

GESTÃO ALGORÍTMICA E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

THE ALGORITHMIC MANAGEMENT AND LEGAL SUBORDINATION IN PLATFORM WORK

Artigo submetido em 22 de maio de 2026

Artigo aprovado em 23 de maio de 2026

Artigo publicado em 24 de maio de 2026

Scientia et Ratio

Volume 6 – Número 10 – 2026

ISSN 2525-8532

Autor:

Amanda da Silva Moura^[1]

Igor Câmara de Araújo^[2]

RESUMO: Este estudo investiga os impactos da gestão algorítmica sobre o trabalho por plataformas digitais, problematizando o anacronismo do conceito clássico de subordinação jurídica contido no Artigo 3º da CLT diante de um cenário de severa precarização laboral e de crescente insegurança jurisprudencial. O objetivo central do artigo é desvelar o funcionamento interno desse modelo gerencial para propor caminhos que garantam a efetiva proteção social dos trabalhadores sob demanda. Para tanto, utilizou-se a pesquisa

bibliográfica como método, ancorando-se na análise de relevantes contribuições doutrinárias contemporâneas sobre o tema. Como resultados, o trabalho evidencia o esgotamento do sistema binário tradicional entre emprego e autonomia, revelando que o poder diretivo foi codificado e ocultado nas linhas dos aplicativos. Frente a esse vácuo regulatório, conclui-se que a instituição de um terceiro gênero (*tertium genus*) regulatório apresenta-se como uma alternativa urgente e viável. Essa nova categoria é capaz de assegurar garantias fundamentais, como remuneração por tempo de conexão, responsabilidade civil corporativa por acidentes, previdência social, transparência algorítmica e revisão humana obrigatória de bloqueios, harmonizando o avanço tecnológico com a centralidade da dignidade humana.

Palavras-chave: Gestão algorítmica. Subordinação jurídica. Terceiro gênero. Proteção social.

ABSTRACT: This study investigates the impacts of algorithmic management on work by digital platforms, problematizing the anachronism of the classic concept of legal subordination contained in Article 3 of the CLT in the face of a scenario of severe labor precariousness and growing jurisprudential insecurity. The main objective of the article is to unveil the inner workings of this management model in order to propose ways to guarantee the effective social protection of on-demand workers. To this end, bibliographic research was used as a method, anchored in the analysis of relevant contemporary doctrinal contributions on the subject. As a result, the work evidences the exhaustion of the traditional binary system between employment and autonomy, revealing that the directive power was codified and hidden in the lines of the applications. In view of this regulatory vacuum, it is concluded that the institution of a third regulatory gender (*tertium genus*) presents itself as an urgent and viable alternative. This new category is capable of ensuring fundamental guarantees, such as remuneration for connection time, corporate civil liability for accidents, social security, algorithmic transparency, and mandatory human review of blocks, harmonizing technological advancement with the centrality of human dignity.

Keywords: Algorithmic management. Legal subordination. Third gender. Social protection

1 INTRODUÇÃO

O advento global do capitalismo de plataformas alterou drasticamente o conceito de relações de trabalho em termos de gestão algorítmica do trabalho por meio de aplicativos. Decidimos defender esse tema em um cenário árduo de insegurança laboral e crescentes inseguranças epistemológicas, onde a transferência de custos e riscos operacionais para o prestador de serviços contraria os próprios limites que constituem a atividade econômica.

Nessa história de fragilidade, o problema de pesquisa reside no evidente anacronismo que se esconde no conceito clássico de subordinação legal previsto no Artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma vez que a ausência de supervisão humana é assumida como verdadeira liberdade em termos contratuais. Para estudar essa realidade, nosso objetivo central neste trabalho é tornar visíveis as complexidades dessa gestão automatizada, a fim de sugerir caminhos que conduzam à efetiva proteção social do trabalhador sob demanda. A pesquisa teve caráter bibliográfico, permeada pela leitura atenta de literatura doutrinal contemporânea relevante. Entre os principais resultados, emerge a ideia do esgotamento da regra binomial entre emprego e autonomia, no sentido de que o poder se manifesta dentro de códigos e se oculta nas entrelinhas. A instituição de um terceiro gênero regulatório (*tertium genus*) surge não como um luxo, mas como uma emergência, visando a conciliação do desenvolvimento tecnológico com a legitimação da importância do ser humano.

Nesta primeira seção do desenvolvimento, o fenômeno da gestão algorítmica e a transformação do modelo tradicional de emprego são abordados de forma descritiva. Observa-se a substituição da gestão por programas automatizados que controlam, supervisionam e avaliam o trabalho do trabalhador por meio de dados. Destacamos o efeito devastador desse modelo na saúde física e mental dos trabalhadores (levados a jornadas

exaustivas de trabalho por mecanismos neurocognitivos de gamificação e taxas de aceitação coercitivas), bem como as assimetrias informacionais das “caixas-pretas algorítmicas”, a reprodução de preconceitos estruturais de gênero e raça, a apropriação degradante do espaço público urbano e o surgimento de novas formas de resistência coletiva na periferia.

A segunda seção do desenvolvimento foi dedicada à avaliação da crise do conceito tradicional de subordinação jurídica à luz do primeiro parágrafo do artigo 3º da CLT. Nela, expôs-se como a flexibilidade dos prazos e o caráter livre da conexão são erroneamente interpretados pelos tribunais comuns como indícios de autonomia contratual, gerando paralisia e grave insegurança jurídica. Apesar disso, a atualização hermenêutica iniciou-se com a resolução da necessidade invocada de subordinação estrutural e algorítmica, demonstrando como o poder diretivo não desapareceu, mas se inscreveu na estrutura matemática do software.

Em seguida, prosseguiu-se demonstrando a intervenção do Supremo Tribunal Federal e seu recente e drástico endurecimento das normas que relegaram as relações de trabalho reconhecidas pela Justiça do Trabalho ao âmbito do direito civil. Por fim, a terceira e última seção abordou os caminhos para a proteção legal por meio da proposta de um terceiro gênero de proteção social e a quebra da rigidez binária, não baseada tanto em Jantzi, mas inspirada por experiências internacionais.

Nosso primeiro dever é desvincular nosso próprio arcabouço regulatório nacional da dualidade e universalizar seus direitos sem simplificar completamente sua flexibilidade inerente. A discussão incluiu a definição de um conjunto mínimo de garantias essenciais, como pagamento por hora de conexão, responsabilidade civil por acidentes para empresas, financiamento tripartite da previdência social, garantias dos direitos à sindicalização e à negociação coletiva, garantias de transparência algorítmica e a proibição total de bloqueios realizados exclusivamente por IA sempre exigindo revisão humana obrigatória, em respeito ao princípio supremo da dignidade da pessoa humana.

2 O FENÔMENO DA GESTÃO ALGORÍTMICA E A DESCONFIGURAÇÃO DO MODELO TRADICIONAL DE EMPREGO

A transição global para o capitalismo de plataforma redefiniu não apenas os métodos de acumulação de capital, mas a própria experiência subjetiva do trabalhador em seu cotidiano produtivo. As corporações de tecnologia promoveram uma verdadeira desmaterialização dos espaços físicos de trabalho, transferindo as antigas linhas de montagem para o ambiente virtual dos aplicativos móveis.

Esse processo operou uma dispersão geográfica da força laboral pelas malhas urbanas, criando uma massa de trabalhadores isolados que, paradoxalmente, encontram-se conectados e vigiados em tempo real por sistemas centralizados de processamento de dados (Kalil, 2020). Sobre a profundidade dessa reconfiguração das estruturas produtivas, Renan Bernardi Kalil explicita com precisão o impacto organizacional:

O capitalismo de plataforma introduz uma nova lógica de organização da atividade econômica que desafia as fronteiras tradicionais da firma. Ao substituir a estrutura hierárquica verticalizada por redes distribuídas geridas por dados, as plataformas digitais logram coordenar imensos contingentes de mão de obra sem assumir os encargos e os riscos associados à figura do empregador tradicional, transferindo os custos operacionais diretamente para os prestadores de serviços, que arcam com os instrumentos de trabalho (Kalil, 2020, p. 42).

Nesse novo ecossistema, a tradicional gerência humana foi integralmente substituída por programações automatizadas que assumem a coordenação, a precificação e a vigilância de todas as etapas da atividade humana. Os algoritmos deixaram de ser meras ferramentas de intermediação neutra entre a oferta e a procura para se tornarem os verdadeiros arquitetos da conduta operária. Por meio de sensores, sistemas de posicionamento global (GPS) e mineração de dados, o comportamento do trabalhador é milimetricamente

mensurado, convertido em métricas estatísticas e submetido a uma avaliação contínua da inteligência artificial (Carelli, 2024). Essa vigilância invisível, porém, onipresente, elimina a necessidade do feitor físico, transferindo o poder de controle diretamente para o código matemático. Rodrigo de Lacerda Carelli descreve essa nova roupagem do poder diretivo:

A gestão algorítmica substitui a figura do supervisor humano por um sistema automatizado de comandos e monitoramento constante. O poder diretivo do empregador deixa de se manifestar por ordens verbais ou escritas e passa a ser embutido diretamente nas linhas de código do aplicativo. O trabalhador não discute com uma chefia; ele simplesmente se submete às decisões de um sistema computacional que calcula rotas, tempos de entrega, taxas de remuneração e penalidades sem qualquer transparência (Carelli, 2024, p. 202).

Para induzir o engajamento contínuo sem a necessidade de ordens verbais diretas, as plataformas utilizam mecanismos sutis de coerção comportamental, destacando-se as taxas de aceitação obrigatórias. O prestador de serviços que exerce o seu direito de recusar uma rota por considerá-la financeiramente inviável ou geograficamente perigosa sofre penalizações imediatas do sistema, que reduzem sistematicamente o envio de novas chamadas lucrativas. Esse modelo esvazia a suposta liberdade de escolha do trabalhador, estabelecendo uma dinâmica na qual a recusa sistemática equivale à exclusão civil do mercado de trabalho digital (Pereira, 2023).

A autonomia tão alardeada pelas empresas revela-se, portanto, uma ficção jurídica concebida para contornar os limites de proteção da legislação social. Nesse sentido, a gamificação do ambiente de trabalho transformou metas intensas de produtividade em uma competição psicológica permanente, explorando meios neurocognitivos para extrair o máximo esforço do ser humano. Insígnias, barras de progresso e notificações precedem as necessidades básicas do trabalhador e frequentemente estendem a jornada de trabalho além dos limites biológicos da saúde (Lantyer, 2023).

Sob a aparência lúdica de um desafio virtual, o motorista ou entregador é impelido a manter-se conectado por doze ou catorze horas diárias, convertendo o cansaço físico em um indicador de eficiência técnica. O desenho sistêmico utiliza o sofrimento como combustível para a eficiência produtiva da plataforma corporativa.

Esse prolongamento indefinido das jornadas, associado à constante pressão pelo atingimento de metas estipuladas por programações matemáticas cegas, tem provocado um severo processo de adoecimento físico e mental na classe trabalhadora digital. Os trabalhadores da economia baseada em aplicativos sofrem de fadiga crônica, transtornos de ansiedade e burnout (Pereira, 2023), devido à falta de pausas semanais remuneradas garantidas ou de um número mínimo de refeições servidas. Esses trabalhadores não têm acesso a um local de trabalho físico seguro e não contam com o apoio comunitário que acompanha o emprego, portanto, não têm como descobrir onde podem obter ajuda urgente e correm o risco de sofrer as consequências físicas e cognitivas desse trabalho de forma completamente isolada e sem apoio, transferindo a responsabilidade pela destruição de seus corpos para o sistema público de saúde (SUS).

A regulação econômica do mercado por meio de preços dinâmicos ocorre como um vetor de direcionamento geográfico e temporal da força de trabalho, para a qual não há um comando explícito. Ao alterar externamente o valor de suas próprias tarifas em determinados locais e sob condições específicas, o mercado pode controlar expressivamente o fluxo de trabalhadores nas cidades, sujeitando-os, certamente, a altos riscos por aumentos salariais notadamente efêmeros (Machado, 2022).

A esse cenário soma-se uma profunda assimetria informacional, que para Hiessel et. al. (2024), impede o trabalhador de compreender os critérios reais que regem a distribuição de serviços e o cálculo de sua remuneração diária. Operando sob um regime de total obscuridade técnica, os profissionais encontram-se imersos em “caixas-pretas algorítmicas”, nas quais as regras contratuais mudam constantemente por decisão unilateral da empresa

desenvolvedora do software. Nesse sentido o desconhecimento sobre o funcionamento interno da plataforma fragiliza a capacidade de organização coletiva e inviabiliza qualquer tentativa de contestação individual, consolidando um poder corporativo absoluto que se blinda sob a prerrogativa do segredo comercial e da propriedade intelectual.

Carelli (2024), afirma que existe a narrativa empresarial de que a fragmentação digital impediria a união da categoria, novas formas de resistência coletiva têm emergido nas periferias urbanas brasileiras como resposta direta à opacidade da gestão por dados. Movimentos como as paralisações nacionais de entregadores demonstraram que, mesmo desprovidos de uma estrutura sindical tradicional, os trabalhadores conseguem utilizar as próprias redes digitais para articular greves e exigir pautas fundamentais como o aumento da tarifa por quilômetro rodado e o fim dos bloqueios injustificados.

Essa contraofensiva operária evidencia que a solidariedade de classe se reorganizou diante do algoritmo, transformando as ferramentas de dispersão em canais de mobilização política capazes de tensionar o debate público e pautar a necessidade urgente de regulação estatal (Carelli, 2024).

Segundo a perspectiva de Antunes (2024), os bloqueios e desconexões arbitrárias expõem a faceta mais implacável do poder disciplinar automatizado, agravada pela total ausência de critérios transparentes. No cotidiano dessas plataformas, a exclusão de um trabalhador traduz-se em um ato frio e mecânico: o recebimento de uma notificação padronizada que o priva, de imediato, do direito fundamental à contestação, à ampla defesa e ao acolhimento de uma mediação humana. Esse processo resulta em uma profunda desumanização das relações de trabalho. Ao ver-se subitamente desprovido de seus meios de subsistência, o profissional deixa de ser reconhecido em sua dignidade e identidade, passando a ser tratado pelo sistema como um mero desvio estatístico, uma engrenagem descartável cuja sobrevivência é silenciada pela lógica cega de um código algorítmico.

A gestão algorítmica, portanto, não apenas desconfigurou o modelo clássico de emprego, mas instituiu uma nova forma de sujeição que desafia as premissas humanistas do Direito do Trabalho (Antunes, 2024).

Nesse sentido Carelli (2024), pontua que agravando o quadro de vulnerabilidade social, a programação dos sistemas inteligentes frequentemente reproduz e potencializa preconceitos estruturais de gênero e raça arraigados na sociedade brasileira. Mecanismos de reconhecimento facial ineficazes e sistemas de avaliação de perfil operados por inteligências artificiais opacas geram taxas desproporcionais de bloqueio de contas de trabalhadores negros e periféricos, sem que haja qualquer canal facilitado para a revisão humana desses atos segregadores.

Esse viés algorítmico atua como um filtro invisível de exclusão socioeconômica, privando indivíduos vulnerabilizados do acesso ao trabalho sob a justificativa puramente estatística de um erro técnico corporativo, despindo a tecnologia de qualquer neutralidade e revelando sua face discriminatória (Carelli, 2024),

Não há como deixar de não arguir sobre a espacialidade desse modelo econômico, que segundo Machado e Zanfoni (2022), impõe aos trabalhadores das plataformas uma dura rotina de apropriação degradante dos espaços públicos urbanos durante os extensos períodos de inatividade forçada. Enquanto aguardam o próximo pedido, se é que se pode chamar assim, na maioria das grandes cidades, os entregadores permanecem perambulando por praças, calçadas ou esquinas de alguma metrópole; não há banheiros, água potável ou qualquer tipo de abrigo. A precariedade de seus territórios se limita às dimensões do aplicativo; eles precisam esperar, perambulando por praças, calçadas ou esquinas de alguma grande metrópole. Estão fisicamente “desconectados” de sua operação em modo fabril, usados como meros extensores de empresas de tecnologia da moda para produzir. Eles externalizam seus custos operacionais. Tudo isso revela como o corpo do trabalhador deixou de ser uma mera extensão acessória da fábrica de produtos industriais digitalizada e

desmaterializada (Machado e Zanfoni 2022).

Nesse diapasão, a corrosão das fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho destrói a vida de relação e a convivência familiar do prestador de serviços por aplicativos. O trabalhador é constantemente bombardeado pela pressão intangível de estar disponível e, portanto, enfrenta enormes dificuldades para manter momentos que lhe permitam descansar, se divertir ou refletir de forma significativa sobre o seu trabalho. Essa forma de “desconexão” é quase impossível devido às recompensas imprevisíveis que acompanham esse tipo de ambiente. Os seres humanos foram condicionados a estar em estado de alerta constante para que possam agir assim que um algoritmo indicar que há um incentivo para tal, devido a uma mudança na precificação dinâmica (Lantyer, 2023).

Nesse aspecto, a invasão da tecnologia em nossos momentos mais privados nos força a um estado perpétuo de vigilância relacionado apenas ao capital informacional, eliminando o potencial libertador do trabalho. O resultado é um ciclo interminável de notificações, onde o isolamento da alienação é mascarado pela ilusão de sermos protagonistas digitais.

Assim sendo, não se trata de uma nova forma de organizar as relações de produção, mas sim de uma reforma da técnica de apropriação do produto do trabalho humano. Como afirma Kalil (2020), “a desregulamentação pretendida pelo setor corporativo está consagrada em discursos pseudocientíficos de inovação disruptiva para escapar do cerne dos direitos sociais conquistados pelos trabalhadores”. Nesse contexto, sabendo como funcionam as engrenagens do modelo de gestão, torna-se um pressuposto inescapável que o sistema jurídico revele as formas atuais de opressão e exerça sua função primordial de proteção civilizatória.

3 A CRISE DO CONCEITO CLÁSSICO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA (ART. 3º DA CLT)

O advento da economia de plataforma colocou em xeque a dogmática tradicional do Direito do Trabalho brasileiro, estruturada a partir da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. O

ordenamento jurídico pátrio consagrou parâmetros rígidos para a identificação da relação de emprego, cujo núcleo duro reside na subordinação jurídica, historicamente associada ao poder de comando direto exercido pelo empregador no espaço fabril ou comercial (Delgado, 2020). O texto legal da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece textualmente os contornos desse sujeito protegido:

Art. 3º – Considera-se empregado toda e qualquer pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

Frente à disposição promovida pelos algoritmos, os conceitos clássicos demonstram um anacronismo evidente, uma vez que a ausência de um supervisor físico e a maleabilidade dos horários de conexão têm sido erroneamente interpretadas como indícios de uma autêntica autonomia contratual. Essa interpretação puramente formalista dos pressupostos do vínculo empregatício tem levado grande parte das instâncias ordinárias da Justiça do Trabalho a rejeitar os pleitos de reconhecimento de vínculo de emprego formulados por motoristas e entregadores.

Segundo Pereira (2023), a maioria dos juízes baseia-se no facto de que, quando o trabalhador tem a opção de ligar e desligar a aplicação quando quiser, eliminam-se os dois aspetos de a aplicação ser habitual e de o empregador exercer controlo sobre a utilização da aplicação pelo trabalhador. No entanto, essa perspectiva não reconhece as mudanças mais sutis no poder da autoridade no mundo digital atual: em vez de lutar para cumprir prazos rígidos, a coerção econômica e a programação sistemática permitem um modelo de observação orientada a resultados que conecta as necessidades do trabalhador à sua disponibilidade constante.

Frente a essa paralisia conceitual, a doutrina trabalhista de vanguarda passou a

defender a aplicação da subordinação objetiva ou estrutural, que desloca o foco do elemento subjetivo das ordens diretas para a integração do trabalhador na dinâmica organizativa da empresa. Sobre a necessidade de atualização desse vetor hermenêutico, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado advertem:

A subordinação estrutural introduz um novo olhar sobre a relação de dependência, superando a exigência de ordens diretas, cotidianas e individualizadas. Ela se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica organizativa e operacional da empresa, integrando-se à atividade-fim do tomador de serviços. Na era digital, essa integração se dá por meio do acolhimento dos comandos inseridos na programação dos softwares, tornando irrelevante a existência de uma chefia humana presencial (Delgado; Delgado, 2017, p. 118).

A evolução desse debate culminou no desenvolvimento do conceito de subordinação algorítmica, que reconhece o código de programação como a expressão máxima do regulamento empresarial contemporâneo. O poder de direção patronal não desapareceu; ele foi codificado e embutido na própria arquitetura do aplicativo, que direciona, avalia e pune os trabalhadores de forma infinitamente mais rigorosa do que os antigos métodos fabris (Carelli, 2024).

A subordinação algorítmica caracteriza-se pela substituição do comando pessoal pela indução matemática de comportamentos, transformando o trabalhador em um executor de decisões tomadas por sistemas automatizados que limitam drasticamente sua margem de autodeterminação operativa. Victor Habib Lantyer destrincha essa nova vertente da subordinação:

A chamada subordinação algorítmica representa o ápice do controle descentralizado e refinado. O algoritmo monitora o trabalhador através de dados colhidos em tempo real e impõe um padrão comportamental estrito sob a ameaça constante de exclusão. A aparente autonomia de escolher os horários de conexão desmorona diante da imposição de metas

produtivas e tarifas flutuantes que obrigam o prestador a trabalhar por jornadas exaustivas para garantir o seu sustento mínimo (Lantyer, 2023, p. 09).

A oscilação jurisprudencial nos Tribunais Regionais do Trabalho do país, como pontua Hiessl et. al. (2024), reflete a profunda crise de identidade que atinge a magistratura trabalhista diante do fenômeno. Enquanto algumas turmas julgadoras identificam com precisão a presença de subordinação na fixação unilateral de tarifas e na aplicação de bloqueios automatizados, outras permanecem apegadas à literalidade do modelo oitocentista de autonomia. Uma vez que essa clivagem interpretativa gera uma grave insegurança jurídica, penalizando os trabalhadores com respostas judiciais diametralmente opostas para situações fáticas idênticas, comprometendo a função uniformizadora e protetiva do Poder Judiciário Trabalhista.

Essa fragmentação de entendimentos nos tribunais trabalhistas ganhou contornos ainda mais complexos com a recente e incisiva intervenção do Supremo Tribunal Federal (STF) na matéria. A Suprema Corte brasileira, por meio de sucessivas decisões em sede de reclamações constitucionais, tem cassado vínculos empregatícios reconhecidos pela Justiça do Trabalho, sob o argumento de valorização da livre iniciativa e da constitucionalidade de formas alternativas de contratação e terceirização (Brasil, 2024). Essa postura do STF impõe uma barreira política e jurídica severa à expansão interpretativa do Artigo terceiro da CLT, asfixiando a via judicial como mecanismo isolado de solução e tornando imperativa a atuação do Poder Legislativo para a criação de um novo marco regulatório que estanque o desamparo social generalizado.

A complexidade do tema desafia inclusive o Tribunal Superior do Federal (TSF), que se encontra cindido entre o reconhecimento da proteção social e a chancela do modelo de negócios das plataformas. Os julgamentos recentes da Corte Superior demonstram um embate hermenêutico acirrado entre a aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma e a deferência às novas formas de livre iniciativa econômica (Brasil, 2024). Essa

indefinição de diretrizes jurisprudenciais consolida o diagnóstico de esgotamento do sistema binário tradicional (empregado versus autônomo), que se mostra incapaz de capturar a essência cinzenta das relações de trabalho mediadas por inteligência artificial e controle de dados.

Ademais, o discurso corporativo do empreendedorismo e da flexibilidade atua como um poderoso mecanismo ideológico de ocultação da subordinação e de legitimação da perda de direitos. Ao rotular o trabalhador como “microempreendedor” ou “parceiro de negócios”, a plataforma transfere para o indivíduo todos os riscos da atividade econômica, eximindo-se de encargos previdenciários, trabalhistas e indenizatórios (Lima, 2024). Diante do desemprego estrutural que assola o país, a sujeição ao algoritmo não representa um ato de escolha livre, mas uma estratégia desesperada de sobrevivência. Superar a crise do Artigo terceiro da CLT exige, portanto, a coragem teórica de expandir as fronteiras do Direito do Trabalho para além do binômio tradicional, sob pena de assistirmos a uma regressão civilizatória sem precedentes.

Nesse contexto de enfraquecimento conceitual, o princípio basilar da primazia da realidade sobre a forma deve atuar como o principal vetor interpretativo para desvelar a verdadeira natureza das relações jurídicas travadas no ambiente virtual. A subordinação jurídica não pode ficar refém de nomenclaturas contratuais sofisticadas inseridas pelas empresas em termos de uso digitais inegociáveis aceitos por trabalhadores hipossuficientes (Delgado, 2020).

O operador do direito deve perscrutar a faticidade do cotidiano operacional, compreendendo que se a execução do serviço é integralmente moldada, fiscalizada e punida por linhas de código proprietárias, a realidade fática impõe o reconhecimento da sujeição jurídica, independentemente das ficções formais erguidas pelo capital para afastar a incidência da CLT.

Outrossim, assiste-se a um preocupante efeito de contágio desse modelo de gestão para outros setores da economia tradicional, fenômeno conhecido na literatura especializada como a uberização geral do trabalho. Atividades historicamente protegidas nos campos da educação, da saúde privada, da advocacia e dos serviços administrativos passam a adotar sistemas algorítmicos de fracionamento de tarefas e remuneração por metas instantâneas (Carelli, 2024). Esse transbordamento conceitual demonstra que a crise do Artigo terceiro da CLT não se restringe aos motoristas e entregadores urbanos, mas coloca em risco a estabilidade de toda a classe trabalhadora nacional, ameaçando converter o emprego estável em uma eterna prestação de serviços sob demanda gerida por softwares de produtividade.

A resistência em expandir hermenêuticamente as fronteiras do emprego tradicional decorre, em grande medida, da captura do discurso jurídico pela racionalidade puramente econômica do neoliberalismo de plataforma. Argumenta-se falaciosamente nos bastidores forenses que a aplicação das garantias sociais da CLT inviabilizaria os modelos de negócios inovadores e provocaria o fechamento em massa das empresas de tecnologia no país (Lima, 2024). Essa linha argumentativa inverte a lógica constitucional de proteção ao hipossuficiente, subordinando os direitos fundamentais inalienáveis da pessoa humana à preservação das margens de lucro de fundos de investimento internacionais, esvaziando a função social do direito e a soberania do próprio Estado regulador.

O reconhecimento desse bloqueio dogmático leva à admissão de que os instrumentos hermenêuticos clássicos esgotaram sua elasticidade interpretativa em relação às mutações tecnológicas tanto do capitalismo em si quanto das tecnologias capitalistas atualmente em operação. Insistir que os complexos conjuntos digitais sejam forçados a se enquadrar na relação de emprego fordista, ou que sejam completamente banidos da proteção do direito do trabalho, é simplesmente assegurar que todos os atores sociais sejam deixados à deriva em um vazio regulatório (Kalil, 2020). Encontrar novas categorias que ofereçam respostas satisfatórias a essa zona cinzenta contratual é necessário para preservar alguma base normativa para os direitos humanos sociais, sem recorrer a vendas tecnológicas.

4 CAMINHOS PARA A TUTELA JURÍDICA: A PROPOSTA DO TERCEIRO GÊNERO DE PROTEÇÃO SOCIAL

Diante do esgotamento das ferramentas dogmáticas tradicionais para solucionar o conflito do trabalho sob demanda, a formulação de um terceiro gênero (*tertium genus*) de proteção social desponta como uma alternativa viável e urgente. Essa proposta regulatória parte do pressuposto de que constranger a complexidade do trabalho por aplicativos ao modelo rígido do vínculo de emprego celetista pode inviabilizar os aspectos de flexibilidade temporal que são valorizados por uma parcela substancial dos próprios trabalhadores (Kalil, 2020). Por outro lado, abandoná-los à lógica estrita do direito civil representa uma afronta aos ditames constitucionais da dignidade humana, exigindo o desenho de uma categoria intermediária de direitos. Analisando as respostas regulatórias globais, Machado e Zanoni apontam para a quebra da rigidez binária:

A superação do binarismo clássico ‘empregado versus autônomo’ constitui o passo regulatório mais desafiador do século XXI. A experiência internacional, especialmente com a categoria do worker no Reino Unido e as colaborações hetero-organizadas na Itália, demonstra que é perfeitamente viável arquitetar uma zona intermediária de proteção que garanta direitos fundamentais básicos à subsistência e à segurança do trabalho, sem necessariamente engessar a flexibilidade organizativa que caracteriza a economia das plataformas (Machado e Zanoni, 2022, p. 54).

A transposição e adaptação dessa categoria híbrida para o ordenamento jurídico brasileiro exige uma cuidadosa engenharia constitucional, que neutralize qualquer tentativa de precarização ou esvaziamento das conquistas históricas do operariado. Esse novo marco regulatório deve dialogar diretamente com os princípios fundamentais da República, assegurando que o terceiro gênero não funcione como uma plataforma de rebaixamento para os trabalhadores que de fato preenchem os requisitos da subordinação clássica, mas sim como uma rede de proteção expansiva para abarcar aqueles que hoje habitam a mais

completa informalidade (Delgado; Delgado, 2017). Trata-se de universalizar os direitos sociais fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988.

A estruturação desse feixe mínimo de garantias deve contemplar, em primeiro lugar, a instituição de uma remuneração horária mínima proporcional ao salário mínimo nacional, a ser calculada com base em todo o tempo em que o trabalhador permanece logado no sistema e à disposição da plataforma (Pereira, 2023). A prática corrente de remunerar apenas o tempo de corrida ou entrega efetiva transfere para o trabalhador o custo social do tempo de espera gratuito, convertendo a disponibilidade temporal em mercadoria não paga. A garantia de renda mínima por tempo de conexão é o primeiro passo para conter o supertrabalho e assegurar a subsistência digna do trabalhador de aplicativos.

Em segundo lugar, impõe-se a atribuição de responsabilidade civil objetiva às empresas proprietárias das plataformas pelos riscos inerentes às atividades exercidas nas vias públicas. Os acidentes de trânsito, assaltos e adoecimentos ocupacionais sofridos por motoristas e entregadores devem ser amparados por seguros de acidentes de trabalho custeados integralmente pelas corporações de tecnologia. A integridade física e mental do ser humano que move as engrenagens da economia digital não pode ser tratada como um custo externalizado e ignorado pelo capital, sob pena de convertermos o espaço urbano em um cenário de barbárie social chancelada pelo Estado.

Assim, a solução tripartite de financiamento da segurança social surge como uma medida indispensável para garantir a sustentabilidade da segurança social coletiva no futuro. As plataformas digitais devem ser obrigadas a recolher contribuições com base nas receitas das suas operações, integrando os trabalhadores informais no Regime Geral da Segurança Social (Lima, 2024). Esta inclusão obrigatória na segurança social irá protegê-los dos imprevistos da doença, da incapacidade e da velhice e evitar que milhares de famílias fiquem na miséria, ao mesmo tempo que impede que o impacto da massa de trabalhadores lesionados e desassistidos seja projetado sobre o sistema público de saúde e assistência social. Rodrigo de

Lacerda Carelli reforça a necessidade de inserção coletiva e tripartite desses direitos:

A garantia de uma rede protetiva aos trabalhadores hiperfragmentados exige a superação da lógica individualista do contrato civil de prestação de serviços. O estabelecimento de um *tertium genus* deve abarcar, obrigatoriamente, a inclusão previdenciária compulsória custeada por fundos tripartites, nos quais as empresas proprietárias do algoritmo assumam a responsabilidade contributiva proporcional ao volume de negócios gerado por sua força de trabalho subordinada (CARELLI, 2022, p. 2024).

A eficácia dessa nova arquitetura regulatória depende, crucialmente, da garantia do direito à sindicalização e à negociação coletiva para os trabalhadores inseridos no terceiro gênero. A organização coletiva confere voz política a uma categoria historicamente atomizada e fragilizada pela concorrência interna promovida pelas próprias regras do aplicativo (Silva, 2023). Através do diálogo social e da negociação coletiva entre sindicatos e plataformas, torna-se possível estabelecer tarifas mínimas, reajustes anuais e condições operacionais dignas de trabalho, democratizando um espaço de poder econômico que hoje é exercido de forma estritamente autocrática e unilateral pelas corporações tecnológicas.

Do ponto de vista da governança corporativa, o novo marco legal deve impor o princípio da transparência algorítmica, assegurando ao trabalhador o direito de conhecer os critérios de avaliação e distribuição dos serviços. As empresas devem abrir suas “caixas-pretas”, fornecendo explicações claras em linguagem acessível sobre o funcionamento de seus sistemas inteligentes (Droppa e Oliveira, 2024). Essa abertura é pressuposto para o exercício do devido processo legal e impede abusos gerenciais cometidos por programações ocultas, permitindo que as decisões de bloqueio ou suspensão sejam auditadas e contestadas pelo trabalhador com base em dados concretos.

Mais do que nos casos do direito à explicação e das revisões algorítmicas, o trabalho minucioso da terceira forma de regulação de gênero, e a própria aplicabilidade dos direitos

textuais, depende da criação de instituições estatais para fiscalização ativa e auditoria algorítmica. O Ministério do Trabalho e Emprego deve ser dotado da capacidade técnica e jurídica para intervir, de modo que os auditores fiscais possam examinar o código e os critérios de programação das plataformas ao detectar padrões de discriminação sistêmica ou aplicação abusiva de penalidades (Machado e Zanoni, 2022).

Sem um aparato estatal fiscalizatório rígido e modernizado, capaz de decifrar a linguagem da inteligência artificial empresarial, as garantias do texto legislativo correm o risco de se tornarem promessas inócuas, perpetuando a impunidade das corporações sob o manto da invisibilidade tecnológica do software.

Nesse aspecto, impõe-se a vedação absoluta a dispensas ou bloqueios executados exclusivamente por inteligência artificial, exigindo-se sempre a revisão final por um comitê humano qualificado dentro da estrutura organizacional da empresa. Nenhum ser humano pode ter seu vínculo de subsistência rompido por decisão de um código desprovido de empatia social e incapaz de ponderar as particularidades do caso concreto (Carelli, 2024). A intervenção humana garante a preservação da dignidade do trabalhador frente ao arbítrio digital, submetendo a eficiência tecnológica aos limites éticos e jurídicos do respeito à pessoa humana.

Desse modo, a edificação do *tertium genus* no Brasil consagra o conceito de flexibilidade sustentável, demonstrando que a agilidade exigida pelo capitalismo informacional contemporâneo não precisa se sustentar sobre a ruína dos direitos humanos fundamentais. Ao traçar limites rígidos ao poder punitivo automatizado e garantir patamares civilizatórios mínimos de dignidade e previdência, o ordenamento jurídico readquire sua função histórica de equilíbrio civilizatório (Kalil, 2020). Proteger quem trabalha por plataformas através de uma terceira via regulatória é, em última análise, defender o próprio pacto democrático e humanista estabelecido pela nossa Carta Magna de 1988, asseverando que nenhuma tecnologia possui legitimidade jurídica para rebaixar o ser humano à condição de mero

apêndice descartável de um algoritmo de lucro.

Contudo, ergue-se no cenário acadêmico um legítimo receio doutrinário de que a criação de uma categoria intermediária possa atuar inadvertidamente como uma válvula de escape para maus empregadores, estimulando o rebaixamento fraudulento de trabalhadores que preenchem plenamente os requisitos do vínculo tradicional. Para conjurar esse perigo de retrocesso social, o desenho legislativo do terceiro gênero deve conter cláusulas expressas de imperatividade hermenêutica e intransponibilidade protetiva (Kalil, 2020). A nova categoria não deve ser concebida como uma renúncia de direitos, mas sim como uma expansão inclusiva da rede de seguridade pública estruturada de forma a blindar os direitos da CLT e resgatar aqueles que hoje encontram-se lançados à margem de qualquer salvaguarda civilizatória.

Nesse esforço institucional de efetivação da tutela intermediária, a atuação vanguardista e proativa do Ministério Público do Trabalho (MPT) desponta como peça fundamental para a consolidação dos novos direitos coletivos da categoria. O ajuizamento de ações civis públicas integradas e a instauração de procedimentos de mediação nacional entre os comitês sindicais e as diretorias das corporações tecnológicas representam caminhos idôneos para forçar a implementação prática do marco regulatório (Pereira, 2023). A tutela coletiva promovida pelo MPT permite equalizar a brutal disparidade de forças econômicas existente, transformando os direitos abstratos do terceiro gênero em obrigações contratuais concretas e auditáveis sob a fiscalização direta do órgão ministerial.

A dimensão coletiva dessa transição regulatória encontra sua expressão jurídica mais refinada na valorização da autonomia privada coletiva como instrumento dinâmico de pacificação dos conflitos na economia sob demanda. O legislador nacional, ao instituir o terceiro gênero, deve conferir amplo espaço interpretativo para que as convenções e acordos coletivos de trabalho possam adaptar os parâmetros gerais de remuneração por conexão e governança de dados às realidades de cada setor de aplicativos (Lima, 2024). O fomento à

negociação coletiva devolve aos trabalhadores o protagonismo sobre suas próprias condições de existência, convertendo a concertação social em um espaço democrático de humanização da tecnologia.

O encerramento analítico deste percurso teórico reafirma que o princípio supremo da dignidade da pessoa humana constitui o horizonte ético inafastável para qualquer proposta de intervenção legislativa no mercado digital. O direito não pode curvar-se passivamente diante dos imperativos de eficiência técnica abstrata ou de acumulação acelerada de riqueza imaterial pelas corporações de software (Delgado, 2019). Instituir o terceiro gênero de proteção social no cenário nacional é um imperativo de justiça distributiva e solidariedade social, asseverando que as inovações tecnológicas do século XXI devem servir ao desenvolvimento integral e protegido do ser humano que confere vida e movimento às malhas da economia informacional.

A intervenção legislativa do Estado brasileiro, portanto, revela-se um imperativo ético e econômico para harmonizar os inegáveis avanços da tecnologia com o valor social do trabalho. A omissão continuada do Poder Legislativo aprofunda a fratura social e transfere inadequadamente para o Poder Judiciário a responsabilidade de solucionar um conflito de natureza eminentemente estrutural (Brasil, 2024). A instituição do terceiro gênero de proteção social resguarda a inovação econômica das plataformas sem desamparar a dignidade humana daqueles que estão na base desse sistema, pavimentando o caminho para um futuro no qual o progresso tecnológico não seja sinônimo de retrocesso social.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho demonstra de forma clara que o fenômeno da gestão algorítmica não representa uma evolução natural das relações de produção, mas sim uma profunda sofisticação metodológica na exploração da força de trabalho humana. A desmaterialização dos espaços físicos e a transferência das antigas linhas de montagem para o ambiente virtual

dos aplicativos promoveram uma dispersão geográfica dos trabalhadores. Contudo, esse isolamento é acompanhado por uma vigilância invisível e onipresente exercida em tempo real por sistemas centralizados de dados.

Sob o falso pretexto de proporcionar autonomia e uma experiência empreendedora, métodos de coerção genuína, como taxas de aceitação, preços dinâmicos e técnicas de gamificação que manipulam a mente, restringem a verdadeira liberdade de escolha do prestador de serviços e o forçam a jornadas de trabalho intermináveis. Esse apocalipse de obscuridade técnica e assimetria de informação, produzido por meio de algoritmos complexos, acaba por sobrecarregar o trabalhador — a ponto de agravar a condição da classe trabalhadora digital.. Frente a essa nova realidade, constata-se o evidente anacronismo do conceito clássico de subordinação jurídica estruturado no Artigo 3º da CLT.

A ausência de uma chefia presencial e a aparente liberdade de horários têm sido erroneamente interpretadas pelas instâncias ordinárias da Justiça do Trabalho como indícios de autonomia contratual, levando à rejeição massiva dos pleitos de vínculo empregatício. Essa paralisia conceitual e a clivagem interpretativa nos tribunais geram uma grave insegurança jurídica, que acabou por ser aprofundada pela recente e incisiva intervenção do Supremo Tribunal Federal.

Ao cassar sucessivos vínculos empregatícios sob o argumento de valorização da livre iniciativa, a Suprema Corte acabou asfixiando a via judicial como mecanismo isolado de solução. Evidencia-se, assim, o esgotamento do sistema binário tradicional entre empregado e autônomo, uma vez que o poder diretivo patronal não desapareceu, mas foi codificado e embutido diretamente na própria arquitetura matemática dos aplicativos. Como caminho viável e urgente para estancar esse desamparo social generalizado, a formulação de um terceiro gênero (*tertium genus*) de proteção social desponta como uma alternativa necessária para harmonizar a inovação com a valorização do trabalho. Essa proposta afasta a rigidez do vínculo celetista tradicional, preservando a flexibilidade temporal valorizada por

parcela dos trabalhadores, sem abandoná-los à desumanização do direito civil puro.

Para isso, o novo marco regulatório deve assegurar um feixe mínimo de garantias fundamentais: a instituição de uma remuneração horária proporcional baseada em todo o tempo de conexão, a atribuição de responsabilidade civil objetiva às empresas por acidentes em vias públicas, o custeio previdenciário tripartite e a garantia plena dos direitos à sindicalização e à negociação coletiva. Além disso, a governança do sistema exige a imposição da transparência algorítmica, a fiscalização ativa do Estado por meio de auditorias de código e a vedação absoluta a bloqueios ou dispensas executados exclusivamente por inteligência artificial, assegurando sempre a imperativa revisão humana.

Sendo assim, edificar o terceiro gênero no Brasil é um imperativo de justiça distributiva que resguarda a inovação das plataformas, assegurando que o progresso tecnológico não seja sinônimo de retrocesso social e que o princípio supremo da dignidade da pessoa humana permaneça como o horizonte ético inafastável do ordenamento jurídico.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Diogo de Carvalho. O grupo tripartite brasileiro e os desafios de compor uma proposta de regulação do trabalho coordenado por plataformas digitais. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**, Brasília, v. 30, n. 77, p. 215-233, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/13812?mode=full> Acesso em: 09 mar. 2026.

AUDIÊNCIA pública sobre o vínculo entre motoristas e plataformas digitais – Tarde – 9/12/2024. STF. Brasília: STF, 2024b. 1 vídeo (4h 11 min. 28 s). Publicado pelo canal STF. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=4Rvd99XisYw> Acesso em: 10 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 1446336 (Tema 1291 de Repercussão Geral) Manifestação sobre a Repercussão Geral. Relator: Ministro Edson Fachin, 8 fev. 2024. Brasília: STF, 2024. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=10935056> Acesso em: 14 mar. 2026.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Regulamentação do trabalho em plataformas: o Brasil na contramão da civilização. **Revista Jurídica Del Trabajo**, n. 5,v. 13, p. 197-207. 2024. Disponível em: <https://www.revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/192>. Acesso em: 03 mar. 2026.

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

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com comentários à Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DROPPA, Alisson; OLIVEIRA, Ana Cristina. **O Supremo Tribunal Federal em contraposição à Justiça do Trabalho: a defesa da liberdade econômica em detrimento aos direitos sociais**. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT). Campinas: Unicamp, 2024.

HIESSL, Christina; GONSALES, Marco; RONCATO, Mariana Shinohara; LAAN, Murillo van der; ANTUNES, Ricardo (coord.). **Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação? o exemplo da Europa**. São Paulo: Boitempo, 2024.

KALIL, Renan Bernardi. **Regulação do trabalho via plataformas Digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

LANTYER, Victor Habib. **Gamificação e algoritmos: uma nova perspectiva sobre o trabalho no Brasil**. São Paulo: Migalhas, 2023.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Negociação coletiva de trabalhadores por aplicativos em veículos de quatro rodas: o PLP 12/2024**. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.) Motoristas em empresas de aplicativo: estudos da proposta de regulamentação do Governo. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 45-59.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais**: dimensões, perfis e direitos. Curitiba: UFPR: Clínica Direito do Trabalho, 2022.

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista. Subordinação algorítmica: elementos para constatação do vínculo de emprego em trabalhadores por aplicativo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 69, n. 107, p. 163-184, jan./jun. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/238776?locale-attribute=pt_BR. Acesso em: 04 mar 2026.

^[1] Acadêmico(a) do Curso de Direito da Faculdade Boas Novas – FBN, e-mail: amanda.20220151@aluno.fbnovas.edu.br

^[2] Doutorando em Educação pela universidade Federal do Amazonas (UFAM). Mestre em Educação pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM). Graduado em Direito. Professor do Curso de Direito da Faculdade Boas Novas. E-mail: igor.camara@fbnovas.edu.br