

ARTIGO

DIREITOS HUMANOS NO TRABALHO DE PLATAFORMAS DIGITAIS

*Dignidade no mundo do algoritmo*Rosana Ferreira Pontes¹Patrícia Mara Cabral de Vasconcellos²

DIREITOS HUMANOS · TRABALHO DIGITAL · SUBORDINAÇÃO ALGORITMICA · TRABALHO DECENTE

RESUMO

Este artigo analisa as repercussões do trabalho mediado por plataformas digitais sobre os direitos humanos fundamentais e a dignidade da pessoa trabalhadora, com ênfase na gestão algorítmica, na uberização e na precarização laboral. O objetivo é compreender de que modo os sistemas de distribuição de tarefas, avaliação, precificação, remuneração variável e bloqueio automatizado podem configurar mecanismos contemporâneos de subordinação e transferir riscos da atividade econômica aos trabalhadores. A pesquisa adota revisão bibliográfica interdisciplinar, articulando Direito do Trabalho, Sociologia do Trabalho, Direitos Humanos e Economia Digital, além de examinar legislação brasileira, instrumentos internacionais de proteção laboral e decisões da Justiça do Trabalho sobre o reconhecimento do vínculo empregatício. A análise evidencia a tensão entre o discurso empresarial de autonomia e empreendedorismo e práticas de controle algorítmico baseadas em gamificação, reputação, sanções e definição unilateral de preços. Conclui-se que a proteção da dignidade e do trabalho decente na economia de plataformas requer transparência algorítmica, responsabilização das empresas, proteção social e resposta jurídica e institucional coordenada, capaz de compatibilizar inovação tecnológica com a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Palavras-chave: *Direitos humanos. Trabalho em plataformas digitais. Subordinação algorítmica. Uberização. Trabalho decente.*

ABSTRACT

This article analyzes the impacts of platform-mediated work on fundamental human rights and workers' dignity, with emphasis on algorithmic management, uberization, and labor precarization. Its objective is to understand how systems for task allocation, performance evaluation, pricing, variable remuneration, and automated deactivation may operate as contemporary mechanisms of subordination and transfer the risks of economic activity to workers. The study adopts an interdisciplinary literature review combining Labor Law, Sociology of Work, Human Rights, and the Digital Economy, while also examining Brazilian labor legislation, international labor protection instruments, and labor court decisions concerning the recognition of employment relationships. The analysis reveals a tension between the corporate discourse of autonomy and entrepreneurship and algorithmic control practices based on gamification, reputation systems, sanctions, and unilateral price setting. It concludes that protecting dignity and decent work in the platform economy requires algorithmic transparency, corporate accountability, social protection, and a coordinated legal and institutional response capable of reconciling technological innovation with the effective protection of workers' fundamental rights.

Keywords: *Human rights. Digital platform work. Algorithmic subordination. Uberization. Decent work.*

1. INTRODUÇÃO

A dinâmica das relações de trabalho adquire novos contornos continuamente e, ante o atual cenário tecnológico, se evidencia o fenômeno da uberização, oriundo da ascensão das plataformas digitais que serve a fomentar vínculos atípicos, como os de entregadores de aplicativos, que desafiam a regidez do sistema de proteção do regime celetista.

Especialistas já têm se referido ao atual período como a Quarta Revolução Industrial ou também denominada como Revolução Industrial 4.0. Schwab, (2016) destaca:

Estamos a bordo de uma revolução tecnológica que transformará fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, alcance e complexidade, a transformação será diferente de qualquer coisa que o ser humano tenha experimentado antes (...) A quarta revolução industrial não é definida por um conjunto

de tecnologias emergentes em si mesmas, mas a transição em direção a novos sistemas que foram construídos sobre a infraestrutura da revolução digital.

A mencionada Revolução Industrial 4.0 inaugura uma era caracterizada por profundo enraizamento tecnológico, no qual se observa a transformação radical das estruturas de organização social e laboral, resultando na configuração de uma nova realidade à qual os trabalhadores são compelidos a se ajustar, uma vez que a evolução tecnológica se constitui como processo irreversível.

Sob tal prisma, se evidencia o discurso de empreendedorismo e da autonomia profissional subjugando o trabalhador a um ideal de independência e prosperidade. Contudo, nota-se diretamente a violação de direitos fundamentais como férias, limitação de jornada, previdência social, dentre outros que esboçam o impacto direto à dignidade da pessoa humana. Os trabalhadores que se subordinam a tal sistema de trabalho, enfrentam a exaustão da jornada sem limite, a imprevisibilidade da remuneração variável e a total ausência de proteção em relação ao risco aos acidentes de trabalho. A chamada subordinação algorítmica delineada no controle de tarefas, avaliações automatizadas e bloqueios eventuais arbitrários viola diretamente princípios como devido processo legal e transparência.

A negação da alteridade dos trabalhadores sujeitos a modalidade de trabalho direcionada por plataformas digitais, que passam a ser ignorados como sujeitos de direitos, origina uma cortina de invisibilização social e corrobora para uma exclusão maciça do sistema de proteção juslaboral, comprometendo o acesso ao trabalho decente, conforme os critérios estabelecidos pela OIT, resultando por fim, na impossibilidade de efetivação da dignidade como fundamento constitucional e direito humano inalienável.

Nesse viés, o objetivo do presente artigo se consubstancia na análise da relação entre gestão algorítmica, precarização do trabalho e a violação direta dos direitos humanos fundamentais que envolvem o trabalho desenvolvido por meio das plataformas digitais. Objetiva-se a compreensão de como os algoritmos operacionalizam os instrumentos de subordinação e controle, estabelecendo dinâmicas de poder que elidem a autonomia sugerida pelo discurso empreendedor originando formas contemporâneas de exploração do trabalho. O estudo adentra ao modo de como as plataformas utilizam sua estrutura tecnológica, materializada em sistemas de distribuição de tarefas, avaliação de desempenho e remuneração variável, que implica em violação de princípios constitucionais e tratados internacionais de direitos humanos, ferindo especialmente a dignidade da pessoa humana e o direito ao trabalho decente.

Por meio da abordagem interdisciplinar que relaciona o Direito, a Sociologia do Trabalho e a Teoria dos Direitos Humanos, objetiva-se evidenciar a incompatibilidade entre o modelo atual de platformização e as garantias fundamentais consagradas no ordenamento jurídico brasileiro e internacional, propondo caminhos para reconhecimento e efetivação de direitos de uma classe trabalhadora cada vez mais invisibilizada.

Quanto à metodologia, adota-se a revisão bibliográfica interdisciplinar que envolve contribuições do Direito, da Sociologia do Trabalho e da Economia Digital. Examina-se a legislação trabalhista brasileira, tratados internacionais de direitos humanos, jurisprudências sobre plataformas digitais e estudos sobre capitalismo de plataforma, subordinação algorítmica e precarização laboral. O perfil de abordagem interdisciplinar permite compreender a uberização em sua complexidade, articulando dimensões tecnológicas, econômicas, sociais e jurídicas para analisar a relação entre algoritmos e violação de direitos humanos fundamentais.

As principais conclusões direcionam para a urgente necessidade de regulação específica do trabalho em plataformas digitais, capaz de superar a falsa dicotomia entre inovação tecnológica e proteção de direitos. Demonstra-se que a subordinação algorítmica configura relação de emprego passível de reconhecimento jurídico, exigindo do Estado e o do sistema de justiça postura ativa na efetivação de garantias trabalhistas como remuneração digna, limitação de jornada previdência social e proteção contra acidente de trabalho. A promoção da dignidade humana e do trabalho decente na economia digital requer transparência algorítmica, accountability das plataformas e construção de marcos regulatórios que assegurem direitos fundamentais sem comprometer o desenvolvimento tecnológico, reconhecendo esses trabalhadores como sujeitos de direitos e não como recursos descartáveis gerenciados por algoritmos.

2. A DUPLA FACE DA ECONOMIA DE PLATAFORMAS DIGITAIS

Que o mercado fomentado pelas plataformas digitais ganhou presença fenomenal no globo terrestre é incontestável. Com a ascensão dos smartphones, a crescente demanda das lojas de aplicativos e a possibilidade de impulsão da mobilidade urbana, diversas plataformas digitais surgiram e se estabilizaram nesse cenário tecnológico.

A inserção e a consolidação das empresas em múltiplos aspectos da vivência humana desencadearam, nos últimos anos, um fenômeno de otimismo exacerbado em relação à tecnologia. Inicialmente, erigiram-se os aspectos positivos, como a comodidade na contratação de um serviço, a redução de valores, a agilidade na comunicação, a maior oferta e, conseqüentemente, maior quantidade de mão de obra, além da ampliação das formas de se relacionar por meios virtuais. Nasce a popularização dos smartphones que, totalmente compatível com o uso das plataformas, sustenta a disseminação de informações e o fascínio de seus usuários.

Nesse contexto, o conceito predominante para caracterizar a influência social das plataformas é a “disrupção”. Este fenômeno refere-se a uma reestruturação radical do mercado, na qual novos agentes econômicos alcançam a hegemonia, ao passo que as lideranças tradicionais perdem relevância.

Contudo, gradualmente, tornou-se evidente que a atuação das empresas de plataformas gerou conseqüências nocivas, para além das expectativas iniciais. Entre os impactos negativos observados, destacam-se a intensificação dos congestionamentos urbanos, a inflação nos aluguéis, o uso indevido de dados pessoais para interferência eleitoral, além da precarização laboral, caracterizada por longas jornadas e baixos salários (KALIL, 2020).

O fenômeno da disrupção, inicialmente celebrado como uma inovação positiva capaz de reestruturar radicalmente o mercado, revelou-se progressivamente problemático. Embora as plataformas digitais tenham conquistado hegemonia econômica deslocando agentes tradicionais, sua atuação gerou uma série de externalidades negativas que ultrapassam a esfera econômica.

A precarização laboral, norteadas por jornadas extenuantes, remunerações baixas, e inobservância de diversos direitos já reconhecidos, evidenciou-se como uma das conseqüências mais relevantes e nocivas resultantes do processo disruptivo.

Adentrando ao universo dessa transformação nas relações trabalhistas, salutar destacar o conceito de “uberização”, traduzido pela socióloga Ludmila Costhek Abílio (2021), que representa um novo modo de gestão e controle da força de trabalho, reconhecida também como uma tendência apta a se generalizar no seio das relações laborais. A autora define esse processo como a passagem do mito do empreendedorismo para o que ela denomina de “autogerenciamento subordinado.”

Seguindo, a autora descreve que essa tendência das relações laborais encontra-se diretamente atrelada a formas contemporâneas de eliminação de direitos transferência de riscos e custos para os trabalhadores e novos arranjos produtivos, que de certa forma sintetiza processos em curso há décadas, ao mesmo tempo em que se apresenta como tendência para o futuro do trabalho. O tema ganha visibilidade com a formação de enormes contingentes de trabalhadores controlados por empresas que operam por meio de plataformas digitais.

Nessa dinâmica, a figura do padrão tradicional desaparece, sendo substituída por algoritmos e plataformas que exercem um controle centralizado, porém obscuro, sobre a força de trabalho. O trabalhador, embora aparente ter autonomia para definir seus horários e rotinas, encontra-se submetido a regras rígidas de precificação e distribuição de tarefas sobre as quais não tem poder de decisão. Nasce uma nova figura, a do trabalhador just-in-time: um indivíduo que deve estar permanentemente disponível para quando a demanda surgir, arcando integralmente com os riscos e custos da atividade, a saber, a manutenção de veículos, combustível e planos de dados, enquanto a plataforma detém o lucro e o controle da operação.

Abílio (2020) continua arguindo que essa configuração das relações de trabalho está intrinsecamente ligada à supressão contemporânea de direitos e à transferência integral dos riscos e custos operacionais para o trabalhador. A uberização, portanto, não é um fato isolado, mas a síntese de processos de precarização que vêm ocorrendo há décadas, consolidando-se agora como o provável paradigma para o futuro do trabalho. A

urgência do tema se revela na formação de vastos contingentes de trabalhadores que hoje operam sob o comando dessas plataformas digitais.

Emerge, nesse cenário, uma tensão paradoxal entre o discurso corporativo e a realidade laboral. Enquanto as plataformas promovem incisivamente a ideia de empreendedorismo e autonomia, rotulando os trabalhadores como “parceiros” livres para gerir suas carreiras, a prática cotidiana revela uma subordinação algorítmica rígida. A promessa de ser o próprio chefe acaba iludindo o trabalhador que, na realidade detém uma suposta liberdade vigiada e punida por um sistema de metas, avaliações e precificação obscura que retira do indivíduo o verdadeiro controle sobre seu trabalho, deixando-o apenas com a ilusão da independência em meio à precarização.

Nessa percepção, o conceito de empregador difundido pela CLT em seu artigo 2º, que destaca a empresa, ainda que em caráter individual ou coletiva, como aquela que assume os riscos da atividade econômica, que desenvolve atividade, contrata, remunera, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, começa a se confundir com que o diploma trabalhista elenca como empregado, qual seja, o indivíduo que trabalha de forma não eventual a empregador, mediante dependência e percebendo salário (Art. 3º). Se verifica a intencionalidade de operacionalização de mecanismos que, sob o pretexto de inovação tecnológica e autonomia do trabalhador, buscam dissolver os elementos caracterizadores da relação de emprego, transferindo os riscos da atividade econômica ao próprio trabalhador e fragilizando a aplicação dos direitos sociais fundamentais.

Os trabalhadores são reconhecidos como autônomos, pois as empresas defendem um ideal de liberdade, consubstanciado no planejamento próprio de sua jornada de labor, na autonomia de escolha de trabalho que efetivamente deseje desempenhar, e até mesmo na escolha do cliente e do trajeto que desejem escolher, havendo, supostamente o tempo livre para as demais atividades cotidianas.

Segundo a política divulgada pela Uber, empresa emblemática que empresta seu nome ao fenômeno global, o trabalhador pode “definir seu próprio horário”. Seu próprio site divulga que “Algumas oportunidades de trabalho como motorista podem significar longas horas e horários rígidos. Se você se tornar um motorista da Uber, você decide quando e com que frequência dirigir.” Ademais, há a promessa de recebimento imediato, onde “Ao receber pagamentos por dirigir com a Uber, seus ganhos são transferidos automaticamente para sua conta bancária toda semana. Além disso, com o Pagamento Instantâneo, você pode sacar até 6 vezes por dia.”

O modelo implementado pela Uber tem sido amplamente replicado por centenas de empresas de plataforma digital. Observa-se, contudo, que essas corporações raramente desenvolvem análises críticas, promovem debates públicos ou apresentam propostas efetivas para resolver ou minimizar as consequências da precarização laboral inerente ao seu modelo operacional.

Imperioso destacar o experimento desenvolvido pelo procurador do Trabalho Ilan Fonseca, que se licenciou de seu cargo, durante um período de quatro meses, para desenvolver exclusivamente a atividade de motorista de aplicativo na cidade de Salvador, estado da Bahia, respaldado por um interesse acadêmico e pessoal, com objetivo de compreender intimamente a dinâmica do trabalho platformizado, que resultou na publicação do livro “Dirigindo Uber: A Subordinação Jurídica na Atividade de um Motorista de Aplicativo”.

O procurador destacou em sua experiência a “gamificação anestésica”, que consistia no fato de a Uber oferecer missões, bônus e emojis a fim de estimular a permanência do motorista on line, reconhecendo como um sistema ludificado para manter os motoristas sob subordinação funcional camuflando a constatação de que o trabalho é “tedioso e sacrificante”. Também desmistificou a narrativa mais recorrentes sobre a liberdade do trabalho nas plataformas: a escolha. Segundo Ilan, “o que há é um fluxo contínuo e pouco qualificado de demandas, que prende o motorista em um ciclo de decisões forçadas por necessidade”.

Durante o período em destaque, o procurador do MPT, ainda identificou que os motoristas possuem perfeita consciência de que as condições de trabalho só pioram no decorrer do tempo. Que a narrativa de que são empresários, empreendedores, continua sendo amplamente divulgada pela plataforma, e que na ausência de uma posição específica do Estado, essa ideologia se fortalece continuamente.

Evidencia-se, portanto, uma contradição perversa, que consiste no fato de que, embora os trabalhadores percebam empiricamente a precarização de suas condições, a força do discurso ideológico das plataformas, combinada com a inércia estatal, impede a materialização de proteções trabalhistas adequadas, mantendo-os em situação de vulnerabilidade jurídica e social.

A busca pela subsistência obriga os trabalhadores a desenvolverem táticas individuais para superar a concorrência e maximizar seus ganhos no tempo disponível. Embora essa gestão estratégica seja frequentemente utilizada pelas empresas para legitimar o rótulo de "microempreendedor", afastando, portanto, a figura do empregado assalariado, a realidade contradiz essa classificação. A total submissão à estrutura da plataforma, somada à incapacidade de definir o preço do próprio serviço e à sujeição a rigorosos sistemas de reputação, esvazia a comparação com o empresário real, revelando uma autonomia meramente aparente (KALIL, 2020).

Segundo os dados apresentados por Newcomer, citado por Kalil (2020), em seu livro intitulado "A regulação do trabalho via plataformas digitais", a empresa Uber é proprietária de plataforma mundialmente conhecida do setor de transporte, que operacionaliza seu trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Fundada em 2010 e com sede em São Francisco (EUA), tornou-se referência para empresas que adotam a mesma metodologia de trabalho. Em 2020 operava em mais de 10.000 cidades no mundo de 69 países diferentes e com mais de 5 milhões de motoristas. No Brasil, atuava em mais de 500 cidades, com mais de 1 milhão de motoristas. A empresa não considera que atua no setor de transporte, mas no de tecnologia, e que criou um aplicativo que conecta consumidores e motoristas que oferecem serviço de transporte individual privado. A Uber considera os motoristas como "parceiros" e os classifica como trabalhadores autônomos. Em 2017, o valor de mercado da plataforma era de US\$ 48 bilhões, receita de US\$ 7,5 bilhões e um prejuízo de US\$ 4,5 bilhões.

O antagonismo entre uma clara relação subordinada com traços inequívocos do vínculo de emprego e o ideal do empreendedorismo e da liberdade de se auto regular, se consolida como uma contradição central que define a precariedade da era digital. Revela-se, assim, a verdadeira face oculta dessa economia: uma sofisticada modernidade técnica sustentada por um arcaísmo social que desafia as estruturas de proteção ao trabalhador.

3. SUBORDINAÇÃO ALGORITMICA: MECANISMOS DE CONTROLE

Inicialmente, é necessário considerar a amplitude do conceito de plataforma. Segundo Carelli e Oliveira (2021), as Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) apresentam distintas configurações no âmbito laboral, o que origina diversas tipologias classificatórias. A plataforma apresentada como conceito empresarial já existe há certo tempo e não está necessariamente apenas adstrita ao meio virtual. As plataformas podem ser exemplificadas por comércio que atuam em espaços físicos, bem como em espaços virtuais, possibilitando a comunicação entre esses grupos.

A plataforma pura não exerce controle sobre os negociantes, ou seja, opera simplesmente como marketplace, ou como "ponto de encontro" entre compradores e vendedores. Já nas plataformas mistas/híbridas há uma combinação entre mercado e hierarquia. Pode-se dizer também que são plataformas dirigentes, porque gerenciam e dirigem os vendedores, inclusive com padronização dos serviços, vigilância, precificação e punição. O segundo critério é mais propriamente classificatório, referindo-se ao ramo do serviço intermediado ou ofertado pela empresa, se de transporte de objetos, de pessoas, entrega de comida, de compras de supermercado; de manutenção doméstica ou serviços pessoais de todo tipo etc. O último critério refere-se ao fato de a entrega do serviço ocorrer on-line ou fisicamente. As plataformas digitais do tipo marketplaces, ou puras, têm denominação inspirada no funcionamento das feiras livres e dos shoppings centers. São exemplos tipo de plataforma o Mercado Livre e algumas empresas de varejo on-line do Brasil, e.g., Magalu e Submarino etc. Algumas plataformas digitais de trabalho também operam como marketplace, pois apenas intermediam oferta e demanda de serviços, atuando como agências de trabalho (FRANÇA; LOPES; OLIVEIRA, 2022, p. 2).

Conforme destaca Zipperer e Rodrigues (2021), o denominado "compartilhamento de bens via plataforma digital", fenômeno decorrente da indústria 4.0, caracteriza-se pela intermediação entre provedores e consumidores de determinado serviço, seja este de natureza comercial ou não.

O Crowdsourcing, igualmente conhecido como crowdworking ou multiterceirização, caracteriza-se pela transferência de uma atividade laboral, anteriormente executada por um empregado, para uma coletividade de

peças. Usualmente, trata-se de uma ampla coletividade, de onde deriva o termo "crowds" (multidão, massa) e outsourcing (terceirização). Efetua-se uma convocação aberta, a ser respondida de maneira indeterminada por prestadores de serviço integrantes daquele coletivo, os quais comercializam sua força de trabalho mediante a plataforma digital (ZIPPERER; RODRIGUES, 2021).

As plataformas de trabalho digital on demand inserem-se e sobressaem-se entre as distintas categorias de trabalho digital. Esta forma de trabalho sob demanda, viabilizada por meio de aplicativos, corresponde a atividades laborais tradicionais, como transporte, limpeza, entre outras. Os aplicativos que disponibilizam tais serviços estabelecem e asseguram um padrão mínimo de qualidade na execução do serviço, além de selecionar e administrar a força de trabalho (DE ESTEFANO, 2016 apud FELICIANO; MISKULIN, 2019).

No tocante às plataformas digitais de transporte se constata que desenvolvem um negócio que entrelaça tecnologia e serviços de transporte. Consistem na intermediação entre motoristas e passageiros, por meio dos aplicativos para facilitar a conexão entre si. Segundo Sampaio; Carelli; Grillo (2020), as plataformas digitais não representam apenas simples redes tecnológicas, mas uma organização empresarial que compete diretamente com serviços de transporte tradicionais, como táxis e ônibus.

Nas plataformas digitais, os motoristas considerados parceiros, segundo o ideal difundido pelas respectivas empresas, têm a faculdade de escolher seus horários de trabalho, e até mesmo as corridas que farão. Contudo, tal autonomia mostra-se questionável, dado que as plataformas exercem controle expressivo sobre a atividade econômica, definindo normas e diretrizes que os motoristas devem observar.

A autonomia mencionada é o principal atrativo das empresas do segmento em questão que sustenta um método de ilusão, posto que, na realidade os motoristas permanecem suscetíveis a um sistema de avaliação que coordena, limita e condiciona a liberdade tão almejada.

Sampaio; Carelli; Grillo (2020) destaca o algoritmo como sendo:

O algoritmo - entendido como conjunto de procedimentos e instruções - viabiliza a gestão e operação com base de milhões de informações e dados, algo impossível para uma gestão humana. O armazenamento destes milhões de dados sobre usuários, trabalhadores, preços e demandas permite compreender bem mais a fundo a atividade econômica e seu mercado, viabilizando que a inteligência artificial possa apresentar ideias, planos e mudanças neste empreendimento.

As plataformas empregam algoritmos para monitorar o desempenho dos motoristas, analisando aspectos como tempo de espera, quantidade de corridas e avaliações dos passageiros. Essa supervisão eletrônica, que compreende a utilização de GPS, configura um ambiente de pressão permanente, no qual os motoristas são estimulados a ampliar sua jornada para preservar uma boa classificação e assegurar um fluxo constante de passageiros. Desse modo, a aparente liberdade converte-se em uma obrigação de atender às exigências do sistema, revelando a persistência das relações de subordinação no contexto laboral digital.

Tradicionalmente, a subordinação jurídica tem sido compreendida como a submissão do empregado ao poder de direção do empregador, exteriorizando-se por meio de ordens diretas, controle de jornada e supervisão da atividade laboral. Já a subordinação algorítmica diz respeito a uma modalidade de controle e direcionamento laboral exercida não por indivíduos, mas por sistemas automatizados de tomada de decisão. Tal fenômeno mostra-se particularmente evidente no contexto das plataformas digitais de trabalho, a exemplo de aplicativos de transporte e entrega, estendendo-se, contudo, a outros setores nos quais a gestão algorítmica vem sendo implementada.

O sistema de avaliação dos trabalhadores pelos usuários, por exemplo, opera como um instrumento de controle permanente da qualidade do serviço executado. Avaliações negativas podem acarretar sanções automáticas, tais como suspensão temporária ou até mesmo desvinculação definitiva do trabalhador da plataforma. Ademais, o algoritmo estabelece a distribuição das atividades, impactando diretamente a remuneração dos trabalhadores e suas jornadas laborais.

Conforme destaca Sampaio; Carelli; Grillo (2020), essa espécie de subordinação se sustenta em um padrão laboral estabelecido mediante sistema de recompensas e sanções, utilizando-se técnicas de gamificação: bonificações para quem reproduz o padrão de trabalho e penalizações para quem não atua conforme as orientações. Por fim, a exclusão dos trabalhadores que não atingem a pontuação mínima

representa a expressão do poder punitivo, elemento típico e característico da figura empregadora, seja em seu modelo de gestão fordista, toyotista ou uberista.

Denota-se que a gamificação e o controle algorítmico são apenas novos instrumentos para exercer o mesmo poder diretivo que sempre caracterizou a relação de emprego. A "uberização" não eliminou a subordinação, apenas a tornou mais sofisticada e menos visível.

Seguindo o raciocínio, se destaca ainda a existência de um dirigismo econômico com a precificação do trabalho alheio, consubstanciado na imposição autoritária e unilateral da remuneração do trabalhador. Caso houvesse trabalho autônomo, caberia ao prestador estabelecer o valor de seu serviço, como manifestação de sua autonomia e titularidade sobre sua atividade. Mais grave ainda, no caso da Uber, verifica-se a alteração unilateral dos valores das corridas, de modo que, modificando as condições originalmente estabelecidas pela própria plataforma, esta pode, sob argumentos insindicaíveis de oferta e demanda, majorar a "taxa" cobrada de seus "parceiros", configurando flagrante assimetria decorrente desse hiper dirigismo econômico (SAMPALHO, CARELLI; GRILLO, 2020).

É amplamente conhecido que o motorista não define o valor da corrida, portanto, a precificação unilateral e, especialmente, a alteração unilateral das condições econômicas são incompatíveis com a ideia de trabalho autônomo e configuram clara subordinação econômica, fortalecendo o argumento da evidente caracterização da relação de emprego.

4. A PRECARIZAÇÃO SOB A ÓTICA DOS DIREITOS HUMANOS: DIGNIDADE E TRABALHO DECENTE NA ERA DIGITAL

A realidade fática imposta pela economia de plataformas, ao mascarar a subordinação e transferir riscos, colide frontalmente com o arcabouço protetivo dos Direitos Humanos fundamentais. Não se trata apenas de uma disputa contratual, mas de uma afronta à dignidade da pessoa humana e ao conceito de "trabalho decente" preconizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Os Direitos Humanos, consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e em diversos tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, estabelecem um conjunto de garantias fundamentais indispensáveis à vida digna. Na seara laboral, destacam-se: o direito ao trabalho em condições justas e favoráveis (art. 23, DUDH), à limitação da jornada (art. 24, DUDH), à seguridade social (art. 22, DUDH) e à livre associação sindical (art. 23, § 4º, DUDH). O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC, 1966), ratificado pelo Brasil em 1992, impõe aos Estados-parte a obrigação de adotar medidas progressivas para a plena realização dos direitos nele previstos, incluindo condições de trabalho seguras e saudáveis, remuneração justa, e descanso periódico (art. 7º).

As Convenções da OIT, especialmente a Convenção nº 29 (sobre trabalho forçado), a Convenção nº 98 (sobre direito de sindicalização e negociação coletiva), a Convenção nº 155 (sobre segurança e saúde dos trabalhadores) e a Convenção nº 190 (sobre violência e assédio no mundo do trabalho), compõem um robusto sistema internacional de proteção que, ao ser incorporado ao direito interno brasileiro, adquire status supralegal (art. 5º, § 2º, CF/88).

Importa rememorar que a Carta Magna sustenta a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (art. 1º, III), reconhecendo tal fundamento como vetor interpretativo de todo o ordenamento jurídico brasileiro. Este princípio matriz não se resume a uma abstração filosófica, mas impõe ao Estado e à sociedade o dever de assegurar condições materiais e existenciais mínimas para que cada indivíduo possa desenvolver plenamente sua personalidade.

Sobre a dignidade humana Arakaki; Viero (2018) traz uma conceituação profunda:

Dessa forma, para a República Federativa do Brasil, como um Estado Democrático de Direito, a dignidade humana é um princípio matriz de onde decorrem todos os demais direitos fundamentais, tais como o direito à vida, à intimidade, à honra, à imagem, dentre outros, estabelecendo o ser humano e sua dignidade como premissas do Estado Brasileiro. Nesse sentido, tem-se a dignidade humana como fundamento e reconhecimento da proteção individual de direito das pessoas no Estado Brasileiro, tanto em relação ao Estado quanto em relação aos outros indivíduos e ao seu grupo social. Constitui, sobretudo, o reconhecimento do tratamento igualitário, de forma a assegurar direitos mínimos aos

indivíduos, para que todos os seres humanos tenham direito a um mínimo existencial, conservando assim sua dignidade.

No que diz respeito às relações de trabalho, a dignidade humana se concretiza através da garantia de direitos sociais fundamentais, elencados no artigo 7º da Constituição Federal, que garante jornada limitada, repouso semanal remunerado, férias, décimo terceiro salário, proteção contra despedida arbitrária, seguridade social, dentre outros. Tais direitos não constituem meras concessões do legislador, mas decorrem diretamente do reconhecimento da condição de sujeito de direitos do trabalhador, protegendo-o contra a exploração desmedida de sua força de trabalho.

Sob este ângulo de análise, se verifica que a economia de plataformas, ao negar o vínculo empregatício e classificar trabalhadores como "parceiros" ou "prestadores de serviço autônomos", priva-os deste conjunto protetivo, oriundo de uma luta intensa e antiga por direitos. Motoristas e entregadores, submetidos a jornadas extenuantes, desprovidos de férias, de assistência em caso de doença ou acidente, e expostos à insegurança alimentar, têm sua dignidade sistematicamente violada. A precarização laboral, assim, não é um efeito colateral do modelo, mas sua própria essência.

Oportunamente se destaca o conceito de trabalho decente introduzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), organismo tripartite da ONU dedicado à promoção da justiça social e dos direitos trabalhistas, que o define como aquele executado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Segundo a OIT, o trabalho decente assenta-se sobre quatro pilares estratégicos: a) Criação de empregos de qualidade: promover oportunidades laborais que garantam renda justa e produtividade sustentável; b) Garantia dos direitos no trabalho: assegurar liberdade sindical, negociação coletiva, eliminação do trabalho forçado e infantil, e não discriminação; c) Extensão da proteção social: universalizar o acesso à seguridade social e à proteção em situações de vulnerabilidade; d) Fortalecimento do diálogo social: fomentar a participação dos trabalhadores nas decisões que afetam suas condições laborais.

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas incorporou o trabalho decente como Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 8 (ODS 8), evidenciando sua centralidade para a construção de sociedades justas e inclusivas. O Brasil, signatário deste compromisso internacional, assume a obrigação de promover políticas públicas e marcos regulatórios orientados à efetivação do trabalho decente em todas as modalidades laborais.

Neste contexto, a Recomendação nº 198 da OIT (2013) sobre a Relação de Trabalho estabelece diretrizes específicas para a identificação da existência de relação de emprego, determinando que os Estados-membros devem considerar não apenas as cláusulas contratuais formais, mas a realidade da prestação dos serviços. Esta diretriz reforça a aplicação do princípio da primazia da realidade no contexto das plataformas digitais, onde a nomenclatura de 'parceiros' ou 'prestadores autônomos' mascara relações subordinadas.

Todavia, ao permitir a expansão da economia de plataformas, no modo como esta está sendo operacionalizada, o país contrapõe-se diretamente ao paradigma estabelecido pela OIT. A ausência de proteção social, a impossibilidade de diálogo coletivo, frequentemente reprimido através de desligamentos sumários de trabalhadores organizados, a precariedade remuneratória e a inexistência de mecanismos de defesa dos direitos caracterizam um modelo de trabalho indecente, em flagrante violação aos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro.

5. A LUZ NO FIM DO TÚNEL

Em que pese a jurisprudência consolidada assentar que o risco empresarial jamais pode ser repassado ao empregado, sob pena de desnaturação da relação empregatícia e violação do princípio da alteridade, diversas decisões dos mais variados tribunais trabalhistas negavam sistematicamente o reconhecimento do vínculo entre os motoristas de aplicativos vinculados às plataformas digitais.

Nota-se a discussão exatamente em torno dos requisitos do vínculo laboral estabelecidos nos arts. 2º e 3º da CLT. A decisão a seguir, oriunda do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, aponta decisão recente negando o reconhecimento do vínculo de emprego, conforme se observa:

Ementa. Direito do trabalho. Recurso ordinário. Vínculo empregatício. Motorista de aplicativo. Inexistência de subordinação, habitualidade, pessoalidade e remuneração. Improcedência da ação. Recurso provido.

I. Caso em exame

1. Recurso ordinário interposto por empresa de plataforma digital contra sentença que reconheceu vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a reclamada, condenando-a ao pagamento de verbas trabalhistas. A recorrente sustenta a inexistência de relação de emprego, alegando autonomia do trabalhador e natureza civil/comercial da relação.

II. Questão em discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar a demanda relativa a motorista de aplicativo que postula vínculo de emprego; (ii) verificar se estão presentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT para reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a plataforma digital.

III. Razões de decidir

3. A competência da Justiça do Trabalho se fixa pelo pedido e causa de pedir; havendo pleito de vínculo empregatício, incide a regra do art. 114, I, da CF, ainda que ao final não se reconheça a relação.

4. O vínculo de emprego exige a presença simultânea de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica (CLT, arts. 2º e 3º).

5. O motorista de aplicativo possui ampla autonomia quanto a horários, local de trabalho, aceitação de corridas e possibilidade de desligar-se do sistema, afastando o requisito da subordinação.

6. A remuneração é variável e depende da quantidade de serviços prestados, configurando divisão de ganhos entre motorista e plataforma, aproximando-se de relação de parceria.

7. A pessoalidade decorre apenas de exigência de segurança para identificação do motorista perante os usuários, não caracterizando dependência típica da relação de emprego.

8. A habitualidade não se caracteriza, pois não há obrigação de frequência mínima ou jornada determinada pela plataforma.

9. A jurisprudência do STF (ADC 48), do STJ (CC 164544) e do TST (AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, entre outros) afasta o reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e empresas de tecnologia, por inexistência de subordinação jurídica.

10. Reconhecida a inexistência do vínculo, aplica-se a inversão do ônus sucumbencial, com condenação do reclamante ao pagamento de honorários advocatícios, sob condição suspensiva, em razão da gratuidade da justiça (art. 791-A, § 4º, da CLT e ADI 5766/STF).

IV. Dispositivo

11. Recurso ordinário provido.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 114, I; CLT, arts. 2º, 3º e 818; CPC, art. 373; CLT, art. 791-A, § 4º.

Jurisprudência relevante citada: STF, ADC nº 48, Rel. Min. Roberto Barroso, Plenário, j. 18.05.2020; STF, RCL nº 60.347, 1ª Turma, j. 05.12.2023; STJ, CC nº 164544/MG, 2ª Seção, Rel. Min. Paulo de Tarso Sanseverino, j. 28.08.2019; TST, AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, 4ª Turma, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, j. 11.09.2020; TST, Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473, 5ª Turma, Rel. Min. Breno Medeiros, j. 20.08.2021; TST, AIRR-10540-50.2023.5.03.0113, 4ª Turma, Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, j. 17.05.2024; TST, AIRR-10113-11.2023.5.03.0030, 1ª Turma, Rel. Min. Luiz Jose Dezena da Silva, j. 12.12.2023.

(TRT-13 - ROT: 00008576920255130006, Relator: PAULO MAIA FILHO, 1ª Turma - Gabinete do Desembargador Paulo Maia Filho) (destacamos)

Na mesma linha de raciocínio, se posicionou o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, negando o reconhecimento do vínculo empregatício baseado no entendimento de ausência dos requisitos da relação de emprego, tomando por base o fato de o motorista ter a faculdade de ficar off line, escolher as viagens que deseje realizar e, conforme declina o julgado a seguir, ter outro motorista cadastrado na plataforma autorizado a dirigir seu veículo, enfraquecendo assim, o requisito da pessoalidade, exigido expressamente na caracterização da relação empregatícia.

A decisão foi publicada em 26 de agosto de 2024, trazendo a ementa:

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBERIZAÇÃO. AUSÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. Assentada a competência material da Justiça do Trabalho na forma do art. 114, I e IX, CF e diante do teor do art. 9º, CLT, entende-se pela ausência dos requisitos da relação de emprego (arts. 2º e 3º, CLT). Prova indicando ampla autonomia do trabalhador, que poderia permanecer off-line, recusar ou cancelar viagens ou sequer participar de promoções, recebendo valores diretamente do passageiro, inclusive permitindo que outro motorista estivesse cadastrado para laborar em seu veículo. Ademais, o art. 11-A, parágrafo único, inciso III, da Lei n. 12.587/2012 estipulou que o motorista do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º deve estar inscrito como contribuinte individual do INSS, na forma da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213/1991. Portanto, o legislador, mesmo que de forma tímida, já apontou que o motorista vinculado a plataforma digital é transportador remunerado individual de passageiros na condição de autônomo. Precedentes do C. TST. Todavia a Turma Julgadora em sua atual composição, por maioria vencida a desembargadora relatora, entendeu em sentido diverso no presente caso.

(TRT-4 - ROT: 00208736820225040016, Data de Julgamento: 26/08/2024, 8ª Turma) (destacamos)

Noutra decisão paradigmática do mesmo Tribunal Regional, o vínculo empregatício foi reconhecido mediante fundamentação que se destaca pela precisão conceitual e contundência na caracterização da fraude algorítmica. O acórdão explicita que as plataformas digitais operam mediante "máscara de vínculo" e "fraude aperfeiçoada por algoritmos", transmutando empregadores em meros "facilitadores" ou "aproximadores" e trabalhadores em pretensos "microempreendedores". A decisão assevera que tais práticas fraudulentas, frequentemente exitosas em elidir o reconhecimento da relação de emprego, configuram não apenas violação à legislação trabalhista, mas afronta direta aos Direitos Humanos do Trabalho. Ademais, o julgado aplica o artigo 9º da CLT e determina a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho para apuração de possíveis tipos penais, como frustração de direito trabalhista mediante fraude (art. 203 do CP) e falsidade ideológica (art. 299 do CP).

EMENTA ENTREGADOR DE APLICATIVO. RELAÇÃO DE EMPREGO. MÁSCARA DE VÍNCULO. FRAUDE POR MEIO DE ALGORITMOS. UBERIZAÇÃO. Na chamada uberização das relações de trabalho, no capitalismo de plataforma (gig economy, crowdwork, trabalho digital etc.), operam figuras derivadas da quarta revolução industrial (a tecno-informática) que pretensamente criariam "novas formas" de relações de trabalho. No entanto, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego, escamoteados por nomes diversos, que transmudam a figura do empregador no "facilitador", "gestor" ou "aproximador de pessoas"; e a figura da pessoa trabalhadora no indivíduo "microempreendedor" de si mesmo ou no "autônomo", que pretensamente não precisa registrar horário e não tem empregador, mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos, sete dias por semana, trinta dias por mês e doze meses por ano, sem direito a adoeecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia nem proteção social. Trata-se de pessoa trabalhadora que não detém os meios digitais de produção (a plataforma, o aplicativo, o algoritmo), cuja avaliação e cobrança ocorrem em tempo real, 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, nas supostas "novas relações de trabalho" só o que muda é a máscara, a fraude 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 empresa que gere a 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. Aplicação da norma contida no art. 9º da CLT: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação." FRUSTRAÇÃO DE DIREITO TRABALHISTA MEDIANTE FRAUDE. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO. Considerando a existência de vínculo de emprego sem anotação na Carteira de Trabalho, o que se amolda, em tese, aos crimes de frustração de direito trabalhista mediante fraude, omissão do "nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços" nos documentos mencionados no § 3º do artigo 297 do CP e, ainda, falsidade ideológica, na forma dos artigos 203, 297, § 4º, e 299 do CP, em cumprimento ao art. 40 do CPP, é cabível a determinação de expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho para abertura do competente inquérito policial e inquérito civil público, na forma do art. 5º, II e § 3º, do mesmo codex, e art. 7º da Lei 7.347/85, com vistas à apuração da autoria e materialidade delitivas e repressão da ilicitude.

(TRT-4 - ROT: 0020250-03.2022.5.04.0663, Relator: MARCELO JOSE FERLIN D'AMBROSO, Data de Julgamento: 05/12/2023, 8ª Turma)

A decisão supramencionada representa mudança significativa ao reconhecer expressamente a subordinação algorítmica como modalidade de controle empresarial passível de caracterizar vínculo empregatício. O acórdão inova ao considerar não apenas os elementos clássicos da relação de emprego, mas ao incorporar a análise das especificidades tecnológicas da gestão algorítmica, reconhecendo que o controle digital em tempo real, o sistema punitivo automatizado e a impossibilidade de negociação de preços configuram subordinação jurídica ainda mais intensa que a tradicional.

A jurisprudência trabalhista brasileira tem evoluído no sentido de reconhecer o vínculo empregatício nas relações mediadas por plataformas digitais. Quando decisões ilustram essa tendência de caracterizar a uberização como "fraude aperfeiçoada por algoritmos" que opera mediante "máscara de vínculo", transmutando empregadores em pretensos "facilitadores" e trabalhadores em fictícios "microempreendedores" como no acórdão supramencionado, se revela o desfacelamento da estrutura pretendida pelas empresas de plataformas.

A luz no fim do túnel se verifica, a partir de julgados recentes da mais alta corte trabalhista que apontam um norte que a justiça está traçando, baseado no verdadeiro conceito de justiça e alteridade. O acórdão em análise representa um importante marco jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho no reconhecimento

da relação de emprego entre plataformas digitais e entregadores de aplicativo, revertendo decisão do TRT que havia afastado o vínculo empregatício. A fundamentação do julgado parte da constatação de que as transformações tecnológicas na economia sob demanda (on-demand economy) evoluíram muito mais rapidamente que a legislação trabalhista, exigindo do Poder Judiciário uma interpretação que não deixe os trabalhadores desamparados diante de novas modalidades contratuais. Importa analisar o julgado:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. VÍNCULO DE EMPREGO. ENTREGADOR DE APLICATIVO. Ante a possível violação aos artigos 1º, III, e 7º, I, da CF/88, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. PLATAFORMA DIGITAL. ENTREGADOR DE APLICATIVO. PRINCÍPIOS DA PRIMAZIA DA REALIDADE E DA PROTEÇÃO AO EMPREGO. VÍNCULO DE EMPREGO. PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, CENTRALIDADE DA PESSOA HUMANA NO VALOR SOCIAL DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA, ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL. FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E DA MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS (CF/88, ARTIGOS 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e 170). DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL (CAPUT DO ART. 6º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). Cinge-se a controvérsia em definir a relação jurídica do serviço prestado pelo entregador de aplicativo em plataforma digital. *In casu*, o TRT afastou o vínculo de emprego requerido com fundamento de que o reclamante é entregador autônomo e sem subordinação com a plataforma de transporte, o que é impugnado pelo autor neste apelo. Tal relação é estabelecida por economia sob demanda (on-demand economy), por meio de plataforma conectada à internet, à qual os usuários - clientes cadastrados digitalmente - requerem a prestação serviços de locomoção pessoal ou de entrega de bens e serviços. Está claro que houve evolução das relações de trabalho muito mais rápida e maior do que a evolução da lei. Assim, nos casos de contratação por intermédio de plataformas digitais, cumpre analisar a controvérsia sobre a relação estabelecida entre as partes e, nos casos submetidos a esta Justiça especializada, a constatação, ou não, dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Na prestação desses serviços, tem-se que a atuação do profissional pode ser acompanhada em tempo real pela plataforma eletrônica da empresa (subordinação algorítmica), que verifica o trajeto, a velocidade desenvolvida e a avaliação do cliente. Podemos considerar, ainda, outras condições do controle da atividade laboral, entre as quais, o fato de o contratado sofrer punição pelo cancelamento de corridas, ou por não manter o carro nas condições pré-determinadas, e de não dispor de liberdade de escolha de clientela, destino, tempo de execução ou valor do serviço. No que se refere à pessoalidade, temos que a prestação de serviços para a empresa é exclusiva do entregador que preencheu os pré-requisitos empresariais de contratação - "termos de uso". Ademais, é impertinente o fundamento de que o entregador não assume os riscos do negócio, visto que, além de arcar com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), cabe a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, entre outros. Ressalta-se que a exclusividade com a contratante não é característica essencial do contrato de trabalho e a habitualidade pode ser constatada pela continuidade da prestação de serviço. Analisando o direito internacional comparado, temos que a tendência mundial é de que os contratados por plataformas digitais tenham direitos mínimos assegurados ou até mesmo direitos trabalhistas reconhecidos. No Brasil, não existem normas específicas para regular esse tipo de contrato, contudo, existe extensa controvérsia jurisprudencial e doutrinária sobre a natureza jurídica dessa relação. Dessa forma, não pode o trabalhador ficar desamparado dos direitos mínimos consagrados em nossa Carta Magna e na vasta legislação celetista. Dadas as características dos atuais contratos, passamos ainda à problemática da previdência social, que seria responsável pelas possíveis eventualidades acometidas com os prestadores de serviços, sem a contribuição paritária das partes envolvidas no negócio jurídico, uma vez que o contratado não ostenta a qualidade de contribuinte previdenciário direto, o que traz insegurança jurídica ao próprio sistema garantidor social - SUS. Assim, no caso, demonstrada a prestação dos serviços em prol da empresa reclamada, a subordinação jurídica, a habitualidade e, considerando a fragilidade e a insegurança suportada pelo prestador de serviços, deve-se reconhecer o vínculo requerido. Precedentes e publicações específicas. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 10000136420235020205, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 25/02/2025, 2ª Turma, Data de Publicação: 07/03/2025)

O TST identificou elementos característicos da relação empregatícia previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, destacando especialmente o fenômeno da subordinação algorítmica, pela qual a plataforma exerce controle tecnológico em tempo real sobre a atividade laboral, monitorando trajetos, velocidade, avaliações dos clientes e aplicando punições por cancelamento de corridas ou descumprimento de padrões pré-estabelecidos. Quanto à pessoalidade, o julgado reconhece que apenas o entregador que preencheu os requisitos empresariais específicos (termos de uso) pode prestar os serviços, não havendo possibilidade de substituição. Além disso, o acórdão refuta o argumento de que o trabalhador não assumiria riscos do negócio, demonstrando que este arca com todos os custos operacionais (manutenção, combustível, IPVA) e responde por eventuais sinistros e multas, configurando transferência de riscos empresariais vedada pelo Direito do Trabalho.

Por fim, considerando a fragilidade e insegurança do prestador de serviços, a habitualidade e continuidade na prestação, e diante da necessidade de proteção constitucional e celetista ao trabalhador, o

TST reconheceu o vínculo de emprego, sinalizando uma importante mudança de paradigma na interpretação das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais.

Decisões como a supramencionada abrem caminho para o debate necessário acerca da efetivação dos direitos humanos fundamentais do trabalhador na era digital, evidenciando que a inovação tecnológica não pode se sobrepor à dignidade da pessoa humana e que o Direito do Trabalho deve evoluir para alcançar as novas configurações laborais sem, contudo, abandonar seu núcleo essencial de proteção ao hipossuficiente.

6. CONCLUSÃO

Evidenciou-se que toda a proteção e garantias duramente alcançadas, que atualmente compõe o arcabouço jurídico encontra-se seriamente comprometida no âmbito das plataformas digitais. A classificação dos trabalhadores como autônomos opera como artifício jurídico para afastar a incidência da legislação trabalhista, criando uma zona de anomia normativa onde direitos fundamentais são sistematicamente desconsiderados. Esta lacuna regulatória não é acidental, mas resulta de uma estratégia empresarial deliberada de arbitragem regulatória, que explora as fragilidades dos marcos legais tradicionais frente às transformações tecnológicas.

O exame crítico da economia de plataformas à luz dos Direitos Humanos fundamentais evidencia uma incompatibilidade estrutural entre o modelo de negócios adotado pelas plataformas digitais e os padrões mínimos de dignidade e trabalho decente. A precarização laboral verificada neste setor não representa uma disfunção acidental, mas constitui elemento constitutivo de sua estratégia de acumulação, baseada na supressão de direitos e na transferência de riscos e custos para trabalhadores hipervulneráveis.

O ordenamento jurídico brasileiro, edificado sobre o compromisso constitucional com a dignidade humana, os valores sociais do trabalho, e a redução das desigualdades, não pode permanecer inerte diante desta realidade. A subsunção das relações de trabalho em plataformas aos princípios e normas do Direito do Trabalho e da Seguridade Social não representa um anacronismo ou um entrave ao desenvolvimento tecnológico, mas a afirmação da supremacia dos direitos fundamentais sobre interesses econômicos.

Também importa evidenciar que, mesmo após reiteradas decisões contrárias dos Tribunais Regionais Trabalhistas, o TST proferiu recentemente decisão importantíssima reconhecendo a prestação dos serviços de motoristas de aplicativo, em prol de empresa sob a forma de plataforma digital, bem como a subordinação jurídica, a habitualidade e, considerando a fragilidade e a insegurança suportada pelo prestador de serviços, reconhecendo o vínculo empregatício (TST - RR: 10000136420235020205).

Ao comentar os julgamentos previstos no Supremo Tribunal Federal sobre a pejetização e os vínculos de trabalho nas plataformas digitais, Ilan Fonseca, o procurador do MPT que atuou como motorista uberizado, exalta a possibilidade de criação de um marco legal específico para trabalhadores de aplicativo, mas destaca que qualquer legislação nova poderia replicar o que já existe na CLT ou adaptá-la às novas formas de trabalho. Destaca a existência na atividade em debate, de elementos vantajosos de flexibilidade, como a faculdade de suspender a prestação de serviços a seu critério. Por fim, evidencia a necessidade de que a posição prevalecente assegure aos motoristas os direitos trabalhistas constitucionalmente garantidos.

Imperioso, portanto, a atuação convergente de múltiplos atores: o Poder Judiciário, mediante o reconhecimento do vínculo empregatício nas lides individuais e coletivas; o Ministério Público do Trabalho, através da instauração de procedimentos investigatórios e da proposição de ações civis públicas; o Poder Legislativo, pela elaboração de marcos regulatórios específicos que assegurem direitos mínimos aos trabalhadores de plataforma; e o Poder Executivo, por meio da fiscalização efetiva e da implementação de políticas públicas de proteção social.

Somente através de uma resposta jurídica e institucional coordenada será possível conciliar inovação tecnológica e justiça social, garantindo que a era digital não implique retrocesso civilizatório, mas avanço na efetivação dos direitos humanos para todos os trabalhadores, independentemente da forma jurídica que revista a prestação laboral.

7. REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: a globalização de um Sul administrado? *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38579>. Acesso em: 06 dez. 2025.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. *Sociologias*, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 26-56, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxB/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 06 dez. 2025.
- ARAKAKI, Fernanda F S.; VIERO, Guérula M. *Direitos humanos*. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. p. 153. ISBN 9788595025370. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595025370/>. Acesso em: 07 dez. 2025.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 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. Acesso em: 08 dez. 2025.
- DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". *Conditions of Work and Employment Series*, n. 71. Geneva: International Labour Office, 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602. Acesso em: 06 dez. 2025.
- FRANÇA, Tâmara Brito de; LOPES, Randerson Haine de Souza; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Uma Breve Análise do Trabalho na GetNinjas. *Revista Ciências do Trabalho*. São Paulo. n. 21, abr. 2022. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/314/pdf>. Acesso em: 10 dez. 2025.
- KALIL, Renan B. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Editora Blucher, 2020. E-book. p. 20. ISBN 9786555500295. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555500295/>. Acesso em: 06 dez. 2025.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Paris: Assembleia Geral da ONU, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 08 dez. 2025.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Nova York: Assembleia Geral da ONU, 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 08 dez. 2025.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Trabalho Decente: Conceitos e Definições. Escritório da OIT no Brasil. 2013. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/brasilia-o-que-e-trabalho-decente>. Acesso em: 08 dez. 2025.
- SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.
- SAMPAIO, Murilo Carvalho; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020. Acesso em: DOI: 10.1590/2179-8966/2020/50080. ISSN: 2179-8966. Acesso em: 10 dez. 2025.
- UBER TECHNOLOGIES INC. Drive with Uber: an alternative to traditional driving Jobs: Uber. Disponível em: https://www.uber.com/us/en/drive/?uclick_id=b4ef2c6e-e963-456d-8792-1f1e441334d4. Acesso em: 08 dez. 2025.
- ZIPPERER, André Gonçalves; RODRIGUES, Mauricio Palotta. Breves considerações sobre a perícia judicial no algoritmo na Justiça no Trabalho. *Consultor Jurídico*, maio. 2021. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2021-mai-17/opiniaopericia-judicial-algoritmo-justica-trabalho>. Acesso em: 10 dez. 2025.

NOTAS BIOGRÁFICAS DAS AUTORAS

Rosana Ferreira Pontes

Advogada. Graduação em Direito - Faculdades Integradas de Cacoal (2012). Pós Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na instituição Damásio de Jesus, Unidade de Cacoal- RO. Pós Graduação em Direito de Família e Sucessões no Instituto Damásio de Direito - IDD - Faculdade IBMEC - SP. Pós graduanda em Direito Público pela Faculdade Legale. Pós-graduanda no programa de Mestrado Profissional Interdisciplinar em Direitos Humanos e Desenvolvimento e da Justiça - DHJUS/UNIR - Porto Velho. Professora no Instituto de Ensino Superior de Rondônia IESUR - FAAR, onde leciona a disciplina Direito do Trabalho. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/3524217745312091>. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5088-1566>.

Patricia Mara Cabral de Vasconcellos

Graduada em Ciências Sociais na Universidade Estadual de Campinas, com licenciatura em Ciências Sociais e Bacharelado em Ciência Política. Mestre em Relações Internacionais pelo Programa San Tiago Dantas (Programa de Pós Graduação em Relações Internacionais da Unesp - Unicamp e Puc-SP). Doutora em Relações Internacionais pela Universidade de Brasília. Docente do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Federal de Rondônia desde 2009. Docente do Programa Pós Graduação Mestrado e Doutorado Profissional em Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça da Universidade Federal de Rondônia (Unir). Coordenadora do Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Políticas Públicas (UNIR). Pesquisadora da Rede de Pesquisa em Política Externa e Regionalismo (REPRI). Pesquisadora Sênior no Laboratório de Estudos Geopolíticos da Amazônia Legal (LEGAL). Líder do Centro de Estudos em Fronteiras Amazônicas e Desigualdades Sociais. Atualmente, pesquisa temas que integram as Relações Internacionais e a Sociologia Política na região da Amazônia, como a Agenda 2030, a desigualdade ambiental, a desigualdade social nas fronteiras, violência e direitos humanos. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3571585131621064>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9077-8734>.