

PLATAFORMAS DIGITAIS E VÍNCULO EMPREGATÍCIO: A NOVA CONFIGURAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO NO TRABALHO⁽¹⁾

Yasmim Maria Leite Gualberto Duarte⁽²⁾; Sarah Heloísa Maia e Costa⁽³⁾; Júlia Guadalupe Fernandes Lopes⁽⁴⁾; Raissa Íris de Aquino Amorim⁽⁵⁾; Anna Livia dos Santos Damasceno⁽⁶⁾; Maria Regidiana da Conceição⁽⁷⁾

⁽¹⁾ Trabalho desenvolvido no Programa de Iniciação Científica (PIC) da Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar - FACEP;

⁽²⁾ Estudante de Bacharel em Direito, Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar - FACEP; Pau dos Ferros, RN; yasmim20240040563@alu.uern.br.

⁽³⁾ Estudante de Bacharel em Direito, Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar - FACEP; Pau dos Ferros, RN; sarahhmaia7@gmail.com

⁽⁴⁾ Estudante de Bacharel em Direito, Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar - FACEP; Pau dos Ferros, RN; guadalupelopes3010@gmail.com

⁽⁵⁾ Estudante de Bacharel em Direito, Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar - FACEP; Pau dos Ferros, RN; raissaaquinoam@gmail.com

⁽⁶⁾ Estudante de Bacharel em Direito, Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar - FACEP; Pau dos Ferros, RN; annaldamasceno2019@gmail.com

⁽⁷⁾ Professora; Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar - FACEP; Pau dos Ferros, RN; regidiana.advocacia@gmail.com

PALAVRAS-CHAVE: Algoritmos; Autonomia; Controle; Tecnologia; Inovação.

INTRODUÇÃO

A consolidação da era digital promoveu profundas transformações nas estruturas econômicas, sociais e produtivas, impactando diretamente as relações de trabalho. O avanço das tecnologias da informação possibilitou novas formas de organização produtiva, marcadas pela flexibilização das atividades e pela intermediação tecnológica. Nesse contexto, surgem as plataformas digitais de trabalho, responsáveis por conectar trabalhadores e usuários.

Empresas como Uber e iFood exemplificam esse novo modelo organizacional, no qual a aparente autonomia do trabalhador convive com mecanismos digitais de gestão e controle. Essa estrutura evidencia mudanças significativas nas relações laborais e levanta debates sobre a adequação das categorias clássicas do Direito do Trabalho diante das transformações tecnológicas.

Tradicionalmente, o vínculo empregatício é identificado pela presença de elementos fático-jurídicos como pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. A pessoalidade refere-se à prestação do serviço por pessoa física determinada, enquanto a habitualidade está relacionada à continuidade da atividade laboral.

A subordinação caracteriza-se pela sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador. Entretanto, nas relações mediadas por plataformas digitais, esse elemento manifesta-se de forma distinta do modelo tradicional. A gestão ocorre, muitas vezes, por meio de algoritmos, sistemas de avaliação de desempenho e distribuição automatizada de demandas, configurando novas formas de controle da atividade laboral.

Diante dessa realidade, estudos apontam que as plataformas digitais desafiam os critérios tradicionais do Direito do Trabalho para identificação da relação de emprego, especialmente quanto à subordinação jurídica (Antunes, 2018; Grohmann, 2021). Nesse contexto, questiona-se a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais.

Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo geral analisar a configuração do vínculo empregatício nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, com ênfase na redefinição da subordinação jurídica. Busca-se compreender de que forma os mecanismos tecnológicos de gestão influenciam a caracterização das relações laborais contemporâneas.

Como objetivos específicos, pretende-se analisar os elementos do vínculo empregatício e as particularidades das relações estabelecidas por plataformas digitais. A pesquisa possui relevância jurídica e social diante da ausência de consenso sobre o reconhecimento do vínculo empregatício.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Quanto aos objetivos, a presente pesquisa caracteriza-se como exploratória, pois busca ampliar a compreensão acerca das transformações nas relações de trabalho decorrentes do avanço das plataformas digitais, especialmente no que se refere à redefinição do elemento da subordinação jurídica no reconhecimento do vínculo empregatício. Conforme explica Gil (2008), a pesquisa exploratória tem como finalidade proporcionar maior familiaridade com o problema investigado, permitindo o aprofundamento das discussões e a construção de novas interpretações sobre o fenômeno estudado.

No que se refere às fontes de pesquisa, o estudo possui natureza bibliográfica, sendo desenvolvido a partir da análise de livros, artigos científicos, produções acadêmicas e relatórios institucionais relacionados ao Direito do Trabalho e às novas formas de organização laboral mediadas por tecnologia. Nesse contexto, a pesquisa fundamenta-se nos referenciais teóricos de Delgado (2025), Garcia (2024), Antunes (2018) e Grohmann (2021), além de documentos produzidos pela Organização Internacional do Trabalho (2021). De acordo com Marconi e Lakatos (2017), a pesquisa bibliográfica consiste no levantamento e na análise de materiais já publicados, permitindo ao pesquisador examinar diferentes contribuições teóricas sobre determinado tema.

Quanto à abordagem, a pesquisa apresenta caráter qualitativo, uma vez que busca compreender e interpretar as mudanças nas relações laborais mediadas por plataformas digitais,

analisando os aspectos jurídicos e sociais relacionados à configuração do vínculo empregatício. Segundo Minayo (2002), a abordagem qualitativa possibilita compreender os fenômenos sociais em sua complexidade, investigando significados, interpretações e relações que não podem ser reduzidos apenas a dados numéricos.

Por fim, no que se refere ao método de abordagem, utiliza-se o método dedutivo, partindo da análise dos conceitos tradicionais do Direito do Trabalho, especialmente os elementos caracterizadores do vínculo de emprego, para examinar de que maneira as novas formas de organização do trabalho em plataformas digitais podem influenciar a compreensão contemporânea da subordinação jurídica. Conforme afirmam Prodanov e Freitas (2013), o método dedutivo baseia-se na aplicação de princípios gerais para a análise de casos particulares, permitindo interpretar fenômenos específicos a partir de fundamentos teóricos previamente estabelecidos.

REFERENCIAL TEÓRICO

A expansão das tecnologias digitais tem provocado transformações significativas na organização do trabalho e nas formas de prestação de serviços. Nesse cenário, as plataformas digitais passaram a intermediar relações laborais, alterando dinâmicas tradicionais do mercado de trabalho. Tais mudanças têm suscitado debates relevantes no campo do Direito do Trabalho acerca da adequação dos critérios clássicos de identificação do vínculo empregatício diante das novas formas de organização produtiva mediadas por tecnologia (Antunes, 2018; Grohmann, 2021).

Elementos caracterizadores do vínculo empregatício no Direito do Trabalho

No ordenamento jurídico brasileiro, a caracterização do vínculo empregatício ocorre a partir da presença simultânea dos requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Esses elementos constituem os critérios tradicionais utilizados para distinguir a relação de emprego de outras modalidades de prestação de serviços (Delgado, 2025).

A pessoalidade refere-se à prestação do trabalho por pessoa física determinada, sem possibilidade de substituição livre por outro trabalhador. Já a habitualidade corresponde à continuidade da atividade laboral, evidenciando que o trabalho é realizado de forma reiterada e integrada à dinâmica produtiva do tomador de serviços (Garcia, 2024).

A onerosidade caracteriza-se pela existência de contraprestação econômica pelo trabalho realizado, sendo elemento essencial para a configuração da relação de emprego. Nesse sentido, o trabalhador presta serviços mediante remuneração, enquanto o empregador assume os riscos da atividade econômica desenvolvida (Delgado, 2025).

Entre os elementos caracterizadores da relação de emprego, destaca-se a subordinação jurídica como aspecto central para a identificação do vínculo empregatício. Conforme leciona Delgado (2023, p. 326), “a subordinação jurídica consiste no poder de direção do empregador sobre a atividade desempenhada pelo empregado”, constituindo elemento indispensável para a configuração da relação de emprego.

Transformações das relações de trabalho nas plataformas digitais

O avanço das tecnologias da informação e comunicação possibilitou o surgimento de novos modelos de organização do trabalho mediados por plataformas digitais, que atuam como intermediadoras entre trabalhadores e consumidores. Nesse modelo, atividades como transporte individual e serviços de entrega passam a ser organizadas por meio de aplicativos e sistemas digitais (Grohmann, 2021).

Embora essas plataformas frequentemente apresentem os trabalhadores como profissionais autônomos, diversos estudos apontam que essa autonomia pode ser apenas aparente. As plataformas estabelecem regras de funcionamento, critérios de desempenho e condições para a realização das atividades, influenciando diretamente a dinâmica do trabalho (Antunes, 2018).

Nesse sentido, Antunes (2018, p. 41) afirma que “as novas modalidades de trabalho, mediadas por plataformas digitais, intensificam a exploração da força de trabalho, ainda que sob a aparência de autonomia”, evidenciando mudanças significativas nas relações laborais contemporâneas.

Diante desse cenário, organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho têm destacado que a expansão das plataformas digitais gera desafios relevantes para a regulação do trabalho, especialmente no que se refere à proteção social e à garantia de direitos trabalhistas (Organização Internacional do Trabalho, 2021).

A nova configuração da subordinação no trabalho em plataformas digitais

A principal controvérsia jurídica relacionada ao trabalho mediado por plataformas digitais concentra-se na análise do elemento da subordinação jurídica. Tradicionalmente, esse

elemento está associado ao poder diretivo do empregador, que orienta, fiscaliza e organiza a execução da atividade laboral (Delgado, 2025).

Entretanto, nas relações mediadas por plataformas digitais, o exercício desse poder ocorre frequentemente por meio de mecanismos tecnológicos que organizam e monitoram a prestação de serviços. Sistemas automatizados passam a distribuir tarefas, estabelecer parâmetros de desempenho e acompanhar a produtividade dos trabalhadores (Grohmann, 2021).

Nesse contexto, a doutrina tem identificado a chamada subordinação algorítmica, caracterizada pelo controle exercido por meio de algoritmos e sistemas digitais. Conforme destaca Grohmann (2021, p. 78), “as plataformas digitais utilizam mecanismos de controle algorítmico que organizam, distribuem e avaliam o trabalho”, evidenciando novas formas de gestão da atividade laboral.

Assim, embora os trabalhadores sejam frequentemente classificados como autônomos, observa-se a existência de mecanismos de controle capazes de restringir sua autonomia. Tal realidade evidencia a necessidade de reinterpretar os critérios tradicionais do Direito do Trabalho diante das novas dinâmicas de organização produtiva mediadas por plataformas digitais (Grohmann, 2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou a configuração do vínculo empregatício nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, com enfoque na redefinição da subordinação jurídica. Verificou-se que as transformações da economia digital não eliminam os elementos clássicos do vínculo de emprego previstos no art. 3º da CLT, mas exigem uma interpretação atualizada capaz de acompanhar as novas formas de organização do trabalho mediadas pela tecnologia.

A pesquisa demonstrou que a existência de vínculo empregatício nessas relações depende da análise concreta das condições de trabalho. Observou-se que mecanismos tecnológicos, como algoritmos de gestão, sistemas de avaliação e distribuição automatizada de demandas, podem representar formas contemporâneas de exercício do poder diretivo, caracterizando a chamada subordinação algorítmica. Embora as plataformas atribuam aos trabalhadores a condição formal de autônomos, a presença de mecanismos de controle pode restringir sua autonomia, tornando necessária a aplicação do princípio da primazia da realidade para identificar a natureza jurídica dessas relações.

Conclui-se que os objetivos da pesquisa foram alcançados ao possibilitar a compreensão das transformações nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais e dos desafios impostos à interpretação dos critérios tradicionais do vínculo empregatício.

REFERÊNCIAS

- ANDREONI, Elisa Maria Secco. **A subordinação dos trabalhadores em plataformas digitais**. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em:
<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/30909> Acesso em: 23 maio 2026.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. Disponível em: <https://nestpoa.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/09/ra-ps.pdf> Acesso em: 14 maio 2026.
- DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2025.
- GARCIA, G. F. B. **Manual de Direito do Trabalho**. 18. ed. Salvador: Juspodivm, 2024.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GROHMANN, R. **Plataformização do trabalho: características e alternativas**. São Paulo: Elefante, 2021. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/861611231/16-GROHMANN-2020-Plataformizacao-do-trabalho> Acesso em: 14 maio 2026.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MINAYO, M. C. de S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 26. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Genebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://abet-trabalho.org.br/oit-relatorio-world-employment-and-social-outlook-2021-o-papel-das-plataformas-digitais-de-trabalho-na-transformacao-do-mundo-do-trabalho/> Acesso em: 14 maio 2026.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: <https://www.feevale.br/Comum/midias/0163c988-1f5d-496f-b118-a6e009a7a2f9/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf> Acesso em: 14 maio 2026.