estratégias empresariais orientadas à externalização de riscos e à precarização das relações de trabalho.³⁶

A ampliação da proteção trabalhista não se opõe, necessariamente, à inovação tecnológica ou ao desenvolvimento econômico. Ao contrário, a construção de parâmetros jurídicos estáveis e coerentes tende a favorecer a sustentabilidade do modelo produtivo, ao reduzir conflitos, promover concorrência leal e assegurar condições mínimas de trabalho. Nesse sentido, a reflexão crítica sobre os impactos sociais da tecnologia revela que a ausência de limites normativos pode ampliar desigualdades e fragilizar vínculos sociais, exigindo respostas institucionais compatíveis com a complexidade do mundo digital.³⁷

Nesse sentido, as decisões judiciais desempenham papel relevante na conformação de um equilíbrio entre flexibilidade econômica e tutela trabalhista. A interpretação sensível às transformações tecnológicas e às assimetrias estruturais do trabalho em plataformas pode contribuir para a construção de um ambiente regulatório mais justo e previsível, capaz de responder às demandas sociais contemporâneas sem comprometer a função econômica das plataformas digitais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Trabalho de Conclusão de Curso teve como objetivo central analisar de que modo a lógica algorítmica adotada pelas plataformas digitais de trabalho reconfigura o exercício do poder diretivo empresarial e desafia as categorias tradicionais do Direito do Trabalho,

³⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Genebra: OIT, 2021.

³⁷ HARARI, Yuval Noah. 21 lições para o século 21. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

especialmente no que se refere ao conceito de subordinação. Partiu-se do problema de compreender se os mecanismos de gestão automatizada, frequentemente ocultados sob o discurso da autonomia e da intermediação tecnológica, são capazes de produzir formas juridicamente relevantes de controle sobre a prestação laboral. Conclui-se, ao final da investigação, que tais mecanismos são plenamente aptos a exercer controle material, contínuo e assimétrico sobre o trabalho, ainda que não se manifestem por ordens humanas diretas.

A análise desenvolvida demonstrou que o trabalho mediado por plataformas digitais não se caracteriza pela ausência de subordinação, mas pela sua reorganização por meio de instrumentos tecnológicos sofisticados. A gestão algorítmica assume funções típicas do poder diretivo empresarial, estruturando a prestação laboral, condicionando o acesso à demanda, influenciando a remuneração, monitorando o desempenho e viabilizando a aplicação de sanções. Ainda que esse controle opere de forma despersonalizada e opaca, seus efeitos concretos revelam a persistência de uma relação de sujeição jurídica material, incompatível com a narrativa de autonomia plena difundida pelas plataformas.

Nesse sentido, confirmou-se a hipótese de que a subordinação algorítmica constitui categoria analítica juridicamente relevante para a compreensão das relações de trabalho em plataformas digitais. A análise dogmática evidenciou que as categorias clássicas da subordinação jurídica, econômica e estrutural permanecem úteis, mas revelam limites quando aplicadas de maneira estritamente formalista a modelos de gestão baseados em algoritmos. A noção de subordinação algorítmica permite, assim, uma leitura atualizada do poder diretivo, compatível com as transformações tecnológicas e organizacionais do trabalho contemporâneo, sem romper com os fundamentos do Direito do Trabalho.

O exame empírico das principais plataformas atuantes no Brasil — Uber e iFood — corroborou essas conclusões ao revelar padrões estruturais comuns de controle algorítmico, ainda que com variações de intensidade e de operacionalização. A análise demonstrou que a autonomia formal atribuída aos trabalhadores convive com mecanismos concretos de indução comportamental, vigilância digital e dependência econômica, reforçando a inadequação de leituras jurídicas baseadas exclusivamente na forma contratual ou na ausência de ordens humanas diretas.

No plano jurídico, o panorama jurisprudencial brasileiro revelou a coexistência de entendimentos divergentes, refletindo a dificuldade dos tribunais em captar as novas formas de subordinação mediadas por tecnologia. A ausência de uniformização decisória evidencia a necessidade de caminhos hermenêuticos que privilegiem a materialidade das relações de trabalho, em consonância com o princípio da primazia da realidade e com os princípios

protetivos que estruturam o Direito do Trabalho. As experiências internacionais analisadas indicam tendência convergente no reconhecimento da relevância jurídica da gestão algorítmica, ainda que por meio de soluções normativas e institucionais distintas.

Como contribuição teórica, o estudo buscou aprofundar o conceito de subordinação algorítmica, superando abordagens meramente descritivas e evidenciando sua materialidade jurídica como forma contemporânea de exercício do poder diretivo empresarial. Do ponto de vista prático, a pesquisa oferece subsídios relevantes para a atuação de operadores do Direito, magistrados e formuladores de políticas públicas, ao indicar critérios interpretativos capazes de enfrentar os desafios impostos pelo trabalho em plataformas digitais sem comprometer a coerência do sistema jurídico trabalhista.

Por fim, reconhece-se que o tema não se esgota nas reflexões aqui apresentadas. A rápida evolução tecnológica, a expansão das plataformas para novos setores e as mudanças regulatórias em curso demandam investigações contínuas e interdisciplinares. Ainda assim, espera-se que este trabalho contribua para o amadurecimento do debate jurídico sobre o trabalho em plataformas digitais, reafirmando que a inovação tecnológica não pode servir como instrumento de esvaziamento da tutela trabalhista, devendo ser compatibilizada com a dignidade da pessoa humana e com o valor social do trabalho, fundamentos constitucionais centrais do Direito do Trabalho contemporâneo.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Ludmila Abílio e a uberização antes do Uber. Outras Palavras, São Paulo, 13 abr. 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net>. Acesso em: 22 jun. 2025.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 14. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: ____.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: ____.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 93–106, jul./dez. 2020.

CEBRAP. Contribuição ao debate sobre trabalho em plataformas digitais. São Paulo, 2024. Disponível em: <https://www.cebrap.org.br>. Acesso em: 5 jul. 2025.

COSTA, Ilan Fonseca da. Trabalho sob demanda por meio de aplicativos. In: COSTA, Ilan Fonseca da (coord.). *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: LTr, 2021.

COSTA, Ilan Fonseca da. Dirigindo Uber: um estudo da subordinação jurídica a partir da etnografia. 2023. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Sul da Bahia, Porto Seguro, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 21. ed. Salvador: Juspodivm, 2024. E-book.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 471–504, 2016.

DE STEFANO, Valerio. “‘Masters and Servers’: Collective Labour Rights and Private Government in the Contemporary World of Work”. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, v. 36, n. 4, p. 425–444, 2020.

ENTREGAS DA FOME. Entregas da fome: trabalho e condições de vida de entregadores por aplicativo no Brasil. São Paulo: Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR) / CEBRAP, 2025.

DUARTE, André. Trabalho e algoritmos: formas contemporâneas de subordinação. São Paulo: Boitempo, 2020.

ELIAS, Paulo Sá. Algoritmos, inteligência artificial e o Direito. Consultor Jurídico, [s.d.]. Disponível em: <https://www.conjur.com.br>. Acesso em: 22 jun. 2025.

FOUCAULT, Michel. *Segurança, território, população: curso no Collège de France (1977–1978)*. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025. E-book.

HARARI, Yuval Noah. 21 lições para o século 21. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento. In: MELO, Jacson Zilio de; BRIDI, Fabiano Dolenc Del (org.). *Economias do compartilhamento e o Direito*. Curitiba: Juruá, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Relatório conclusivo do Grupo Especial Uber (GE Uber). Brasília: MPT, 2018. Disponível em: <https://mpt.mp.br/>

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Genebra: OIT, 2021.

ROSENBLAT, Alex. *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. Oakland: University of California Press, 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito do Trabalho: crítica da ideologia da neutralidade. São Paulo: LTr, 2017.

SUPIOT, Alain. *A governança pelos números*. Trad. José Eduardo Siqueira. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2019.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho del Trabajo y regulación*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021.

UBER TECHNOLOGIES INC. Uber Pro: programa de vantagens para motoristas parceiros. São Paulo, [s.d.]. Disponível em: <https://www.uber.com>. Acesso em: 20 jun. 2025.