

O papel do Ministério do Trabalho e Emprego na proteção dos trabalhadores em plataformas digitais.

The role of the Ministry of Labor and Employment in protecting workers on digital platforms.

Samuel Melo Barbosa de Caldas¹

Ana Paula Veloso de Assis Sousa²

Marina Teodoro³

RESUMO

Este artigo discute o papel do Ministério do Trabalho e Emprego na proteção dos trabalhadores inseridos em plataformas digitais, considerando as novas formas de subordinação algorítmica e os desafios jurídicos impostos pelas novas formas de subordinação algorítmica. O estudo tem como objetivo analisar em que medida a atuação estatal permanece funcionalmente apta a assegurar a proteção dos direitos trabalhistas nesse contexto, sem desconsiderar os limites estruturais e normativos que dificultam a fiscalização e a regulação dessas relações. Metodologicamente, trata-se de pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa, desenvolvida a partir da análise da doutrina trabalhista, da legislação brasileira, de entendimentos jurisprudenciais e de produções acadêmicas voltadas ao trabalho mediado por plataformas digitais. O percurso desenvolvido evidencia que, embora as plataformas sejam frequentemente apresentadas sob o discurso da autonomia e da flexibilidade, sua estrutura organizacional revela mecanismos sofisticados de controle e transferência de riscos aos trabalhadores, caracterizando novas formas

¹ Curso de Direito da Universidade Evangélica de Goiás - UniEVANGÉLICA, Ceres - GO - Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-4831-4664>.

² Mestre. Curso de Direito da Universidade Evangélica de Goiás - UniEVANGÉLICA. E-mail: ana.sousa@docente.unievangelica.edu.br. <https://orcid.org/0009-0006-9907-9258>.

³ Doutora. Curso de Direito da Universidade Evangélica de Goiás - UniEVANGÉLICA. E-mail: marina.teodoro@docente.unievangelica.edu.br. <https://orcid.org/0009-0004-4001-2900>.

de precarização laboral. Ao mesmo tempo, persistem fragilidades relacionadas à ausência de regulamentação específica, à opacidade dos sistemas algorítmicos e às limitações institucionais da atuação fiscalizatória. Conclui-se que a efetiva proteção desses trabalhadores depende do fortalecimento institucional do Ministério do Trabalho e Emprego, da construção de instrumentos regulatórios adequados e da implementação de mecanismos capazes de conciliar inovação tecnológica, dignidade humana e justiça social.

Palavras-Chave: Ministério do Trabalho e Emprego. Plataformas digitais. Direitos trabalhistas. Subordinação algorítmica. Proteção social.

ABSTRACT

This article discusses the role of the Ministry of Labor and Employment in protecting workers on digital platforms, considering new forms of algorithmic subordination and the legal challenges posed by these new forms. The study aims to analyze to what extent state action remains functionally capable of ensuring the protection of labor rights in this context, without disregarding the structural and normative limitations that hinder the oversight and regulation of these relationships. Methodologically, this is a bibliographic and documentary research, with a qualitative approach, developed from the analysis of labor doctrine, Brazilian legislation, jurisprudential understandings, and academic productions focused on work mediated by digital platforms. The developed path shows that, although platforms are frequently presented under the discourse of autonomy and flexibility, their organizational structure reveals sophisticated mechanisms of control and risk transfer to workers, characterizing new forms of labor precarization. At the same time, weaknesses persist related to the absence of specific regulation, the opacity of algorithmic systems, and the institutional limitations of oversight. It is concluded that the effective protection of these workers depends on the institutional strengthening of the Ministry of Labor and Employment, the construction of adequate regulatory instruments, and the implementation of mechanisms capable of reconciling technological innovation, human dignity, and social justice.

Keywords: Ministry of Labor and Employment. Digital platforms. Labor rights. Algorithmic subordination. Social protection.

1. INTRODUÇÃO

A expansão das plataformas digitais têm reconfigurado as formas tradicionais de organização do trabalho, introduzindo modelos contratuais baseados na intermediação tecnológica, na gestão por algoritmos e na aparente autonomia dos trabalhadores. Esse fenômeno desafia os critérios clássicos de identificação do vínculo empregatício previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sobretudo no que se refere ao elemento da subordinação jurídica.

Nos últimos anos, verificou-se um crescimento exponencial no número de indivíduos que prestam serviços por meio de aplicativos, atuando como motoristas, entregadores e *freelancers*. No entanto, essa nova dinâmica laboral frequentemente ocorre à margem das garantias fundamentais, uma vez que tais trabalhadores carecem de registro formal em carteira, proteção previdenciária e direitos sociais básicos, como férias remuneradas, décimo terceiro salário ou licença médica.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), milhões de brasileiros passaram a exercer atividades econômicas por meio de plataformas digitais, especialmente nos setores de transporte individual e entrega de mercadorias. O crescimento desse modelo intensificou-se significativamente após a pandemia da COVID-19, em razão do aumento do desemprego e da ampliação das formas flexíveis de contratação.

Relatórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontam que o trabalho em plataformas digitais caracteriza-se pela elevada informalidade, pela transferência dos riscos econômicos aos trabalhadores e pela fragilidade dos mecanismos de proteção social, cenário que amplia a vulnerabilidade econômica e jurídica desses profissionais.

Nesse cenário de transformações, emerge a necessidade de discutir o papel das instituições estatais na manutenção do patamar civilizatório de direitos. O problema que norteia esta pesquisa consiste em questionar: de que forma o Ministério do Trabalho e Emprego pode

atuar na proteção dos trabalhadores vinculados às plataformas digitais perante as novas formas de subordinação algorítmica?

A justificativa deste estudo reside na evidente precarização das relações de trabalho na economia digital e na urgência de uma atuação estatal que garanta condições dignas aos prestadores, mesmo diante da ausência de contratos tradicionais. O objetivo geral é analisar a eficácia das ações do Ministério do Trabalho e Emprego na proteção desses trabalhadores. Especificamente, pretende-se: descrever o funcionamento da gestão algorítmica; verificar os mecanismos legais aplicáveis e examinar o papel da fiscalização trabalhista no combate à precarização.

A metodologia adotada possui natureza qualitativa, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental, com análise de doutrina jurídica e normas vigentes. Por fim, o trabalho estrutura-se em três capítulos: o primeiro aborda a evolução do trabalho digital; o segundo trata dos desafios jurídicos da subordinação; e o terceiro dedica-se às estratégias de atuação e fortalecimento do Ministério do Trabalho e Emprego.

2. METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, desenvolvida por meio de uma revisão bibliográfica e documental. Foram examinadas obras doutrinárias sobre Direito do Trabalho, economia de plataformas, subordinação algorítmica e proteção jurídica nas novas relações laborais, além da legislação pertinente ao tema, com destaque para a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014) e demais normas relacionadas à regulação das plataformas digitais e à tutela dos direitos sociais.

Também foram considerados entendimentos jurisprudenciais relevantes do Supremo Tribunal Federal, do Tribunal Superior do Trabalho e de demais tribunais brasileiros, especialmente aqueles relacionados ao reconhecimento do vínculo empregatício em relações mediadas por plataformas digitais, à responsabilidade jurídica das empresas de tecnologia, à caracterização da subordinação algorítmica e à atuação estatal na fiscalização das novas formas de organização laboral. O percurso metodológico adotado permitiu articular perspectiva histórica, leitura normativa e reflexão crítica sobre os desafios institucionais enfrentados pelo Ministério do Trabalho e Emprego diante da expansão da economia digital.

O percurso analítico foi organizado em três eixos. No primeiro, realizou-se a reconstrução histórica das transformações das relações de trabalho e do surgimento das plataformas digitais como novo modelo de organização produtiva. No segundo, examinou-se a configuração jurídica contemporânea dessas relações, com atenção aos mecanismos de controle algorítmico, à caracterização do vínculo empregatício e às limitações normativas existentes no ordenamento jurídico brasileiro. No terceiro, desenvolveu-se leitura crítica acerca das vulnerabilidades estruturais desse modelo, relacionando-as ao debate contemporâneo sobre precarização laboral, proteção de direitos fundamentais e fortalecimento da atuação estatal na fiscalização e regulação do trabalho mediado por plataformas digitais.

3. REVISÃO DA LITERATURA

3.1 Aprimoramento da fiscalização trabalhista

A análise da fiscalização de relações de trabalho demanda de uma releitura institucional diante das mudanças estruturais provocadas pela economia de plataformas. O paradigma tradicional de inspeção trabalhista, historicamente estruturado para vínculos laborais caracterizados pela presencialidade, pela subordinação direta e delimitação física do ambiente de trabalho, revela limitações significativas quando confrontado com formas descentralizadas de prestação laboral mediadas por sistemas algorítmicos (DELGADO, 2023).

A expansão das plataformas digitais transformou de maneira significativa os mecanismos de organização da produção e da gestão do trabalho. A administração automatizada das atividades, a dispersão geográfica da força de trabalho e a assimetria informacional inerente aos sistemas de ranqueamento e distribuição de tarefas criam obstáculos concretos à atuação fiscalizatória do Estado. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado sustenta que a efetividade das normas trabalhistas não depende exclusivamente de sua previsão abstrata no ordenamento jurídico, mas também da existência de instrumentos institucionais aptos a garantir sua aplicação concreta (DELGADO, 2023).

Nesse cenário, a insuficiência dos mecanismos clássicos de inspeção evidencia a necessidade de modernização das estratégias fiscalizatórias. A atuação contemporânea da

Auditoria-Fiscal do Trabalho exige a incorporação de tecnologias voltadas à análise de dados, ao cruzamento de informações digitais e ao desenvolvimento de capacidades técnicas especializadas para a identificação de padrões sistêmicos de precarização das relações laborais (CARELLI, 2021).

Além disso, a transparência algorítmica assume posição central no debate regulatório. A ausência de acesso aos critérios utilizados pelas plataformas digitais para a distribuição de demandas, avaliação de desempenho e aplicação de penalidades limita significativamente a atividade de fiscalização estatal, comprometendo a própria capacidade de verificação de eventuais violações a direitos fundamentais trabalhistas (ANTUNES, 2020).

Sob a perspectiva institucional, o fortalecimento da Auditoria-Fiscal do Trabalho revela-se igualmente indispensável. A insuficiência de pessoal técnico especializado, associada às restrições orçamentárias e à crescente complexidade das relações de trabalho digitais, reduz a capacidade estatal de resposta frente às novas formas de exploração laboral presentes na economia de plataformas (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2021).

Dessa maneira, o aperfeiçoamento da fiscalização trabalhista não representa mera atualização operacional, mas constitui requisito essencial para assegurar a efetividade do sistema protetivo do trabalho no contexto da transformação digital das relações produtivas.

3.2 Desafios Regulatórios Relacionados Ao Trabalho Mediado Por Plataformas Digitais

A análise dos desafios regulatórios inerentes ao trabalho mediado por plataformas digitais pressupõe o reconhecimento de que as estruturas tradicionais do Direito do Trabalho foram originalmente formuladas para disciplinar relações produtivas caracterizadas pela subordinação direta, pela pessoalidade e pela inserção física do trabalhador na dinâmica empresarial. Entretanto, o surgimento de modelos organizados a partir da intermediação tecnológica tensiona essas categorias clássicas e impõe uma releitura crítica dos critérios historicamente utilizados para o reconhecimento da tutela trabalhista, conforme sustentam Delgado (2020), Carelli (2021) e Antunes (2020).

Sob uma perspectiva funcional, as plataformas digitais operam por meio de sofisticados mecanismos de coordenação algorítmica responsáveis pela organização da prestação de serviços,

distribuição de tarefas, definição de parâmetros de produtividade e aplicação de sanções indiretas aos trabalhadores. Embora tais empresas frequentemente se apresentem como simples intermediadoras tecnológicas, a dinâmica concreta de funcionamento evidencia, em muitos casos, o exercício de relevante poder diretivo, ainda que manifestado de forma descentralizada e automatizada (CARELLI, 2021).

Esse contexto produz significativo deslocamento teórico no âmbito juslaboral. O conceito tradicional de subordinação, historicamente associado à emissão direta de ordens pelo empregador, passa a demandar interpretação compatível com as novas formas de controle produtivo desenvolvidas na economia digital. A denominada gestão algorítmica introduz mecanismos de comando baseados em métricas de desempenho, sistemas reputacionais, ranqueamentos, bloqueios automatizados e incentivos condicionados, configurando modalidades indiretas de sujeição funcional, como observam Carelli (2021) e Filgueiras e Antunes (2020).

Nesse cenário, a insuficiência do modelo binário entre trabalho subordinado e trabalho autônomo revela-se uma das principais fragilidades do sistema jurídico contemporâneo. Ao exigir enquadramento rígido em categorias clássicas, o ordenamento jurídico frequentemente deixa sem proteção relações laborais marcadas por elevada dependência econômica e expressivo controle empresarial, mas que não se ajustam integralmente aos requisitos tradicionais de configuração do vínculo empregatício (DELGADO, 2020).

Diante dessa realidade, a doutrina tem desenvolvido diferentes alternativas interpretativas e normativas. Entre as principais propostas destacam-se a ampliação hermenêutica do conceito de subordinação, o reconhecimento da subordinação algorítmica como manifestação contemporânea do poder empregatício e a construção de regimes jurídicos intermediários aptos a assegurar garantias mínimas sem descaracterizar as especificidades do trabalho em plataformas digitais (CARELLI, 2021).

Maurício Godinho Delgado sustenta que o Direito do Trabalho não pode permanecer estático diante das transformações produtivas contemporâneas, sendo necessária a reinterpretação de seus institutos fundamentais à luz das novas formas de organização econômica. Para o autor, a função protetiva do sistema jurídico exige permanente atualização conceitual, sob pena de esvaziamento material das garantias sociais historicamente conquistadas (DELGADO, 2020).

Em perspectiva convergente, Ricardo Antunes argumenta que a aparente autonomia proporcionada pelas plataformas digitais frequentemente oculta sofisticados mecanismos de

intensificação da exploração laboral. A retórica da flexibilidade, nesse contexto, pode funcionar como instrumento discursivo de legitimação da precarização das relações de trabalho, transferindo os riscos econômicos ao trabalhador e fragilizando sua proteção social (ANTUNES, 2020).

Outro aspecto relevante refere-se à opacidade informacional que caracteriza o funcionamento das plataformas digitais. Os critérios utilizados para distribuição de demandas, definição remuneratória, avaliação de desempenho e desligamento de trabalhadores permanecem, em grande medida, inacessíveis aos próprios prestadores de serviço e ao poder público, dificultando tanto a fiscalização estatal quanto o exercício efetivo do contraditório e da ampla defesa.

A assimetria informacional decorrente dessa opacidade compromete a transparência das relações laborais e dificulta a identificação de práticas abusivas, discriminações indiretas e mecanismos ocultos de controle empresarial. Sem acesso aos parâmetros algorítmicos que orientam a gestão da força de trabalho, torna-se significativamente mais complexa a aferição jurídica de violações a direitos fundamentais trabalhistas (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Nesse sentido, a transparência algorítmica emerge como exigência regulatória essencial. A imposição de deveres legais mínimos de divulgação acerca dos critérios automatizados de gestão pode representar instrumento relevante para redução das assimetrias informacionais, fortalecimento da fiscalização estatal e ampliação da segurança jurídica nas relações laborais digitais.

A experiência internacional demonstra que diversos ordenamentos jurídicos já avançam na formulação de respostas normativas específicas para a economia de plataformas. Países europeus, especialmente após a intensificação dos debates sobre trabalho digital, têm desenvolvido modelos regulatórios voltados ao reconhecimento de garantias mínimas, à criação de presunções relativas de vínculo empregatício e à imposição de deveres de transparência empresarial (OIT, 2021).

No Brasil, contudo, a construção de uma solução normativa ainda enfrenta relevantes resistências teóricas, econômicas e políticas. O principal desafio consiste na formulação de modelo regulatório capaz de conciliar inovação tecnológica, dinamismo econômico e proteção social, evitando tanto a desregulamentação excessiva quanto soluções simplificadoras incompatíveis com a complexidade das relações produtivas contemporâneas.

Dessa forma, a superação das insuficiências do modelo jurídico tradicional demanda não apenas reformas legislativas pontuais, mas também reflexão estrutural acerca da capacidade adaptativa do Direito do Trabalho. A efetiva proteção jurídica das novas formas de trabalho depende da reconstrução crítica das categorias dogmáticas clássicas e da elaboração de instrumentos normativos compatíveis com a complexidade das relações produtivas da economia digital.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 A Flexibilidade Das Plataformas Digitais E A Reconfiguração Da Subordinação

As transformações impulsionadas pelas plataformas digitais de trabalho ultrapassam a mera introdução de ferramentas tecnológicas de intermediação de serviços, representando profunda reorganização das relações laborais contemporâneas. Empresas como Uber, iFood, 99 e Rappi estruturam suas atividades sob discurso de autonomia, flexibilidade e empreendedorismo individual, embora a dinâmica concreta de funcionamento revele mecanismos sofisticados de controle e supervisão da força de trabalho. Conforme observa Slee (2017), a chamada economia compartilhada foi construída sob narrativa de inovação e liberdade, ainda que frequentemente reproduza relações marcadas por dependência econômica e desigualdade estrutural.

Os dados estatísticos demonstram a dimensão alcançada por esse fenômeno. Segundo levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de trabalhadores atuando por meio de aplicativos e plataformas digitais apresentou crescimento significativo nos últimos anos, especialmente após a pandemia de COVID-19, consolidando a economia de plataformas como importante segmento do mercado laboral brasileiro. Paralelamente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta que milhões de trabalhadores em diferentes países passaram a depender economicamente de plataformas digitais para obtenção de renda, muitas vezes em condições marcadas por elevada instabilidade e ausência de proteção social.

Embora os prestadores de serviços possuam liberdade formal para escolher horários de conexão, a pesquisa evidencia que suas atividades permanecem fortemente condicionadas aos

critérios operacionais definidos pelas plataformas. Ferramentas de ranqueamento, avaliações contínuas, distribuição automatizada de corridas e sistemas de tarifação dinâmica funcionam como mecanismos indiretos de indução comportamental, direcionando a prestação laboral conforme os interesses econômicos empresariais. Nessa perspectiva, Kalil (2020) sustenta que os algoritmos assumem função equivalente ao tradicional poder diretivo, condicionando a conduta dos trabalhadores sem necessidade de ordens pessoais explícitas.

A jurisprudência trabalhista brasileira passou a reconhecer, em diversos casos concretos, a relevância desses mecanismos de controle algorítmico para caracterização da subordinação jurídica. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em decisões envolvendo motoristas de aplicativos e entregadores, já reconheceu que a ausência de supervisão presencial não impede a configuração do vínculo empregatício quando houver controle empresarial exercido por meios tecnológicos. Determinados julgados destacaram que a gestão algorítmica permite monitoramento contínuo da produtividade, aplicação de sanções indiretas e limitação prática da autonomia dos trabalhadores.

Em sentido semelhante, Tribunais Regionais do Trabalho vêm reconhecendo a existência de subordinação estrutural em relações mediadas por aplicativos. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), por exemplo, proferiu decisões reconhecendo vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais diante da constatação de mecanismos permanentes de controle e dependência econômica. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) também apresentou entendimentos relevantes ao afirmar que o gerenciamento algorítmico constitui modalidade contemporânea de supervisão laboral.

Ao mesmo tempo, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem adotado posição mais cautelosa quanto ao reconhecimento automático do vínculo empregatício em relações de trabalho mediadas por plataformas digitais. Em julgamentos relacionados à terceirização e à liberdade econômica, a Corte tem valorizado a autonomia contratual e a livre iniciativa, influenciando parte da jurisprudência nacional a afastar a incidência automática da legislação trabalhista tradicional sobre o trabalho em aplicativos.

No plano internacional, importantes experiências regulatórias reforçam o reconhecimento da subordinação algorítmica como desafio contemporâneo do Direito do Trabalho. No Reino Unido, a Suprema Corte britânica reconheceu, em decisão envolvendo a Uber, que os motoristas estavam submetidos a significativo controle empresarial exercido pela plataforma,

assegurando-lhes direitos trabalhistas básicos, como salário mínimo e férias remuneradas. Já na Espanha, a chamada “Ley Rider” estabeleceu presunção de vínculo empregatício para entregadores de aplicativos, reconhecendo juridicamente a existência de controle algorítmico nas plataformas digitais.

Além disso, a União Europeia avançou na construção da Diretiva Europeia sobre Trabalho em Plataformas Digitais, voltada à ampliação da transparência algorítmica e à criação de critérios objetivos para reconhecimento da relação de emprego. O modelo europeu busca limitar a opacidade dos sistemas automatizados e assegurar maior proteção social aos trabalhadores inseridos na economia digital.

Nos Califórnia, a aprovação da Assembly Bill 5 (AB-5) também representou tentativa relevante de ampliar a proteção jurídica aos trabalhadores de plataformas digitais, estabelecendo critérios mais rigorosos para caracterização do trabalho autônomo. Embora posteriormente parcialmente flexibilizada pela Proposition 22, a experiência californiana evidenciou o intenso debate internacional acerca da necessidade de atualização das categorias jurídicas tradicionais diante da economia digital.

Nesse contexto, a administração algorítmica amplia significativamente a capacidade empresarial de fiscalização da atividade laboral. O acompanhamento em tempo real da localização, da taxa de aceitação de corridas, do tempo de resposta e do desempenho nas avaliações permite às plataformas exercer vigilância contínua sobre os trabalhadores. Mesmo sem ordens diretas tradicionais, a possibilidade de bloqueios temporários, redução de chamadas ou exclusão definitiva da plataforma produz ambiente permanente de condicionamento comportamental. Rosenblat e Stark (2016) destacam que os sistemas algorítmicos utilizados pelas plataformas digitais constituem sofisticados mecanismos de gerenciamento laboral, influenciando decisões e comportamentos de maneira contínua e invisível.

Casos concretos envolvendo motoristas da Uber e entregadores do iFood demonstram os impactos práticos da gestão algorítmica sobre a atividade laboral. Diversos trabalhadores relatam bloqueios automáticos e exclusões unilaterais das plataformas sem transparência acerca dos critérios utilizados ou possibilidade efetiva de defesa. Durante as paralisações nacionais dos entregadores ocorridas em 2020, conhecidas como “Breque dos Apps”, trabalhadores denunciaram baixos índices remuneratórios, ausência de proteção social e intensificação das formas de controle exercidas pelos aplicativos.

Outro aspecto relevante refere-se à transferência integral dos riscos econômicos aos trabalhadores. Custos relacionados à manutenção de veículos, combustível, equipamentos, internet e proteção previdenciária são integralmente suportados pelos prestadores de serviços, enquanto as plataformas preservam elevados níveis de controle sobre a atividade econômica. Segundo Antunes (2020), a lógica da plataformização intensifica processos de precarização ao transferir os riscos econômicos ao trabalhador sem eliminar o poder diretivo empresarial.

A precarização torna-se ainda mais evidente diante da ausência de garantias trabalhistas mínimas tradicionalmente asseguradas aos empregados formais, como férias remuneradas, limitação de jornada, proteção previdenciária e estabilidade remuneratória. Abílio (2020) ressalta que o trabalhador de plataforma permanece constantemente disponível para o labor, submetido a formas intensas de exploração mediadas pela tecnologia digital e pela instabilidade das remunerações.

Dessa forma, a expansão das plataformas digitais evidencia não apenas inovação tecnológica nas formas de prestação de serviços, mas também profunda reconfiguração das relações laborais contemporâneas. A gestão algorítmica, a transferência de riscos e a fragilização das garantias sociais demonstram que a aparente autonomia oferecida pelas plataformas frequentemente encobre novas modalidades de subordinação e precarização do trabalho, impondo relevantes desafios à efetividade da tutela jurídica trabalhista na economia digital.

4.2 A Insuficiência Dos Mecanismos Jurídicos Tradicionais

A análise desenvolvida ao longo da pesquisa demonstrou que o ordenamento jurídico brasileiro enfrenta relevantes dificuldades para responder adequadamente às particularidades das relações laborais mediadas por plataformas digitais. As transformações promovidas pela economia de plataformas tensionam os critérios clássicos de proteção trabalhista e evidenciam limitações estruturais das categorias jurídicas tradicionalmente utilizadas para o reconhecimento da relação de emprego. Nesse contexto, a expansão do trabalho digital desafia diretamente os modelos normativos construídos para disciplinar relações marcadas pela subordinação presencial e pelo controle hierárquico convencional.

Os requisitos clássicos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho – personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação – permanecem juridicamente relevantes para a

configuração do vínculo empregatício. Contudo, sua aplicação demanda interpretação compatível com as novas formas de organização produtiva e controle empresarial exercidas por intermédio de tecnologias digitais. Delgado (2020) sustenta que as categorias fundamentais do Direito do Trabalho não perderam validade, mas exigem atualização hermenêutica capaz de compreender as transformações contemporâneas da estrutura produtiva.

A pesquisa evidenciou que a jurisprudência brasileira ainda apresenta significativa instabilidade interpretativa quanto ao enquadramento jurídico dos trabalhadores de aplicativos. Enquanto determinados julgados reconhecem a existência de subordinação algorítmica e admitem a incidência da legislação trabalhista, outras decisões privilegiam os princípios da autonomia contratual, da livre iniciativa e da liberdade econômica para afastar a configuração do vínculo empregatício.

O cenário jurisprudencial brasileiro revela significativa divergência interpretativa acerca do reconhecimento do vínculo empregatício nas relações mediadas por plataformas digitais. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema 725 da repercussão geral, consolidou entendimento favorável à licitude da terceirização e à valorização da livre iniciativa, fundamentos frequentemente invocados pelas plataformas digitais em defesa da autonomia contratual. Contudo, a Corte não afastou a possibilidade de reconhecimento da relação de emprego quando presentes os requisitos materiais previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, também se observam decisões divergentes. Em determinados julgados, a Corte reconheceu a existência de subordinação algorítmica diante do controle exercido pelas plataformas por meio de sistemas de geolocalização, avaliações permanentes e definição unilateral das condições de trabalho. Em outros casos, prevaleceu o entendimento de inexistência de vínculo empregatício em razão da flexibilidade de horários e da autonomia formal do trabalhador.

Os Tribunais Regionais do Trabalho igualmente apresentam entendimentos distintos. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reconheceu vínculo empregatício entre motorista e plataforma digital ao identificar subordinação estrutural e controle empresarial indireto exercido por mecanismos tecnológicos de gestão.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), observa-se a existência de decisões divergentes envolvendo motoristas e entregadores vinculados a plataformas digitais. Em alguns

casos concretos, a Corte reconheceu que os mecanismos de monitoramento permanente, avaliação contínua, controle de desempenho e possibilidade de desligamento unilateral demonstram exercício de poder diretivo compatível com a subordinação jurídica. Em outros julgados, contudo, prevaleceu o entendimento de que a flexibilidade de horários e a ausência de exclusividade afastariam os elementos necessários ao reconhecimento da relação empregatícia.

Os Tribunais Regionais do Trabalho também apresentam forte heterogeneidade interpretativa. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3) proferiu decisões reconhecendo vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais diante da constatação de controle algorítmico e dependência econômica estrutural. Em contrapartida, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) possui precedentes que afastam a configuração da relação de emprego sob fundamento de autonomia organizacional dos trabalhadores.

No Supremo Tribunal Federal (STF), o debate permanece igualmente relevante. Embora a Corte ainda não tenha fixado entendimento definitivo especificamente sobre o vínculo empregatício em plataformas digitais, decisões relacionadas à terceirização, à livre iniciativa e à liberdade econômica influenciam diretamente a interpretação das relações laborais contemporâneas. Julgados como a ADPF 324 e o RE 958252 reforçaram a valorização constitucional da liberdade empresarial, impactando parte da jurisprudência trabalhista relativa às plataformas digitais.

Essa ausência de uniformidade jurisprudencial produz efeitos significativos sobre a segurança jurídica e amplia a vulnerabilidade social dos trabalhadores de aplicativos. A indefinição interpretativa dificulta a consolidação de parâmetros mínimos de proteção e favorece a manutenção de modelos contratuais marcados por elevada precarização laboral. Conforme observa Carelli (2021), a ausência de regulamentação específica e a instabilidade jurisprudencial contribuem para perpetuar relações econômicas caracterizadas pela fragilidade das garantias sociais.

Os números relacionados ao trabalho em plataformas digitais reforçam a dimensão desse problema. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam crescimento expressivo do número de trabalhadores atuando em aplicativos de transporte e entrega nos últimos anos, especialmente em contextos de desemprego e informalidade elevada. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também alerta que o trabalho mediado por

plataformas digitais frequentemente se desenvolve em ambiente de baixa proteção social, ausência de garantias mínimas e elevada transferência de riscos econômicos ao trabalhador.

Além disso, constatou-se que as plataformas digitais exercem papel organizacional muito mais complexo do que o simples fornecimento de tecnologia de intermediação. Ao definirem critérios de remuneração, estabelecerem padrões de desempenho, controlarem a distribuição de tarefas e aplicarem mecanismos de bloqueio ou exclusão, essas empresas assumem efetiva função de coordenação e gerenciamento da atividade econômica. Tal circunstância evidencia que o poder diretivo empresarial não desapareceu, mas passou a manifestar-se mediante instrumentos tecnológicos de supervisão contínua.

A utilização de sistemas automatizados de monitoramento, avaliações constantes e algoritmos de produtividade demonstra a existência de modalidades contemporâneas de subordinação, ainda que distintas do modelo hierárquico tradicional. Nesse sentido, decisões recentes em diversos países têm reconhecido que a ausência de ordens pessoais diretas não impede a caracterização do controle empresarial exercido digitalmente.

Na Espanha, a aprovação da chamada “Ley Rider” representou importante marco regulatório ao reconhecer presunção de vínculo empregatício para entregadores de plataformas digitais, especialmente em razão do controle algorítmico exercido pelas empresas. No Reino Unido, a Suprema Corte britânica decidiu, em caso envolvendo a Uber, que os motoristas deveriam ser enquadrados como “workers”, assegurando-lhes direitos mínimos trabalhistas diante da constatação de significativo grau de controle empresarial.

A União Europeia também avançou na formulação da Diretiva Europeia sobre Trabalho em Plataformas Digitais, voltada à criação de critérios objetivos para reconhecimento da relação de emprego e ampliação da transparência algorítmica. O modelo europeu busca reduzir a opacidade dos sistemas automatizados e assegurar maior equilíbrio nas relações entre plataformas e trabalhadores.

Nos Califórnia, a experiência legislativa envolvendo a Assembly Bill 5 (AB-5) igualmente demonstrou a dificuldade de enquadramento jurídico das novas formas de trabalho digital. A legislação buscou restringir o enquadramento de trabalhadores como autônomos, embora posteriormente tenha enfrentado resistência política e flexibilizações promovidas pela Proposition 22.

Conforme destaca Antunes (2020), as transformações recentes do mundo do trabalho exigem revisão crítica das categorias jurídicas tradicionais, sob pena de o discurso da inovação tecnológica funcionar como mecanismo de legitimação de novas formas de exploração e precarização laboral. Dessa maneira, a ausência de adaptação normativa adequada pode contribuir para o enfraquecimento progressivo da proteção social trabalhista diante das novas configurações produtivas introduzidas pela economia de plataformas.

4.3 A Responsabilidade Das Plataformas Na Proteção Social

Outro ponto relevante identificado ao longo da pesquisa diz respeito à responsabilidade atribuída às plataformas digitais diante dos impactos sociais produzidos por sua atividade econômica. Ao estruturarem integralmente a organização da prestação de serviços, essas empresas passam a exercer posição central de coordenação e controle sobre a dinâmica laboral. Tal protagonismo justifica a imposição de deveres proporcionais à dimensão de sua atuação econômica, especialmente no tocante à garantia de proteção previdenciária, segurança contra acidentes de trabalho e transparência nos processos decisórios automatizados. Nesse contexto, Carelli (2021) sustenta que as plataformas digitais não podem ser tratadas como simples intermediadoras tecnológicas, uma vez que desempenham funções típicas de organização e direção da atividade produtiva.

A integral transferência dos riscos econômicos aos trabalhadores evidencia desequilíbrio contratual incompatível com os fundamentos constitucionais da valorização social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, previstos na Constituição Federal de 1988. A inexistência de mecanismos adequados de proteção social não produz consequências apenas individuais, mas também gera impactos coletivos relevantes, especialmente sobre os sistemas públicos de saúde, assistência social e previdência, que passam a absorver os custos decorrentes da precarização das relações laborais.

Estudos desenvolvidos pela Organização Internacional do Trabalho indicam que trabalhadores vinculados a plataformas digitais frequentemente permanecem excluídos de sistemas tradicionais de seguridade social, apresentando elevados índices de instabilidade remuneratória e ausência de cobertura previdenciária adequada. Esse cenário amplia a

transferência dos custos sociais da atividade econômica ao próprio Estado, especialmente nas áreas de saúde pública e assistência social.

Além disso, a fragilidade das garantias sociais nas relações mediadas por plataformas digitais amplia a vulnerabilidade econômica dos trabalhadores, submetidos à instabilidade remuneratória, à ausência de cobertura previdenciária adequada e à inexistência de proteção em situações de doença, acidente ou incapacidade laboral. Tal cenário reforça processos de exclusão social e enfraquecimento da proteção jurídica historicamente construída pelo Direito do Trabalho.

Nessa perspectiva, a responsabilização das plataformas deve ser compreendida como mecanismo de promoção de justiça distributiva e equilíbrio econômico-social, compatível com a função social da atividade empresarial e com os princípios constitucionais de proteção ao trabalho. Delgado (2020) destaca que a ordem econômica constitucional brasileira não se fundamenta exclusivamente na livre iniciativa, mas também na valorização do trabalho humano e na necessidade de preservação da dignidade do trabalhador enquanto sujeito de direitos.

Sob essa ótica, a ampliação das responsabilidades das plataformas digitais não representa obstáculo à inovação tecnológica ou ao desenvolvimento econômico, mas instrumento necessário para assegurar que o avanço dos modelos produtivos digitais ocorra em consonância com os direitos fundamentais sociais previstos no ordenamento jurídico brasileiro. Conforme observa Antunes (2020), a modernização tecnológica não pode servir de justificativa para o enfraquecimento das garantias trabalhistas nem para a legitimação de novas formas de precarização social.

4.4 O Fortalecimento Da Atuação Estatal Como Resposta Necessária

A análise realizada no terceiro capítulo demonstrou que a superação das fragilidades identificadas nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais depende diretamente do fortalecimento da atuação estatal. Diante das novas formas de gestão algorítmica e da crescente complexidade das dinâmicas laborais digitais, torna-se indispensável a construção de mecanismos institucionais capazes de assegurar maior efetividade à proteção dos direitos trabalhistas.

Nesse contexto, o aperfeiçoamento da fiscalização do trabalho apresenta-se como medida essencial para enfrentar a opacidade dos sistemas algorítmicos utilizados pelas plataformas digitais. A incorporação de instrumentos tecnológicos pelos órgãos de inspeção pode ampliar

significativamente a capacidade estatal de monitoramento, investigação e identificação de irregularidades nas relações laborais digitais. Conforme destaca Carelli (2021), a atuação fiscalizatória tradicional precisa adaptar-se às novas formas de controle empresarial mediadas por tecnologia, sob pena de se tornar insuficiente diante da complexidade organizacional das plataformas.

Além disso, a utilização de ferramentas de auditoria algorítmica e análise de dados pode contribuir para aumentar a transparência das decisões automatizadas que impactam diretamente a remuneração, a distribuição de demandas e até mesmo a permanência dos trabalhadores nas plataformas. A ausência de controle estatal eficiente sobre esses mecanismos tecnológicos favorece práticas empresariais marcadas por assimetria informacional e fragilização das garantias sociais.

Paralelamente, a atualização legislativa mostra-se indispensável para compatibilizar o ordenamento jurídico com as transformações contemporâneas do mundo do trabalho. As novas formas de organização produtiva desafiam categorias jurídicas tradicionais e exigem respostas normativas capazes de assegurar proteção efetiva aos trabalhadores inseridos na economia de plataformas. Contudo, essa modernização normativa não deve ser interpretada como autorização para flexibilização indiscriminada de direitos trabalhistas, mas sim como instrumento de fortalecimento da tutela jurídica do trabalho. Nesse sentido, Delgado (2020) sustenta que a adaptação das normas trabalhistas às novas realidades econômicas deve preservar os princípios constitucionais de proteção ao trabalhador e valorização do trabalho humano.

Conforme observa Antunes (2020), reformas orientadas exclusivamente por critérios de eficiência econômica e flexibilização contratual tendem a aprofundar desigualdades sociais e enfraquecer mecanismos históricos de proteção trabalhista. A adoção de políticas legislativas centradas apenas na ampliação da liberdade empresarial pode contribuir para a consolidação de relações laborais cada vez mais precárias e desprovidas de garantias mínimas de segurança social.

Outro aspecto relevante identificado refere-se à necessidade de fortalecimento da organização coletiva dos trabalhadores de plataforma. A atuação sindical e os mecanismos coletivos de representação constituem instrumentos fundamentais para reduzir as assimetrias de poder existentes entre trabalhadores e empresas digitais. A fragmentação das relações laborais e a individualização característica da economia de plataformas dificultam a capacidade de

negociação dos trabalhadores, tornando ainda mais importante o fortalecimento de formas coletivas de mobilização e reivindicação.

A ampliação da participação coletiva pode contribuir para o estabelecimento de condições mínimas de proteção social, maior transparência nos critérios algorítmicos e ampliação da capacidade de resistência diante de práticas empresariais abusivas. Dessa forma, a atuação estatal, a atualização normativa e o fortalecimento da organização coletiva revelam-se elementos complementares e indispensáveis para assegurar maior equilíbrio nas relações de trabalho desenvolvidas no contexto da economia digital.

A negociação coletiva, conforme destaca Delgado (2020), constitui instrumento essencial de democratização das relações laborais, permitindo a construção de soluções adequadas às particularidades de cada contexto produtivo.

4.5 Perspectivas Para A Construção De Um Marco Regulatório

Diante dos resultados alcançados ao longo da pesquisa, conclui-se que o Direito do Trabalho enfrenta o desafio de adaptar-se às novas formas de organização produtiva decorrentes da economia digital sem abdicar de sua função essencialmente protetiva. As transformações tecnológicas que caracterizam o trabalho em plataformas digitais não eliminam a necessidade de tutela jurídica do trabalhador, mas, ao contrário, evidenciam a importância de mecanismos capazes de impedir a ampliação da precarização laboral em ambientes marcados pela intensa assimetria de poder econômico.

Nesse contexto, a inovação tecnológica não pode ser utilizada como fundamento para o enfraquecimento ou esvaziamento de direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora. A utilização de ferramentas digitais e sistemas algorítmicos de gestão não afasta, por si só, a incidência dos princípios protetivos do Direito do Trabalho, sobretudo quando persistirem situações de dependência econômica, controle estrutural e limitação da autonomia do trabalhador. Conforme destaca Antunes (2020), a modernização tecnológica frequentemente vem acompanhada de novas formas de exploração laboral, exigindo atuação crítica do Estado e das instituições jurídicas para evitar a legitimação da precariedade sob o discurso da inovação.

Sustenta-se, portanto, que, sempre que estiverem presentes os elementos materiais caracterizadores da relação de emprego, deve ser admitido o reconhecimento do vínculo

empregatício, ainda que a subordinação se manifeste por mecanismos tecnológicos e algoritmos de gestão. A ausência de ordens diretas ou supervisão presencial não descaracteriza, por si só, a existência de poder diretivo empresarial, especialmente quando houver controle contínuo da atividade laboral por meios digitais. Nesse sentido, Delgado (2020) afirma que a subordinação jurídica pode assumir formas estruturais e tecnológicas, compatíveis com as transformações contemporâneas da organização do trabalho.

Além disso, nas hipóteses em que os critérios tradicionais de enquadramento jurídico não se mostrarem suficientes para assegurar proteção adequada aos trabalhadores de plataforma, torna-se necessária a construção de marco regulatório específico voltado às peculiaridades da economia digital. Tal regulamentação deve garantir proteção social mínima obrigatória, transparência nos processos decisórios automatizados, limitação do poder algorítmico empresarial e distribuição equilibrada dos riscos inerentes à atividade econômica. Conforme observa Carelli (2021), a ausência de disciplina normativa específica favorece a manutenção de relações laborais marcadas por insegurança jurídica e fragilidade de direitos fundamentais sociais.

A experiência internacional demonstra que diversos ordenamentos jurídicos vêm construindo soluções regulatórias específicas para o trabalho mediado por plataformas digitais. Na União Europeia, a Diretiva sobre Trabalho em Plataformas estabelece mecanismos de transparência algorítmica e cria presunções relativas de vínculo empregatício quando identificados elementos de controle empresarial.

Na Espanha, a denominada “Ley Rider” reconheceu direitos trabalhistas aos entregadores de aplicativos e impôs deveres de divulgação dos critérios algorítmicos utilizados pelas plataformas digitais. No Reino Unido, a Suprema Corte reconheceu que motoristas da Uber deveriam ser enquadrados como “workers”, assegurando direitos mínimos relacionados à remuneração e proteção social.

Nos Estados Unidos, o Estado da Califórnia aprovou a Assembly Bill 5 (AB5), legislação destinada a restringir a classificação indiscriminada de trabalhadores como autônomos pelas empresas de tecnologia, ampliando o debate acerca da responsabilidade jurídica das plataformas digitais.

A implementação de mecanismos de transparência algorítmica revela-se especialmente relevante diante da crescente influência dos sistemas automatizados sobre a remuneração, a

distribuição de tarefas, as avaliações de desempenho e a permanência dos trabalhadores nas plataformas digitais. A opacidade desses sistemas amplia a vulnerabilidade dos trabalhadores e dificulta o exercício efetivo do contraditório e da fiscalização estatal sobre práticas potencialmente abusivas.

Dessa forma, a construção de solução jurídica adequada exige harmonização entre desenvolvimento tecnológico, segurança jurídica e justiça social. O avanço das plataformas digitais deve ocorrer em conformidade com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da função social da atividade econômica, fundamentos expressamente previstos na Constituição Federal de 1988. Assim, a adaptação do Direito do Trabalho às novas dinâmicas produtivas não pode significar redução da proteção jurídica, mas sim atualização dos instrumentos normativos destinados à preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores no contexto da economia digital.

5. CONCLUSÃO

O percurso desenvolvido ao longo da pesquisa permite concluir que a expansão das plataformas digitais têm produzido transformações significativas nas relações laborais, impondo desafios inéditos à atuação protetiva do Ministério do Trabalho e Emprego. Embora essas empresas sejam frequentemente apresentadas sob o discurso da autonomia, da flexibilidade e da livre organização do trabalho, a análise realizada evidencia que sua estrutura operacional revela mecanismos sofisticados de controle, monitoramento e condicionamento da atividade laboral, configurando formas contemporâneas de subordinação mediadas por algoritmos.

Os resultados obtidos evidenciam que a autonomia atribuída aos trabalhadores de plataformas possui caráter predominantemente formal, uma vez que, na prática, a dinâmica da prestação de serviços permanece condicionada a parâmetros unilateralmente definidos pelas empresas. Critérios relacionados à distribuição de demandas, precificação, avaliação de desempenho, ranqueamento e possibilidade de permanência na plataforma constituem mecanismos de ingerência empresarial que limitam substancialmente a liberdade organizacional desses trabalhadores.

A pesquisa também demonstrou que a ausência de reconhecimento jurídico adequado dessas relações produz consequências diretas sobre a proteção social. A exclusão de direitos

trabalhistas historicamente consolidados, como férias remuneradas, limitação da jornada, descanso semanal remunerado e proteção previdenciária, amplia a vulnerabilidade econômica e social dos trabalhadores, reforçando dinâmicas estruturais de precarização.

No plano institucional, verificou-se que a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego permanece relevante, mas enfrenta limitações significativas diante da complexidade técnica e da opacidade informacional que caracterizam as plataformas digitais. A insuficiência de mecanismos específicos de fiscalização, a dificuldade de acesso aos critérios algorítmicos utilizados pelas empresas e as limitações estruturais da inspeção tradicional reduzem a capacidade estatal de resposta diante dessas novas formas de organização produtiva.

Entretanto, os resultados de pesquisa indicam que tais limitações não decorrem da inadequação absoluta do aparato jurídico-trabalhista brasileiro, mas da necessidade de atualização interpretativa e fortalecimento institucional. Os critérios clássicos de identificação da relação de emprego continuam juridicamente relevantes, embora demandem releitura compatível com as novas formas de controle digital e subordinação algorítmica.

Conclui-se, portanto, que a efetiva proteção dos trabalhadores vinculados às plataformas digitais depende da conjugação entre fortalecimento institucional e aprimoramento regulatório. Isso pressupõe modernização dos instrumentos de fiscalização, capacitação técnica especializada, ampliação da transparência algorítmica e construção de mecanismos normativos capazes de compatibilizar inovação tecnológica, proteção social e justiça laboral.

Por fim, verifica-se que o principal desafio contemporâneo não consiste em impedir o avanço das tecnologias digitais nas relações produtivas, mas em assegurar que sua incorporação ao mercado de trabalho ocorra em conformidade com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da proteção dos direitos fundamentais sociais, fundamentos essenciais da ordem constitucional brasileira.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica: desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 579-597, 2020.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. *Revista Fronteiras*, São Leopoldo, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

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

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

BRASIL. *Constituição (1988)*. 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. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. *Marco Civil da Internet*. Brasília, DF: Presidência da República, 2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 958252/MG. Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em: 30 ago. 2018. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 13 set. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324/DF. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgado em: 30 ago. 2018. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 6 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1000123-89.2017.5.02.0038. 5. Turma. Relator: Min. Breno Medeiros. Julgado em: 5 fev. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.01.0066. 3. Turma. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado. Julgado em: 9 set. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas digitais e a subordinação algorítmica. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 187-204.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Plataformas digitais e controle algorítmico do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 205-220.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 40, n. 3, p. 1-15, 2021.

KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. 2019. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Perspectivas sociais e de emprego no mundo: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho*. Genebra: OIT, 2021.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, Los Angeles, v. 10, p. 3758-3784, 2016.

SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Tradução de João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

SRNICEK, Nick. *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.