

**I INTERNATIONAL EXPERIENCE  
PERUGIA - ITÁLIA**

**RELAÇÕES LABORAIS TRANSNACIONAIS E  
NOVAS TECNOLOGIAS**

**FERNANDO PASSOS**

**ROSANE TERESINHA PORTO**

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

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

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

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

R382

Relações Laborais Transnacionais E Novas Tecnologias [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fernando Passos, Rosane Teresinha Porto. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-091-5

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Inteligência Artificial e Sustentabilidade na Era Transnacional

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Relações Laborais Transnacionais. 3. Novas Tecnologias. I International Experience Perugia – Itália. (1: 2025 : Perugia, Itália).

CDU: 34



# I INTERNATIONAL EXPERIENCE PERUGIA - ITÁLIA

## RELAÇÕES LABORAIS TRANSNACIONAIS E NOVAS TECNOLOGIAS

---

### **Apresentação**

O Grupo de Trabalho Relações Laborais Transnacionais e Novas Tecnologias I, apresentado no âmbito do I International Experience, realizado em Perugia, Itália, reuniu uma série de reflexões críticas sobre os impactos das transformações tecnológicas no mundo do trabalho, com atenção especial às novas formas de vínculo laboral, aos desafios regulatórios e às assimetrias de proteção social. Os artigos selecionados para compor esta coletânea abordam com profundidade e rigor temático os principais vetores de precarização, as tensões entre inovação e garantia de direitos, bem como os dilemas jurídicos diante da digitalização e da globalização das relações de trabalho.

A abertura dos anais concentra-se nos debates sobre o trabalho por plataformas digitais, questão central na agenda jurídica contemporânea e que demanda reavaliações normativas urgentes. Os textos que compõem esse primeiro bloco problematizam os limites do ordenamento atual frente às novas formas de subordinação e organização coletiva.

Ricardo Machado Lourenço Filho e Hannah Porto Yamakawa, no artigo "A garantia da liberdade sindical no trabalho por plataformas digitais: exame da proposta do governo brasileiro a partir dos padrões da Corte Interamericana de Direitos Humanos", analisam criticamente o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024. Os autores demonstram, à luz dos parâmetros definidos pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, que a proposta legislativa brasileira é insuficiente para garantir o direito à liberdade sindical aos trabalhadores por plataformas digitais, principalmente quanto à representatividade e à negociação coletiva.

Na mesma direção crítica, Noemia Aparecida Garcia Porto e Ana Paula Porto Yamakawa, em "A insuficiência do modelo da parassubordinação para orientar marco regulatório protetivo dos trabalhadores por plataformas digitais: o caso do PLP 12/2024 no Brasil", contrapõem o modelo proposto no Brasil à experiência regulatória da Itália. A análise evidencia que a parassubordinação, como figura jurídica consolidada no ordenamento italiano, oferece maior efetividade protetiva e, por isso, coloca em xeque a constitucionalidade do PLP brasileiro no contexto das relações de trabalho mediadas por tecnologia.

Complementando essa abordagem normativa, Luciano Vieira Carvalho e Denise Rodrigues Martins, no artigo "Ascensão do trabalho por plataforma e os impactos na regulação e na

proteção dos direitos trabalhistas", exploram o fenômeno do capitalismo de plataforma e a consequente flexibilização das relações laborais. A pesquisa revela que, no Brasil, a ausência de reconhecimento do vínculo empregatício por parte da jurisprudência majoritária contribuiu para a precarização estrutural dos trabalhadores.

Após essa sólida base de crítica normativa ao trabalho por plataformas, os artigos seguintes deslocam o olhar para as instituições jurídicas e a formação dos profissionais do direito, analisando o papel desses atores e estruturas na mediação das transformações em curso.

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Alan Guimarães e Roberto Apolinário de Castro, no artigo "A gestão organizacional a partir dos desafios da relação empregado e empregador: a necessária participação do operador do direito e sua formação humana", questionam o modelo tradicional de ensino jurídico brasileiro e propõem uma abordagem interdisciplinar, humanística e adaptada à realidade organizacional contemporânea. O estudo defende uma atuação mais propositiva e transformadora por parte dos juristas nas relações de trabalho.

Na continuidade, Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Alexandre Hugo Pereira de Carvalho Rodrigues e Alan Guimarães, em "A modernização do processo trabalhista no Brasil: oportunidades e desafios com o uso de tribunais online", analisam as propostas de digitalização da Justiça do Trabalho com base na obra de Richard Susskind. O texto destaca os benefícios das soluções tecnológicas para acelerar e democratizar o acesso à justiça, sem desconsiderar os riscos de exclusão digital e fragilidade de garantias processuais.

Tais reflexões institucionais introduzem o debate sobre a dimensão transnacional das novas formas de trabalho, destacando como a mobilidade digital impõe desafios adicionais à regulação jurídica e à efetivação de direitos em contextos globalizados.

A ampliação do escopo jurídico e territorial das análises conduz, naturalmente, à abordagem das desigualdades estruturais que se reproduzem — e muitas vezes se acentuam — nas novas formas de trabalho. O bloco seguinte dedica-se à interseccionalidade entre trabalho, raça, gênero e deficiência.

Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Tânia Regina Silva Reckziegel, no artigo "O mundo do trabalho e as mulheres negras: uma análise sobre a condenação do Brasil por discriminação racial frente à Corte Interamericana de Direitos Humanos", discutem o caso Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil. A pesquisa demonstra como a Corte IDH reconheceu a omissão do Estado em casos de discriminação interseccional, apontando para a urgência da efetividade do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial.

No mesmo eixo, Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Andre Ricardo Guimarães Reckziegel, no artigo "Teletrabalho e TEA: uma análise das possibilidades de adaptação razoável pelo prisma da Teoria das Capacidades de Martha Nussbaum", propõem uma leitura do teletrabalho como instrumento de inclusão para pessoas com Transtorno do Espectro Autista. A partir da Teoria das Capacidades, os autores indicam que, apesar do potencial de acessibilidade, o teletrabalho exige suporte institucional adequado para se concretizar como direito efetivo.

Encerrada a análise dos sujeitos historicamente marginalizados nas dinâmicas laborais, a coletânea avança para os impactos diretos da automação, da inteligência artificial, da vigilância digital e das inovações tecnológicas emergentes — como os jogos eletrônicos — sobre as relações de trabalho, exigindo atenção jurídica redobrada e políticas regulatórias específicas.

Regina Celia Pezzuto Rufino, em "Desdobramentos jurídico-normativos da automação: a reconfiguração do trabalho humano diante da inteligência artificial", investiga o desemprego tecnológico e os desafios que a automação impõe ao ordenamento jurídico. A autora propõe políticas públicas e adaptações legislativas para proteger o trabalhador em meio à substituição da força de trabalho por máquinas e algoritmos.

O estudo de Natália Varotto Baroncini, Silvana Souza Netto Mandalozzo e Adriana De Fatima Pilatti Ferreira Campagnoli, intitulado "Trabalho (in)decente em tempos de inteligência artificial: entre a otimização e a exclusão", reforça esse diagnóstico ao discutir a ameaça da IA aos postos de trabalho intelectuais e administrativos. O texto questiona a ausência de regulamentação do art. 7º, XXVII, da Constituição Federal e defende políticas equilibradas entre inovação e proteção social.

Complementando esse panorama tecnológico, Silvana Weinhardt De Oliveira, Silvana Souza Netto Mandalozzo e Adriana De Fatima Pilatti Ferreira Campagnoli, em "Tecnologia de vigilância: o call center como panóptico na realidade do trabalhador", aplicam a teoria foucaultiana para analisar os efeitos do controle digital contínuo sobre operadores de telemarketing. A pesquisa denuncia os impactos sobre a saúde mental e a dignidade do trabalhador e propõe limites normativos à vigilância tecnológica.

Como desfecho, os dois últimos artigos ampliam a reflexão para a crítica histórico-cultural da alienação laboral, iluminando as continuidades entre as formas de opressão do passado industrial e as dinâmicas contemporâneas de subordinação tecnológica.

Raquel Bossan, em "O (des)ajustamento do trabalhador à indústria no Brasil: faces do trabalhador industrial no passado, no presente e futuro", revisita o processo de industrialização brasileira a partir da obra de Juarez Rubens Brandão Lopes, destacando a perpetuação da precarização e marginalização da classe trabalhadora mesmo diante das sucessivas revoluções tecnológicas.

Encerrando esta coletânea, Mariana Telles Cavalcanti e Isabela Fernandes Pereira, no artigo "Um trabalho misterioso e importante: a série 'Ruptura' como alegoria da alienação do trabalho no capitalismo tecnológico", propõem uma leitura da série como crítica às promessas emancipatórias da tecnologia. A obra é apresentada como alegoria do estranhamento do trabalhador, revelando o papel da arte como instrumento de denúncia e de humanização do pensamento jurídico.

# ASCENSÃO DO TRABALHO POR PLATAFORMA E OS IMPACTOS NA REGULAÇÃO E NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

## RISE OF LABOR BY PLATFORM AND THE IMPACTS ON REGULATION AND PROTECTION OF LABOR RIGHTS

Luciano Vieira carvalho <sup>1</sup>  
Denise Rodrigues Martins <sup>2</sup>

### Resumo

O presente artigo analisa os impactos do crescimento do trabalho por plataforma na regulação das relações laborais e nos direitos trabalhistas. O estudo inicia-se com a contextualização do fenômeno do capitalismo de plataforma, no qual empresas utilizam sistemas algorítmicos avançados para intermediar serviços e gerenciar trabalhadores de forma automatizada. Em seguida, investiga-se o funcionamento do trabalho por aplicativos e a natureza jurídica dessas novas relações, com ênfase nas controvérsias acerca do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais. A pesquisa, de natureza qualitativa e descritiva, fundamenta-se em revisão bibliográfica e análise jurisprudencial. Os resultados evidenciam que a ascensão do trabalho por plataformas tem desafiado as normas tradicionais do Direito do Trabalho, contribuindo para a flexibilização e precarização das relações laborais. No Brasil, a jurisprudência majoritária tem afastado o reconhecimento do vínculo de emprego, tratando os trabalhadores de plataformas como autônomos e, conseqüentemente, retirando-lhes garantias sociais. Conclui-se que, apesar do discurso de autonomia e flexibilidade, esse modelo tende a enfraquecer a proteção jurídica do trabalhador. Dessa forma, torna-se imprescindível a atualização do arcabouço normativo trabalhista para assegurar condições dignas e efetiva proteção social aos trabalhadores das plataformas digitais.

**Palavras-chave:** Trabalho por plataforma, Flexibilização, Vínculo empregatício, Precarização, Direitos trabalhistas

### Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes the impacts of platform labor growth on the regulation of labor relations and labor rights. The study begins with the contextualization of the phenomenon of platform capitalism, in which companies use advanced algorithmic systems to intermediate services and manage workers in an automated way. Then, the work by applications and the legal nature of these new relationships are investigated, with emphasis on the controversies about the employment link between workers and digital platforms. The research, of qualitative and

---

<sup>1</sup> Advogado. Mestrando em Direito pelo Centro Universitário de Bauru, Instituição Toledo de Ensino. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Academia Brasileira de Direito Constitucional.

<sup>2</sup> Advogada. Mestranda em Direito pelo Centro Universitário de Bauru, Instituição Toledo de Ensino. Especialista em Direito Previdenciário, Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário Toledo Prudente.

descriptive nature, is based on bibliographical review and jurisprudential analysis. The results show that the rise of work by platforms has challenged the traditional norms of labor law, contributing to the flexibilization and precarization of labor relations. In Brazil, the majority jurisprudence has rejected the recognition of the employment link, treating platform workers as self-employed and, consequently, removing social guarantees. It is concluded that, despite the discourse of autonomy and flexibility, this model tends to weaken the legal protection of workers. Thus, it is essential to update the labor normative framework to ensure dignified conditions and effective social protection to workers of digital platforms.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Work by platform, Flexibilization, Employment link, Precarization, Labor rights

## 1 INTRODUÇÃO

A ascensão das tecnologias e a crescente influência dos algoritmos no mundo do trabalho trouxeram novos desafios ao ordenamento jurídico, especialmente em relação às mudanças nas relações laborais. Com o advento do capitalismo de plataforma, estruturado na lógica da demanda sob aplicativo, as plataformas digitais consolidaram-se como ferramentas de execução do trabalho e geração de renda em escala global (Coutinho, 2020).

As plataformas digitais, por meio de sofisticados sistemas algorítmicos, processam e analisam grandes volumes de dados em tempo real, permitindo a conexão instantânea entre trabalhadores e consumidores, modificando a dinâmica da prestação de serviços e desafiando a regulação trabalhista. Não obstante, não se pode aceitar que interesses puramente econômicos orientem as ações no mercado, sendo necessário compreender o desafio da proteção jurídica dos trabalhadores por plataformas digitais, considerando a vulnerabilidade desses profissionais e a influência que as empresas exercem sobre suas vidas (Moreira, 2022).

Nesse cenário, a análise do presente trabalho parte do entendimento de que a crise do capitalismo na atualidade tem gerado diversas contradições nas forças produtivas, resultando em uma elevação da composição orgânica do capital e em um processo acumulativo de tensões, buscando soluções por meio da criação de mecanismos mais complexos que aumentem a produtividade do trabalho e compensem a diminuição da taxa de lucro. Os fatores citados permitem entender as transformações na gestão e no consumo da força de trabalho, que estão ligadas à exploração do trabalho e à adoção de novas tecnologias digitais.

A temática analisada é de suma importância, visto que a realidade atual afeta o bem-estar de trabalhadores que se encontram em condições de informalidade, muitas vezes submetidos a condições de trabalho inadequadas. Dessa forma, a pesquisa pretende contribuir para o estudo acerca das novas formas de trabalho nesta era digital, inclusive para a necessidade de atualização das normas trabalhistas para garantir os direitos dos trabalhadores de plataformas.

Diante desse contexto, definiu-se como objetivo geral do estudo analisar o impacto da ascensão do trabalho por plataforma, investigando de que forma afeta os direitos trabalhistas. Por sua vez, os objetivos específicos foram: (i) estudar o trabalho por plataforma e seus mecanismos de execução; (ii) analisar os efeitos desse novo modelo de trabalho sobre os direitos dos trabalhadores; (iii) averiguar a natureza jurídica do trabalho por aplicativo conforme a jurisprudência, enfatizando a necessidade de regulação legislativa.

A investigação foi conduzida a partir da seguinte questão de pesquisa: como o

crescimento do trabalho por plataforma impacta a regulação das relações laborais, contribuindo para a desestruturação dos direitos trabalhistas? Para responder a indagação, foi empregada uma metodologia de revisão qualitativa e descritiva da literatura. As publicações científicas examinadas foram obtidas a partir de bases de dados como a Scientific Electronic Library Online (SciELO). Os critérios de seleção utilizados na pesquisa foram: obras publicadas entre 2018 e 2024; idiomas português, inglês e espanhol; e relevância temática.

## **2 O TRABALHO POR PLATAFORMA E A LÓGICA ALGORÍTMICA**

O presente tópico explora os mecanismos de execução do trabalho por plataforma, partindo da concepção do capitalismo de plataforma, descrito por Srnicek (2017) como um modelo econômico baseado na extração e no processamento de dados, no qual as plataformas digitais operam como infraestrutura essencial para diversas atividades econômicas.

De acordo com Filgueiras e Antunes (2020), os trabalhos por plataformas estão acompanhados de novas modalidades de emprego, deixando de configurar apenas a transferência de uma empresa para agentes determinados, para referir-se a uma grande quantidade de indivíduos ou entidades indefinidas. Nessa seara, as plataformas digitais representaram uma modificação fundamental no processo de terceirização, permitindo que os trabalhadores ultrapassem os obstáculos dos mercados de trabalho locais para executar potencialmente atividades de qualquer lugar do mundo para outro (Kalil, 2019).

Assim, o trabalho por plataforma, caracteriza-se pelos seguintes fatores: 1) contato virtual entre produtores e consumidores; empregados e empresas; 2) utilização de aplicativos ou plataformas por intermédio de computador ou outro dispositivo móvel eletrônico, como celular, *tablet* e notebook; 3) utilização ampla de dados digitais para organizar e gerir as tarefas; 4) relações de trabalho determinadas por demanda, ou seja, só tem trabalho e pagamento quando a demanda surge, não havendo segurança jurídica apta a assegurar sua continuidade (Filgueiras; Antunes, 2020).

Conforme Coutinho (2020), as plataformas digitais são caracterizadas pela viabilização de um ambiente comum capaz de relacionar potenciais consumidores a qualquer coisa e qualquer um, inclusive fornecedores multinacionais, onde todos podem tornar-se um fornecedor de produto e/ou serviço através da *internet*.

A característica mais notável das plataformas é a eficiência da intermediação, em que os problemas de logística nas transações de mercado são resolvidos por meio da redução das distâncias e da facilitação do contato entre oferta e demanda. O êxito na promoção da

intermediação permitiu que as plataformas alcançassem diferentes áreas de circulação, como por exemplo a economia de compartilhamento propiciada pela Uber (Kalil, 2019).

De acordo com Kalil (2019), as plataformas digitais têm quatro principais atributos. O primeiro é que não se trata de empresas de internet ou tecnologia, constituindo-se, na verdade, entes capazes de operar de qualquer lugar onde ocorra interação digital. O segundo é que fabricam e dependem dos efeitos em rede, uma vez que, quanto mais usuários a plataforma tem cadastrados, mais valiosa será. O terceiro refere-se à utilização de subsídio cruzado, sendo que, de um lado, a empresa diminui o preço do serviço ou do bem, inclusive, oferecendo de forma gratuita, enquanto do outro aumenta os preços para compensar possíveis prejuízos. Por fim, o quarto atributo é que as plataformas são traçadas para serem atrativas aos seus variados usuários.

As principais particularidades do trabalho por plataforma, elementos que o destacam de outras formas de trabalho digital, são: os aplicativos são a forma de acionar a realização das atividades pelos trabalhadores; estes possuem a propriedade de alguns dos equipamentos utilizados em suas atividades, como por exemplo o carro e o celular dos motoristas, ou a motocicleta dos entregadores; e, por fim, o contrato de trabalho é executado de modo intermitente, de modo que o pagamento é de acordo com as oscilações das demandas. A união destes três fatores resulta no trabalho por plataforma (Kalil, 2019).

Os trabalhadores e suas competências são ofertados ao mundo por meio de um perfil padronizado, o qual descreve as tarefas que desempenham por meio de um texto autopromocional. Inclusive, é possível os usuários examinarem a atuação do trabalhador através de conferência das avaliações de tarefas já desempenhadas anteriormente, permitindo um julgamento adequado sobre sua performance, mas que deve ser analisada com cautela, pois pode ser usada de má-fé para se eximir de pagar o trabalhador (Kalil, 2019).

O instrumento que mais simboliza o trabalho por aplicativo é o telefone celular. A sociedade passa significativa parte do seu tempo utilizando tal aparelho, realizando variadas atividades através dele. Sobre a intensidade do labor no cotidiano das pessoas devido às evoluções tecnológicas, somente é possível por intermédio do aparelho celular, o qual define o momento atual da sociedade, delineando as relações sociais e trabalhistas. Dessa forma, quando as pessoas não estão trabalhando com ele, estão utilizando-o para recreação, o que assevera que os celulares são elementares na construção das individualidades e na realização de ações coletivas (Kalil, 2019).

Os aplicativos nos celulares são as ferramentas de execução do trabalho sob demanda e são estruturados por algoritmos, o que possibilita um novo horizonte de dominação do

trabalho, algo que a classe trabalhadora ainda não conhecia. As empresas utilizam algoritmos avançados para gerenciamento algorítmico da força de trabalho, distribuindo tarefas, avaliando desempenhos e conectando oferta e demanda de serviços de forma automatizada. Esses algoritmos fornecem a lógica do funcionamento das plataformas, analisam os dados dos próprios aplicativos, determinam as condições e coordenam a condução dos trabalhos que os colaboradores devem fazer a partir do momento em que estão conectados ao sistema (Amorim; Moda, 2020).

Além dos algoritmos que estruturam o funcionamento das plataformas, a inteligência artificial (IA) tem sido aplicada na gestão do trabalho por plataforma, expandindo as possibilidades de controle e otimização das tarefas realizadas pelos trabalhadores. Utilizada para a alocação de tarefas, precificação dinâmica, monitoramento de desempenho e avaliação de trabalhadores, a IA amplia a lógica algorítmica do capitalismo de plataforma.

Entretanto, essa sofisticação algorítmica intensifica desafios trabalhistas, uma vez que a transparência nos critérios de decisão dos algoritmos é limitada, dificultando a contestação de decisões automatizadas por parte dos trabalhadores (Amado, 2021). Além disso, o uso de IA reforça a fragmentação da força de trabalho e consolida um modelo em que a supervisão e controle ocorrem de forma remota, porém intensa, configurando o que se denomina subordinação algorítmica (Ribeiro; Mairink). Assim, a inovação tecnológica no trabalho gera implicações jurídicas, diante disso, no próximo tópico, aborda-se os impactos e os desafios jurídicos enfrentados pelos trabalhadores de plataforma.

### **3 IMPACTOS DO TRABALHO POR PLATAFORMA: UBERIZAÇÃO E DESAFIOS JURÍDICOS**

No âmbito do trabalho por plataforma, é importante mencionar o fenômeno da uberização que refere-se à nova forma de exploração do trabalho, que conforme Coutinho (2020), consolida a transição do *status* de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si o qual está sempre disponível para o trabalho. Ao mesmo tempo, retira-lhe garantias trabalhistas mínimas e mantém sua subordinação.

Pode ser compreendida como um futuro próximo para as empresas de maneira geral, uma vez que não é difícil assimilar que hospitais, universidades e empresas de todos os tipos decidam adotar o “método economia Uber”, para fins de utilizar-se do labor de seus “colaboradores *just-in-time*”, conforme a demanda e necessidade (Franco, 2020).

O modelo de serviço Uber, devido ao discurso de promoção de solidariedade e

facilidades, bem como do *status* de modernização da prestação de serviços e da autonomia das partes envolvidas, tem sido estabelecido fortemente nas empresas, afirmando serem intermediárias entre trabalhadores e clientes, permitindo a comunicação e a contratação de serviços e lucrando sob as demandas de cada trabalhador “autônomo”. Nesse contexto, a Uber se apresenta como ferramenta útil para esses autônomos atraírem clientes e fornecerem facilmente serviços aos clientes (Kalil, 2020).

A admissão desses mecanismos possibilita o aumento dos lucros das empresas, vez que dá lugar à economia de custos, através da instituição da terceirização de mão de obra. De acordo com Kalil (2019), o mercado de plataformas digitais tem crescido exponencialmente e, conseqüentemente, aumentam os investimentos no setor: no ano 2017, US\$ 12 bilhões foram investidos somente na Uber. Dessa maneira, as novas tecnologias da informação e comunicação, tem impulsionado o que o autor chama de capitalismo de plataforma, as quais além de movimentar o mercado, conferem novos contornos às relações trabalhistas.

As plataformas digitais conferem maior potencial quantitativo às tarefas executadas pelos trabalhadores, os quais passam a ser acionados em qualquer momento e lugar. Logo, o labor torna-se mais intenso e relevante no cotidiano das pessoas, em uma conjuntura cujos trabalhadores possuem alcance ao correio eletrônico 24 horas por dia, 7 dias da semana, enquanto os seus interlocutores, empregadores e clientes, esperam obter resposta em tempo hábil. Assim, para ter acesso às tarefas oferecidas nas plataformas digitais, os trabalhadores em contratos precários devem permanecer conectados por um longo período (Filgueiras; Antunes, 2020).

A respeito disso, de acordo com Oliveira (2021), predomina entendimento de que as modificações oriundas dessa forma de trabalho são benéficas para o trabalhador porque, dentre outros motivos, autorizaram a redução das limitações de oferta de serviços especializados por dificuldades geográficas, favorecendo também a procura por fontes de renda pelos trabalhadores, independentemente de onde residam.

Defende-se ainda que as plataformas possibilitaram uma maior conexão e comunicação entre os provedores de serviços e os consumidores, tornando a relação mais fácil. Além disso, diante da ausência de compromisso formal de continuação da admissão dos serviços, as empresas provedoras argumentam que os trabalhadores têm liberdade para desempenharem as tarefas quando e onde quiserem (Oliveira, 2021).

Kalil (2019) argumenta que os ambientes de trabalho das plataformas digitais são mais atrativos porque adequam-se a diferentes estilos de vida, sem a austeridade dos empregos tradicionais, viabilizando, dessa forma, a conservação de mais de um emprego. Além disso,

alega-se que essa modalidade de trabalho é apenas um modo de angariar renda extra ou, ainda, usar o tempo livre para fazer dinheiro.

Em contrapartida, Filgueiras e Antunes (2020) afirmam que os aplicativos e demais plataformas digitais estabelecem, na maioria das vezes, o título de autônomo para o trabalhador, o qual é remunerado por demanda ou por período de tempo, sem nenhuma garantia de jornada e de salário, o que gera implicações relevantes na gestão e no controle da força de trabalho, diante da falta de compromisso expresso de continuidade.

De acordo com Cordeiro (2019), no trabalho por aplicativo, não é possível prever o acionamento, por isso os trabalhadores acabam ficando sempre próximos aos seus aparelhos, conectados, para que possam aceitar as ofertas que aparecerem. Ou seja, os trabalhadores acabam permanecendo sempre à disposição. Além disso, todas as atividades do trabalhador são registradas, o que possibilita a monitoração constante de seu desempenho.

Apesar disso, Kalil (2019) explica que a execução de atividades econômicas por aplicativo ou outra plataforma digital constitui-se uma das manifestações mais evidentes da evolução tecnológica do mundo digital, facilitando inúmeros processos, dentre os quais encontra a troca de produtos e serviços, tanto entre pessoas, quanto entre pessoas e empresas. É resultado de um modelo disponibilizado pelos reflexos em rede da digitalização, estando intrinsecamente relacionado o mundo físico, com uma abordagem direcionada para o ganho financeiro e a transformação da economia.

Destarte, Amorim e Moda (2020) afirmam que esses mecanismos de execução do trabalho são decorrentes do avanço tecnológico e proporcionam benefícios, como a diminuição dos gastos com transações, a maior disponibilidade de dados acerca do comportamento dos fornecedores e consumidores (devido ao sistema de avaliação presente nas plataformas), a presença de mecanismos de proteção contra fraudes (trazendo mais segurança e confiança nas transações) e, por fim, a facilidade de utilização, já que basta ter acesso a um celular ou computador para realizar as negociações.

Dessa forma, conforme afirma Oliveira (2019), as empresas que proporcionam o trabalho por aplicativo, especialmente a Uber, visam manter um distanciamento aparente para com o trabalhador, utilizando a interação exclusiva por meio da plataforma e sem restrições temporais, de modo que o trabalhador apenas utilizará a plataforma para prestar serviços e obter o lucro pretendido. Em outras palavras, as empresas atuam apenas como intermediárias de relações entre trabalhadores e usuários e não como empregadoras.

Contudo, asseveram Filgueiras e Antunes (2020) que, apesar da narrativa que sustenta que essa nova modalidade de organização do trabalho é benéfica e contemporânea, baseada nas

ideias de autonomia, liberdade e facilidade, a realidade do mundo do trabalho tem demonstrado que há muito mais problemas do que soluções no mundo real.

De acordo com Antunes (2020), no discurso do patrão de si mesmo, as promessas de um serviço que pode ser fornecido de forma autônoma e adaptável representam um acobertamento de uma relação empregatícia que foi modernizada por um aparato tecnológico aparentemente impessoal, todavia clássica em seus termos, assim como tantas outras que surgiram ao longo da história do sistema capitalista.

Nesse sentido, Martins et al. (2023) aduz que o trabalho por plataformas tem se transformado em um novo tipo de exploração desregulamentada da força de trabalho humana, sendo que, ao mesmo tempo em que beneficia a produção de milhares de trabalhadores, também retira dessa categoria o direito à proteção legal. Por isso, o termo uberização visa caracterizar esse método precário de exploração da força de trabalho humana que se baseia nas plataformas, como forma de homenagear o *modus operandi* da gigante Uber, a qual expandiu fronteiras dentro da lógica do trabalho de plataformas.

Diante disso, conforme adverte Franco (2020), existem vários fatores que contribuem para esse processo de precarização laboral, incluindo a transferência de custos e riscos do trabalho aos trabalhadores, jornada excessiva, salários muito baixos, tempo de jornada não remunerado, instabilidade, ausência de seguridade social e o enquadramento do trabalhador como um profissional amador, contrariando ao ideal de um empreendedor para fins de legitimar o status de informalidade ao qual o prestador do serviço é submetido.

Nessa seara, Moreira (2022) afirma que a uberização consolida a transição do trabalhador para uma posição de auto gerente subordinado, todavia, denominado de empreendedor ou autônomo. Mas, na verdade, não passa de uma estratégia de convencimento a qual tem atraído milhares de pessoas, muitas das quais em situações vulneráveis, para participar de projetos que sustentam a premissa de que o retorno financeiro depende exclusivamente do trabalhador.

No Brasil, a situação dos trabalhadores por aplicativo tem provocado discussões trabalhistas acerca da urgência de reconhecer o vínculo de emprego desse grupo de pessoas, em contraste com a aparente impossibilidade de regularizar esses trabalhadores precários. Diante disso, o tópico adiante versa sobre a natureza jurídica do trabalho por aplicativo, com foco na jurisprudência brasileira conforme entendimento adotado em decisões judiciais recentes.

#### **4 NATUREZA JURÍDICA E REGULAÇÃO DO TRABALHO POR PLATAFORMA À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA**

O presente tópico analisa a natureza jurídica do vínculo entre o trabalhador e a empresa proprietária do aplicativo. Para averiguar a existência de vínculo empregatício, emprega-se a tradicional identificação dos cinco elementos do contrato de trabalho, que segundo Martinez (2020) são a pessoalidade, a onerosidade, a não assunção dos riscos da atividade pelo prestador, a não eventualidade e a subordinação.

O primeiro elemento a ser analisado é o da onerosidade, a qual resulta do fato de que a prestação do serviço de transporte é realizada pelo motorista com a finalidade de angariar uma contraprestação, qual seja, a remuneração pela corrida executada. Contudo, a peculiaridade da situação se mostra no fato de que o preço da corrida é definido, de maneira unilateral, pelo algoritmo do aplicativo, que é programado apenas pela empresa responsável pelo aplicativo (Kalil, 2020).

Ademais, a forma de pagamento é escolhida unilateralmente e depende, imperiosamente, do adimplemento prévio pelo cliente à plataforma, de modo que o serviço prestado é adimplido diretamente à empresa que é, na prática, a verdadeira detentora do lucro sobre a atividade econômica e que, de acordo com seus critérios quantitativos próprios, repassa uma quantia para o motorista (Kalil, 2020).

O segundo elemento é da pessoalidade, presente na relação jurídica existente entre empresa dona do aplicativo e o motorista, uma vez que somente o trabalhador devidamente registrado na conta da plataforma pode, em conformidade com as diretrizes lhes repassadas previamente, executar a entrega ou o transporte do passageiro (Beltramelli Neto; Costa, 2023).

Diante disso, ao realizarem os cadastros nos aplicativos, os motoristas têm seu perfil avaliado pela empresa, que o faz de acordo com suas próprias imposições. Além disso, se o motorista descumprir a prestação pessoal dos serviços pode ser punido pela empresa, deixando evidente o poder disciplinar característico de uma relação empregatícia estudada a partir da tradicional concepção de subordinação (Beltramelli Neto; Costa, 2023).

De acordo com Kalil (2020), a admissão dos riscos da atividade econômica é manifestamente feita pela empresa dona do aplicativo, tendo em vista que fiscaliza e gerencia o funcionamento dos preços e descontos, bem como é responsável pelo recebimento integral dos serviços prestados, de modo que o motorista é apenas um receptor e executor de ordens, a ser pago posteriormente, na forma de repasse, conforme critérios e percentuais variáveis, ao arbítrio do algoritmo do aplicativo digital.

No que refere-se ao elemento da não eventualidade, de acordo com a 4ª Turma, do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região, é caracterizado quando há a prestação

contínua da atividade pelo trabalhador, durante o lapso temporal que mantém seu cadastro na plataforma, conforme ementa:

RELAÇÃO DE EMPREGO. TRABALHO INTERMEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. PODER DIRETIVO E DISCIPLINAR. [...] 3. **A não eventualidade, apreciada pelo prisma do caso concreto, ficou caracterizada pela prestação contínua de serviços pelo autor**, no período em que se manteve vinculado à demandada (ressalte-se que a caracterização do requisito se dá também pela imprescindibilidade da atividade laborativa do obreiro - teoria da fixação aos fins do empreendimento [...] 7. Recurso ordinário do autor conhecido e provido para declarar o vínculo de emprego entre autor e a ré (Brasil, 2022a – grifo nosso).

No entanto, quanto à presença de subordinação, elemento fundamental para discernir uma relação de trabalho em sentido lato de uma relação de emprego, há controvérsias, inclusive havendo decisão da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) negando a existência do vínculo empregatício entre motoristas e empresas donas de aplicativo de transporte, devido à ausência de subordinação, veja-se:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA . Conforme já exposto na decisão agravada, os elementos constantes dos autos revelam a **inexistência do vínculo empregatício**, tendo em vista a **autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação**. Isso porque é fato indubitável que o reclamante aderiu aos serviços de **intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços**. E, relativamente aos termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário. **O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego**. Precedentes. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com imposição de multa (Brasil, 2021a – grifo nosso).

Observa-se, portanto, entendimento pela não subordinação do motorista perante a empresa detentora do aplicativo, a qual constitui-se, na verdade, uma intermediadora do serviço prestado; não havendo dependência pelo motorista, tampouco controle imposto pela empresa; ademais, como os valores percebidos são “equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário”, resta caracterizada uma relação de parceria e não de subordinação (Brasil, 2021a).

Segundo Kalil (2020), a jurisprudência vem entendendo que há uma ampla flexibilidade do trabalhador para definir sua jornada de trabalho, podendo decidir o horário que

trabalha e o tempo que permanece conectado na plataforma para prestar seus serviços. Nesse sentido, decisão da 4ª Turma do TST:

RECURSO DE REVISTA OBREIRO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVIDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO [...] 3. **Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho**, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, **distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho**. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) **quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas**, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (v.g., valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, **reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da Uber, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI**, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos. 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, **não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo**. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber. Recurso de revista desprovido (Brasil, 2021b – grifo nosso)

Verifica-se que algumas turmas do TST entendem que as relações de trabalho estão

sendo transformadas com os avanços tecnológicos, inclusive, fazendo surgir novas modalidades de labor, de modo que devem ser levados em consideração novos paradigmas sociais e econômicos, na análise do vínculo empregatício, especialmente no que refere-se à subordinação; não cabendo a aplicação do conceito de relação empregatício à essas novas formas de trabalho, possibilitadas pelas transformações tecnológicas (Brasil, 2021b).

Dessa forma, a ausência do elemento da subordinação faz com que seja a relação classificada como uma nova modalidade de trabalho e, por isso, não se aplica os parâmetros previstos pela CLT que, inclusive, é criticado por Tribunais que os consideram anacrônicos e antagônicos às transformações da nova era digital, principalmente diante do crescimento dos custos de produção pela garantia de direitos trabalhistas. No entanto, apesar de criticar a teoria da CLT, os Tribunais aplicam-na aos casos concretos justamente para afirmar que não há relação empregatícia (Kalil, 2020).

No entanto, conforme salienta Beltramelli Neto e Costa (2023), a análise da jurisprudência na averiguação quanto à presença da subordinação e até mesmo da não eventualidade na prestação de serviços por aplicativo, tem sido simplória, e não se aprofunda no exame da liberdade de prestação de serviços e autonomia supostamente exercida pelos motoristas. Porque, na verdade, a empresa dona do aplicativo tem possibilidade de controlar todos os serviços prestados, bem como a frequência da prestação pela própria plataforma e, outrossim, se não houver demanda, o trabalhador não recebe, fato que não lhe autoriza angariar renda que seja compatível com os custos de sua existência.

Logo, há uma necessidade econômica de sobrevivência que, assim como em qualquer relação de trabalho, diminui ou extingue o poder de autonomia do motorista acerca do momento de prestar ou não o serviço, necessidade tal que, no fim, analisada de forma ampla, autoriza a conclusão que a empresa detentora utiliza-se de tal carência para providenciar-se economicamente, assim, sobre a intensidade do trabalho realizado, é criado um véu opaco de falsa liberdade de decisão do trabalhador que depende da venda da força de trabalho para sobreviver (Marx, 2017).

Dessa forma, conforme asseveram Beltramelli Neto e Costa (2023), o fato de as formas jurídicas de tutela do trabalho sofrerem influência manifesta dos avanços tecnológicos, bem como da organização social de cada época, que os arts. 2º e 3º da CLT, por terem sido elaborados na década de 1940, devem ser tidos como, imperiosamente, antagônicos com as modalidades de trabalho da contemporaneidade, cujo significativa parcela são oriundas dos progressos tecnológicos da era digital.

Em contrapartida, Kalil (2020) defende que o regime celetista, no que diz respeito à

caracterização da relação empregatícia, mesmo sob a influência do entendimento comum que se estabeleceu acerca de seus componentes estruturais, não há limitação quanto ao conteúdo da concepção de subordinação, possibilitando sua análise e aplicação em relação as novas formas de trabalho.

Não obstante, a aplicação dessa técnica de interpretação jurídica pode obscurecer a realidade evidente. Não é necessário a presença de um severo controle por pessoa específica, uma vez que já há um mecanismo complexo e estruturado de controle de valores, jornada, remuneração e até mesmo previsão de punições, administrado por algoritmos, exercendo a típica função do empregador em todas as suas nuances (diretiva, regulamentar e disciplinar). Logo, a subordinação existe e é desempenhada, de forma imediata, pela inteligência artificial e, de forma mediata, pelas pessoas que programam os algoritmos desempenhados pela plataforma (Beltramelli Neto; Costa, 2023).

Sobre a temática, destaca-se o disposto no parágrafo único do art. 6º da CLT, que diz: “[...] Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (Brasil, 1943). Portanto, não há impedimento ou embaraço hermenêutico, no que diz respeito à legislação, para que o vínculo de emprego de motoristas com as empresas donas de aplicativos seja reconhecido, em consonância com os arts. 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT (Brasil, 1943).

Corroborando este entendimento, decisão da 8ª Turma, do TRT da 3ª Região:

RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA DE APLICATIVO. Na linha de compreensão firmada pelo grupo de estudos "GE Uber" instituído pelo Ministério Público do Trabalho, **"na análise da existência da subordinação, deve ser dada ênfase não na tradicional forma de subordinação, na sua dimensão de ordens diretas, mas a verificação da existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão, conforme o parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho;** (...) em respeito à vedação do retrocesso social, conclui-se este estudo afirmando-se que as novas relações que vêm ocorrendo através das **empresas de intermediação por aplicativos, apesar de peculiares, atraem a plena aplicabilidade das normas de proteção ao trabalho subordinado, autorizando o reconhecimento de vínculos empregatícios entre os trabalhadores e as empresas intermediadoras**". Nestes casos é inequívoco que a empresa atua como verdadeira fornecedora de serviço de transporte e é responsável pela eleição dos condutores (motoristas), sendo que a inexistência de exclusividade, por si só, não obsta o reconhecimento da relação empregatícia. Uma vez incontroversa a prestação de serviços habituais e a integração do reclamante na dinâmica produtiva da ré, caracterizando o que a doutrina moderna denomina de subordinação estrutural, impõe-se conferir ao apelo provimento para declarar a existência de vínculo empregatício com a reclamada, na função de motorista (Brasil, 2022b),

Observa-se que a 8ª Turma do Tribunal entende que as novas formas de trabalho

viabilizadas pelos avanços tecnológicos não impedem o reconhecimento da natureza jurídica de vínculo empregatício entre trabalhador e empresa detentora do aplicativo, podendo ser visualizado o elemento da subordinação pelos mecanismos de controle utilizados pela plataforma, em consonância com o disposto no art. 6º da CLT (Brasil, 2022b)

Importante trazer destaque para a decisão da 8ª Turma, do TRT da 4ª Região, *in verbis*:

**UBER E RELAÇÃO DE EMPREGO. MÁSCARA DE VÍNCULO. FRAUDE POR MEIO DE ALGORITMOS.** A chamada uberização das relações de trabalho [...] no capitalismo de plataforma [...] trabalho digital, etc., operam figuras derivadas da quarta revolução industrial [...] que **pretensamente criariam "novas formas" de relações de trabalho quando, na verdade, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego**, escamoteados por nomes pomposos (normalmente estrangeiros), que transmudam a figura do empregador no "facilitador", "gestor" ou "aproximador de pessoas"; **a figura da pessoa trabalhadora no indivíduo microempreendedor de si mesmo ou no autônomo, que pretensamente não precisa "bater ponto" e não tem "patrão", mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos (normalmente acima de 10 horas de trabalho ao dia), sete dias por semana, trinta dias por mês e doze meses por ano, sem direito a adoecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia, cuja avaliação e cobrança é feita pelo usuário da plataforma e repassada instantaneamente pelo algoritmo (o controle e a subordinação são mais eficazes do que na relação de trabalho tradicional)**. Portanto, só o que muda é a máscara, a fraude emprestada e aperfeiçoada pelo algoritmo que tenta (e muitas vezes com sucesso), confundir as pessoas para elidir o respeito aos Direitos Humanos do Trabalho e descumprir a legislação social. Obviamente, **a forma de prestação de serviços não desnatura a essência da relação de emprego, fundada na exploração de trabalho por conta alheia, pois os meios de produção continuam na propriedade da plataforma**. Por outras palavras, não há nada de novo nisso, a não ser o novo método fraudulento de engenharia informática para mascarar a relação de emprego. Sentença reformada e vínculo empregatício reconhecido [...] (Brasil, 2021c).

Vê-se que, na decisão supratranscrita, o Tribunal foi ainda mais além ao afirmar que não se tratam de novas formas de trabalho, uma vez que as relações possuem os mesmos elementos que caracterizam uma relação de emprego, porém, mascarados por termos que tentam esconder a figura do empregador, com a falsa alegação de que o trabalhador é autônomo, enquanto este, para sua subsistência, precisa prestar seus serviços por longos períodos, até mesmo maior que o empregado comum, todavia, sem receber quaisquer das verbas percebidas por um trabalhador registrado (Brasil, 2021c).

Isto posto, diante do dissenso jurisprudencial quanto à natureza jurídica do trabalho por aplicativo, uma vez que alguns reconhecem o vínculo empregatício, com a presença dos cinco elementos caracterizados da relação de emprego, enquanto outros, inclusive o próprio TST, divergem de tal entendimento, sob a alegação de que não há subordinação e que o trabalhador é autônomo, tratando-se de uma nova modalidade de trabalho gerida pela

flexibilidade propiciada pelos avanços tecnológicos, a problemática chegou até ao Supremo Tribunal Federal (STF).

O ministro Alexandre de Moraes, ministro do STF, relator da Reclamação n. 59.795/MG, ao decidir monocraticamente a controvérsia, anulou a decisão do TRT da 3ª Região que havia reconhecido o vínculo empregatício de um motorista de aplicativo, firmando o entendimento de que a relação entre o motorista de aplicativo e a plataforma é semelhante à situação prevista na Lei n. 11.442/2007, a qual versa acerca do transportador autônomo, proprietário de vínculo próprio, cuja relação tem natureza comercial. Assim sendo, o Supremo afirmou que a Justiça Comum, e não a Justiça do Trabalho, é juízo competente para julgar as disputas relacionadas ao trabalho por aplicativo (Brasil, 2023).

Inclusive, é importante ressaltar que o julgado afirmou que a decisão recorrida violava o entendimento já firmado pelo STF, em variados precedentes, no sentido de permitir outras formas de trabalho diversos da estrutura tradicional empregatícia prevista na CLT. Nesse sentido, o ministro fez menção à seguinte decisão do Ministro Roberto Barroso, na Reclamação n. 56.285/SP, em 2022:

[...] Considero, portanto, que o **contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho**. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, pareceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação (Brasil, 2022 apud Brasil, 2023 – grifo nosso).

O STF tem reforçado o entendimento de que o contrato de emprego não é a única forma de regulação das relações de trabalho, como explicitado pelo ministro Roberto Barroso. Segundo ele, existem outras modalidades de contrato válidas, como terceirização e prestação de serviço autônomo, desde que não haja fraude na relação de trabalho (Brasil, 2022 apud Brasil, 2023).

Predomina, assim, no âmbito dos tribunais superiores brasileiros, a tese de que a relação jurídica entre trabalhadores e plataformas não é empregatícia. As plataformas seriam consideradas meras intermediárias tecnológicas entre o trabalhador e o consumidor final, inexistindo subordinação jurídica nos termos exigidos pelo artigo 3º da CLT. Argumenta-se que os trabalhadores desfrutariam de flexibilidade e autonomia, podendo se conectar no aplicativo quando desejarem, além de poderem oferecer serviços para diversas plataformas, distanciando-

se do emprego fixo (Campos; 2021; Kalil, 2020).

No entanto, críticos desse entendimento alertam que a aparente autonomia encobre uma subordinação estrutural e uma situação de vulnerabilidade socioeconômica. Diversos estudos acadêmicos (Filgueiras; Antunes, 2020; Oliveira, 2021; Vosgerau; Comar, 2019) têm sustentado que os motoristas e entregadores de aplicativos estão inseridos no processo produtivo das empresas de plataforma de forma similar a empregados, devendo ser aplicadas as normas de proteção do trabalho. Os críticos destacam que a recusa em reconhecer o vínculo gera um vácuo de direitos: os trabalhadores de plataforma ficam sem garantias de salário-mínimo, férias, descanso semanal remunerado, cobertura previdenciária, proteção em caso de acidentes de trabalho, entre outros. Trata-se, segundo tais análises, de um fenômeno de “precarização por desproteção”, no qual as inovações tecnológicas são utilizadas para driblar a legislação trabalhista e transferir os riscos do negócio integralmente aos trabalhadores (Antunes, 2020).

Diante desse embate, vêm surgindo propostas legislativas e regulatórias. O Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024, que tramita no Congresso Nacional, busca regulamentar os serviços de aplicativo de transporte de passageiros e propõe o reconhecimento formal dos motoristas como trabalhadores autônomos, afastando o vínculo empregatício. Segundo o texto da proposta, o exercício da atividade por motoristas não gera vínculo de emprego com a operadora do aplicativo, desde que não haja exclusividade, exigência de tempo mínimo ou habitualidade (Brasil, 2024).

Diante desse cenário, há uma clara tendência de desvinculação do trabalho por aplicativo da CLT, consolidando um modelo de atividade econômica baseada em contratos civis-comerciais, em vez de contratos trabalhistas tradicionais. No entanto, essa abordagem gera preocupações quanto à precarização das relações laborais, à medida que trabalhadores continuam sem garantias mínimas e direitos sociais básicos (Coutinho, 2020).

De acordo com Vosgerau e Comar (2019), o direito ao trabalho digno deve sempre respeitar as condições mínimas para que a dignidade do trabalhador seja respeitada. No entanto, apesar disso, a regulação das relações trabalhistas do trabalho por plataforma parece caminhar em sentido contrário, ante ao surgimento e crescimento de trabalhos precários e, conseqüentemente, à flexibilização da salvaguarda conferida ao trabalhador pelo Estado.

Assim, cada vez mais são estimuladas atividades laborativas cada vez menos dignas, tanto pela forma como são desempenhadas, como pela maneira como são remuneradas. Sendo assim, trabalhos que não garantam ou relativizam os direitos trabalhistas básicos como férias, repouso, intervalos e outros, violam a dignidade do trabalhador, atingindo seus direitos de

personalidade, como a saúde e a integridade física, impedindo-os de viver uma vida digna e saudável (Moreira, 2022).

Dessa forma, Vosgerau e Comar (2019) salientam que o modelo de serviço desempenhado sob demanda de aplicativo, quando considerado que não há configuração de um vínculo empregatício entre a plataforma e o motorista, acaba dando forma a um trabalho precário, visto que retira os direitos básicos do trabalhador, afetando diretamente sua dignidade, bem como o direito ao trabalho digno, na medida em que não é assegurado ao trabalhador o mínimo existencial.

Nessa feita, é importante ter em mente que esses serviços prestados pelas plataformas não são simplesmente mercadorias. As empresas de aplicativo, portanto, devem proporcionar aos trabalhadores os direitos mínimos previstos para fins de garantir alimentação, dignidade e melhoria social. Tão relevante quanto a existência de trabalho, é o devido cumprimento da garantia de trabalho digno, evitando-se o retrocesso social e assegurando a dignidade da pessoa humana, com óbice à precarização de tais serviços laborais.

## **5 CONCLUSÃO**

Ante o exposto, verifica-se que o crescimento do trabalho por plataformas digitais efetivamente impacta a regulação das relações laborais de forma a contribuir para a desestruturação dos direitos trabalhistas. O entendimento jurisprudencial predominante aponta que os avanços tecnológicos estão mudando as relações de trabalho, criando formas novas de labor que não se encaixam nas categorias existentes. Assim, considera-se que o contexto da atualidade social e jurídica exige uma análise diferenciada dessas novas modalidades de trabalho, de modo que o conceito de relação de emprego previsto na CLT não precisa necessariamente ser aplicado a elas, podendo enquadrá-las em outras classificações (como trabalho autônomo).

Entretanto, embora se sustente a tese de que essas novas formas de trabalho são modernas e baseadas em ideais de autonomia, liberdade e flexibilidade, a realidade observada mostra mais complicações do que soluções. Se por um lado, o modelo proporciona ocupação e renda a milhares de pessoas; por outro, retira dos trabalhadores a proteção legal conferida a uma relação empregatícia formal. Em consequência, apesar de firmado, nos tribunais superiores, o entendimento de inexistência de vínculo de emprego entre motoristas e plataformas – aplicando-se analogicamente a Lei n.º 11.442/2007 aos transportadores “parceiros” –, não se pode negar que tal enquadramento resulta em precarização.

Por fim, o modelo de trabalho gerido por algoritmos nas plataformas digitais, da forma como vem sendo praticado, enfraquece a efetividade da proteção jurídica trabalhista. O impacto sobre os direitos laborais é significativo, evidenciado pela falta de garantias como salário-mínimo, jornada regulada, benefícios e seguridade social para esses trabalhadores. Há, portanto, um desequilíbrio entre a modernização das relações de trabalho e o sistema jurídico vigente. Para enfrentar esse desafio, entende-se pela necessidade de elaboração de uma legislação específica que abranja o trabalho em plataformas, garantindo um patamar mínimo de proteção.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, H.; MODA, F. B. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. **Revista Fronteiras – Estudos Midiáticos**, v. 22, n. 1, 2020, p. 59–71. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/fem.2020.221.06>. Acesso em: 12 mar. 2025.

ANTUNES, R. (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BELTRAMELLI NETO, S.; COSTA, L. F. Natureza jurídica da relação entre motoristas e empresas detentoras de aplicativos de transporte no Brasil: análise a partir de um estudo jurisprudencial comparado. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, v. 39, n. 1, 2023. Disponível em: <https://revista.fdsu.edu.br/index.php/revistafdsu/article/view/439>. Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar n.º 12, de 5 de março de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/>. Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Rcl 59.795/MG**, Relator: Min. Alexandre de Moraes, julgado em 19/05/2023. Decisão monocrática. Disponível em: [https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao\\_monocratica21.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao_monocratica21.pdf). Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO 0010380-77.2021.5.03.0183**, Relatora: Paula Oliveira Cantelli, julgado em 25/02/2022a, Quarta Turma, pub. 03/03/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1401128579>. Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO 0010033-33.2021.5.03.0025**,

Relator: Sérgio Oliveira de Alencar, julgado em 26/02/202b2, Oitava Turma, pub. 03/03/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1401138797>. Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **RO 0020750-38.2020.5.04.0405**, julgado em 23/09/2021c, Oitava Turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1300311781>. Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-AIRR 1001160-73.2018.5.02.0473**, Relator: Min. Breno Medeiros, julgado em 04/08/2021, 5ª Turma, pub. 20/08/2021a. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1266945357>. Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 10555-54.2019.5.03.0179**, Relator: Min. Ives Gandra Martins Filho, julgado em 02/03/2021, 4ª Turma, pub. 05/03/2021b. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1212487793>. Acesso em: 12 mar. 2025.

CAMPOS, L. S. **Novas fronteiras para o Direito do Trabalho?** 2020. Tese (Doutorado em Direito, Justiça e Cidadania no Século XXI) – Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2020. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/96373>. Acesso em: 12 mar. 2025.

COUTINHO, R. L. Uberização das relações de trabalho: uma abordagem transnacional a partir da interrelação entre Direito Público e Privado. **Revista Eletrônica do CEJUR**, [S. l.], v. 2, n. 5, 2021. DOI: 10.5380/cejur.v2i5.77625. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cejur/article/view/77625>. Acesso em: 14 mar. 2025.

CORDEIRO, C. S. **O ajuste espaço-temporal na uberização do trabalho**. 85 f. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, 2019. Disponível em: <https://tede.ufrrj.br/handle/jspui/5071>. Acesso em: 12 mar. 2025.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27–43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em: 12 mar. 2025.

FRANCO, D. S. **Uberização do trabalho**: A materialização do valor entre plataformas digitais, gestão algorítmica e trabalhadores nas redes do capital. 2020. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Ciências Econômicas, Belo Horizonte, 2020. disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/35738/3/\\_Tese\\_Uberiza%C3%A7%C3%A3o%20-%20vers%C3%A3o%20final.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/35738/3/_Tese_Uberiza%C3%A7%C3%A3o%20-%20vers%C3%A3o%20final.pdf). Acesso em: 12 mar. 2025.

KALIL, R. B. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**: *crowdwork* e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 368 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/>. Acesso em: 12 mar. 2025.

KALIL, R. B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, H.; VALENTE, J. C. L.; POLO, M.; RODRIGUES, M.; PACHECO, R. A. mediação do trabalho por plataformas digitais e seus impactos para a autonomia dos trabalhadores. **Laborare**, São Paulo, Brasil, v. 6, n. 10, p. 79–102, 2023. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/180>. Acesso em: 14 mar. 2025.

MARX, K. O Capital: crítica da economia política. **Livro III – O processo global da produção capitalista**. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017.

MOREIRA, A. L. M. **Desafios à proteção jurídica dos trabalhadores de plataformas digitais ante os princípios da ONU sobre direitos humanos e empresas: o capitalismo humanista**. 2022. 140 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/64815>. / . Acesso em: 12 mar. 2025.

OLIVEIRA, M. C. C. O Direito do Trabalho (des)conectado nas plataformas digitais. **Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, n. 1, p. 246–266, 2019. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24367/17785>. Acesso em: 12 mar. 2025.

OLIVEIRA, R. C. Gamificação e trabalho uberizado nas empresas-aplicativo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 61, n. 4, p. 1–10, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/yN9ZkXFfcNwyxg8T9mQxGbL/?lang=pt>. Acesso em: 12 mar. 2025.

RIBEIRO, L. L.; MAIRINK, C. H. P. Plataformas digitais e subordinação algorítmica: os reflexos no direito do trabalho. **LIBERTAS DIREITO**, [S. l.], v. 4, n. 1, 2023. Disponível em: <https://periodicos.famig.edu.br/index.php/direito/article/view/392>. Acesso em: 14 mar. 2025.

SRNICEK, N. **Platform Capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.

UBER. Fatos e dados sobre a Uber. 2024. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 12 mar. 2025.

VOSGERAU, Bruno Rodrigo; COMAR, Rogério Tadeu. As novas relações de trabalho, precarização e a dignidade do trabalhador no modelo Uber. **Percursos – Anais do VIII CONBRADEC**, v. 2, n. 29, p. 311–332, 2019. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3500/371371929>. Acesso em: 12 mar. 2025.