SUBORDINAÇÃO DIGITAL E A INVISIBILIDADE DO EMPREGADOR: DESAFIOS PARA O RECONHECIMENTO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL

Marina Rosado Dias[1]

Berlin School of Economics and Law

DOI: https://doi.org//10.62140/MRD859138084

Sumário: 1. Introdução; 2. A configuração contemporânea da subordinação nas plataformas digitais; 3. Invisibilidade jurídica do empregador e desafios à identificação da parte contratante; 4. Análise de decisões judiciais de tribunais regionais do trabalho no brasil; 5. Conclusão.

Resumo: O presente artigo analisa os desafios enfrentados pelo direito do trabalho brasileiro para o reconhecimento das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, com ênfase nas formas de controle algorítmico e na crescente invisibilidade do empregador. Com a plataformização das relações laborais, observa-se o surgimento de um modelo de gestão altamente automatizado, em que algoritmos definem rotinas, distribuem tarefas, monitoram desempenho e aplicam sanções, estabelecendo um regime de comando que reproduz, de forma dissimulada, a tradicional subordinação jurídica. Paralelamente, a organização descentralizada das plataformas, muitas vezes registradas como empresas de tecnologia e não como empregadoras, dificulta a clara identificação do sujeito empregador, gerando obstáculos à caracterização da relação de trabalho como um todo. O estudo parte de uma revisão crítica da literatura especializada, com destaque para os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que tratam dos elementos essenciais da relação de emprego. Em seguida, realiza-se um estudo qualitativo das decisões proferidas por tribunais trabalhistas brasileiros em ações que versam sobre o reconhecimento do vínculo de emprego de trabalhadores inseridos na economia de plataformas, especialmente entregadores e motoristas de aplicativos. A análise se concentra nas recorrências jurídicas mobilizadas por esses trabalhadores, como a alegação de subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade e nas teses adotadas pelas cortes, que frequentemente oscilam entre o reconhecimento da condição de empregados e a manutenção da tese de trabalho autônomo. A relevância do tema

[1]Master's in Labour Policies and Globalisation from the Berlin School of Economics and Law. E-mail: rosadodias.adv@gmail.com

reside na necessidade de refletir criticamente sobre o papel real desempenhado pelos trabalhadores em novas formas de trabalho no capitalismo globalizado, que, ao mesmo tempo em que promove flexibilidade e inovação, fomenta a precarização e a informalidade. O estudo propõe uma releitura dos elementos clássicos da relação de emprego à luz da gestão algorítmica e da estrutura difusa das plataformas, apontando para a urgência de atualização normativa e interpretativa do direito do trabalho brasileiro. O objetivo é contribuir para o fortalecimento da proteção jurídica desses trabalhadores, assegurando-lhes direitos fundamentais diante das novas configurações produtivas do século XXI.

Palavras-chave: subordinação digital; plataformas digitais; vínculo de emprego; controle algorítmico; direito do trabalho brasileiro; decisões judiciais; informalidade.

Abstract: This article analyses the challenges Brazilian labour law faces in recognising employment relationships mediated by digital platforms, emphasising the forms of algorithmic control and the increasing invisibility of the employer. With the platformization of labour relations, we can observe the emergence of a highly automated management model, in which algorithms define routines, distribute tasks, monitor performance and apply sanctions, establishing a command regime that reproduces, in a disguised way, the traditional legal subordination. At the same time, the decentralised organisation of the platforms, often registered as technology companies and not as employers, makes it challenging to identify the employer, creating obstacles to characterising the employment relationship as a whole. The study begins with a critical review of the specialised literature, emphasising the Consolidation of Labour Laws (CLT) articles that deal with the essential elements of the employment relationship. Next, a qualitative study is conducted of the decisions handed down by Brazilian labour courts in cases that deal with recognising the employment relationship of workers involved in the platform economy, especially delivery workers and app drivers. The analysis focuses on the legal recurrences mobilised by these workers, such as the claim of subordination, personal nature, habitualness and onerousness, and on the theses adopted by the courts, which often oscillate between recognising the status of employees and maintaining the thesis of self-employment. The topic's relevance lies in the need to critically reflect on the fundamental role played by workers in new forms of work in globalised capitalism, which, while promoting flexibility and innovation, fosters precariousness and informality. The study proposes a reinterpretation of the classic elements of the employment relationship in light of algorithmic management and the diffuse structure of platforms, highlighting the urgent need for normative and interpretative updates to Brazilian labour law. The objective is to strengthen the legal protection of these workers, ensuring their fundamental rights in the face of the new productive configurations of the 21st century.

Keywords: digital subordination; digital platforms; employment relationship; algorithmic control; Brazilian labour law; court decisions; informality.

1. INTRODUÇÃO

A emergência das plataformas digitais como intermediadoras da prestação de serviços tem promovido transformações profundas na dinâmica das relações de trabalho contemporâneas. Empresas como iFood, 99 e Uber passaram a operar sistemas altamente digitalizados de gestão da força de trabalho, com ampla capilaridade territorial e baseadas em modelos de negócios que se autodeclaram como neutros e tecnológicos. Em vez de empregadores formais, apresentam-se como facilitadoras de conexões entre consumidores, prestadores de serviço e fornecedores. Esse processo, que pode ser descrito como plataformização do trabalho, desafia os marcos tradicionais do direito do trabalho, sobretudo no que se refere ao reconhecimento do vínculo empregatício e à garantia dos direitos sociais fundamentais.

O presente artigo analisa os desafios enfrentados pelo direito do trabalho brasileiro para reconhecer as relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, com especial atenção aos entregadores e motoristas de aplicativo, categorias emblemáticas desse fenômeno. O foco recai sobre dois aspectos interligados: de um lado, a emergência de novas formas de subordinação, não mais diretas e visíveis, mas operadas por meio de algoritmos e inteligência artificial; de outro, a crescente invisibilidade jurídica do empregador, diluída em estruturas empresariais fragmentadas e contratos de intermediação.

O objetivo geral do trabalho é demonstrar como os conceitos clássicos da relação de emprego, tal como definidos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), têm se revelado insuficientes para enfrentar as novas formas de controle e organização do trabalho nas plataformas. Os objetivos específicos são: (i) analisar criticamente os elementos da relação de emprego à luz da chamada subordinação digital; (ii) examinar como as plataformas estruturam juridicamente

suas operações para evitar o reconhecimento de vínculos trabalhistas; e (iii) verificar, com base em decisões judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros, os caminhos interpretativos adotados pelos magistrados diante das demandas de reconhecimento de vínculo por parte dos trabalhadores de aplicativo.

A metodologia empregada é qualitativa, com base em revisão bibliográfica e doutrinária especializada, tanto nacional quanto internacional, e na análise de dez acórdãos proferidos por cinco Tribunais Regionais do Trabalho (TRT2, TRT4, TRT6, TRT8 e TRT10), escolhidos por sua relevância e abrangência geográfica. A análise jurisprudencial concentra-se nas teses jurídicas mobilizadas por trabalhadores e julgadores, observando-se a presença ou a ausência dos elementos da relação de emprego, a caracterização da subordinação e a forma como os tribunais tratam a figura do empregador.

O artigo está estruturado em quatro seções, além desta introdução e das considerações finais. Na primeira, discute-se a configuração contemporânea da subordinação nas plataformas digitais, incluindo a crítica à rigidez da interpretação tradicional da CLT. Na segunda, explora-se a invisibilidade jurídica do empregador, com foco nas estratégias empresariais de ocultação do vínculo e nos desafios à responsabilização. Na terceira, realiza-se a análise empírica das decisões judiciais selecionadas. Por fim, nas considerações finais, são apresentadas reflexões críticas sobre o futuro da proteção trabalhista em um cenário de crescente informalização por meios digitais.

2. A CONFIGURAÇÃO CONTEMPORÂNEA DA SUBORDINAÇÃO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

As novas tecnologias digitais se espalharam rapidamente por todo o mundo, inclusive no campo do trabalho, e seu futuro parece ser ainda mais promissor. É razoável esperar que seu papel nas relações econômicas e de trabalho aumente tanto no curto quanto no longo prazo. Ao mesmo tempo, as tecnologias digitais e as mudanças jurídicas socioeconômicas relacionadas têm

sérias implicações para os mercados de trabalho e as relações de trabalho. Acima de tudo, a digitalização deu um novo impulso à expansão de formas atípicas de trabalho e a uma reorganização do emprego tradicional (GYULAVÁRI, 2022).

A noção de subordinação sempre ocupou lugar central na definição da relação de emprego no direito do trabalho brasileiro. Tradicionalmente, esse conceito está ancorado na ideia de um poder de direção exercido de forma direta e pessoal pelo empregador, que organiza, controla e disciplina a prestação de serviços por parte do empregado. Essa concepção se materializa no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece como elementos caracterizadores do vínculo de emprego a pessoalidade, a não eventualidade ou habitualidade da prestação de serviços, a onerosidade e, sobretudo, a subordinação jurídica.

Contudo, essa estrutura normativa foi concebida em um modelo de organização produtiva centrado no trabalho assalariado, com hierarquia visível, horários fixos e supervisão presencial. No contexto contemporâneo de reestruturação produtiva e avanço tecnológico, as plataformas digitais remodelam radicalmente as formas de controle do trabalho, desafiando diretamente a aplicabilidade e a eficácia do conceito clássico de subordinação. Consequentemente, o direito trabalhista enfrenta o desafio de saber se novos problemas podem ser resolvidos com o antigo e clássico arcabouço jurídico trabalhista; embora esse debate teórico, mas também prático, não se limite apenas às fronteiras do direito trabalhista (GYULAVÁRI, 2022).

As decisões dos tribunais nacionais variam consideravelmente, dependendo da importância que atribuem aos elementos individuais do conceito de empregado e da sua adaptação ao novo ambiente digital. Este é particularmente o caso dos critérios de subordinação e integração, bem como da mutualidade de obrigações. Outra questão é a de quais relações contratuais são examinadas: se este for o contrato-quadro, frequentemente há autonomia suficiente do trabalhador da plataforma para decidir se e quando trabalhar. Isso pode variar,

como nos casos em que o trabalhador da plataforma se conecta ao respectivo aplicativo, comunicando assim sua disponibilidade, e como resultado a plataforma espera que o trabalhador reaja às ofertas de emprego e também sancione recusas. Também pode haver incentivos positivos para aceitar tarefas, como obter acesso a empregos mais interessantes e melhores; em tais acordos, a liberdade de recusar ofertas da plataforma é restringida. Por fim, a autonomia do trabalhador costuma ser ainda mais restrita ao examinar o cumprimento de tarefas individuais (GRUBER-RISAK, 2022).

A leitura combinada dos artigos 2º e 3º da CLT permite compreender que o vínculo empregatício pressupõe uma relação em que o trabalhador, pessoa física, presta serviços de forma contínua, mediante remuneração e sob dependência jurídica de outrem. A pessoalidade veda a substituição por terceiros, a habitualidade aponta para a natureza contínua da prestação, a onerosidade implica a contraprestação pelo serviço prestado, e a subordinação indica a sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador, que inclui ordens, fiscalização e aplicação de sanções. Esse modelo, no entanto, mostra-se limitado para lidar com os arranjos laborais mediado por plataformas. Ainda que muitas relações atendam, materialmente, a esses requisitos, a forma jurídica adotada pelas empresas e a mediação tecnológica do controle frequentemente mascaram sua presença.

A insistência em interpretar os requisitos do art. 3º com base em vestígios formais, como a ausência de ordens explícitas ou a possibilidade de desconexão da plataforma, desconsidera a complexidade do controle digital e enfraquece a eficácia protetiva do direito do trabalho. Os trabalhadores de plataformas que atuam nos reinos virtuais da economia gig hoje assemelham-se aos trabalhadores do século XIX, que não tinham outra alternativa senão vender sua força de trabalho em um mercado altamente competitivo (GRUBER-RISAK, 2022).

Eles também são semelhantes aos empregados tradicionais, pois trabalham presencialmente e, portanto, vendem sua força de trabalho e não um produto final. Por fim, eles também são vulneráveis, pois ganham a vida fazendo

isso em relação a apenas um ou a um número muito limitado de parceiros contratuais imediatos (ou seja, as plataformas). A única diferença entre eles e os empregados tradicionais é o fato de serem formalmente livres para trabalhar no que e quando quiserem – mas essa liberdade pode muitas vezes ser apenas formal, devido a uma situação econômica que não lhes deixa muitas alternativas além de vender sua força de trabalho de uma determinada maneira a certos parceiros contratuais (GRUBER-RISAK, 2022).

Nesse sentido, os tribunais que exigem a demonstração de um comando hierárquico tradicional para reconhecer o vínculo acabam por naturalizar o discurso de autonomia empresarial e precarizar relações de trabalho que, materialmente, carregam todas as marcas da subordinação. A chamada subordinação algorítmica ou subordinação digital emerge como resposta teórica à insuficiência do modelo clássico. Trata-se de uma forma de controle exercida de maneira automatizada, opaca e impessoal, por meio de algoritmos que organizam, distribuem, avaliam e penalizam os trabalhadores, sem a intermediação de um gestor humano.

Essa subordinação se manifesta pela alocação automática de tarefas, pelo uso de avaliações de clientes como critério de ranqueamento, por incentivos financeiros condicionados à frequência, número de entregas ou aceitação de chamadas, por bloqueios ou suspensões automatizadas em caso de supostas "quebras de conduta" e pela gestão do tempo e da rota de trabalho via GPS em tempo real. Ainda que o trabalhador possa decidir se conecta ou não ao sistema, uma vez conectado, ele se insere numa estrutura que impõe padrões de conduta e desempenho, sob risco de retaliação. A liberdade formal cede lugar à dependência funcional e econômica, características essenciais da relação de emprego.

Uma análise do modelo de negócios do serviço de transporte Uber demonstrou que, quando uma plataforma exerce todas as funções de empregador, ela pode ser facilmente identificada como empregadora, sendo os motoristas,

consequentemente, vistos como trabalhadores, em vez de contratados independentes. A maioria das plataformas, no entanto, leva a uma fragmentação das funções de empregador (GRUBER-RISAK, 2022). A subordinação legal – ou seja, a sujeição do empregado à direção e supervisão unilaterais do empregador – costumava ser a principal linha de investigação para a maioria dos países de direito civil. No entanto, as coisas mudaram na era pós-industrial. O empregador, especialmente para empregos de alta ou baixa qualificação, muitas vezes não está interessado em controlar a forma de trabalho, mas sim no resultado do trabalho (MENEGATTI, 2022).

A literatura internacional tem avançado na formulação teórica da subordinação digital. Autores como Valerio De Stefano e Jeremias Prassl propõem uma releitura funcional do conceito de empregador e defendem que o uso de tecnologia não elimina, mas disfarça o poder de comando. De Stefano (2016) argumenta que o algoritmo é "uma nova forma de gerente invisível", enquanto Prassl (2018) propõe a ideia de "plataformas como empregadores disfarçados".

Um dos maiores desafios enfrentados pelo direito do trabalho é exatamente essa invisibilidade do sujeito empregador nas relações de trabalho por plataforma. A autoridade, que antes era exercida de forma visível e centralizada, passa a operar de forma difusa, mediada por sistemas automáticos. O empregador deixa de ser um indivíduo identificável para se tornar um sistema de gestão algorítmica incorporado à lógica da empresa de tecnologia. Os Tribunais trabalhistas brasileiros não estão analisando o contexto jurídico dessa relação com a visão que ela exige, de uma nova forma de exploração do trabalho do sistema capitalista moderno e não uma relação que se alicerça na figura clássica da relação de emprego.

Dessa forma, essa tendência que se intensifica quando as empresas alegam disponibilizar aplicativos ou as plataformas digitais para pessoas que querem ofertar e melhorar seus negócios, engendrando a ideia de que o/as

trabalhadores/as são clientes das empresas. (FILGUEIRAS & ANTUNES, 2020). Essa opacidade dificulta a imputação de responsabilidades, a fiscalização por parte do Estado e a própria mobilização dos trabalhadores, que enfrentam uma estrutura fragmentada e impessoal. A invisibilidade do poder de direção é, portanto, uma forma sofisticada de elisão de responsabilidade trabalhista, que exige do intérprete do direito uma postura crítica, proativa e sensível às transformações tecnológicas e organizacionais do trabalho.

3. INVISIBILIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR E DESAFIOS À IDENTIFICAÇÃO DA PARTE CONTRATANTE

A plataformização do trabalho não apenas reconfigura as formas de controle e subordinação, como também oculta ou fragmenta a figura do empregador, dificultando sobremaneira a atribuição de responsabilidades jurídicas. A organização do trabalho via plataformas digitais é estruturada de modo a apresentar-se como uma rede de parcerias autônomas, minimizando a centralidade do empregador enquanto sujeito identificável. Essa invisibilidade jurídica constitui um dos principais obstáculos ao reconhecimento do vínculo de emprego e à efetivação dos direitos trabalhistas.

É desse modo que o capitalismo informacional e digital vem aprimorando sua engenharia da dominação. Desde que a empresa taylorista e fordista foi suplantada pela liofilização toyotista e flexível, passamos a presenciar o que Danièle Linhart denominou desmedida empresarial. Contra a rigidez vigente nas fábricas da era do automóvel, durante o longo século XX, nas últimas décadas os capitais vêm impondo sua trípode destrutiva em relação ao trabalho: a terceirização, a informalidade e a flexibilidade se tornaram partes inseparáveis do léxico da empresa corporativa. (ANTUNES, 2018).

Dito isso, a gestão por algoritmos e, de forma mais geral, as organizações que aproveitam a inteligência artificial (IA) trazem soluções rápidas, baratas e inovadoras de forma flexível. Ela aumenta a produtividade do trabalho e melhora a qualidade dos produtos e serviços. Pode também melhorar as condições de

trabalho, garantindo condições de trabalho saudáveis e seguras, e uma melhor alocação de tarefas entre humanos e máquinas (GYULAVÁRI, 2022).

No entanto, o cenário atual do judiciário brasileiro se encontra dividido quanto à classificação jurídica destas empresas ditas como empresas de tecnologia. Empresas como iFood, Uber e 99 estruturam seus modelos de negócio com base na alegação de que não prestam serviços, mas apenas "intermediam conexões" entre usuários e prestadores autônomos. Com isso, transferem para o trabalhador a responsabilidade pelos meios e riscos da atividade, ao mesmo tempo em que exercem controle efetivo sobre as condições da prestação.

No que diz respeito à classificação das relações de trabalho, os tribunais do trabalho foram os responsáveis por moldar a definição de emprego subordinado em todo o mundo (MENEGATTI, 2022). No entanto, plataformas digitais de trabalho requerem um olhar mais atento do julgador, uma vez que retrata uma nova formatação de trabalho que não se adapta ao conceito clássico. O trabalho em plataforma é uma forma de emprego que usa uma plataforma online para permitir que organizações ou indivíduos acessem outras organizações ou indivíduos para resolver problemas ou fornecer serviços em troca de pagamento (GRUBER-RISAK, 2022).

Um dos propósitos do direito trabalhista é estabelecer uma distinção entre os genuinamente autônomos e aqueles que necessitam de proteção (GRUBER-RISAK, 2022). A situação econômica dos trabalhadores de plataformas, no entanto, não se reflete com precisão na soma desses fragmentos de contratos. Analisar apenas as relações individuais, uma de cada vez, sem considerar também sua natureza entrelaçada devido à plataforma de trabalho digital, é semelhante a determinar a natureza de um tecido observando apenas seus fios de lã de cores diferentes, sem levar em conta o padrão de tecelagem. A abordagem analítica aceita tende a ignorar relações multipartidárias complexas e analisa os fragmentos resultantes sem referência ao contexto mais amplo e aos efeitos econômicos do trabalho em plataformas. Isso, então, está no cerne de suas deficiências quando

se trata de múltiplas partes: há pouca análise das relações contratuais como uma rede interdependente de contratos que só faz sentido como um todo (GRUBER-RISAK, 2022).

Essa narrativa jurídica se concretiza em contratos padronizados, frequentemente não negociáveis, nos quais o trabalhador assina termos de parceria ou licenciamento de uso de software, e não contratos de trabalho. A forma jurídica da relação é utilizada como escudo para afastar o enquadramento legal da CLT, mesmo quando a realidade fática demonstra os elementos típicos da relação de emprego. Tais estratégias são eficazes não apenas pela linguagem contratual, mas também pelo desenho organizacional descentralizado, que fragmenta a cadeia produtiva e dissocia a figura do trabalhador da estrutura central da empresa.

Uma das figuras recorrentes nesse arranjo é a do "intermediador neutro", ou seja, a empresa que se apresenta como mera facilitadora de interações entre oferta e demanda. Sob esse argumento, as plataformas alegam não possuírem qualquer ingerência sobre a forma de execução do trabalho, isentando-se da responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores. Essa retórica de neutralidade, no entanto, é desmentida pela própria operação da plataforma: algoritmos definem quem recebe quais pedidos, quando, com que remuneração, e ainda impõem penalizações automáticas por condutas consideradas inadequadas. Há, portanto, um evidente paradoxo entre a autodeclaração de neutralidade e a realidade de comando operacional. O modelo de parceria utilizado nesses contratos não reflete a realidade da relação.

O trabalhador não possui liberdade para negociar condições contratuais, tampouco autonomia plena sobre a gestão da atividade, sendo economicamente dependente da plataforma e funcionalmente subordinado à sua lógica operacional. Enquanto o conjunto amplo, compósito e heterogêneo da força global de trabalho nas plataformas digitais e nos aplicativos se torna responsável por suas despesas de seguridade, gastos de manutenção de seus veículos e demais

instrumentos de produção (que os capitais, em um vilipêndio ideológico desmesurado definem como sendo proprietários dos meios de produção), a plataforma digital se apropria da mais-valia gerada pelos trabalhos, burlando sistematicamente as formas de regulamentação do trabalho existentes (FILGUEIRAS & ANTUNES, 2020).

Decisões judiciais como a proferida no caso envolvendo o iFood pelo TRT da 8ª Região demonstram a importância de se romper com o discurso da neutralidade e reconhecer a atuação das plataformas como efetivas organizadoras da atividade econômica. No referido caso, o iFood foi considerado responsável subsidiariamente pelos direitos trabalhistas de um entregador vinculado a uma empresa intermediária, a SIS Moto Entregas Express., ou seja, o Tribunal reconheceu que a atividade de entrega é parte essencial da lógica de funcionamento da plataforma, e não mero serviço acessório. A decisão recusou o argumento de que a empresa seria apenas uma tecnologia de intermediação, sustentando que o aparato digital é instrumental, e não finalístico. Esse entendimento é essencial para desconstruir o véu jurídico que encobre a responsabilidade das plataformas, demonstrando que a relação de trabalho se estrutura em benefício da empresa e sob sua lógica de comando, ainda que mediada por tecnologias.

Outro fator que contribui para a invisibilização do empregador é o uso de empresas terceirizadas, operadoras logísticas ou microempreendedores parceiros, especialmente em modelos como o "full service", em que a plataforma subcontrata empresas para realizar a entrega, afastando-se da contratação direta. Nessa lógica, o trabalhador firma contrato com a empresa parceira, mas presta o serviço sob a lógica e os parâmetros definidos pela plataforma. Essa intermediação atua como mecanismo de dissociação da responsabilidade empregatícia, funcionando como uma blindagem jurídica. O controle permanece com a plataforma, ainda que formalmente exercido por terceiros. O caso do iFood e da SIS Moto evidencia essa prática: ainda que o vínculo tenha sido reconhecido com a intermediária, o Tribunal reconheceu que o iFood se beneficiava

diretamente da força de trabalho e, portanto, deveria responder subsidiariamente pelas verbas devidas.

A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, especialmente em seus incisos IV e VI, tem sido a base jurídica para a responsabilização subsidiária de empresas tomadoras de serviço quando se verifica terceirização ilícita ou ausência de fiscalização. Essa ferramenta tem sido útil em contextos de fragmentação produtiva, ainda que limitada em termos de reconhecimento direto do vínculo. No contexto das plataformas digitais, a aplicação da Súmula 331 representa um mínimo de responsabilização possível frente à dificuldade de demonstrar a subordinação direta. Entretanto, essa responsabilização não substitui o reconhecimento do vínculo, e sim atua como medida de correção subsidiária, limitada ao inadimplemento do empregador formal.

Embora a responsabilização subsidiária permita, em alguns casos, o pagamento das verbas devidas, ela não garante a inserção plena do trabalhador na estrutura de proteção da CLT, nem assegura direitos típicos da condição de empregado, como estabilidade, FGTS, férias, e direito à organização coletiva. Além disso, a prova da culpa da tomadora pelo inadimplemento pode ser exigida, conforme os critérios do STF no julgamento do RE 760.931. Portanto, ainda que avance na responsabilização das plataformas, essa via não é suficiente para enfrentar a lógica de elisão estrutural do vínculo, sendo necessária uma abordagem que vá além da responsabilização acessória e atinja o cerne da relação: o reconhecimento de que as plataformas exercem, de fato, o papel de empregadoras, ainda que sob formas digitalmente mediadas.

4. ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS DE TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO NO BRASIL

A fim de compreender como os tribunais brasileiros vêm enfrentando os desafios jurídicos colocados pelas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, esta pesquisa realizou a análise qualitativa de dez decisões judiciais proferidas por cinco Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs): TRT da 2ª Região

(São Paulo), TRT da 4ª Região (Rio Grande do Sul), TRT da 6ª Região (Pernambuco), TRT da 8ª Região (Pará/Amapá) e TRT da 10ª Região (Distrito Federal/Tocantins). Foram selecionadas duas decisões de cada tribunal, com o critério de envolverem ações judiciais ajuizadas por entregadores ou motoristas vinculados a plataformas como Uber, iFood, Rappi e 99.

As decisões analisadas estão sistematizadas no Apêndice A, contendo informações sobre número do processo, tribunal, classificação jurídica da empresa demandada e se houve ou não reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes. Dos dez acórdãos analisados, apenas três reconheceram o vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa de plataforma (Uber ou iFood), enquanto os demais mantiveram o entendimento de inexistência de relação empregatícia, com base na alegada autonomia contratual dos trabalhadores e na ausência dos requisitos legais estabelecidos pelo art. 3º da CLT. A tendência majoritária, portanto, é de negação da existência de vínculo, embora com fundamentações e nuances distintas entre os tribunais.

Observa-se que a jurisprudência não é unificada e que as cortes oscilam entre leituras conservadoras dos requisitos clássicos da CLT e tentativas tímidas de ampliar a proteção trabalhista diante das novas formas de gestão digital do trabalho. A análise dos acórdãos revela um padrão comum de fundamentação baseado na aplicação literal dos quatro requisitos do art. 3º da CLT, quais sejam, a pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação e, por fim, na desconsideração das novas formas de controle algorítmico.

A subordinação jurídica entre o trabalhador e as plataformas digitais foi o elemento mais contestado pelas cortes. Nos acórdãos que negaram o vínculo, a ausência de ordens diretas, horários fixos e supervisão humana foi suficiente para afastar a subordinação jurídica e negar qualquer relação de emprego. Por outro lado, as decisões que reconheceram o vínculo, como no caso do processo 1001294-58.2019.5.02.0314 (TRT 2ª Região), apontaram que o sistema de

avaliação, punições automatizadas e controle por GPS representariam formas contemporâneas de comando, ainda que mediadas digitalmente.

No caso do requisito da pessoalidade, ele foi frequentemente relativizado. Os Tribunais argumentaram que, embora o cadastro nas plataformas seja individual, existe possibilidade, ainda que informal, de uso da conta por terceiros, o que diluiria a pessoalidade direta e pura com a plataforma digital. No tocante ao requisito da onerosidade, este foi amplamente reconhecido em todos os casos, uma vez que os trabalhadores recebem contraprestação pelo serviço. Contudo, esse elemento é geralmente tratado como insuficiente, por si só, para caracterizar vínculo empregatício.

Por fim, o requisito da habitualidade foi interpretado com mais rigidez pelos Tribunais. Mesmo quando os trabalhadores atuavam de forma constante, a possibilidade de desconexão da plataforma foi usada para afastar o requisito da não eventualidade. Essa análise mostra que os Tribunais tendem a valorizar a aparência contratual da relação, aderindo à narrativa de autonomia e parceria promovida pelas plataformas, em detrimento de uma leitura mais crítica e contextualizada do princípio da primazia da realidade (CLT, art. 9º).

Merece destaque, ainda, o entendimento jurídico da classificação da atuação das empresas demandas nos processos judiciais. Na maioria das decisões, as cortes acatam, expressa ou tacitamente, a autodefinição das empresas como intermediadoras tecnológicas. O iFood, Uber, 99 e Rappi, por exemplo, são frequentemente referidas como plataformas digitais que apenas conectam prestadores e tomadores de serviços, e não como empregadoras no sentido tradicional do direito do trabalho. Essa classificação é juridicamente estratégica, pois serve como fundamento para afastar a aplicação da CLT, sob o argumento de que a empresa não exerce controle direto sobre o trabalhador nem se beneficia da prestação de serviços em caráter laboral típico.

Entretanto, em decisões minoritárias, os Tribunais adotaram uma abordagem crítica a essa autodeclaração empresarial. No caso envolvendo a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. (1001294-58.2019.5.02.0314 – TRT 2ª Região), a 10ª Turma reconheceu o vínculo de emprego e rejeitou a tese da mera intermediação tecnológica. O acórdão afirmou que o controle exercido pela empresa por meio do sistema de geolocalização, avaliações e penalidades configura uma forma moderna de subordinação e que a roupagem digital não descaracteriza a essência do vínculo empregatício.

Da mesma forma, no caso que envolve a SIS Moto Entregas Express & iFood (0001066-88.2020.5.08.0125 – TRT 8ª Região), o vínculo foi reconhecido com a empresa parceira (SIS Moto), mas o iFood foi responsabilizado subsidiariamente. A corte entendeu que a plataforma se beneficia diretamente da força de trabalho dos entregadores e, portanto, não pode ser considerada parte neutra ou alheia à relação de trabalho. Essas decisões indicam uma tensão interpretativa presente no Judiciário, qual seja, de um lado, a manutenção de categorias clássicas e da formalidade contratual; de outro, o reconhecimento de que as plataformas exercem poder econômico e organizacional equiparável ao de empregadores, ainda que sob mediação algorítmica.

Ao analisar o conjunto de decisões, duas estratégias distintas de responsabilização puderam ser identificadas nos acórdãos: (i) reconhecimento direto do vínculo onde em três decisões, os tribunais reconheceram que o trabalhador era, de fato, empregado da plataforma. Nestes casos, destacaram-se elementos como controle sobre a prestação dos serviços, dependência econômica e ingerência na forma de execução. Houve, inclusive, menção à subordinação algorítmica, ainda que de forma indireta. (ii) responsabilização subsidiária da plataforma, onde, em alguns casos, como o de 0001023-04.2023.5.08.0106 do TRT 8ª Região, os tribunais optaram por reconhecer o vínculo com uma empresa intermediária, condenando a plataforma à responsabilidade subsidiária com base na Súmula 331 do TST.

Embora essa responsabilização não implique reconhecimento do vínculo direto, ela representa um reconhecimento implícito de que a plataforma se beneficia da força de trabalho e deve responder pelos direitos violados. Contudo, a responsabilização subsidiária apresenta limitações, pois não garante ao trabalhador o conjunto de direitos típicos da relação de emprego e não resolve a questão da elisão estrutural da responsabilidade por parte da plataforma.

O exame das decisões demonstra que ainda prevalece, no Judiciário trabalhista brasileiro, uma resistência em reconhecer formas contemporâneas de subordinação, especialmente quando mediadas por algoritmos. Em vez de interpretar o art. 3º da CLT à luz das transformações tecnológicas do trabalho, os tribunais muitas vezes reproduzem uma visão tradicionalista, que exige a presença de um comando explícito e direto para reconhecer a subordinação. Essa abordagem enfraquece a capacidade do direito do trabalho de proteger os trabalhadores em contextos de plataformização, e contribui para a consolidação de um vazio normativo e protetivo, que aprofunda a precarização das relações laborais.

5. CONCLUSÃO

A análise crítica das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais no Brasil revela um cenário de complexidade jurídica e fragilidade na efetivação de direitos desses trabalhadores. A reconfiguração produtiva promovida pelas tecnologias de intermediação, marcada pela gestão algorítmica e pela desmaterialização da figura do empregador, impõe desafios urgentes à aplicação dos marcos tradicionais do direito do trabalho, em especial quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício.

O presente estudo demonstrou que os requisitos da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT, a subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, ainda que materialmente presentes em diversas situações envolvendo entregadores e motoristas de aplicativo, são frequentemente interpretados de forma restritiva pelos Tribunais em matéria trabalhista. A

subordinação, quando exercida de forma impessoal e automatizada por meio de algoritmos, tende a ser invisibilizada pelas instâncias judiciais, que continuam exigindo formas clássicas de comando direto para reconhecer a existência do vínculo. Isso revela uma limitação hermenêutica que, ao privilegiar a forma contratual e o discurso empresarial de neutralidade, acaba por legitimar modelos de gestão que aprofundam a informalidade e a precarização.

No direito do trabalho brasileiro temos os princípios. Princípio é, portanto, começo, alicerce, ponto de partida, "vigas mestras", requisito primordial, base, origem, ferramenta operacional (MARTINS, 2022). É com base nestes princípios que o direito do trabalho se ancora e, para o caso em análise, os princípios da proteção e da primazia da realidade. O primeiro, o princípio da proteção, traduz a regra da norma mais favorável ao trabalhador, já o segundo, o princípio da primazia da realidade, traduz que os fatos irão prevalecer sobre a forma. Dessa forma, a subordinação jurídica deve ser interpretada à luz da realidade fática, não apenas dos termos contratuais (MARTINS, 2022).

Obviamente, não pretende o princípio ora em analise sua aplicação singela em favor de uma das partes da relação laboral, mas sim, pretende seja garantido instrumental para que o Estado possa, eficaz e efetivamente, concluir com base nas informações a que obteve acesso, qual a natureza da relação jurídica controvertida. Dessa forma, e como afirmado inicialmente, além de um direito às partes interessadas, implica o reconhecimento de um princípio, também, um dever, que, no caso, determina ao Estado – no exercício do poder de polícia ou da função jurisdicional – a apuração das reais conformações assumidas por determinada relação jurídica (GEMIGNANI, 2012).

A jurisprudência analisada evidenciou a ausência de uniformidade nas decisões, com acórdãos que oscilam entre o reconhecimento direto da condição de empregado, a responsabilização subsidiária da plataforma e a completa negação de vínculo empregatício. Essa oscilação contribui para a insegurança jurídica e para a consolidação de um limbo normativo, no qual o trabalhador de plataforma

não é plenamente reconhecido nem como empregado, nem como autônomo protegido, ficando à margem das garantias mínimas previstas pela legislação trabalhista.

As estratégias empresariais de ocultação do vínculo e de fragmentação da cadeia de prestação de serviços, aliadas ao uso do aparato tecnológico como instrumento de gestão e controle, configuram uma nova morfologia da subordinação que exige dos operadores do direito uma postura crítica, comprometida com os princípios fundamentais do direito do trabalho, especialmente com a primazia da realidade, a função social do contrato e a proteção ao trabalhador hipossuficiente.

Diante desse contexto, é necessário fomentar uma releitura normativa e interpretativa dos elementos da relação de emprego, capaz de reconhecer os efeitos jurídicos da subordinação digital e de responsabilizar adequadamente as plataformas enquanto agentes centrais da nova organização do trabalho. Isso inclui, além de reformas legislativas, a construção de uma jurisprudência mais sensível às transformações do mundo do trabalho e mais comprometida com a efetividade dos direitos sociais.

A urgência de uma hermenêutica protetiva e atualizada se impõe diante do avanço da plataformização, que, sob a retórica da inovação e da liberdade contratual, tem promovido a exclusão de milhares de trabalhadores do sistema formal de garantias. Reconhecer a centralidade do trabalho humano e sua dignidade, ainda que exercido por meio de aplicativos, é o primeiro passo para restaurar a eficácia normativa do direito do trabalho no século XXI.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.

BRASIL. (1943). *Consolidação das Leis do Trabalho* (Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943). Diário Oficial da União. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BRASIL. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União. Disponível em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

BRASIL. (2017, 26 de abril). *Recurso Extraordinário n.º 760.931* (Tema 246) [Decisão do STF]. Diário da Justiça Eletrônico, 3 de outubro de 2019.

DE STEFANO, V. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": On demand work, crowdwork, and labour protection in the "gig-economy". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471–504. https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602

FILGUEIRAS, V., & ANTUNES, R. (2020). Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo [Digital platforms, uberization of work and regulation in contemporary capitalism]. *Contracampo*, 39, 27–43.

GEMIGNANI, D. (2012). Princípios da irrenunciabilidade, da primazia da realidade e da continuidade sob uma nova perspectiva. *Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional*, 4(6), 129–157.

GYULAVÁRI, T. (Ed.). (2022). *Decent work in the digital age: Comparative perspectives on platform work*. Oxford: Hart Publishing.

MARTINS, S. P. (2022). *Direito do trabalho* (38.ª ed.). São Paulo: Saraiva Jur.

PRASSL, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford: Oxford University Press.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. (1993). *Súmula nº 331: Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Terceirização*. Aprovada em 1993. Atualizada até 2023. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html

APÊNDICE A – DECISÕES ANALISADAS.

Nº do Processo e Tribunal	Classificação da Empresa	Resumo o Acórdão
1001294-58.2019.5.02.0314 (São Paulo – TRT 2ª Região)	A Uber se apresenta, ainda que de forma implícita, como uma mera intermediadora tecnológica, isto é, uma plataforma digital que conecta motoristas autônomos a passageiros.	No acórdão foi reconhecido o vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber, com base na identificação dos elementos caracterizadores da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT.
1000705-72.2020.5.02.0074 (São Paulo – TRT 2ª Região)	O iFood afirma ser uma plataforma de intermediação tecnológica, cujo papel seria apenas conectar restaurantes, consumidores e entregadores independentes.	O acórdão trata da reclamação trabalhista movida por entregador contra a empresa iFood, na qual o autor pleiteava o reconhecimento de vínculo empregatício. A corte concluiu pela inexistência da relação de emprego, sob o argumento de que não estavam presentes os requisitos legais previstos no artigo 3º da CLT.
0000907-66.2020.5.06.0018	A Rappi é descrita como uma plataforma digital que	O Tribunal manteve a sentença de primeira

(Recife – TRT 6ª Região)	conecta consumidores e estabelecimentos comerciais a entregadores autônomos, sem ingerência direta sobre a forma como os serviços são prestados.	instância que negou a existência de vínculo de emprego. A corte entendeu que a prestação de serviços ocorreu de forma autônoma, com liberdade da parte autora para escolher quando e se desejava trabalhar, sendo essa autonomia considerada incompatível com o regime celetista.
0000171-34.2020.5.06.0018 (Recife – TRT 6ª Região)	A Uber é juridicamente classificada como uma plataforma tecnológica de intermediação. A empresa se apresenta como uma facilitadora do contato entre motoristas e passageiros por meio de um aplicativo, e essa tese foi acolhida pelo Tribunal.	A decisão manteve a sentença de primeiro grau, afirmando que não estavam presentes os elementos configuradores da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT. A corte entendeu que o reclamante prestava serviços com ampla autonomia, sem subordinação jurídica, com liberdade para escolher horários, dias de trabalho e até

		mesmo o uso de outras plataformas.
0000689-66.2021.5.10.0014 (Distrito Federal e Tocantins – TRT 10ª Região)	A Uber é juridicamente classificada como uma plataforma tecnológica de intermediação. O tribunal reconhece que a reclamada não atua como empregadora, mas como empresa de tecnologia que disponibiliza ambiente digital para que motoristas parceiros prestem serviços de transporte diretamente aos usuários. Essa caracterização afasta a Uber da figura de empregadora nos termos da CLT e reforça a natureza comercial e autônoma da relação estabelecida com os motoristas.	A corte entendeu que o reclamante prestava serviços com ampla autonomia, sem subordinação jurídica, com liberdade para escolher horários, dias de trabalho e até mesmo o uso de outras plataformas. Em razão disso, o tribunal concluiu que a relação jurídica entre as partes tinha natureza comercial, afastando a aplicação da legislação trabalhista.
0000551-10.2023.5.10.0021 (Distrito Federal e Tocantins – TRT 10ª Região)	A Turma julgadora, negou provimento ao recurso, confirmando a sentença e reafirmando o entendimento de que a relação entre o entregador e a plataforma não se enquadra como relação de emprego, sendo caracterizada como parceria de natureza	A empresa demandada, iFood.com Agência de Restaurantes Online S.A., é classificada juridicamente como empresa de tecnologia que oferece serviço de intermediação entre restaurantes e consumidores finais por

	comercial/autônoma. O acórdão destaca a ausência de subordinação jurídica, entendendo que o trabalhador tinha liberdade para escolher quando e como prestar serviços, sem imposição direta de ordens da empresa.	meio de plataforma digital. A empresa não se apresenta como empregadora direta dos entregadores, mas sim como intermediadora tecnológica, responsável por conectar as partes envolvidas (restaurantes, consumidores e entregadores).
0021124-54.2020.5.04.0001 (Rio Grande do Sul – TRT 4ª Região)	A Uber é classificada juridicamente como uma empresa de tecnologia que oferece uma plataforma digital para intermediação de serviços. Essa classificação foi acolhida pelo Tribunal, que considerou que a empresa atua como facilitadora tecnológica da relação entre motoristas parceiros e usuários da plataforma. A corte entendeu que a Uber não assume os riscos do empreendimento do motorista, não determina suas rotinas, nem impõe obrigações típicas de um	A corte entendeu que não estavam presentes os elementos essenciais da relação de emprego previstos na CLT, especialmente a subordinação. O acórdão afirmou que o autor tinha ampla liberdade para definir sua jornada e escolher quando e como trabalhar, o que, para a relatoria, caracteriza uma relação de trabalho autônoma. A decisão rejeitou o argumento de subordinação algorítmica e concluiu

	empregador, razão pela qual não poderia ser tratada como tal à luz da legislação trabalhista.	que a Uber atua como uma plataforma de intermediação tecnológica, e não como empregadora nos termos da legislação trabalhista.
0020132-33.2024.5.04.0024 (Rio Grande do Sul – TRT 4ª Região)	O TRT reformou essa decisão, reconhecendo que, embora não houvesse vínculo direto com o iFood, a plataforma beneficiava-se diretamente dos serviços prestados pelo trabalhador e mantinha relação contratual com a empresa empregadora, configurando terceirização lícita. Assim, com base na jurisprudência consolidada (Súmula 331 do TST, Tema 725 do STF e Lei 13.429/17), a plataforma foi considerada subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas inadimplidas.	O iFood foi juridicamente classificado como tomadora de serviços, dentro do regime de terceirização lícita. A corte considerou que a atividade econômica da plataforma depende diretamente dos serviços de entrega realizados por empresas contratadas e seus motoboys, o que justifica a aplicação da responsabilidade subsidiária, conforme o entendimento consolidado no Tema 725 do STF e na Súmula 331 do TST.
0001482-98.2024.5.08.0117	A empresa 99 Táxis Desenvolvimento de Softwares Ltda. é classificada	A decisão de segundo grau confirmou a sentença de primeira

(Pará e Amapá – TRT 4ª Região)	juridicamente como empresa de tecnologia voltada ao desenvolvimento de aplicativos de intermediação de transporte de passageiros. A empresa se define como fornecedora de soluções tecnológicas e não como empregadora direta dos motoristas cadastrados.	instância, concluindo que a relação entre o motorista e a plataforma era de natureza autônoma, não configurando vínculo de emprego nos moldes da CLT. A Corte reconheceu que o motorista tinha ampla liberdade para aceitar ou recusar corridas, definir horários e atuar de forma independente, o que descaracterizaria a subordinação necessária à configuração do vínculo empregatício.
0001023-04.2023.5.08.0106 (Pará e Amapá – TRT 4ª Região)	Apesar de se apresentar como empresa de tecnologia, o iFood.com Agência de Restaurantes Online S.A. foi classificado pelo Tribunal como agência organizadora da atividade econômica de entregas, não podendo ser vista como mero marketplace. A decisão ressaltou que a estrutura tecnológica serve de instrumento operacional	O Tribunal entendeu que o iFood se beneficiava diretamente da força de trabalho do entregador, participando da cadeia produtiva com ingerência suficiente para ser considerado tomador dos serviços. A alegação do iFood de que atuaria apenas como empresa de

	para a realização de sua função principal, que é a distribuição de refeições ao consumidor final.	tecnologia foi rejeitada pela Corte, que reforçou que o aparato digital é apenas um meio para a realização de sua atividade-fim: a entrega de refeições.