ReGeo ISSN: 2177-3246

TRABALHO JUSTO EM APLICATIVOS E O DESAFIO DA REGULAÇÃO DIANTE DO NOVO PADRÃO GLOBAL. A RECONFIGURAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ERA ALGORÍTMICA ATRAVÉS DA CONVENÇÃO Nº 193 DA OIT

FAIR WORK IN APP-BASED PLATFORMS AND THE CHALLENGE OF REGULATION IN LIGHT OF THE NEW GLOBAL STANDARD. THE RECONFIGURATION OF LABOR RELATIONS IN THE ALGORITHMIC ERA THROUGH ILO CONVENTION NO. 193

TRABAJO JUSTO EN APLICACIONES Y EL DESAFÍO DE LA REGULACIÓN ANTE EL NUEVO ESTÁNDAR GLOBAL. LA RECONFIGURACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA ERA ALGORÍTMICA A TRAVÉS DE LA CONVENCIÓN Nº 193 DE LA OIT

https://doi.org/10.56238/revgeov17n8-239

Data de submissão: 12/07/2026 **Data de publicação:** 26/08/2026

Veronica Azevedo Wander Bastos
Doutora em Memória Social
Instituição: Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO)
E-mail: veronica.bastos@unirio.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/72625886934

Lucas Goulart Tovar
Pós-graduando em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito Laboral
Instituição: Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO)
E-mail: lucas@franklinadvogados.com.br
Orcid: https://orcid.org/0009-0004-1434-2359

RESUMO

Objetivo: Analisar as transformações jurídicas e sociais do trabalho em plataformas no Brasil diante do novo padrão internacional fixado pela Convenção nº 193 da OIT. Método: Estudo qualitativo de análise documental e jurisprudencial, examinando a Convenção nº 193 da OIT, relatórios do Ministério Público do Trabalho, decisões de tribunais superiores europeus e o Tema 1.291 do Supremo Tribunal Federal. Resultados: A subordinação algorítmica opera por mecanismos de vigilância contínua e controle intensivo (como gamificação e metas de tempo), gerando exaustão física, riscos viários e impactos na saúde mental dos trabalhadores. A jurisprudência internacional e a OIT reafirmam a primazia da realidade fática sobre contratos cíveis para proteger e garantir a dignidade do trabalhador. Conclusão: Embora a "Autonomia com Direitos" surja no debate interno como um arranjo político transitório para destravar impasses legislativos, o reconhecimento integral do vínculo de emprego, calcado na primazia da realidade, consolida-se como a única via estritamente técnica, dogmática e coerente com os parâmetros da OIT, dos Direitos Humanos e do Direito Internacional.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador. Condições de Trabalho. Legislação Trabalhista. Automação. Trabalho Justo.

ABSTRACT

Objective: To analyze the legal and social transformations of platform work in Brazil in light of the new international standard established by ILO Convention No. 193. Methods: A qualitative document and case law study, examining ILO Convention No. 193, reports from the Labor Prosecution Service, decisions from European supreme courts, and General Repercussion Theme 1,291 of the Brazilian

Supreme Federal Court. Results: Algorithmic subordination operates through continuous surveillance and intensive control mechanisms (such as gamification and time targets), leading to physical exhaustion, traffic risks, and negative impacts on workers' mental health. International case law and the ILO reaffirm the primacy of reality over civil contracts to protect workers and guarantee basic human dignity. Conclusion: Although the "Autonomy with Rights" thesis emerges in domestic debates as a transitional political compromise to overcome legislative gridlock, the full recognition of the employment relationship, based on the primacy of reality, is consolidated as the only strictly technical, dogmatic path consistent with the parameters of the ILO and International Human Rights Law.

Keywords: Occupational Health. Working Conditions. Legislation. Labor. Automation. Fair Labor.

RESUMEN

Objetivo: Analizar las transformaciones jurídicas y sociales del trabajo en plataformas en Brasil ante el nuevo patrón internacional establecido por la Convención nº 193 de la OIT. Método: Estudio cualitativo de análisis documental y jurisprudencial, examinando la Convención nº 193 de la OIT, informes del Ministerio Público del Trabajo, decisiones de tribunales superiores europeos y el Tema 1.291 de la Corte Suprema Federal. Resultados: La subordinación algorítmica opera mediante mecanismos de vigilancia continua y control intensivo (como gamificación y metas de tiempo), generando agotamiento físico, riesgos viales e impactos en la salud mental de los trabajadores. La jurisprudencia internacional y la OIT reafirman la primacía de la realidad fáctica sobre contratos civiles para proteger y garantizar la dignidad del trabajador. Conclusión: Aunque la "Autonomía con Derechos" surge en el debate interno como un arreglo político transitorio para desbloquear impases legislativos, el reconocimiento integral del vínculo de empleo, basado en la primacía de la realidad, se consolida como la única vía estrictamente técnica, dogmática y coherente con los parámetros de la OIT, de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional.

Palabras clave: Salud del Trabajador. Condiciones de Trabajo. Legislación Laboral. Automatización. Trabajo Justo.

1 INTRODUÇÃO

A reestruturação produtiva do capitalismo contemporâneo, acelerada nas últimas décadas do século XX e intensificada no século XXI, promoveu uma profunda erosão do modelo fordista de produção industrial.[1] A emergência das tecnologias da informação e comunicação reorganizou a dinâmica econômica global, convertendo os dados e os sistemas automatizados de tomada de decisão nas principais fontes de poder econômico, controle social e extração de mais-valia.[2]

Nesse ambiente de reconfiguração técnica e estrutural, ganham proeminência a *uberização* (trabalho sob demanda gerido por algoritmos e plataformas digitais).[3]

No Brasil, esses fenômenos tensionam o ordenamento constitucional e estão sob o escrutínio do Supremo Tribunal Federal (STF) por meio dos Tema 1.291 da Repercussão Geral,[4] do Senado Federal, por meio do PL 1675/2025 e do Congresso, PLP 12/2024 e o PLP 152/2025**,** revelando uma acentuada divergência interpretativa entre a Justiça do Trabalho, pautada pela primazia da realidade fática, a Suprema Corte, historicamente inclinada a privilegiar as formas contratuais civis e comerciais em nome dos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência e as casas legislativas do País.

O embate institucional em torno desse cenário ganha contornos de ampla complexidade regulatória devido ao desalinhamento radical de visões entre os principais atores nacionais e internacionais. O Poder Executivo, visando cumprir promessas de proteção social, propôs originalmente o PLP 12/2024 para criar uma categoria intermediária de "trabalhador autônomo com direitos", buscando conciliar arrecadação previdenciária e garantias mínimas sem fixar a proteção da CLT.

O Poder Legislativo, contudo, atua como um catalisador de impasses, pressionado por corporações e alas divergentes de trabalhadores, o Congresso travou as propostas do governo e fragmentou-se em propostas concorrentes, como o PLP 152/2025 e o PL 1675/2025, oscilando entre exigências de maior flexibilização e tentativas pontuais de conter fraudes.

Em oposição à pauta protetiva de direitos, o Supremo Tribunal Federal (STF), por meio do Tema 1.291, inclina-se a esvaziar o conceito clássico de subordinação fática da Justiça do Trabalho, priorizando a natureza civil e comercial das contratações sob a égide da livre iniciativa.

Porém, a aprovação histórica da pioneira Convenção nº 193 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)[5] em 12 de junho de 2026 adiciona novos elementos a esse debate. O tratado internacional fixa o primeiro padrão global mínimo de decência para o trabalho em plataformas, estabelecendo que a realidade fática deve se sobrepor aos rótulos contratuais unilaterais.

Diante desse cenário de transição, este artigo analisa a evolução conceitual da subordinação jurídica, detalha o controle algorítmico a partir das investigações conduzidas pelo Ministério Público

do Trabalho, revisa a jurisprudência suprema europeia, discute o impacto previdenciário e fiscal decorrente da evasão regulatória e propõe cenários constitucionais para o julgamento pendente na Suprema Corte brasileira.

2 O PERCURSO HISTÓRICO DA REGULAÇÃO NA OIT E O CENÁRIO NACIONAL

A aprovação da Convenção nº 193 da OIT, intitulada Convenção sobre o Trabalho Digno na Economia das Plataformas, em 12 de junho de 2026, foi o resultado de um longo e complexo processo de maturação e disputa tripartite (envolvendo governos, empregadores e trabalhadores).

Destaca-se que a tramitação normativa formal se iniciou em março de 2023, durante a 347ª Sessão do Conselho de Administração da OIT, oportunidade em que se reconheceram as graves lacunas normativas na economia digital global, decidindo-se pela inscrição do tema na agenda de dupla discussão da Conferência Internacional do Trabalho (CIT).

Em conformidade com o regulamento interno da organização, o *Bureau* Internacional do Trabalho publicou, em janeiro de 2024, o Relatório preliminar acompanhado de um detalhado questionário global enviado aos Estados-membros. As respostas dos governos e dos parceiros sociais foram compiladas em agosto de 2024, dando origem ao Relatório amarelo.

Esses documentos serviram de base para a primeira discussão temática realizada durante a 113ª Sessão da CIT, em junho de 2025, na qual se consolidaram propostas de conclusões acerca das definições essenciais, do escopo de aplicação e da forma que o instrumento deveria assumir. Em agosto de 2025, o *Bureau* publicou o Relatório marrom, contendo o projeto consolidado de Convenção e de Recomendação, abrindo prazo para emendas até 14 de novembro de 2025.

A etapa final ocorreu durante a 114ª Sessão da CIT, realizada em Genebra de 1º a 12 de junho de 2026. Sob a liderança diplomática ativa do Brasil e do México, com forte apoio de países como Chile, Uruguai, Colômbia e Barbados, a comissão encarregada do tema superou severas resistências de bancadas patronais e de potências econômicas do Norte Global. A Convenção nº 193 foi aprovada em plenário no dia 12 de junho de 2026, por ampla maioria, registrando 406 votos favoráveis, apenas 8 contrários e 36 abstenções. Votaram a favor países como Austrália, México, Namíbia, Espanha, Omã e Indonésia; votaram contra os Estados Unidos e a Nova Zelândia; enquanto Argentina, Bangladesh, Reino Unido, Líbia e Chile se abstiveram.

Essa vitória do bloco de proteção social no plano internacional, contudo, contrasta de forma evidente com a paralisia regulatória verificada no plano interno brasileiro.

Há um nítido paradoxo entre o protagonismo diplomático do Brasil em Genebra e a completa incapacidade de articulação política em Brasília. Enquanto a delegação brasileira liderou o consenso

tripartite para edificar uma convenção internacional histórica, o debate legislativo doméstico afundou em um bloqueio estrutural que culminou no adiamento das propostas regulatórias de proteção para o ano de 2027, como a retirada de pauta do PL 152/2025 e do PLP 12/2024 na Câmara dos Deputados. Esse vácuo legislativo e o impasse político transferem para o Supremo Tribunal Federal a responsabilidade de definir as balizas constitucionais do trabalho em plataformas digitais, pressionando a Suprema Corte a arbitrar o Tema 1.291 sob o peso das recém-adotadas diretrizes da OIT.

No Brasil, o cenário legislativo sobre o trabalho em plataformas digitais reflete um forte embate político consubstanciado em diferentes frentes. Como já adiantado, o PLP 12/2024 (do Poder Executivo) propõe uma via intermediária de "autônomo com direitos" para garantir proteção previdenciária e piso mínimo, sem aplicar a CLT; em contrapartida, o PLP 152/2025 avança na Câmara dos Deputados com propostas de maior flexibilização contratual sob a égide da livre iniciativa, enquanto o PL 1.675/2025, em tramitação no Senado Federal, busca endurecer a fiscalização contra a simulação de pessoas jurídicas e falsas parcerias. Como contraponto internacional a esse impasse e fragmentação brasileira, o texto destaca o uso de decretos no direito comparado, a exemplo do Real Decreto-ley 9/2021,[ⁱ] que inovou e encerrou debates prolongados ao estabelecer de forma contundente a presunção legal de vínculo empregatício direto para os entregadores de aplicativos, servindo de paradigma protetivo global.

Sob o aspecto técnico-jurídico, o Artigo 1º, alínea "a", da Convenção nº 193 define "plataforma digital de trabalho" como qualquer pessoa jurídica ou física que, por meio de tecnologias digitais e utilizando sistemas automatizados de tomada de decisão (algoritmos), organiza ou facilita o trabalho realizado por pessoas mediante remuneração ou pagamento. Já o Artigo 1º, alínea "b", estabelece que o termo "trabalhador de plataforma digital" se aplica independentemente de sua classificação formal de status de emprego.

Ato contínuo, o Artigo 2º determina que o tratado alcança todas as plataformas e trabalhadores, quer estejam na economia formal ou na informal. Em seu Artigo 9º, consagra expressamente o princípio da primazia da realidade ao determinar que os Estados devem garantir a correta classificação das relações de trabalho com base nos fatos reais.

A Convenção inova significativamente nos Artigos 13, 14 e 15 ao regulamentar o poder dos algoritmos, exigindo transparência algorítmica obrigatória. As empresas passam a ter o dever de informar previamente os trabalhadores sobre os sistemas automáticos de monitoramento e avaliação. Ademais, decisões de grande impacto, como suspensões, desativações de contas ou retenções de valores, devem contar com explicações por escrito, direito ao contraditório e revisão obrigatória por

intervenção humana, vedando-se decisões exclusivamente automatizadas e punições arbitrárias por algoritmos (Artigo 15, parágrafos 1 e 2).

O Artigo 10 prevê, ainda, a obrigação de as plataformas compensarem as despesas operacionais suportadas pelos trabalhadores e proíbe a dedução dessas despesas de suas remunerações mínimas legais ou contratuais.

3 A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: CONCEITO, EVOLUÇÃO E O IMPACTO NO TRABALHADOR EM PLATAFORMAS

A dogmática trabalhista clássica consolidou-se sob a racionalidade taylorista e fordista de produção, na qual a subordinação manifestava-se por meio de ordens diretas, pessoais e de caráter visível emitidas por gerentes e prepostos. Com a reestruturação pós-fordista e a introdução dos aplicativos, essa dependência jurídica foi reconfigurada, assumindo a forma de subordinação algorítmica. O controle patronal dispersou-se na programação de softwares e em sistemas de inteligência artificial que gerenciam, monitoram, punem e avaliam a prestação de serviços de forma invisível, sutil e pervasiva.[7]

Nesse novo modelo diretivo, o algoritmo funciona como um supervisor estrutural invisível e pervasivo. Diferente da subordinação clássica, o poder diretivo é diluído na arquitetura do código de programação, estabelecendo uma "vigilância molecular" que opera por meio de estímulos informacionais constantes. Essa engenharia informacional captura a subjetividade do trabalhador em plataformas digitais, que internaliza a disciplina fabril sob a ilusão de ser o "empresário de si mesmo", quando, em termos reais, está submetido a uma direção automatizada muito mais rígida e incontornável do que aquela exercida na fábrica tradicional.

Alain Supiot identifica essa nova governança pela 'numeração como uma transição do modelo de "trabalhador-mercadoria" para a ficção do trabalhador-livre sob uma estrutura de liberdade programada ou autonomia na subordinação'.[8] O liame contratual converte-se em um engajamento subjetivo total, assemelhando-se a uma relação feudal, na qual o prestador assume os riscos do capital, mas submete-se integralmente à disciplina do algoritmo.

O Ministério Público do Trabalho, através de histórica atuação no combate às fraudes nas relações de trabalho, como por exemplo seu Grupo de Estudos GE UBER, produziu valioso estudo que serviu como base para o inquérito civil nº 001417.2016.01.000/6.[9] Naqueles autos, foram reunidas diversas provas, com a oitiva de testemunhas e depoimentos de funcionários, ex-funcionários e motoristas de aplicativos, na qual ficou o exercício unilateral dos poderes diretivo, regulamentares, fiscalizatórios e disciplinares pela empresa. Depoimentos de ex-gerentes de operações, como Saadi

Alves de Aquino e Filippo Scognamiglio Renner Araújo, revelaram ‘o uso de sistemas internos codificados sob a metáfora de *carrots and sticks’* (cenouras e porretes).[10]

As “cenouras” se consubstanciam em bônus e no preço dinâmico, que manipulam psicologicamente a distribuição espacial dos motoristas em direção às zonas vermelhas do mapa de calor. Os “porretes” consistiam em punições automatizadas, nas quais o motorista que rejeitasse mais de 20% das corridas ou recusasse três chamadas sucessivas sofria a aplicação automática de “ganchos” progressivos de 10 minutos, duas horas e até 12 horas fora do sistema, sem qualquer possibilidade de revisão por intervenção humana.

O depoimento do ex-empregado Augusto César Duarte da Silva confirmou que ‘a plataforma desenvolveu, em novembro de 2015, um sistema de controle de qualidade totalmente automatizado’.[11] Parâmetros inseridos no algoritmo geravam bloqueios imediatos para quem ficasse abaixo da nota mínima de corte (estabelecida entre 4,6 e 4,7 estrelas em uma escala de zero a cinco) ou apresentasse baixas taxas de aceitação.

Motoristas como Anderson Mendes de Oliveira, Aparecido Batista e Jarbas de Oliveira relataram que ‘o aplicativo impõe padrões inescapáveis de comportamento e asseio do carro através de relatórios de avaliação semanais baseados nas notas dadas pelos clientes’[11] que funcionam como ‘vigias dispersos de um panóptico digital ampliado’, nos moldes descritos por Michel Foucault.[12] A Uber também adota o programa de fidelização Uber Pro, classificando os motoristas nas categorias azul, ouro, platina e diamante, o que afeta diretamente a prioridade de recebimento de viagens, multiplicadores de ganhos e benefícios cíveis.

O controle assume contornos ainda mais severos na demanda conduzida em face da Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda.[13]. A empresa realiza a gestão da força de trabalho por meio de um rígido sistema de pontuação e classificação que dita quais zonas territoriais e horários o entregador poderá acessar. Os pontos são distribuídos de forma estrita de acordo com o tipo de tarefa desempenhada: a finalização de um pedido de supermercado comprado diretamente pelo entregador garante 2.600 pontos, enquanto a retirada de compra efetuada pelo *shopper* confere 2.400 pontos. Demais pedidos finalizados somam 2.000 pontos. Há bônus diários de 1.000 pontos para quem finaliza todas as tarefas aceitas sem “se liberar” do aplicativo, além de prêmios por taxa de aceitação diária: o entregador que mantém a aceitação entre 85% e 100% recebe 20.000 pontos, ao passo que taxas de 70% a 85% conferem 10.000 pontos.

Com base nos pontos acumulados no mês anterior, o algoritmo classifica o entregador em quatro categorias de qualidade que definem os seus ganhos: a categoria ‘Alerta’ (destinada a notas inferiores a 4,00 e aceitação abaixo de 75%) acarreta um multiplicador de ganhos predatório de apenas

0,5x; a categoria ‘Bronze’ (nota 4,00 e aceitação mínima de 75%) garante multiplicador de 1,0x; a ‘Platina’ (nota 4,50 e aceitação mínima de 80%) confere multiplicador de 1,5x e acesso prioritário a zonas de alta demanda; e a ‘Diamante’ (nota 4,90 e aceitação mínima de 85%) confere multiplicador de 2,0x e prioridade máxima na distribuição de pedidos. O entregador é forçado a aderir à ferramenta de autoaceitação, que elimina por completo sua liberdade de escolha de rotas para assegurar a prioridade do “Modo Rappi Goleada”, sob pena de receber poucas entregas e de baixo valor, inviabilizando sua subsistência econômica.

Ademais, a Rappi desenvolveu sistemas de entrega ultrarrápida, como o “Botão Turbo 10 minutos”, ancorado em 26 galpões logísticos denominados *dark stores*. Essa operação exige ritmo frenético e submissão cega às rotas do GPS. Para engajar os entregadores em horários de chuva, feriados e madrugadas, a plataforma promoveu campanhas de gamificação (ludificação) com nomes como “*MOTO LOKA*”, “*CORRIDA MALUCA*” e “*Novembro Premiado*”, oferecendo prêmios e bônus financeiros para quem realizasse o maior número de entregas em prazos exíguos (por exemplo, completar 80 pedidos em um final de semana).

Depoimentos colhidos de entregadores revelaram que essas campanhas estimulam condutas de altíssimo risco viário, resultando em acidentes graves e sono ao volante. Tais práticas violam de forma direta o artigo 1º da Lei Federal nº 12.436/2011, que veda expressamente o emprego de prêmios por cumprimento de metas e o estabelecimento de competição entre motociclistas profissionais com o objetivo de elevar o número de entregas.

Em termos de direito positivo nacional, o artigo 6º, parágrafo único, da CLT, introduzido pela Lei nº 12.551/2011, estabelece que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão equiparam-se, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando de trabalho alheio. Essa norma confere perfeito amparo à captura da subordinação exercida pela programação algorítmica.

4 PERSPECTIVAS JURÍDICO-COMPARADAS DA UNIÃO EUROPEIA E O PADRÃO MULTILATERAL DE DIREITOS HUMANOS

A classificação jurídica de trabalhadores de plataformas tem sido objeto de intensa judicialização nos tribunais superiores europeus, consolidando-se uma nítida tendência de reconhecimento da natureza empregatícia dessas relações. Conforme dados estatísticos e relatórios consolidados de monitoramento de litígios de plataformas do *European Trade Union Institute* (ETUI) e do observatório *Eurofound,[14] [15]* de um total de 39 decisões de última instância proferidas por tribunais superiores em países da Europa, 27 (equivalentes a 69%) reconheceram o vínculo de emprego

direto com as plataformas digitais, afastando categoricamente os rótulos de "parceiros independentes" ou "autônomos".

Na Espanha, o Tribunal Supremo de Justiça proferiu acórdão paradigmático em setembro de 2020 (Sentença nº 805/2020),[16] envolvendo a plataforma Glovo. No mesmo país, a *Jefatura del Estado promulgou o Real Decreto-ley 9/2021* (conhecido como *Ley Rider*), que introduziu no *Estatuto de los Trabajadores* a presunção legal de emprego no setor de entrega em domicílio. Essa orientação normativa de presunção de subordinação material foi chancelada e declarada constitucional pelo Tribunal Constitucional espanhol em acórdão publicado no *Boletín Oficial del Estado* (BOE) em 30 de novembro de 2023 [17], o qual asseverou que a autonomia contratual formal não pode se sobrepor ao primado da realidade fática nas relações plataformizadas (tradução livre).

Na França, a *Cour de Cassation* (*Chambre Sociale*) consolidou jurisprudência no emblemático *Arrêt nº 19-13.316*, de 4 de março de 2020 (caso *Uber BV c/ M. X*),[18] firmando o entendimento de que:

> "O motorista que recorre a uma plataforma de geolocalização não constrói clientela própria, não fixa tarifas e submete-se a um sistema de GPS que avalia em tempo real o seu comportamento, caracterizando nítida relação de subordinação jurídica." (FRANÇA, 2020, tradução livre)

Na Alemanha, a Nona Câmara do *Bundesarbeitsgericht* (BAG), no *Urteil* de 1º de dezembro de 2020 (Processo 9 *AZR 102/20 - Crowdworker-Entscheidung*), reconheceu o vínculo de emprego de um trabalhador de microtarefas (*clickworker*),[19] assentando que:

> "A organização flexível da prestação do serviço por meio de uma estrutura digitalizada e o uso de incentivos pecuniários baseados em sistemas de pontuação e gamificação não elidem a subordinação fática e a integração estrutural do prestador à dinâmica da plataforma." (Tradução livre)

No Reino Unido, a Suprema Corte proferiu decisão histórica em 19 de fevereiro de 2021 no caso *Uber BV and others v. Aslam and others* (UKSC 5),[20] reconhecendo os motoristas como *workers* (categoria intermediária do direito britânico que assegura direitos fundamentais como salário mínimo e limites de jornada). O tribunal inglês destacou que:

> "O controle unilateral sobre as tarifas, termos de uso, monitoramento de desempenho e a proibição de contato direto entre motorista e passageiro impedem que o trabalhador atue de forma empreendedora, devendo a relação ser regulada pelo direito protetivo." (tradução livre)

Na Suíça, a Corte de Direito Público do *Tribunal Fédéral*, nos acórdãos paradigmáticos *2C_575/2020 e 2C_34/2021* proferidos em 30 de maio de 2022,[21] declarou o vínculo de emprego direto em atividades de entrega e transporte, decidindo que a flexibilidade operacional não afasta a subordinação em ambientes de controle informatizado (tradução livre).

Na Holanda, a Câmara Civil do *Hoge Raad der Nederlanden*, nos acórdãos de 2023 (*ECLI:NL:HR:2023:443 e ECLI:NL:HR:2023:1610*),[22] confirmou o vínculo de emprego de entregadores da Deliveroo, assentando a incidência obrigatória de convenções coletivas e recolhimentos de pensão (tradução livre).

Igualmente, na Itália, a *Corte Suprema di Cassazione (Sezione* Lavoro), na Sentença nº 1663 de 24 de janeiro de 2020 (*RG nº 11629/2019*),[23] estendeu os direitos laborais protetivos aos entregadores ao enquadrá-los no regime de trabalho 'heterorganizado' (*lavoro eteroorganizzato*) (tradução livre).

No plano das normas internacionais de Direitos Humanos, esse movimento de desmaterialização das formas cíveis encontra amparo na jurisprudência do Sistema Interamericano de Direitos Humanos. Por meio do paradigmático Parecer Consultivo OC-27/21,[24] a Corte Interamericana de Direitos Humanos consolidou que os direitos fundamentais do trabalho e a proteção social se estendem a todos os trabalhadores das novas modalidades digitais de forma inalienável.

O standard interamericano fixa que a discussão sobre o acesso de trabalhadores em plataformas digitais a direitos fundamentais — tais como a liberdade de associação, negociação coletiva e greve — não pode ser reduzida ou anulada por cláusulas de "flexibilidade" ou de "liberdade de escolha" estipuladas unilateralmente pelas plataformas. Pelo contrário, os Estados detêm a obrigação inescusável de municiar esses trabalhadores vulneráveis com ferramentas jurídicas eficazes para desafiar o poder diretivo difuso dos sistemas de algoritmos e garantir relações de trabalho socialmente sustentáveis, estáveis e justas, em consonância com a Recomendação nº 198 da OIT.

5 CENÁRIOS CONSTITUCIONAIS E DE POLÍTICA PÚBLICA PARA O TRABALHO JUSTO EM APLICATIVOS

Diante do cenário subsequente ao julgamento conjunto realizado pelo Plenário do STF — que envolveu o RE 1.446.336 (Tema 1.291) e a Rcl 64.018 (Rappi) —, e sob a pressão direta dos debates em torno do PLP 12/2024, do PLP 152/2025 e do PL 1675/2025, delineiam-se três caminhos jurídicos, legislativos e sociais alternativos com repercussões profundas sobre o mercado de trabalho nacional.

O primeiro cenário consiste na consolidação da tese da Autonomia Comercial Plena, respaldada pelo viés civilista adotado majoritariamente pelo STF. Sob o amparo dos princípios da livre iniciativa,

da livre concorrência (Artigo 170 da CF) e do livre exercício profissional (Artigo 5º, XIII), a Suprema Corte estendeu a *ratio decidendi* da ADC 48 (TAC) e da ADI 5.625 (Salão-parceiro) para o ecossistema das plataformas. Afasta-se a aplicação da CLT sob o argumento de que as empresas operam como meras intermediadoras tecnológicas bilaterais, inexistindo subordinação jurídica clássica na gestão algorítmica. No plano legislativo, este cenário esvazia a urgência do PLP 12/2024 e impulsiona as alas mais liberais do Congresso a defenderem a flexibilização total proposta em substitutivos do PLP 152/2025. Todavia, este arranjo apresenta incompatibilidade direta e insuperável com os Artigos 9º e 12 da Convenção nº 193 da OIT, uma vez que legitima a evasão regulatória com base em rótulos contratuais escritos unilaterais, perpetuando a exclusão previdenciária e a falta de proteção social de 1,7 milhão de motoristas e entregadores atuantes no território brasileiro

O segundo cenário, amplamente amparado pelo direito internacional, caracteriza-se pela vertente do Reconhecimento Integral do Vínculo Empregatício sob a égide da CLT. Estribado no primado da realidade fática sobre as formas cíveis (Artigo 9º da CLT, Artigo 9º da Convenção nº 193 da OIT e Parecer OC-27/21 da Corte IDH) e no artigo 6º, parágrafo único, da CLT, este caminho reconhece que o poder disciplinar, fiscalizatório e organizativo exercido pelo algoritmo (como a fixação unilateral de tarifas, imposição de taxas de cancelamento e suspensões sem contraditório) configura nítida subordinação telemática.

O terceiro cenário desenha-se como a tese da *Autonomia com Direitos*, revelando-se uma "terceira via" de política pública para destravar o impasse entre os Poderes. Trata-se da positivação de uma categoria intermediária (não celetista) com rol mínimo de garantias (remuneração proporcional, transparência, seguro e previdência). Esse arranjo apresenta compatibilidade apenas parcial com a Convenção da OIT (Art. 10, § 3º). Constitui, na essência, uma solução de compromisso político voltada a garantir a arrecadação estatal e apaziguar os mercados, sem enfrentar a fundo a fraude nas relações laborais.

Contudo, para dialogar com os freios antifraude propostos pelo PL 1675/2025 no Senado, é imprescindível que, ao adotar a terceira via, seja preservada a competência constitucional e o papel regulador da Justiça do Trabalho para desconsiderar a roupagem civil e declarar a nulidade dos contratos de fachada quando ficar cabalmente demonstrada a vulnerabilidade, a fraude e a subordinação fática em desfavor dos trabalhadores em aplicativos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O advento da Convenção nº 193 da OIT, em junho de 2026, solidifica um padrão ético global incontornável. Ao exigir a transparência algorítmica e consagrar a *primazia da realidade*, o tratado

reafirma que o avanço tecnológico não serve de pretexto para a instauração de um ambiente de exceção imune às normas de Direitos Humanos.

Ao arbitrar o Tema 1.291 em meio ao colapso das negociações legislativas, o Supremo Tribunal Federal depara-se com a responsabilidade histórica de equacionar a livre iniciativa e o valor social do trabalho. No atual xadrez institucional, a "terceira via" (*Autonomia com Direitos*) desponta no debate público como uma saída tentadora e pragmática, desenhada politicamente para destravar impasses fiscais e regulatórios sem desestabilizar os arranjos corporativos de tecnologia.

Nesse panorama, a compreensão da subordinação algorítmica revela-se o vetor determinante para a solução dogmática da controvérsia. Longe de constituir uma nova modalidade de trabalho autônomo ou demandar uma categoria híbrida, a gestão por algoritmos representa o refinamento e a transposição dos poderes diretivo, fiscalizatório e disciplinar patronais para a arquitetura do *software*. Ao demonstrar que a precificação unilateral, a vigilância panóptica e a aplicação automatizada de sanções (como "ganchos", bloqueios e desativações) operam a efetiva heteronomia do prestador, a pesquisa evidencia que a "terceira via" atua apenas como um arranjo conciliatório que ignora a concreta assujeitação do trabalhador ao capital. Assim, sob o escrutínio rigoroso do Direito Internacional do Trabalho, essa "terceira via" revela-se uma concessão política que tende a institucionalizar a precarização em uma zona cinzenta, criando uma subcategoria de trabalhadores cujos direitos são mitigados.

Por conseguinte, a constatação da subordinação algorítmica conduz inarredavelmente à conclusão de que o segundo cenário, de reconhecimento integral do vínculo de emprego sob a égide da CLT, é a via tecnicamente mais correta e dogmaticamente imune a conveniências políticas conjunturais. Amparada por 69% das cortes superiores europeias, pelo Parecer Consultivo OC-27/21 da Corte Interamericana de Direitos Humanos e pelo artigo 6º, parágrafo único, c/c artigo 9º da CLT, essa solução submete a inovação tecnológica aos ditames constitucionais da dignidade humana. Caberá à Justiça do Trabalho, no exercício de sua competência constitucional inafastável, desmascarar arranjos cíveis simulados e assegurar que a subordinação algorítmica receba a exata e integral tutela protetiva que o novo padrão civilizatório global exige.

REFERÊNCIAS

1. Labronici, Rodrigo de Barros. ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 333 pp. Mana 2021;27(1):e271203. DOI: 10.1590/1678-49442021v27n1r803.

2. Queiroz, Fábio. A NOVA RAZÃO DO MUNDO: ENSAIO SOBRE A SOCIEDADE NEOLIBERAL. Caderno CRH 2018;31(82):187–191. DOI: 10.1590/s0103-49792018000100012.

3. Delgado, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 2019. ISBN: 978-85-361-9973-3.

4. Brasil. Supremo Tribunal Federal. Tema 1.291 da Repercussão Geral. 2026. Disponível em: stf.jus.br.

5. Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº 193: Convenção sobre o Trabalho Digno na Economia das Plataformas. 2026. Disponível em: ilo.org.

6. *España. Jefatura del Estado. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Boletín Oficial del Estado 2021(113):56641–56647*. Disponível em: boe.es.

7. Fincato, Denise Pires and Wünsch, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica. Revista do Tribunal Superior do Trabalho 2020;86(3):40–56. Disponível em: handle.net.

8. Supiot, Alain. Homo jurídicos: Ensaio sobre a antropológica do direito. WMF Martins Fontes. 2007. ISBN: 978-8560156184.

9. Oitaven, Juliana Carreiro Corbal and Carelli, Rodrigo de Lacerda and Casagrande, Cássio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. 2018. ISBN: 978-85-66507-27-0. Disponível em: tst.jus.br.

10. Brasil. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região. Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6 (GE UBER): Depoimentos de Saadi Alves de Aquino e Filippo Scognamiglio Renner Araújo. 2016.

11. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 4ª Vara do Trabalho de São Paulo. Ação Civil Pública nº 1001379-33.2021.5.02.0004: Depoimentos testemunhais de Anderson Mendes de Oliveira, Aparecido Batista, Jarbas de Oliveira e Augusto César Duarte da Silva. 2021.

12. Foucault M. Vigiar e punir: nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes; 1987. 288 p. ISBN 978-85-326-0508-5.

13. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 55 ª Vara do Trabalho de São Paulo. Ação Civil Pública nº 1001416-04.2021.5.02.0055: Ministério Público do Trabalho v. Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda. 2021.

14. Eurofound. Platform Work Repository: Database of Initiatives, Legislations, and Court Rulings in the Platform Economy. 2026. Disponível em: europa.eu.

15. European Trade Union Institute. Platform Economy Litigation Monitor: Consolidated Tracking of Court Cases and Trade Union Legal Strategies in Europe. 2021. Disponível em: etui.org.

16. España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia nº 805/2020. Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº 4746/2019. Ponente: María Luisa Segoviano Astaburuaga. 2020. Disponível em: poderjudicial.es.

17. España. Tribunal Constitucional (Sección Primera). BOE núm. 286, de 30 de noviembre de 2023, páginas 160007 a 160035. Referencia: BOE-A-2023-24507. 2023. Disponível em: boe.es.

18. France. Cour de Cassation (Chambre Sociale). Arrêt nº 19-13.316 (ECLI: FR: CCASS 2020:SO00374). Affaire: Uber BV c/ M. X. 2020. Disponível em: legifrance.gouv.fr.

19. Deutschland. Bundesarbeitsgericht (Neunter Senat). Urteil vom 01.12.2020 - 9 AZR 102/20 (Crowdworker-Entscheidung). 2020. Disponível em: bundesarbeitsgericht.de.

20. United Kingdom. Supreme Court. Uber BV and others (Appellants) v. Aslam and others (Respondents). UKSC 5. 2021. Disponível em: supremecourt.uk.

21. Suisse. Tribunal Fédéral (Cour de Droit Public). Arrêt 2C_575/2020 e 2C_34/2021. 2022. Disponível em: bger.ch

22. Nederland. Hoge Raad der Nederlanden (Civiele Kamer). Arrest ECLI:NL:HR:2023:443 e ECLI:NL:HR:2023:1610. 2023. rechtspraak.nl.

23. Italia. Corte Suprema di Cassazione (Sezione Lavoro). Sentenza n. 1663/2020 (RG n. 11629/2019). 2020. Disponível em: giustizia.it.

24. Corte Interamericana de Direitos Humanos. Parecer Consultivo OC-27/21, de 5 de maio de 2021: Direitos sindicais e sua relação com outros direitos, com perspectiva de gênero. 2021. Disponível em: corteidh.or.cr.