

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO I**

**NORMA SUELI PADILHA**

**RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA**

**GABRIELLE KOLLING**

**RENATA DOMINGUES BALBINO MUNHOZ SOARES**

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 Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

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

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

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

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

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

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

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

**Conselho Fiscal:**

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

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

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

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

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

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

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

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

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

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

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

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

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

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

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

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

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

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

**Educação Jurídica**

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

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

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

**Eventos:**

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

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

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

**Comissão Especial**

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

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

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

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

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

Coordenadores: Norma Sueli Padilha, Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Gabrielle Kolling, Renata Domingues Balbino Munhoz Soares – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-335-0

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

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I**

---

### **Apresentação**

O Grupo de Trabalho Meio Ambiente do Trabalho, integrado à programação do XXXII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em 28 de novembro de 2025, na cidade de São Paulo, configurou-se como um fórum qualificado para a reflexão teórica e o exame crítico das diversas dimensões que atravessam o trabalho humano na atualidade. Sob a coordenação das professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP), Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina), Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP) e do professor Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília), o GT consolidou um ambiente acadêmico de interlocução interdisciplinar, ancorado na compreensão da dignidade da pessoa humana como núcleo estruturante do Direito do Trabalho.

Os estudos apresentados revelaram a complexidade e a heterogeneidade das dinâmicas laborais contemporâneas, profundamente influenciadas pelo avanço tecnológico, pelas transformações produtivas e pela permanência de desigualdades sociais. As análises sobre igualdade salarial e de gênero evidenciaram obstáculos persistentes à realização da isonomia substantiva e destacaram a urgência de políticas públicas e instrumentos regulatórios mais efetivos. Já os trabalhos voltados à gig economy colocaram em evidência a tensão entre flexibilidade contratual, inovação e expansão da precariedade, indicando a necessidade de revisão crítica das categorias jurídicas clássicas de autonomia e subordinação.

A incorporação crescente de tecnologias digitais ao mundo do trabalho constituiu um dos eixos centrais das discussões. Pesquisas sobre subordinação algorítmica, inteligência artificial e direito à desconexão demonstraram que a mediação tecnológica impacta profundamente a organização produtiva, redefinindo padrões de vigilância, controle e alocação de riscos laborais. A recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal acerca do vínculo empregatício e da pejotização também foi objeto de análise crítica, apontando possíveis fragilizações na tutela jus laboral e tensões estruturais entre liberdade econômica, fraude contratual e intervenção estatal.

A área de saúde e segurança no trabalho, particularmente no que diz respeito aos riscos psicossociais e à saúde mental, ocupou posição de destaque. Trabalhos que abordaram a chamada “sociedade do desempenho”, a intensificação do ritmo produtivo e a

subjetividade na identificação dos riscos previstos na NR-1 indicaram o surgimento de novas formas de adoecimento ocupacional, reforçando a importância de políticas preventivas e de abordagens integradas de proteção.

As discussões sobre ética e direitos humanos ampliaram ainda mais o escopo do GT. Temas como assédio sexual, trabalho escravo doméstico, exploração feminina, trabalho infantil artístico e desigualdades de acesso ao trabalho decente evidenciaram a persistência de vulnerabilidades estruturais no mercado de trabalho brasileiro. O exame de casos concretos, como a decisão do TRT da 8ª Região, forneceu maior consistência empírica às análises, sublinhando a necessidade de mecanismos institucionais que garantam prevenção, responsabilização e reparação.

Neste contexto, foram apresentados os seguintes trabalhos:

- A busca pela isonomia: desafios e perspectivas da igualdade salarial e de gênero no Brasil
- A flexibilização em face da precariedade inaceitável: uma análise do fenômeno gig economy
- A fundamentalidade do diálogo do Direito Ambiental do Trabalho com a tecnologia para um ambiente laboral sustentável
- A ilusão da autonomia: subordinação algorítmica, parassubordinação digital e a necessidade de tutelas graduadas no Direito do Trabalho
- A inexistência do vínculo de emprego dos motoristas de aplicativos à luz do entendimento do STF
- A pejotização e a precarização das relações de trabalho: o limite entre a liberdade econômica e a dignidade do trabalhador
- A pejotização sob a ótica do STF: liberdade econômica, fraude trabalhista, limites da requalificação contratual, arbitragem e impactos fiscais
- A precarização do trabalho na Administração Pública e a contradição da tutela estatal

- A responsabilidade jurídica do empregador e a subjetividade da percepção dos riscos psicossociais da NR-1
  - A “sociedade do desempenho” e as doenças mentais relacionadas ao trabalho
  - Assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho: o compliance pode ajudar?
  - Condições degradantes e trabalho escravo doméstico: estudo de caso – Processo nº 0000086-45.2024.5.08.0013 (TRT 8ª Região)
  - Direito à desconexão: os impactos do uso de celulares corporativos fora da jornada de trabalho
  - Educação em direitos humanos, empregabilidade e desigualdade social: o papel da escolaridade no acesso ao trabalho decente
  - O trabalho diante da máquina: desafios da regulação algorítmica na era da inteligência artificial
  - Os riscos inerentes ao trabalho infantil artístico dos influenciadores mirins
  - Trabalho escravo e gênero: uma perspectiva sobre a invisibilidade da exploração feminina no Pará
- Uma análise crítica dos riscos psicossociais na NR-1, e a necessidade de um anexo técnico para a proteção integral da pessoa no ambiente de trabalho.

De modo geral, as discussões travadas no âmbito do GT reafirmaram o meio ambiente do trabalho como categoria jurídica indispensável à garantia dos direitos fundamentais, sobretudo em um cenário de rápidas transformações tecnológicas e reorganizações econômicas profundas. Ao promover debates teóricos rigorosos e embasados, o GT reafirmou o compromisso do CONPEDI com a produção científica de excelência, com a crítica das instituições e com a defesa do trabalho humano como pilar da ordem constitucional democrática.

Coordenação do GT:

Professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina)

Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília)

# **A ILUSÃO DA AUTONOMIA: SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA, PARASSUBORDINAÇÃO DIGITAL E A NECESSIDADE DE TUTELAS GRADUADAS NO DIREITO DO TRABALHO**

## **THE ILLUSION OF AUTONOMY: ALGORITHMIC SUBORDINATION, DIGITAL PARASUBORDINATION AND THE NEED FOR GRADUATED PROTECTIONS IN LABOR LAW**

**Luciana de Aboim Machado<sup>1</sup>**  
**José Carlos Da Silva Júnior<sup>2</sup>**  
**Aline Vitorino da Trindade<sup>3</sup>**

### **Resumo**

O presente artigo analisa criticamente quando a autonomia da vontade invocada nas relações laborais mediadas por plataformas digitais constitui liberdade genuína ou opera como ficção jurídica que mascara subordinação algorítmica. Demonstra-se que, em plataformas de transporte e entrega de grande porte, a narrativa do trabalhador empreendedor funciona como instrumento de desresponsabilização empresarial: mecanismos de controle algorítmico reproduzem o poder diretivo típico do empregador, transferindo integralmente riscos ao trabalhador. A autonomia contratual no Direito do Trabalho sempre encontrou limites diante da desigualdade material, e a subordinação algorítmica representa atualização tecnológica desse poder, reconhecível pelas categorias jurídicas tradicionais quando interpretadas à luz da primazia da realidade. Todavia, nem todas as relações mediadas por plataformas configuram subordinação. Como demonstram Romita (2004) e Silva (2004), existem zonas intermediárias — a parassubordinação digital — caracterizadas por dependência econômica parcial sem subordinação técnico-jurídica, demandando proteções graduadas, não enquadramentos forçados. Na dimensão comparada, a experiência italiana com o lavoro parasubordinato e as colaborações hetero-organizadas, aplicadas no caso Foodora, demonstram soluções intermediárias aplicáveis ao contexto brasileiro. Conclui-se que o ordenamento brasileiro carece de marco regulatório que contemple essa heterogeneidade. Autonomia sem proteção não constitui liberdade, mas abandono, razão pela qual é necessário reafirmar o compromisso histórico de tutela graduada conforme o grau de dependência econômica e vulnerabilidade concreta do trabalhador.

---

<sup>1</sup> Doutora em Direito do Trabalho (USP), Mestre (PUC-SP). Pós-doutora na Itália, UNICURITIBA e UFBA. Professora UFS. Integra Conselho Diretivo do Mestrado em Direito Privado Europeu e Diretoria Geral REDHT /Brasil.

<sup>2</sup> Advogado e Mestrando em Direito (UFS). Representante ESA/OAB Lagarto. Docente em Direito Civil /Processual. Pesquisador CNPq em direitos humanos do trabalhador, mediação de conflitos e trabalho decente. Bolsista FUNDACENTRO.

<sup>3</sup> Aline Vitorino da Trindade (30 palavras exatas) Advogada, Graduada e Mestranda em Direito (UFS), Especialista em Prática Previdenciária (Legale). Pesquisadora CNPq do Grupo "Eficácia dos direitos humanos e fundamentais".

**Palavras-chave:** Autonomia da vontade, Plataformas digitais, Subordinação algorítmica, Precarização, Direito do trabalho

**Abstract/Resumen/Résumé**

This article critically examines when the autonomy of will invoked in labor relations mediated by digital platforms constitutes genuine freedom or operates as a legal fiction that masks algorithmic subordination. It demonstrates that, in large-scale transportation and delivery platforms, the narrative of the entrepreneurial worker functions as an instrument of corporate irresponsibility: algorithmic control mechanisms reproduce the typical directive power of employers, entirely transferring risks to workers. Contractual autonomy in Labor Law has always encountered limits in the face of material inequality, and algorithmic subordination represents a technological update of this power, recognizable by traditional legal categories when interpreted in light of the primacy of reality. However, not all platform-mediated relationships constitute subordination. As demonstrated by Romita (2004) and Silva (2004), there are intermediate zones — digital parasubordination — characterized by partial economic dependence without technical-legal subordination, demanding graduated protections rather than forced classifications. In comparative dimension, the Italian experience with lavoro parasubordinato and hetero-organized collaborations, applied in the Foodora case, demonstrates intermediate solutions applicable to the Brazilian context. It concludes that the Brazilian legal system lacks a regulatory framework that contemplates this heterogeneity. Autonomy without protection does not constitute freedom, but abandonment, which is why it is necessary to reaffirm the historical commitment to graduated protection according to the degree of economic dependence and concrete worker vulnerability.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Autonomy of will, Digital platforms, Algorithmic subordination, Precarization, Labor law

## INTRODUÇÃO

A difusão das plataformas digitais de trabalho, como aplicativos de transporte, entrega e intermediação de serviços, tem sido acompanhada por uma intensa transformação discursiva acerca das formas de inserção econômica dos indivíduos. O vocabulário tradicionalmente associado às relações de emprego cedeu lugar a expressões como “colaborador”, “parceiro” e “empreendedor de si mesmo”, sugerindo que o trabalhador contemporâneo atua movido por autonomia, flexibilidade e liberdade de escolha. Essa narrativa, amplamente difundida pelos próprios agentes econômicos e incorporada por parcelas significativas do senso comum, apresenta-se como sinal de modernidade e expansão das ferramentas digitais.

Contudo, sob a aparência de emancipação individual, subsiste uma estrutura de controle rigoroso, mediada por sistemas automatizados de gestão e avaliação de desempenho. Algoritmos determinam rotas, selecionam tarefas, distribuem remuneração e aplicam sanções, invisibilizando o exercício do poder diretivo e transferindo integralmente os riscos da atividade para o trabalhador. Diante desse cenário, o **problema central** que orienta o presente estudo reside na necessidade de distinguir quando a suposta autonomia contratual invocada nas relações laborais mediadas por plataformas digitais constitui genuína liberdade negocial ou opera como ficção jurídica deliberadamente construída para mascarar formas sofisticadas de subordinação algorítmica, perpetuando a precarização do trabalho sob o discurso retórico do empreendedorismo individual.

O **objetivo** deste artigo é demonstrar que a suposta autonomia invocada nesse modelo não passa de construção retórica funcional à desresponsabilização empresarial, operando como mecanismo de legitimação de uma precarização estrutural. Para tanto, adota-se metodologia qualitativa de caráter teórico-bibliográfico, com base na análise de literatura especializada e documentos jurídicos, examinando criticamente a noção de autonomia da vontade, destacando-se seus limites históricos e sua instrumentalização recente, especialmente após a Reforma Trabalhista. Em seguida, examinam-se os elementos característicos da subordinação algorítmica, a partir dos quais se revela que o modelo das plataformas reproduz, e frequentemente intensifica, os traços essenciais da relação de emprego.

A **relevância** da investigação reside na necessidade de resgatar os fundamentos protetivos do Direito do Trabalho diante de novas estratégias de ocultamento da dependência econômica e da assimetria contratual. Mais do que discutir categorias nominais, trata-se de reafirmar a primazia da realidade como instrumento de preservação da dignidade no trabalho.

O desenvolvimento do estudo organiza-se da seguinte forma: inicialmente, procede-se à análise histórica e teórica dos limites da autonomia da vontade no âmbito laboral. Em seguida, examina-se o funcionamento das plataformas digitais enquanto estruturas de controle e gerenciamento, evidenciando os elementos de subordinação presentes. Por fim, discute-se a necessidade de reinterpretação jurídica dessas relações à luz dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

## **1 A ILUSÃO DA AUTONOMIA: ANÁLISE CRÍTICA DO DISCURSO DAS PLATAFORMAS**

As recentes transformações nas relações laborais revelam a ascensão de um discurso empresarial que enfatiza a autonomia, a flexibilidade e a independência como valores centrais da nova economia digital. As plataformas digitais têm desempenhado papel decisivo nesse processo ao reconfigurar a identidade do trabalhador: de empregado protegido por um conjunto de direitos, passa-se à figura do “empreendedor independente”, supostamente senhor do próprio destino econômico.

A experiência concreta, no entanto, demonstra o caráter ilusório dessa autonomia. O fenômeno da “uberização” tornou-se exemplo paradigmático: sob a promessa de flexibilidade e liberdade, oculta-se um regime de intensa subordinação algorítmica. Como analisam Antunes (2023, p. 519-521) e Filgueiras e Antunes (2020, p. 40), algoritmos definem jornadas, controlam recusas de chamadas e podem desligar unilateralmente trabalhadores, impondo um sistema de vigilância digital sem precedentes. Nesse modelo, os motoristas arciam sozinhos com custos e riscos da atividade.

A genealogia desse modelo pode ser traçada ao Zero Hour Contract britânico, identificado por Antunes (2023, p. 520) como um dos principais precursores do trabalho uberizado. Essa modalidade, que prospera por meio da incorporação de um amplo contingente de força de trabalho sobrante, estabeleceu as bases para um sistema em que trabalhadores permanecem à disposição das plataformas, aguardando chamadas para realizar atividades específicas e sendo pagos exclusivamente pelo trabalho efetivamente realizado. A diferença crucial, contudo, reside no fato de que, diferentemente do sistema zero hour, onde não há obrigatoriedade de atendimento, no modelo Uber os motoristas enfrentam limitações para recusar solicitações, correndo o risco de serem unilateralmente desligados pela plataforma após um número limitado de recusas.

Esta arquitetura de exploração revela uma dimensão ainda mais perversa quando comparada historicamente. Silva (2008) apresenta uma reflexão perturbadora ao demonstrar que o trabalhador no capitalismo contemporâneo passa a ter menos valor que o trabalhador escravizado no período colonial, o qual, por ser considerado mercadoria de alto valor, era conservado e utilizado com parcimônia. Na economia de plataforma, a alta rotatividade e a abundância de força de trabalho disponível tornam os trabalhadores descartáveis: se adoecem ou se acidentam, são imediatamente substituídos, evidenciando a contradição brutal do capitalismo selvagem que se mostra predador do próprio ser humano.

Esse contraste entre promessa e realidade evidencia que a suposta autonomia opera como uma ficção jurídica: termos como “ativação”, “parceiro” ou “colaborador” substituem vocábulos clássicos da subordinação e cumprem papel estratégico de naturalizar a precarização.

O contraste torna-se ainda mais evidente ao analisarmos a distribuição desigual da “criatividade” no mundo do trabalho digital. Antunes (2023, p. 524-525) demonstra que, apesar da expansão generalizada de smartphones, algoritmos e inteligência artificial, o cenário criativo restringe-se às atividades no topo do assalariamento, particularmente na indústria de software, onde se concentra o “capital cultural”. Na base da pirâmide social, a realidade é diametralmente oposta: além das formas tradicionais de exploração, ocorre uma espoliação sistemática, já que trabalhadores e trabalhadoras são responsáveis pelos custos de compra ou locação de veículos, celulares e equipamentos de trabalho, o que amplia sua dependência financeira e vulnerabilidade econômica.

O algoritmo emergiu como o novo fetiche do mundo empresarial, ditando ritmos e tempos do capital com uma intensidade de exploração que remete aos primórdios da Revolução Industrial. As estratégias linguísticas e os mecanismos de controle algorítmico não são casuais, mas componentes de uma arquitetura deliberada de ocultação da verdadeira natureza das relações laborais. Essa ocultação se manifesta, por exemplo, no discurso do fortalecimento do empreendedorismo, tema que será analisado a seguir.

É fundamental, contudo, distinguir essa arquitetura de controle algorítmico intenso — característica das grandes plataformas de transporte e entrega que operam em regime de exclusividade e impõem condições unilaterais — de situações em que profissionais liberais utilizam múltiplas plataformas digitais como meras ferramentas complementares de captação de clientela, mantendo efetivo controle sobre preços, jornadas e condições de trabalho. Como já alertava Romita (2004, p. 1287), o desafio conceitual reside justamente em identificar modalidades que não se enquadram perfeitamente na dicotomia clássica subordinação-autonomia, demandando regulação específica sem forçar enquadramentos inadequados.

A consolidação da hegemonia das plataformas digitais dependeu de uma sofisticada operação discursiva que ressignifica a identidade do trabalhador. Conforme destacam Barros *et al* (2021, p. 6), a figura do empregado, antes associada a um conjunto de direitos e à responsabilidade do empregador, é substituída pela do empreendedor, entendido como protagonista exclusivo do seu próprio sustento.

Segundo Manyika et al. (2016, *apud* Antunes; Filgueiras, 2020), o avanço das tecnologias de informação e comunicação promove uma suposta democratização do acesso aos meios produtivos, na qual a posse de dispositivos básicos — como smartphones, computadores ou veículos — possibilitaria a geração autônoma de renda através de plataformas digitais. Esta perspectiva, amplamente defendida por instituições como o Banco Mundial, sustenta o discurso de que o sucesso profissional depende exclusivamente do esforço individual. As empresas de plataforma reforçam essa narrativa ao se posicionarem como fornecedoras de ferramentas para "empreendedores independentes", invertendo a relação tradicional de emprego e transferindo para os trabalhadores tanto a responsabilidade pelo sucesso quanto pelos riscos do negócio.

Nesse sentido, Matos e Salvagni (2023, p. 49) ressaltam que, "ainda que essas plataformas se coloquem como mediadoras de um trabalho flexível e de fácil adesão, o que elas oferecem factualmente é uma atividade desprotegida e informal". Segundo Chaves Júnior (2017, p. 99), o que se percebe é a progressiva substituição das empresas de intermediação de mão de obra por plataformas virtuais, que conectam diretamente o tomador final com o prestador pessoal do serviço. Este último passa também a ser o detentor das ferramentas de trabalho, mas não propriamente dos meios de produção.

A emergência e a rápida expansão dessas plataformas não ocorrem de forma isolada. Como ressaltam Barros *et al* (2021, p. 6), "a emergência das plataformas acontece em um contexto histórico oportuno para essas organizações, tanto pelo desenvolvimento das forças produtivas quanto pelo conjunto de valores circulantes de precarização do trabalho." Trata-se, portanto, de um ambiente social e econômico que naturaliza a difusão da narrativa do empreendedorismo individual.

Esse discurso se concretiza por meio de estratégias linguísticas que transformam trabalhadores em "parceiros" ou "colaboradores independentes," apagando deliberadamente a natureza da relação laboral. Palavras como "ativação," "disponibilidade" e "aceitação de chamados" substituem termos clássicos da subordinação, operando como dispositivos ideológicos que associam autonomia a flexibilidade, ao mesmo tempo em que ocultam mecanismos de controle algorítmico e de transferência de riscos.

A experiência prática, contudo, revela o caráter ilusório dessa autonomia. No caso da Uber, por exemplo, os motoristas arcam sozinhos com os prejuízos decorrentes de acidentes, assaltos ou outras situações que os impeçam de trabalhar, sem qualquer compensação financeira. Como relatam Duarte e Guerra (2020, p. 43), um entrevistado aguardava há semanas o conserto do carro após uma batida e, ao retornar, precisou trabalhar de forma exaustiva para recuperar a renda perdida. Nesse contexto, "a flexibilidade e a autonomia forjadas pelo modelo de trabalho da Uber são acompanhadas pela insegurança na rotina de trabalho e a ausência de garantias" (Duarte; Guerra, 2020, p. 52). De forma desburocratizada, com um alto nível de flexibilidade e sob a farsa da autonomia, as plataformas, inicialmente, representaram uma possibilidade de trabalho (Matos; Salvagni, 2023, p. 50).

Na mesma direção, o filósofo sul-coreano Byung-Chul Han (2015) observa que a sociedade contemporânea não se organiza mais sob a lógica da disciplina externa, mas do desempenho individual. Nesse modelo, o trabalhador acredita ser soberano de si, livre de qualquer instância de domínio, quando, na realidade, submete-se apenas a si mesmo. O excesso de trabalho e desempenho se agudiza numa autoexploração, que é mais eficiente que a exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade (Han, 2015, p. 31).

Mais do que mediadoras técnicas entre consumidores e prestadores de serviços, as plataformas digitais atuam como verdadeiros agentes políticos e econômicos. Nesse sentido, Duarte e Guerra (2020, p. 45) observam que "para além da dimensão infraestrutural, as plataformas se constituem como agentes políticos e econômicos inseridos em relações sociais e culturais". A narrativa do empreendedorismo, portanto, cumpre uma função ideológica decisiva: obscurecer vínculos de subordinação, deslocar responsabilidades empresariais e reforçar um modelo de gestão que celebra a autonomia ao mesmo tempo em que institucionaliza a precarização do trabalho.

## **2 A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E A RECONFIGURAÇÃO JURÍDICA: ANÁLISE DOS MECANISMOS DE CONTROLE**

As transformações tecnológicas das últimas décadas inauguraram uma nova era nas relações de trabalho, na qual a tradicional dicotomia entre empregador e empregado se dissolve em arranjos aparentemente mais fluidos e autônomos. As plataformas digitais, apresentando-se como meras intermediadoras tecnológicas, prometem liberdade e flexibilidade aos

trabalhadores, enquanto constroem arquiteturas sofisticadas de controle que escapam aos marcos regulatórios tradicionais.

Neste contexto de profundas transformações, torna-se essencial examinar como o discurso da autonomia e do empreendedorismo individual mascara novas formas de subordinação e precarização laboral.

## **2.1 O Controle Algorítmico e a Subordinação possível**

O surgimento de novas realidades de trabalho impôs um desafio aos conceitos jurídicos clássicos. Barreto (2022, p. 72) aponta que termos como "subordinação algorítmica, controle por programação, subordinação jurídica disruptiva e subordinação imersiva" servem para revisitá-la noção tradicional de subordinação. Janz (2022, p. 28) define essa noção clássica como "um estado de dependência, criado pelo direito, e que confere ao empregador o poder de dar ordens e ao empregado o dever de se submeter a elas". No entanto, como a própria Janz (2022, p. 54) afirma, "o surgimento de novas realidades de trabalho coloca à prova, mais uma vez, os conceitos clássicos de subordinação como fator determinante do contrato de emprego."

Conforme Antunes e Filgueiras (2020), o discurso empresarial sobre liberdade e flexibilidade laboral mascara uma estratégia deliberada de transferência de riscos aos trabalhadores, intensificando simultaneamente o controle sobre suas atividades profissionais. Os autores demonstram que, contrariamente à narrativa de autonomia propagada pelas corporações digitais, as plataformas estabelecem pelo menos onze mecanismos explícitos de controle que evidenciam uma subordinação velada e sistemática.

O primeiro aspecto dessa subordinação manifesta-se na determinação unilateral de quem pode trabalhar, neste as empresas estabelecem critérios de admissão segundo suas conveniências estratégicas, mantendo os trabalhadores permanentemente sujeitos à aprovação cadastral. Subsequentemente, as plataformas delimitam rigorosamente quais atividades podem ser executadas, impedindo que os profissionais prestem serviços não contemplados pelos aplicativos. A terceira dimensão do controle revela-se na definição de qual trabalhador realizará cada serviço específico, impossibilitando a captação direta de clientes e mantendo as decisões de alocação sob domínio empresarial.

A quarta esfera de controle abrange a determinação minuciosa de como as atividades devem ser executadas, incluindo rotas, condições veiculares e até mesmo comportamentos interpessoais com clientes. O quinto mecanismo estabelece prazos unilaterais para execução dos serviços, enquanto o sexto aspecto constitui-se na fixação arbitrária de valores

remuneratórios, utilizando os algoritmos como instrumentos de manipulação comportamental através do processamento de grandes volumes de dados sobre tempo, localização e qualidade.

Segundo os autores, essa dinâmica algorítmica cria um sistema de leilão invertido que coloca os trabalhadores em competição permanente, estabelecendo mercados laborais internos às empresas com o objetivo explícito de enfraquecer o poder de barganha da força de trabalho. Esse contingente amplo, recrutado predominantemente entre desempregados de diversas profissões, permanece à disposição das plataformas para competir entre si, viabilizando rebaixamentos salariais sistemáticos.

A baixa remuneração resultante converte-se em mecanismo coercitivo para imposição de jornadas extensas, uma vez que os trabalhadores, para garantir sobrevivência, são compelidos a arcar com custos operacionais integrais, incluindo aquisição ou locação de veículos, contraindo dívidas cujo pagamento depende dos salários percebidos. Antunes e Filgueiras (2020) observam que quanto menor a tarifa estabelecida, maior será a necessidade de horas trabalhadas para assegurar subsistência individual.

A instabilidade remuneratória é intensificada através de promoções que tornam os rendimentos ainda mais incertos. Os pesquisadores constataram que, frequentemente, mais de 50% dos pagamentos dos entregadores provêm de metas cumpridas durante as jornadas e gorjetas recebidas, sendo que as empresas chegam a determinar até mesmo os valores das gratificações que os trabalhadores podem receber.

O sétimo mecanismo de controle estabelece restrições comunicacionais rigorosas, vedando aos trabalhadores o acesso a plataformas como “RECLAME AQUI”, redes sociais ou quaisquer meios não estipulados pelas empresas. O oitavo aspecto pressiona por assiduidade e aceitação compulsória de serviços, utilizando taxas de referência urbana como critério para possível desativação de trabalhadores com baixos índices de aceitação.

A nona dimensão emprega incentivos promocionais para pressionar maior disponibilidade temporal, estabelecendo metas com horários específicos que incitam jornadas prolongadas. O décimo mecanismo utiliza bloqueios temporários como instrumento de ameaça, impedindo o exercício das atividades por períodos determinados sob justificativas arbitrárias. Finalmente, o décimo primeiro aspecto constitui-se na possibilidade de dispensa imediata e sem justificativa, operando como mecanismo coercitivo de disciplinamento laboral, conforme evidenciado nas entrevistas realizadas e nos termos de uso empresariais analisados pelos autores.

Esta arquitetura de controle revela que a aparente flexibilidade e autonomia propagada pelas plataformas digitais constitui, na realidade, uma forma sofisticada de subordinação que

escapa aos marcos regulatórios tradicionais, configurando modalidades de trabalho precárias sem o reconhecimento de vínculos empregatícios formais.

Na prática, embora as plataformas que se apresentem como meras intermediárias tecnológicas, elas exercem formas sofisticadas de controle sobre o trabalho. Como observam Fincato e Wünsch (2020, p. 49), “através das plataformas eletrônicas, as empresas podem fazer uso de tecnologia para controlar a mão de obra, estipular os preços para o serviço realizado por outrem”. A subordinação, nesse contexto, não decorre de ordens pessoais, mas de mecanismos algorítmicos que definem condições de oferta, remuneração e desempenho.

A análise sobre o controle algorítmico leva ao questionamento a autonomia do trabalhador e detalha as limitações impostas pelas plataformas, vejamos:

Os trabalhadores em plataformas digitais possuem autonomia? Sim, autonomia para se cadastrar ou não na plataforma e de 'ligar ou desligar o aplicativo'. E só. A partir do momento em que efetuam o cadastro na plataforma aderem a um contrato de adesão, com cláusulas estipuladas de forma unilateral pela empresa detentora da plataforma... Todos os seus passos são acompanhados pelos algoritmos das plataformas, que indicam a próxima tarefa antes de terminar a primeira, de modo a mantê-los conectados, oferecem incentivos para que permaneçam mais tempo em atividade e ameaçam de desligamento, caso não sejam bem avaliados pelos clientes. (Barreto, 2022, p. 73).

Como a autora conclui, o fato de utilizarem o próprio veículo ou celular não os torna donos dos meios de produção, pois o verdadeiro controle econômico e operacional permanece nas mãos do proprietário da plataforma. Esse poder é o que sustenta a subordinação algorítmica, que desmente a narrativa da autonomia e do empreendedorismo individual.

Por isso, Fincato e Wünsch (2020, p. 50) concluem que “os meios telemáticos de comando, controle e supervisão são válidos e eficazes para fins de subordinação. O conceito clássico de subordinação, então, já é insuficiente...” A narrativa do empreendedorismo, ao insistir na autonomia do trabalhador-plataforma, obscurece esse poder diretivo tecnológico, naturalizando uma forma de precarização marcada, segundo os mesmos autores, pela “insegurança, flexibilidade e fragilidade” (Fincato; Wünsch, 2020, p. 52).

Em síntese, a análise detalhada dos mecanismos operacionais e a reavaliação da subordinação demonstram que a reconfiguração jurídica do trabalho nas plataformas digitais é uma necessidade imperiosa. A subordinação algorítmica não é uma mera atualização do poder diretivo clássico; ela representa um poder de controle mais difuso, constante e unilateral, que inviabiliza a liberdade contratual mínima. Ao validar a precariedade e a fragilidade do trabalhador por meio de um controle tecnológico sofisticado, esta arquitetura desmente a narrativa da autonomia e exige uma resposta do Direito, cujos princípios protetivos,

historicamente construídos para equilibrar relações desiguais, precisam ser reafirmados para impor limites à autonomia da vontade instrumentalizada, tema que será abordado na próxima seção.

### **3 LIMITES CONTRATUAIS DA AUTONOMIA DA VONTADE NO ÂMBITO LABORAL**

A transição do paradigma liberal clássico para o Estado Social representou uma transformação fundamental na compreensão da autonomia da vontade nas relações contratuais. Se, inicialmente, o liberalismo econômico consagrava a liberdade contratual como expressão máxima da igualdade formal entre as partes, a constatação das desigualdades materiais impôs a necessidade de limitações normativas à autonomia privada, especialmente nas relações de trabalho. Assim, este tópico examina criticamente como o discurso da autonomia tem sido instrumentalizado no contexto das plataformas digitais, analisando a evolução histórica desde o liberalismo contratual até o princípio protetivo trabalhista, direito comparado e os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 na flexibilização das garantias laborais, a apropriação retórica da autonomia pelo capitalismo de plataforma e, por fim, a resistência jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho em reconhecer novas formas de subordinação.

#### **3.1 Liberdade condicionada e autonomia da vontade: do liberalismo ao princípio protetivo e experiências no direito comparado**

O conceito de "liberdade para escolher quando trabalhar" ignora que essa escolha ocorre dentro de um sistema de incentivos e penalidades cuidadosamente calibrados. A aparente voluntariedade das decisões individuais é moldada por arquiteturas de escolha que direcionam comportamentos de forma previsível, fenômeno amplamente documentado pela economia comportamental. A flexibilidade temporal, principal atrativo das plataformas, revela-se frequentemente como liberdade condicionada por necessidades econômicas e pressões algorítmicas, compelindo trabalhadores a horários específicos para maximizar ganhos ou a aceitar corridas em zonas perigosas para manter boas avaliações.

A discussão sobre os limites da subordinação jurídica clássica e a necessidade de proteção a trabalhadores que não se enquadram perfeitamente na dicotomia subordinação-autonomia não é recente. Romita (2004, p. 1287) já alertava para "a crise do critério da subordinação jurídica" ao constatar que determinadas formas de trabalho escapavam aos

modelos tradicionais de qualificação. O autor pontuava que a desproteção de trabalhadores autônomos e parassubordinados decorria de uma "legislação trabalhista protetiva a trabalhadores subordinados", sendo necessário estender a legislação trabalhista para regular as relações entre trabalhadores de perfil profissional livre, mas economicamente dependentes.

Segundo Romita (2004, p. 1289), o fenômeno da terceirização da economia, aliado à descentralização produtiva, já evidenciava o surgimento de "novas formas de trabalho, seja como trabalhador nomeado — pelo direito italiano, de trabalhador parassubordinado ou coordenado". O autor ressaltava que "a tendência ao avanço tecnológico e ao esvaziamento da fábrica como locus de produção" impactava diretamente a própria noção de subordinação, exigindo do Direito do Trabalho uma resposta adequada à realidade social emergente.

O desenvolvimento tecnológico contemporâneo e a ascensão das plataformas digitais apenas potencializaram essa crise conceitual identificada há mais de duas décadas. Se Romita (2004) já diagnosticava a insuficiência do critério clássico de subordinação diante da descentralização produtiva analógica, a subordinação algorítmica representa a radicalização desse fenômeno: o controle patronal não desaparece, mas se torna mais sofisticado, difuso e tecnologicamente mediado, dificultando ainda mais sua identificação pelos critérios tradicionais.

Para compreender adequadamente a evolução dos limites à autonomia da vontade que hoje são desafiados pela subordinação algorítmica, é necessário retomar o percurso histórico desde o liberalismo clássico até o princípio protetivo trabalhista. No liberalismo clássico, a autonomia da vontade era entendida como expressão máxima da liberdade individual, garantindo-se às partes ampla liberdade contratual sob a premissa de que todos os indivíduos eram livres e iguais, o que dispensaria a intervenção estatal. Os limites eram mínimos, restritos aos casos de ilegalidade, imoralidade e questões contrárias à ordem pública.

Com o tempo, essa visão formalista mostrou-se dissociada da realidade, insuficiente para lidar com situações em que as partes não estavam em condições substancialmente equilibradas. O reconhecimento da desigualdade material impulsionou o surgimento de normas de ordem pública destinadas a proteger a parte vulnerável. Aquino (2021, p. 63) observa que a autonomia da vontade, concebida como ápice do liberalismo e fundamento do princípio *pacta sunt servanda*, foi progressivamente relativizada com o advento do Estado Social e do Estado Democrático de Direito. Como destaca Krug (2023, p. 48), não se tratou de supressão, mas de limitação da autonomia privada em contextos nos quais não fosse possível assegurar plena liberdade de escolha à parte hipossuficiente.

O Direito Civil passou a reconhecer a necessidade de ponderar os efeitos da autonomia privada diante das desigualdades materiais, surgindo princípios como o da função social do contrato. O Código Civil brasileiro estabelece que o contrato deve observar os princípios da probidade e da boa-fé (art. 421), promovendo equilíbrio que considere "os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa" (art. 421, parágrafo único), obrigando os contratantes a guardar esses princípios tanto na conclusão quanto na execução contratual (art. 422).

Na seara constitucional, este princípio encontra limites materiais impostos por valores fundantes da República: dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), solidariedade social (art. 3º, I e III), função social da propriedade (art. 5º, XXIII) e valorização do trabalho humano (art. 1º, IV). Estas normas orientam a atuação do Estado e impõem balizas aos particulares, sobretudo quando há desequilíbrio de poder.

Entretanto, no campo do Direito do Trabalho, a autonomia sofre restrições significativamente mais rigorosas, considerando a desigualdade estrutural na qual o trabalhador figura como parte hipossuficiente. Essas limitações decorrem da própria natureza do Direito do Trabalho, que se estrutura como instrumento de realização dos ideais do Estado Social, abandonando a postura meramente garantidora de liberdades formais para assumir papel ativo na promoção da justiça social.

O Direito do Trabalho surgiu como reação às práticas abusivas do liberalismo contratual, especialmente diante da exploração humana predominante na primeira metade do século XX. Sua função protetiva impõe a prevalência de regras de ordem pública que limitam a vontade das partes, relativizando a autonomia contratual em favor da parte hipossuficiente. Diferentemente do Direito Privado, onde se presume certa paridade entre contratantes, nas relações de trabalho observa-se desigualdade estrutural que afasta a autonomia da vontade como expressão plena de liberdade individual.

A autonomia da vontade deve ser interpretada à luz dos princípios trabalhistas: primazia da realidade, norma mais favorável, condição mais benéfica e indisponibilidade de certos direitos, os quais visam mitigar a disparidade e assegurar condições mínimas de dignidade, segurança e justiça social.

Delgado (2025, p. 249) argumenta que o princípio da primazia da realidade assegura que a verdade concreta da relação laboral se sobreponha à forma documental, permitindo ao juiz desconsiderar declarações contratuais ou o status de "parceiro" para valorizar a prática cotidiana. Uma vez constatados os requisitos do art. 3º da CLT, estará configurado o vínculo empregatício.

O princípio da proteção desdobra-se em regras como aplicação da norma mais favorável, condição mais benéfica e *in dubio pro operario* (Resende, 2020), orientando toda a lógica trabalhista sob a premissa de que o trabalhador é parte hipossuficiente merecedora de tutela diferenciada. Delgado (2025) destaca ainda que os princípios da imperatividade das normas trabalhistas e da indisponibilidade dos direitos limitam a autonomia da vontade, prevalecendo regras essencialmente imperativas que não se submetem à livre negociação.

Portanto, a autonomia da vontade no âmbito trabalhista não é suprimida, mas profundamente limitada, não podendo ser utilizada como instrumento de precarização ou supressão de direitos essenciais. Apesar disso, a Reforma Trabalhista de 2017 reacendeu debates sobre os contornos da autonomia privada, ampliando significativamente o espaço de negociação, inclusive individual, em detrimento da legislação protetiva.

Na dimensão comparada, a experiência italiana com o lavoro parasubordinato revela categoria intermediária entre trabalho subordinado e autônomo, regulamentada pelo artigo 409, número 3, do Código de Processo Civil italiano (Raimondi, 2019). Esta figura abrange colaborações coordenadas e continuativas, caracterizadas por prestação predominantemente pessoal, com coordenação estabelecida por acordo entre as partes.

A legislação italiana avançou com o Decreto Legislativo n. 81 de 2015, introduzindo as colaborações hetero-organizadas, configuradas quando o comitente organiza unilateralmente as modalidades de execução, determinando tempos e lugares de trabalho, aplicando-se tutelas típicas do trabalho subordinado (Raimondi, 2019). A Corte de Apelação de Turim, no caso Foodora (2019), aplicou essa normativa aos entregadores de plataformas digitais, reconhecendo-os como colaboradores hetero-organizados: embora tivessem liberdade para aceitar ou recusar chamadas, uma vez aceita a tarefa, sujeitavam-se à organização unilateral da plataforma. Posteriormente, o Decreto-Lei n. 101/2019 estabeleceu tutelas específicas para trabalhadores de plataformas em entregas urbanas, estendendo seguro contra acidentes (Inail) e normas de saúde e segurança, vedando remuneração exclusivamente por entregas realizadas.

Já na Espanha, a jurisprudência demonstra tendência de reconhecer vínculo empregatício quando a plataforma exerce poderes típicos de empregador, organizando a atividade e determinando condições de trabalho (Raimondi, 2019). Essa abordagem aproxima-se da subordinação tradicional, sem recorrer a categorias intermediárias.

A análise dessas experiências europeias exige cautela para não incorrer em generalizações sobre o contexto brasileiro. Silva (2004, p. 1343) adverte que existem modalidades que não se enquadram perfeitamente na dicotomia clássica, situando-se em zona intermediária que demanda regulação específica. O lavoro parasubordinato caracteriza-se por

"relações de trabalho de natureza contínua" nas quais trabalhadores "desempenham atividades organizacionais dos tomadores de seus serviços", coordenando-se com o comitente sem subordinação direta. Essa categoria reconhece que profissionais podem utilizar plataformas como instrumentos complementares de captação de clientela, mantendo autonomia sobre aspectos essenciais.

Luciana Aboim Silva (2004, p. 1346) pontua que, na parassubordinação italiana, os trabalhadores "se encontram em posição de fraqueza econômica e social em relação ao comitente", justificando tutelas específicas sem equiparação plena ao trabalho subordinado. Essa distinção evita dois extremos problemáticos: negação de proteção sob argumento formal de autonomia, ou subordinação forçada de relações genuinamente autônomas.

A advertência dos autores citados, notadamente Silva (2004) e Romita (2004), revela-se especialmente pertinente ao considerar a heterogeneidade das plataformas digitais brasileiras. Enquanto aplicativos de transporte e entrega de grande porte (Uber, iFood, Rappi) operam mediante controle algorítmico intenso que configura subordinação velada, outras plataformas funcionam como verdadeiros *marketplaces* digitais onde profissionais autônomos oferecem serviços especializados (design, consultoria, tradução) sem qualquer ingerência da plataforma sobre métodos, prazos ou precificação.

Nestes últimos casos, aproxima-se da parassubordinação italiana: há dependência econômica parcial da plataforma como canal de captação de clientes, mas não subordinação técnico-jurídica. Forçar o enquadramento como relação de emprego nesses casos não apenas violaria a autonomia genuína desses profissionais, como inviabilizaria modelo que, efetivamente, amplia oportunidades de trabalho sem criar subordinação.

O problema brasileiro, portanto, não é a existência de plataformas digitais per se, mas a ausência de regulamentação que diferencie subordinação algorítmica (que deve ser reconhecida judicialmente e protegida pela CLT) de parassubordinação digital (que demanda tutelas específicas graduadas) e de autonomia genuína (que deve ser respeitada, ainda que com garantias mínimas contra abusos contratuais).

O Brasil carece de marco regulatório que contemple essas situações intermediárias. Enquanto Itália e Espanha desenvolveram respostas normativas graduadas — categorias intermediárias com proteções específicas (Itália) ou reconhecimento ampliado do vínculo quando presentes poderes patronais (Espanha) —, o ordenamento brasileiro permanece refém da dicotomia rígida CLT ou autonomia plena, agravada pela Reforma Trabalhista de 2017.

Diferentemente das experiências europeias que buscaram ampliar proteções, a Reforma Trabalhista brasileira seguiu caminho oposto: ampliou espaços de negociação individual em

detrimento da legislação protetiva, apropriando-se retoricamente do discurso da autonomia sem construir salvaguardas necessárias para trabalhadores em situação de dependência econômica, conforme será analisado a seguir.

### **3.2 A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e a Instrumentalização da Autonomia Privada e a Apropriação do Discurso da Autonomia pelo Capital de Plataforma**

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) promoveu significativas alterações no panorama das relações laborais no Brasil, especialmente ao introduzir no ordenamento jurídico a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado. A mudança mais significativa foi institucionalizada por meio do artigo 611-A da CLT, que passou a permitir que normas coletivas firmadas entre empregadores e sindicatos tenham primazia sobre a legislação em diversos aspectos do contrato de trabalho.

A justificativa formal para essa flexibilização seria a promoção de maior adaptabilidade nas relações contratuais, permitindo que as partes, com base na autonomia da vontade coletiva, ajustem seus interesses conforme as especificidades de cada setor. No entanto, essa ampliação da liberdade negocial, na prática, tem operado como mecanismo de enfraquecimento das garantias trabalhistas. Como destacam Martins e Dias (2018, p.69):

A pretensa prevalência do negociado sobre o legislado tal qual estabelecida na Lei implica a intenção do reconhecimento pleno da autonomia da vontade dos entes coletivos no estabelecimento de normas de regulação do trabalho. A autonomia da vontade dos sindicatos, e em algumas situações também dos próprios trabalhadores, individualmente considerados, segundo o texto legal aprovado, atuaria de forma plena ainda que as condições de trabalho pactuadas sejam derrogatórias de direitos estabelecidos em lei.

Esse posicionamento questiona a aplicação da autonomia da vontade no âmbito coletivo, na medida em que, na ausência de equilíbrio de forças entre as partes e de um compromisso com os direitos fundamentais sociais, essa autonomia pode ser instrumentalizada para legitimar retrocessos nas garantias trabalhistas.

A ampliação da autonomia da vontade coletiva, tal como promovida pela Reforma Trabalhista, representa uma banalização do princípio da proteção (pilar fundamental do Direito do Trabalho) que, como exposto no tópico anterior, orienta- se pela aplicação da norma mais favorável, pela preservação da condição mais benéfica e pelo critério do *in dubio pro operario*. Isso porque, ao determinar a prevalência do negociado sobre o legislado, desconsidera-se

qualquer outra norma que, embora mais benéfica e aplicável ao caso concreto, poderia favorecer o trabalhador (Amorim; Vargas, 2024)

A reflexão que se levanta não é contrária a ideia da negociação coletiva em si, que pode ser um importante instrumento de democratização das relações de trabalho, mas no potencial de ser utilizada como veículo de redução de direitos, especialmente diante da fragilidade histórica da representação sindical no Brasil e da pressão assimétrica nas negociações.

Neste campo, é pertinente a constatação de Fedorowicz (2017, p.14), ao observar que a autonomia coletiva não deve se contrapor ao princípio protetivo, mas sim atuar como uma ferramenta para sua efetivação. E “(...) a autonomia privada coletiva não deve ser vista como antítese do princípio protetor, e sim como instrumento efetivador deste princípio, diante das graduais evoluções fáticas constatadas pelo constante desenvolvimento e mutação social, econômico e político (...)” (Fedorowicz, 2017, p.15)

Contudo, essa função protetiva da negociação coletiva tem sido, muitas vezes, desviada de sua finalidade originária. A incorporação de uma lógica excessivamente liberal nas relações trabalhistas tem permitido que instrumentos negociados sirvam à supressão de direitos e não à sua ampliação.

Não obstante a Lei tenha ampliado a lista de parcelas relativamente indisponíveis, isso não afasta a necessidade de observar um conjunto normativo superior, de natureza constitucional. Nesse sentido, conforme destacam Amorim e Vargas (2024, p.241), ainda que determinada matéria não esteja expressamente elencada como indisponível, é essencial avaliar se sua flexibilização por meio de negociação coletiva compromete princípios e garantias fundamentais previstos na Constituição.

As mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 não se limitaram ao âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Houve também o reforço da liberdade negocial individual, especialmente no que se refere aos chamados trabalhadores hipersuficientes, assim considerados, nos termos do art. 444, parágrafo único, da CLT. Na prática, as cláusulas normalmente reservadas à negociação coletiva passaram a poder ser ajustadas diretamente entre o trabalhador hipersuficiente e o empregador.

Nesse cenário, observa-se que o discurso normativo da autonomia, reforçado pela Reforma Trabalhista, foi rapidamente apropriado pelas plataformas digitais. A retórica empresarial passou a se sustentar na ideia de “parceria” e “livre adesão contratual”, reproduzindo, no plano prático, os efeitos de contratos de adesão desproporcionais. Em vez de ampliar liberdades, essa narrativa serviu como instrumento de legitimação da flexibilização

extrema, naturalizando condições que, na realidade, reforçam a subordinação e a vulnerabilidade do trabalhador.

Diante disso, a autonomia da vontade, em sua utilização pelas plataformas digitais, não pode ser compreendida como um valor absoluto. Ao contrário, exige releitura normativa e judicial que a reconduza aos limites da dignidade do trabalhador e da função social do contrato. Somente assim será possível impedir que tal princípio seja instrumentalizado como pretexto para a desproteção e restaurar o papel do Direito do Trabalho como garantia mínima frente às novas formas de exploração econômica.

### **3.3 A resistência jurisprudencial e o rechaço à subordinação algorítmica: análise crítica da posição do TST**

O debate sobre a natureza jurídica do trabalho em plataformas digitais atinge seu ápice na esfera judicial, onde a resistência ao reconhecimento do vínculo empregatício tem se consolidado como a tese dominante no Tribunal Superior do Trabalho (TST). A recusa do TST em aplicar a integralidade dos princípios protetivos do Direito do Trabalho e da Primazia da Realidade representa o maior obstáculo à superação da ficção da autonomia.

A posição restritiva da Corte Superior está claramente delineada em recentes julgados, como o proferido no RRAg: 0000918-74.2022.5.10.0019 (Rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, D.J. 02/04/2025). Nessa decisão, o TST reformou o acórdão regional que havia reconhecido o vínculo, rechaçando explicitamente os conceitos jurídicos inovadores que buscam adaptar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) à realidade tecnológica. O voto do relator é categórico ao afirmar: “(...) A chamada subordinação algorítmica não encontra agasalho na ordem jurídica vigente e esse novo modelo contratual que envolve motoristas de aplicativos e empresas provedoras de plataformas digitais não se enquadra no modelo empregatício regulamentado (...)”.

Essa postura revela uma visão clássica e formalista da subordinação. Ao condicionar o reconhecimento do vínculo à prova do comando pessoal e direto (a figura do chefe) e desqualificar a relação por considerar que "a observância de regras de conduta é inerente a qualquer modalidade contratual," a Corte ignora a essência do controle econômico, disciplinar e técnico imposto pelo código de programação. Dessa forma, a mera alegação de "liberdade para o exercício da profissão" — que, na prática, é condicionada por incentivos e penalidades algorítmicas — é aceita, o que contraria o postulado da Primazia da Realidade.

Ao declarar a inviabilidade da subordinação algorítmica, o TST se exime de sua função de interpretar a lei em face da mutação social, transferindo a responsabilidade da proteção para

o legislador. Conclui a Corte que a "necessidade de proteção jurídica aos motoristas de aplicativo" deve ser alcançada "via legislativa," em vez de por uma "correção da rota interpretativa" do próprio Judiciário.

Em síntese, a postura refratária do TST, ao transferir a responsabilidade pela proteção para a via legislativa, negligencia o papel do Poder Judiciário como garantidor dos direitos fundamentais e corrobora a instrumentalização da autonomia da vontade pelas plataformas. O resultado dessa omissão é a consolidação de uma zona de desproteção social que, embora mascarada pelo discurso de inovação e empreendedorismo, reedita a precarização estrutural do trabalho. Conclui-se, assim, que a superação da ficção da autonomia e a proteção efetiva contra a subordinação algorítmica não dependem de uma nova lei, mas sim de uma aplicação corajosa e teleológica dos princípios do Direito do Trabalho, reafirmando que a essência protetiva da CLT é atemporal e deve prevalecer sobre o formalismo contratual do capital digital.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A análise empreendida demonstrou que a retórica da autonomia contratual promovida por parcela significativa das plataformas digitais de transporte e entrega opera como estratégia de ocultamento de subordinação algorítmica real. Sob a aparência de liberdade e empreendedorismo individual, estabelece-se modelo de gestão marcado por controle intenso mediado por algoritmos que monitoram, avaliam e condicionam comportamentos de forma constante, transferindo integralmente riscos ao trabalhador. Essas características aproximam tais relações muito mais da subordinação clássica do que de verdadeira autonomia.

Diante desse quadro, não há espaço para leitura neutra do princípio da autonomia da vontade. A subordinação algorítmica representa atualização tecnológica do poder empregatício, sendo reconhecível pelas categorias jurídicas tradicionais quando interpretadas à luz da primazia da realidade e do princípio protetivo.

Todavia, é imperioso reconhecer que nem todas as relações mediadas por plataformas digitais configuram subordinação algorítmica. Como demonstraram Romita (2004) e Silva (2004), existem zonas intermediárias entre subordinação plena e autonomia genuína que demandam proteções graduadas, não enquadramentos forçados. Profissionais que utilizam múltiplas plataformas simultaneamente, fixam seus próprios preços, controlam jornadas, escolhem métodos de trabalho e mantêm carteira de clientes independente inserem-se em categoria distinta: a “parassubordinação” digital, caracterizada por dependência econômica parcial sem subordinação técnico-jurídica.

O Brasil carece de marco regulatório que contemple situações intermediárias. Como demonstra Silva (2004, p. 1344), enquanto Itália e Espanha desenvolveram proteções graduadas, o ordenamento brasileiro permanece refém de dicotomia rígida — CLT integral ou desproteção total —, prejudicando tanto trabalhadores subordinados algorítmicamente quanto autônomos genuínos.

Impõe-se ao Poder Judiciário e ao legislador o resgate do compromisso histórico com a proteção da parte hipossuficiente, reconhecendo o vínculo empregatício quando presentes os elementos fáticos, ainda que mediados por aplicativos. Paralelamente, torna-se necessário desenvolver categorias intermediárias que assegurem proteções graduadas sem inviabilizar o trabalho genuinamente autônomo.

Conclui-se, assim, que o desafio contemporâneo não reside em adaptar o trabalhador às estruturas tecnológicas do capital, mas em exigir que tais estruturas se submetam aos limites éticos e jurídicos que consagram a dignidade humana no trabalho. Autonomia sem proteção não é liberdade, é abandono.

## 5 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma**. Análise Social, Lisboa, v. 58, n. 3 (248), p. 512-532, jul./set. 2023.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

BARRETO, Cleissene Ouzzi Nunes. **Trabalho em plataformas digitais: os direitos fundamentais dos trabalhadores face às novas formas de subordinação e aos preceitos do trabalho digno e do trabalho decente**. 2022. 161 f. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) – Faculdade de Direito de Vitória, Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, 2022. Disponível em: <http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/1265>. Acesso em: 12 set. 2025.

BARROS, Janaina Visibeli; MARQUES, Ana Flávia; KINOSHITA, Jamir; MOLIANI, João Augusto; SILVA, Naiana Rodrigues da; GROHMAN, Rafael. **A plataformação do trabalho jornalístico: dimensões, regime de publicação e agenda de pesquisa**. Avatares de la Comunicación y la Cultura, Buenos Aires, n. 21, p. 1-20, jun. 2021. Disponível em: <https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/avatares/article/view/6637>. Acesso em: 15 ago. 2025.

**BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 15 ago. 2025.

**BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, DF, p. 19.345, 9 ago. 1943. Suplemento. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 19 ago. 2025.

**BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 11 jan. 2002. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm) Acesso em: 15 ago. 2025.

**BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)...** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 14 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) Acesso em: 15 ago. 2025.

**BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista Agravo (RRAg) nº 0000918-74.2022.5.10.0019.** Relator: Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior. 1ª Turma. Julgado em 2 de abril de 2025. Publicado no Diário Oficial da União em 10 de abril de 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/d095d1074c011d864a85d38f03a339e1> Acesso em: 28 Sept. 2025.

**CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho e as plataformas eletrônicas.** Revista de Derecho Social Latinoamérica, Albacete, n. 3-4, p. 99-118, 2017.

**COLOMBY, Renato Koch (org.). Trabalho, tecnologia e direitos no Brasil.** Porto Alegre: UFRGS, 2023. v. 1.

**DELGADO, Mauricio José Goldinho. Curso de Direito do Trabalho.** 22 ed. São Paulo: Editora JusPODIVM, 2025

**DUARTE, Fernanda da Costa Portugal; GUERRA, Ana. Plataformização e trabalho algorítmico: contribuições dos Estudos de Plataforma para o fenômeno da uberização.** Revista Eptic, São Cristóvão, v. 22, n. 2, p. 38-56, maio/ago. 2020.

**FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica?** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-55, jul./set. 2020. Disponível em:

[https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18331/2/Subordinao\\_algortmica\\_caminho\\_para\\_o\\_Direito\\_do\\_Trabalho\\_na\\_encruzilhada\\_tecnolgica.pdf](https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18331/2/Subordinao_algortmica_caminho_para_o_Direito_do_Trabalho_na_encruzilhada_tecnolgica.pdf). Acesso em: 15 ago. 2025.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Petrópolis: Vozes, 2015.

JANZ, Roberta Philippsen. **Reexame do elemento subordinação no trabalho via plataformas digitais**. 2022. 120 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2022.

MARTINS, Ana Paula Alvarenga; DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **A “reforma trabalhista” e o comprometimento do desenvolvimento econômico: os efeitos transcedentes do retrocesso social**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 52, p. 68-80, jan./jun. 2018.

MATOS, Évilin; SALVAGNI, Julice. **As estratégias de subordinação do trabalho pelas plataformas digitais no Brasil**. In: SALVAGNI, Julice; LIBARDONI, Paulo José;

RAIMONDI, Enrico. **Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie**. Labour & Law Issues, v. 5, n. 2, p. 59-94, 2019.

ROMITA, Arion Sayão. **A crise do critério da subordinação jurídica e a necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados**. Revista LTr: Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 68, n. 11, p. 1287-1297, nov. 2004.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Descentralização produtiva: o trabalho parassubordinado**. Revista LTr: Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 68, n. 11, p. 1343-1348, nov. 2004.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. **Direito social do trabalhador ao salário mínimo**. 2008. 132 f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.