



VIGILÂNCIA ALGORÍTMICA E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO UMA ANÁLISE JURÍDICA COMPARADA DA REGULAÇÃO DO TRANSPORTE POR APLICATIVO NO BRASIL, NA ESPANHA E NO REINO UNIDO

**ALGORITHMIC SURVEILLANCE AND THE PRECARIZATION OF WORK: A COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS OF
APP-BASED TRANSPORT REGULATION IN BRAZIL, SPAIN, AND THE UNITED KINGDOM**

Jeovana Ferreira Soares

Universidade Estadual do Maranhão, BRA

jeovanaferreirasoes@gmail.com

 orcid.org/0009-0007-7508-2142

Lucas Gabriel Ferreira Rodrigues

Universidade Estadual do Maranhão, BRA

lgfr1014@gmail.com

 orcid.org/0009-0004-4057-5324

Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha

Universidade Estadual do Maranhão, BRA

jocrf_2009@hotmail.com

 orcid.org/0000-0001-5320-0004

Recebido em 10/05/2026 e aceito em 11/09/2026.



Vigilância algorítmica e precarização do trabalho: uma análise jurídica comparada da regulação do transporte por aplicativo no Brasil, na Espanha e no Reino Unido

Resumo: Esta pesquisa discute os diferentes modelos regulatórios nacionais e internacionais para as atividades laborais desenvolvidas por meio das plataformas algorítmicas, com foco na situação dos motoristas de aplicativo e na precarização do trabalho acentuada por esse gerenciamento tecnológico. O objetivo geral consiste em analisar comparativamente os modelos de regulação do trabalho por plataforma, no plano internacional e nacional, ante as discussões legais brasileiras sobre a temática, focando na regulação da relação de trabalho dos motoristas de aplicativo. Para isso, a metodologia adota a abordagem dedutiva, com enfoque qualitativo, valendo-se da pesquisa bibliográfica e documental. Assim, ao serem analisados o cenário de precarização do trabalho e a ascensão da *gig economy*, a partir dos estudos nacionais e das experiências internacionais da Espanha e do Reino Unido, a principal conclusão alcançada é que o Brasil, em contraposição aos países analisados, legitima uma falsa autonomia existente nessas relações, negando a existência de vínculo trabalhista.

Palavras-chave: *Gig economy*. Regulação comparada. Precarização do trabalho. Vigilância algorítmica.

Algorithmic surveillance and the precarization of work: a comparative legal analysis of app-based transport regulation in Brazil, Spain, and the United Kingdom

Abstract: This research discusses the different national and international regulatory models for labour activities developed through algorithmic platforms, focusing on app drivers and the precariousness of work accentuated by this technological management. The general aim of this research is to comparatively analyse the international and national models for regulating platform work considering Brazilian legal discussions on the subject, focusing on the regulation of the employment relationship of app drivers. To this end, the methodology adopts a deductive approach, with a qualitative focus, using bibliographical and documentary research. Thus, by analysing the scenario of job insecurity and the rise of the gig economy, drawing on national and international studies (Spain and the United Kingdom), the main conclusion reached is that Brazil, in contrast to the countries analysed, legitimises a false autonomy in these relationships, denying the existence of an employment bond.

Keywords: Gig economy. Comparative regulation. Precarisation of work. Algorithmic surveillance.

Introdução

No século XXI, o neoliberalismo adquiriu novas nuances: a tradicional visão do controle exercido por gerentes humanos foi substituída pelo controle algorítmico e tecnológico, em modelo denominado *gig economy*, que intermedia a prestação de serviços por meio de plataformas que conectam os interessados e ordenam as atividades. Esse gerenciamento é permeado por problemas relacionados à configuração de vínculo empregatício entre o trabalhador e as empresas proprietárias das plataformas, bem como à proteção legal desses indivíduos. Dessarte, o presente trabalho formula o seguinte problema: de que forma as diferentes respostas nacionais e internacionais ao trabalho por plataforma regem a tensão entre a inovação algorítmica, o modelo neoliberal e a proteção do vínculo do trabalhador?

Logo, a presente pesquisa justifica-se como contributo para a análise do trabalho precarizado por meio da *gig economy* e da ausência de consenso regulatório sobre a natureza dessas atividades e a proteção legal dos indivíduos, com foco nas relações de trabalho dos motoristas de plataforma.

Nessa seara, o objetivo geral deste estudo é comparar os modelos de regulação do trabalho dos motoristas por plataforma da Espanha, do Reino Unido e do Brasil. Já os objetivos específicos são: a) expor o cenário atual de precarização do trabalho por meio de sua flexibilização e gerenciamento algorítmico, especialmente da *gig economy*; b) comparar as experiências da Espanha e do Reino Unido para regulação do trabalho desenvolvido por meio de plataformas de *gig economy* com as discussões jurisprudenciais e legislativas do Brasil; e c) analisar o arcabouço legal e jurisprudencial brasileiro sobre o reconhecimento de vínculo empregatício dos motoristas de aplicativo.

Para atingir tais objetivos, a pesquisa adotou a abordagem dedutiva, com finalidade explicativa e enfoque qualitativo, realizando, principalmente, pesquisa documental, com análise de jurisprudência e legislação sobre a temática. Outrossim, para além da exploração documental, intentou-se realizar pesquisa bibliográfica sobre as temáticas, utilizando-se a literatura especializada (Lakatos; Marconi, 2017).

Dividiu-se a pesquisa em três seções de desenvolvimento: a primeira, em que se aborda a precarização do trabalho e a ascensão do gerenciamento laboral por meio de plataformas digitais de *gig economy*; a segunda, em que se realiza a análise da legislação e da jurisprudência espanhola e britânica para essas relações de trabalho; e a terceira, em que se estuda o arcabouço legal acerca da regulamentação das atividades dos motoristas de aplicativo no Brasil.

I. Arcabouço conceitual: neoliberalismo, tecnologia e trabalho

O neoliberalismo é definido não apenas como modelo econômico, mas como projeto político para restaurar o poder da classe capitalista, moldando não só a economia, mas também as relações sociais existentes para a acumulação de capital (Harvey, 2008). Dentre essas interações, destacam-se as configurações de trabalho, dada a sua importância para a movimentação da economia.

As relações de trabalho neoliberais são marcadas pela flexibilização das atividades, a qual impulsiona a mitigação dos direitos dos trabalhadores (Cukier; Simões, 2020). Desse contexto econômico, surge o fenômeno da precarização do trabalho. Esse novo paradigma é concebido como consequência marcante do processo de maleabilidade empregatícia, que preconiza a multiplicação de empregos de caráter flexível para garantir poucos direitos aos trabalhadores e facilitar a dissolução do vínculo sem ônus (M. Araújo; Moraes, 2017). Tal fenômeno perpassa toda a estrutura de trabalho e emprego, moldando todos os aspectos relacionados, como o crescimento do desemprego e a quantidade de mão de obra disponível (Kovács, 2003).

A precarização encontra abertura nas legislações, concretizando-se por meio de contratos instáveis e fugazes que auxiliam na criação do mercado de emprego informal, visto que reduz a quantidade de empregos permanentes (M. Araújo; Moraes, 2017). Esse processo leva o contratado à

exclusão social, subtraindo direitos fundamentais e negando acesso ao trabalho digno (Gomez; Thedim-Costa, 1999). Além disso, contraria a equidade e a justiça, perpetuando essas condições, criando categorias excluídas e sem proteção, encontrando força na ausência de alternativas previsíveis (Gomez; Thedim-Costa, 1999). Logo, essa precarização se estabelece como tendência neoliberal, mas é renovada, apresentando novas facetas com as ferramentas tecnológicas, subordinando os contratados de modo indireto e dificultando ainda mais a regulação dessas relações. Antunes (2018) sintetiza esse processo ao definir o trabalho contemporâneo como expressão de um “novo proletariado de serviços na era digital”, marcado pela combinação entre incremento tecnológico e recuperação de formas pretéritas de exploração.

1.1 A inteligência artificial e a vigilância algorítmica na gestão do trabalho: o novo poder diretivo patronal

As organizações neogerenciais são compreendidas como conjunto de dispositivos (tais como controle por software e avaliação individual) destinados a estabelecer padrões financeiros dentro de uma mesma atividade de trabalho (Cukier; Simões, 2020). Entende-se, assim, como projeto de controle indireto e tecnológico dos indivíduos que executam as atividades, com o fito de aumentar o rendimento e os lucros. Dessa forma, esse tipo de gerenciamento pode agilizar decisões e resultados, mas gera contradições, como uma falsa autonomia acompanhada da impossibilidade de tomada de decisões independentes (Cukier; Simões, 2020). Infere-se, portanto, que esse novo modelo gerencial está envolto por novo tipo de controle, não mais exercido diretamente pelo empregador ou responsável, mas de forma indireta, por meio de mecanismos tecnológicos de gerenciamento e de controle das atividades e resultados produzidos.

Outro novo modelo tecnológico para a prestação de atividades laborais de modo indireto é a *gig economy*. Esse sistema consiste na intermediação do fornecimento de serviços por meio de plataformas digitais, as quais coordenam e oferecem a infraestrutura para a prestação dos serviços a terceiros, criando ou ampliando relações de emprego abertas, que implicam a substituição de regras comuns de regulação do trabalho por mecanismos de orientação dos resultados produzidos (Wood et al., 2019). Tal configuração auxilia na perpetuação do quadro de precarização do trabalho e na desproteção do trabalhador. No contexto brasileiro, Abílio (2019; 2020) propõe a noção de “autogerenciamento subordinado” para descrever como o trabalhador uberizado, sob aparente liberdade, assume integralmente a gestão da própria sobrevivência, ainda que permaneça submetido às determinações da empresa-aplicativo.

Esse modo de gerenciamento é marcado pela vigilância algorítmica do trabalho, por meio de funcionalidades das plataformas que não declaram o controle e a subordinação por elas exercidos. No entanto, essa forma de trabalho é vista de modos diferentes nos países: enquanto nos países ditos desenvolvidos a nova configuração é concebida como óbice à proteção dos direitos dos trabalhadores, nos países de médio ou baixo desenvolvimento econômico, com grande parte dos trabalhadores

concentrada no mercado informal, os mecanismos da *gig economy* são observados de modo mais positivo, como forma de geração de renda (Wood *et al.*, 2019).

Nesse sentido, o algoritmo refere-se a um programa que processa e detém dados para realizar determinada tarefa ou atingir um objetivo – nos casos das plataformas de trabalho, otimizar os resultados (Oliveira; Britto, 2023). Tais mecanismos controlam diversos momentos que envolvem a atividade desenvolvida, desde mecanismos jurídicos de seguros contra fraude até a avaliação final dos serviços prestados. Essa forma automatizada de gestão, que antes era executada por gerentes humanos, intitula-se gerenciamento algorítmico, o qual institui espécie de disciplina velada que ordena as atividades laborais (Oliveira; Britto, 2023). Desse modo, essa vigilância, embora afirmada como equívoco de interpretação sobre as diretrizes da plataforma, constitui, na verdade, sinal de latente subordinação do trabalhador vinculado à plataforma.

Dessa maneira, é fundamental entender as diferentes formas de regulação dessas atividades no plano internacional, visualizando as perspectivas legais sobre a natureza trabalhista desse vínculo.

II. Respostas regulatórias internacionais: modelos em disputa

A comparação das respostas regulatórias ao fenômeno do trabalho plataformizado revela campo de intensas disputas. A escolha da Espanha e do Reino Unido como eixos desta análise representa o recorte metodológico que contrapõe duas das mais influentes tradições jurídicas ocidentais, a *Civil Law* e a *Common Law*.

Essa convergência de decisões judiciais em diferentes jurisdições ao redor do mundo e, subsequentemente, dos legisladores, demonstra crescente fertilização cruzada de práticas jurídicas, em que as soluções de um sistema inspiram e informam os debates em outro (Robichez, 2020).

A análise comparativa que se segue buscará desvendar as divergências e as convergências no que tange ao objetivo final: a garantia de estatuto protetivo mínimo e a reafirmação do papel do Direito como contramovimento para a imposição de patamar civilizatório mínimo nas relações de capital e trabalho na era digital (Lemos, 2021).

II.1 A Lei Rider espanhola e o reconhecimento da presunção de laboralidade

A resposta regulatória da Espanha ao avanço do trabalho plataformizado, materializada no *Real Decreto-ley 9/2021*, popularmente conhecido como “Lei Rider”, representa marco na tentativa de reenquadrar as novas morfologias do trabalho sob a égide do Direito (Lemos, 2021).

Vigorando desde agosto de 2021, a norma é resultado de intenso processo de diálogo social tripartite e da consolidação da jurisprudência do Tribunal Supremo espanhol que, em decisões precursoras, já vinha reconhecendo a existência de relações de “falso autônomo” entre entregadores e plataformas como a Glovo. Esse movimento jurisdicional, ao identificar os clássicos indícios de dependência e subordinação na gestão algorítmica dos serviços, pavimentou o caminho para

intervenção legislativa que visava outorgar maior segurança jurídica e efetividade à proteção social (Silva; Rego Filho, 2023).

O cerne da “Lei Rider” reside na alteração do Estatuto dos Trabalhadores (legislação laboral basilar da Espanha) para introduzir presunção *iuris tantum* de laboralidade para os trabalhadores que distribuem qualquer produto de consumo ou mercadoria para empregadores que exercem suas faculdades de organização e controle, direta ou indiretamente, por meio de plataforma digital (Teixeira; Costa, 2023).

Com essa medida, o legislador espanhol inverteu o ônus probatório: não cabe mais ao trabalhador demonstrar a existência dos elementos configuradores da relação de emprego, mas à plataforma provar a autonomia genuína do prestador.

A escolha de focar nos entregadores (*riders*) decorre da percepção de que estes representam um dos elos mais vulneráveis e precarizados da *gig economy*, submetidos a condições análogas à “servidão digital”, expostos a riscos de acidentes, sem garantias de jornada ou de remuneração e destituídos de qualquer proteção social (Lemos, 2021).

Para além da presunção de emprego, a lei introduziu segunda inovação de alcance ainda mais vasto: o direito de informação da representação legal dos trabalhadores sobre as regras que regem os algoritmos e os sistemas de inteligência artificial. A nova redação do artigo 64 do Estatuto dos Trabalhadores, como consta em Teixeira e Costa (2023, p. 312), estabelece que os comitês de empresa devem ser informados sobre

[...] os parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões que podem incidir nas condições de trabalho, no acesso e na manutenção do emprego, incluindo a elaboração de perfis.

Essa disposição representa avanço significativo na governança algorítmica, buscando descortinar a “caixa-preta” da gestão plataformizada, que, sob o véu da neutralidade tecnológica, oculta decisões que impactam diretamente a vida dos trabalhadores, como a distribuição de tarefas, a avaliação de desempenho e a aplicação de sanções, incluindo a desconexão da plataforma (Lemos, 2021).

II.2 A decisão da Suprema Corte do Reino Unido no caso *Uber BV v. Aslam* e a definição do status de worker

Em marcante contraste com a via legislativa adotada pela Espanha, a resposta do Reino Unido ao desafio da uberização foi eminentemente jurisprudencial, consolidada na histórica decisão unânime da Suprema Corte no caso *Uber BV and others v. Aslam and others*, de fevereiro de 2021 (Silvério, 2023).

O julgamento não apenas pôs fim a batalha legal de cinco anos iniciada por grupo de motoristas, mas também estabeleceu diretriz interpretativa fundamental para a classificação jurídica dos trabalhadores de plataformas no sistema da *Common Law* (Adams-Prassl, 2023).

A Corte, em vez de criar nova norma, aplicou de forma teleológica a legislação de proteção ao trabalho existente, como o *Employment Rights Act 1996* e o *National Minimum Wage Act 1998*. A

questão central do litígio era determinar se os motoristas da Uber seriam trabalhadores autônomos (*independent contractors*), como sustentava a empresa, ou se enquadrariam na categoria legal de *workers* (Silvério, 2023).

O Direito britânico reconhece estrutura tripartite: o *employee* (empregado em sentido estrito, com rol completo de direitos), o *independent contractor* (autônomo, sem direitos trabalhistas) e a categoria intermediária de *worker*. Esta é definida como o indivíduo que trabalha sob contrato, expresso ou implícito, pelo qual se compromete a executar pessoalmente um trabalho ou serviço para outra parte, que não seja seu cliente ou consumidor. Tal estatuto intermediário garante conjunto de proteções, ainda que não global, incluindo, por exemplo, o direito ao salário-mínimo nacional, férias anuais remuneradas e proteção contra discriminação (Silvério, 2023).

A Suprema Corte, em sua análise, adotou abordagem enfaticamente realista e focada no propósito protetivo da legislação (*purposive statutory interpretation*). Lord Leggatt, juiz redator da decisão, decidiu que a questão primordial não era de interpretação contratual, mas de interpretação estatutária. Os direitos pleiteados pelos motoristas não emanavam do contrato, mas da lei, cuja finalidade é proteger indivíduos vulneráveis (Adams-Prassl, 2023).

Permitir que o empregador definisse o *status* do trabalhador por meio de cláusulas contratuais elaboradas por um “exército de advogados” (Adams-Prassl, 2023, p. 957, tradução nossa) frustraria o próprio objetivo da lei. Com isso, a Corte determinou que os tribunais devem desconsiderar os termos do contrato escrito quando estes não refletem a realidade da relação de trabalho, especialmente em contexto de desigualdade de poder de barganha.

Na decisão, ressaltam-se cinco fatores fáticos que demonstravam o controle exercido pela Uber e a subordinação dos motoristas, justificando sua classificação como *workers*: a Uber fixava unilateralmente as tarifas, impedindo qualquer negociação entre motorista e passageiro; os termos contratuais eram impostos pela Uber de forma não negociável; a aceitação de corridas pelo motorista era constrangida por sistema de monitoramento e sanções, como a desconexão temporária do aplicativo; a Uber exercia significativo controle sobre a forma como o serviço era prestado, por meio do sistema de avaliação (*rating*), que poderia levar à rescisão contratual; e a Uber restringia a comunicação entre motorista e passageiro, canalizando todo o relacionamento pela plataforma (Silvério, 2023).

A Corte concluiu que, enquanto logados no aplicativo, os motoristas estavam a serviço da Uber, sendo este o único entendimento razoável dos fatos (Adams-Prassl, 2023). As implicações práticas foram diretas: a Uber foi obrigada a garantir aos seus motoristas no Reino Unido o pagamento de salário-mínimo e férias remuneradas, alterando consideravelmente o cálculo econômico de seu modelo de negócios e estabelecendo precedente significativo para outras formas de trabalho na *gig economy*.

III. O caso brasileiro: entre a jurisprudência vacilante e a proposta de regulamentação

Nota-se, então, que a uberização promoveu e continua a promover ruptura mundial com as formas tradicionais de organização do trabalho. Também no Brasil ela gera campo de grande disputa no direito pátrio. A questão situa-se no epicentro de dissenso jurisprudencial que opõe diferentes compreensões sobre autonomia, subordinação e a própria função social do trabalho na era digital (Silva; Rego Filho, 2023).

III.1 O debate nos tribunais pátrios

A celeuma encontra seu palco principal no Tribunal Superior do Trabalho (TST), cuja jurisprudência recente revela notória oscilação, pendulando entre teses que afirmam a autonomia do prestador de serviços e outras que reconhecem a existência de vínculo de emprego. Essa divergência interna não apenas denota a complexidade do tema, mas também a dificuldade de adaptar conceitos jurídicos consolidados a uma realidade econômica disruptiva, marcada pela gestão algorítmica (Robichez, 2020).

Uma das vertentes jurisprudenciais do TST¹, ao afastar a configuração do liame empregatício, ancora-se na premissa da autonomia do motorista, destacando a ampla flexibilidade na gestão de sua própria jornada. Nesse entendimento, a possibilidade de o trabalhador definir seus dias e horários de labor, recusar viagens sem sanções diretas e até mesmo prestar serviços para plataformas concorrentes de forma simultânea seriam manifestações inequívocas de sua condição de trabalhador autônomo (Brasil, 2023a).

Consoante essa perspectiva, as ferramentas de avaliação e o monitoramento de desempenho, embora existentes, não configurariam a subordinação jurídica clássica, sendo interpretadas como mecanismos inerentes à manutenção da qualidade e da confiança no modelo de negócio, que se pretende parceria. A relação, assim, seria de natureza comercial, com o motorista assumindo os riscos de sua atividade, como os custos de manutenção do veículo, combustível e seguro (Brasil, 2023a).

Em flagrante oposição, outra corrente no seio do mesmo TST² avança para o reconhecimento do vínculo de emprego, por meio de releitura dos elementos fático-jurídicos da relação de trabalho à luz da tecnologia. O pilar dessa tese é o conceito de subordinação algorítmica, segundo o qual o poder diretivo do empregador não é mais exercido por figura humana, mas pela própria arquitetura da plataforma digital. O algoritmo, portanto, torna-se o “chefe” invisível, que distribui tarefas, define o preço das corridas, monitora o trabalhador em tempo real via geolocalização e aplica sanções (como a suspensão ou o desligamento) com base em métricas de desempenho e avaliações de clientes (Brasil, 2023b).

¹ Há exemplo desse viés em: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 1001543-75.2021.5.02.0043. Relator: Min. Breno Medeiros, 2023. Diário da Justiça Eletrônico: Brasília, DF. 2023a.

² Reflete-se tal posição em BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RRAg 100853-94.2019.5.01.0067. Relator: Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 2023. Diário da Justiça Eletrônico: Brasília, DF. 2023b.

Enquanto o TST se mostra dividido, o Superior Tribunal de Justiça (STJ), ao ser instado a se manifestar sobre a matéria, majoritariamente em conflitos de competência, consolidou entendimento distinto. A jurisprudência do STJ³ tem reiteradamente afirmado a natureza jurídica civil da relação entre motoristas e plataformas, afastando a competência da Justiça do Trabalho. Para o STJ, não estão presentes os requisitos da relação de emprego, notadamente a subordinação (Brasil, 2024c).

Em sua fundamentação, o STJ sustenta que a plataforma atua como mera intermediária de contrato de transporte que se perfectibiliza entre o motorista (prestador de serviço autônomo) e o passageiro (consumidor), inserindo-se na lógica da *gig economy* e da economia do compartilhamento. A análise do STJ privilegia a formalidade contratual e a estrutura tripartida da relação, concluindo que o pedido e a causa de pedir das ações que discutem, por exemplo, o descredenciamento de um motorista, possuem teor civil (Brasil, 2024c).

A controvérsia também escalou ao Supremo Tribunal Federal (STF), que, reconhecendo a extraordinária relevância da matéria, afetou a discussão ao rito da Repercussão Geral no Recurso Extraordinário 1.446.336 (Tema 1.291). A Suprema Corte irá, portanto, decidir sobre “o reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a empresa criadora e administradora da plataforma digital” (Brasil, 2024d, p. 1-2).

III.2 O Projeto de Lei Complementar (PLP nº 12/2024) e como a proposta brasileira se distancia das transformações espanholas e britânicas

Em âmbito legislativo, constata-se, diante do vácuo normativo existente, a tramitação do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 (PLP nº 12/2024), proposto pelo Poder Executivo como marco regulatório para os motoristas de transporte por aplicativo em veículos automotores de quatro rodas (Brasil, 2024a).

A proposta legislativa, em seu art. 3º (Brasil, 2024a, p. 1), edifica o que denomina “trabalhador autônomo por plataforma”, condicionando essa qualificação à “plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo”. Tal construção conceitual, à primeira vista, parece ressoar com a noção clássica de autonomia, que pressupõe a capacidade do trabalhador de organizar a própria atividade, com iniciativa e discricionariedade quanto ao modo, ao tempo e à forma de execução (Vilhena, 1999 apud Costa, 2025).

Contudo, como aponta a Nota Técnica realizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em análise do PLP nº 12/2024, a flexibilidade de horários é ilusória quando a necessidade de sobrevivência compele os trabalhadores a jornadas exaustivas. Dados da PNAD Contínua já demonstravam que incentivos, bônus e o temor de punições impactam diretamente a jornada de trabalho de mais de 63% e 42% dos motoristas, respectivamente, revelando que a gestão do tempo não é, de fato, livre, mas sutilmente induzida pela plataforma (Brasil, 2024b). Tal lógica é consonante

³ Exemplifica-se a posição do STJ em BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. REsp 2144902/MG. Relator: Min. Ricardo Villas Bôas Cueva, 2024. Diário da Justiça Eletrônico: Brasília, DF. 2024c.

com o que Abílio (2020) denomina trabalhador just-in-time, aquele que, sob a aparência de autonomia, internaliza o controle e gerencia a si próprio em condições inteiramente subordinadas às dinâmicas da empresa-aplicativo.

O paradoxo se aprofunda com a análise do artigo 5º do PLP. O dispositivo autoriza as empresas a implementar série de práticas de gestão e controle, sem que isso configure relação de emprego. Entre essas práticas estão a adoção de normas para garantir a qualidade dos serviços, incluindo suspensões e exclusões; a utilização de sistemas de acompanhamento em tempo real dos trajetos; e o uso de sistemas de avaliação de trabalhadores (Brasil, 2024a).

Ora, tais prerrogativas são manifestações dos poderes diretivo, regulamentar e disciplinar do empregador, elementos que historicamente definem a subordinação jurídica. O projeto, portanto, não cria autônomo, mas sim figura anômala: trabalhador subordinado por natureza, mas desprovido da proteção jurídica correspondente (Costa, 2025).

O problema se estende à qualificação da empresa. O artigo 2º do PLP as define como meras intermediadoras que administram aplicativo e oferecem “serviços de intermediação de viagens” (Brasil, 2024a, p. 1). No entanto, ninguém busca na plataforma um software, mas sim o serviço de transporte (Brasil, 2024b).

Ademais, a criação da figura do “trabalhador autônomo por plataforma” reflete déficit de diálogo social: a queixa de que as associações de motoristas não foram efetivamente ouvidas no Grupo de Trabalho (GT) governamental, que contou com a presença de centrais sindicais tradicionais, mas vetou a participação de representantes diretos da categoria, corrobora a percepção de que o projeto foi construído “de cima para baixo” (Porto; J. Araújo, 2024).

Por isso, o projeto acaba por instituir subcidadania laboral, negando aos trabalhadores plataformizados o acesso ao patamar civilizatório mínimo assegurado pela CLT (Brasil, 1943) e pela Constituição Federal (Brasil, 1988). A figura do “trabalhador autônomo por plataforma” é, em sua essência, instrumento jurídico a serviço de modelo de acumulação neoliberal que se vale da tecnologia para aprofundar a exploração do trabalho, desafiando o desiderato de trabalho decente para todos (Porto; J. Araújo, 2024).

Diante disso, é possível afirmar que, enquanto a Espanha e o Reino Unido, partindo de tradições jurídicas distintas, mobilizaram seus ordenamentos para construir estatutos protetivos mínimos, a resposta brasileira vem se encaminhando, materializada no PLP nº 12/2024, em desalinhamento com aquelas conjunturas.

A Espanha, por meio da “Lei Rider”, visa combater preventivamente a fraude do falso autônomo, reconhecendo a subordinação algorítmica como nova modalidade do poder diretivo patronal (Teixeira; Costa, 2023). Em contraste, o PLP nº 12/2024 percorre o caminho inverso: propõe a criação de nova categoria jurídica, o “trabalhador autônomo por plataforma”, que, em sua essência, serve para legalizar relação faticamente subordinada, esvaziando-a da tutela correspondente (Costa, 2025).

De forma semelhante, a proposta brasileira distancia-se do pragmatismo realista adotado pela Suprema Corte do Reino Unido. No caso *Uber v. Aslam*, a Corte britânica priorizou a realidade fática da relação, marcada pela assimetria de poder e pelo controle exercido pela plataforma, para enquadrar os motoristas na categoria intermediária de *worker*, garantindo-lhes feixe de direitos fundamentais (Adams-Prassl, 2023). O PLP nº 12/2024, por sua vez, admite trabalhador gerido e disciplinado como empregado, porém rotulado e desprotegido como autônomo (Costa, 2025).

O que se apresenta, portanto, é tentativa de retrocesso civilizatório em país já marcado pela histórica informalidade e precarização de suas relações laborais.

Considerações finais

Com a finalidade de entender o problema de pesquisa inicial, compararam-se os esforços regulatórios da Espanha, do Reino Unido e do Brasil, dando ênfase à situação trabalhista dos motoristas de aplicativo e ao gerenciamento indireto pelo algoritmo das plataformas tecnológicas de *gig economy*.

Observou-se a precarização latente do trabalho decorrente da flexibilização característica do neoliberalismo e acentuada pelo gerenciamento tecnológico. Nesse contexto, nota-se que o gerenciamento tecnológico acentua essa debilitação laboral, substituindo o gerenciamento direto humano por vigilância algorítmica velada, pouco regulada pelos ordenamentos jurídicos dos países.

Na análise da Espanha, evidenciou-se o avanço da proteção trabalhista com a promulgação da Lei Rider, a qual estabelece a presunção de vínculo trabalhista para os trabalhadores que distribuem qualquer produto para empregadores que exercem suas faculdades de organização e controle, direta ou indiretamente, por meio de plataforma digital, invertendo o ônus da prova para configuração do vínculo empregatício.

Já o Reino Unido, guiado pelo sistema da *Common Law*, reconheceu por meio da jurisprudência a categoria intermediária de trabalhador, intitulada *worker*, a qual está entre o empregado e o autônomo, garantindo-lhe direitos relevantes. Enquadram-se nessa classificação os motoristas de aplicativo, em razão de fatores característicos dessa relação, como a imposição dos preços das tarifas aos motoristas e a pressão para o aceite das corridas.

No entanto, notou-se posicionamento diferente no Brasil: a jurisprudência não é uníssona sobre a temática, sendo o principal caso representativo a relação entre os motoristas parceiros e a plataforma Uber. O STJ reconhece essa relação de trabalho como de natureza cível, considerando o motorista como autônomo; logo, não existe vínculo empregatício. Os esforços legislativos se voltam para o mesmo sentido, sendo ilustrados pelo PLP nº 12/2024, o qual reconhece a figura do trabalhador autônomo por plataforma, sem a proteção trabalhista vista nos exemplos europeus.

Assim, infere-se que o modelo regulatório brasileiro converge para a perpetuação da precarização das condições laborais enfrentadas pelos indivíduos que operam por meio das plataformas de *gig economy*. O ordenamento pátrio se restringe à tradicional figura do empregador

humano, ignorando o modo operacional e a realidade tecnológica que indica a subordinação desses trabalhadores pelo algoritmo dessas plataformas.

Dessarte, é recomendável, para promover o avanço dos conhecimentos e debates dessa temática, a investigação aprofundada de modelos regulatórios alternativos que se adequem à realidade brasileira. Além disso, o estudo interdisciplinar com a área tecnológica para assegurar o efetivo entendimento do funcionamento do poder exercido pelo algoritmo nos trabalhadores conectados às plataformas de *gig economy*, dada a notória necessidade de regulação justa e de reconhecimento dessa nova forma de gerenciamento laboral.

Referências bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242019000300041&script=sci_arttext. Acesso em: 10 jul. 2025.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 111-124.

ADAMS-PRASSL, Jeremias. Uber BV v Aslam: '[W]ork relations cannot safely be left to contractual regulation'. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 51, n. 4, p. 955-966, jan. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac027>. Acesso em: 7 jul. 2025.

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

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

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100001&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 8 jul. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 jun. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 12/2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Câmara dos Deputados, 2024a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em: 11 jul. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 jul. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica sobre o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024**. ABET, 2024b. Disponível em: <https://abet-trabalho.org.br/nota-tecnica-sobre-o-projeto-de-lei-complementar-n-12-2024/>. Acesso em: 11 jul. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **REsp 2144902/MG**. Relator: Min. Ricardo Villas Bôas Cueva, 2024. Diário da Justiça Eletrônico: Brasília, DF. 2024c. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/julgamento/eletronico/documento/mediado/?documento_tipo=

integra&documento_sequencial=285820936®istro_numero=202301825922&peticao_numero=&publicacao_data=20241206&formato=PDF. Acesso em: 5 jul. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 1446336 RG/RJ**. Relator: Min. Edson Fachin, 2024. Diário da Justiça Eletrônico: Brasília, DF. 2024d. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=778282515>. Acesso em: 5 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR 1001543-75.2021.5.02.0043**. Relator: Min. Breno Medeiros, 2023. Diário da Justiça Eletrônico: Brasília, DF. 2023a. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/9cc767fdac8b0e639643e63bb61184e2>. Acesso em: 10 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RRAg 100853-94.2019.5.01.0067**. Relator: Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 2023. Diário da Justiça Eletrônico: Brasília, DF. 2023b. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/c9c7375bd8c2f0282a1b2b0057290cfc>. Acesso em: 10 jul. 2025.

COSTA, Flora Oliveira da. A apropriação do conceito de escravidão contemporânea presente no PLP 12/2024 e o risco de banalização da violência nas relações de trabalho na era da indústria 4.0. **Lex Humana**, v. 17, n. 1, p. 33-51, jan./mar. 2025. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10242086>. Acesso em: 9 jul. 2025.

CUKIER, Alexis; SIMÕES, André Calixtre Almeida. O neoliberalismo como “desdemocratização” do trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2502-2516, out. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/6LggRFfYJXmk4KcM9HKB5PB/>. Acesso em: 7 jul. 2025.

GOMEZ, Carlos Minayo; THEDIM-COSTA, Sônia Maria da Fonseca. Precarização do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 411-421, 1999. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/N5TFDLrXCjpsrQT7vdfWrh/>. Acesso em: 7 jul. 2025.

HARVEY, David. **O neoliberalismo: história e implicações**. São Paulo: Loyola, 2008.

KOVÁCS, Ilona. Reestruturação empresarial e emprego. **Perspectiva**, v. 21, n. 2, p. 467-494, 2003.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LEMONS, Maria Cecilia de Almeida Monteiro. Lei Rider: a proteção social do trabalho dos entregadores de mercadorias por plataformas digitais na Espanha. **International Journal of Development Research**, v. 11, n. 9, p. 50269-50273, 2021. Disponível em: <https://www.journalijdr.com/sites/default/files/issue-pdf/22833.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2025.

OLIVEIRA, Heitor Pinto Soares de; BRITTO, Jorge Nogueira de Paiva. Gerenciamento e disciplina algorítmica: uma análise focalizada em plataformas de emprego de elevada qualificação. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 32, n. 3, p. 633-667, set. 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/JwkkRFjK6Swmpz4YWDBVrJP/?lang=pt>. Acesso em: 6 jul. 2025.

PORTO, André Nóbrega; ARAÚJO, Jailton Macena de. Projeto de Lei Complementar nº 12/2024: fissuras no diálogo social e desafios para a promoção do trabalho decente nas plataformas digitais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 90, n. 3, p. 158-182, 2024. DOI: 10.70405/rtst.v90i3.9. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/9>. Acesso em: 9 jul. 2025.

ROBICHEZ, Juliette. UBER: as práticas judiciais mundiais contra a precarização dos trabalhadores na era da economia das plataformas digitais. **Seara Jurídica**, Salvador, v. 1, n. 18, p. 1-27, 2020. Disponível em: <https://publicacoes.unijorge.com.br/searajuridica/article/view/463>. Acesso em: 10 jul. 2025.

SILVA, Túlio Macedo Rosa e; REGO FILHO, Daniel de Souza. Direito do Trabalho x Crowdwork: as decisões das Cortes da Califórnia (EUA), Espanha e Reino Unido e dos Tribunais Superiores no Brasil. **Revista do Curso de Direito da UNIFOR-MG**, Formiga, v. 14, n. 2, p. 187-207, jul./dez. 2023. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/376216320_Direito_do_Trabalho_X_Crowdwork. Acesso em: 10 jul. 2025.

SILVÉRIO, Rafaela Caroline Boiron. A uberização do trabalho e a necessidade de proteção dos trabalhadores na economia do compartilhamento: uma análise da decisão da Suprema Corte do Reino Unido no caso Uber BV & ORS v Aslam & ORS. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 89, n. 4, p. 184-204, 2023. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/34>. Acesso em: 7 jul. 2025.

TEIXEIRA, Sergio Torres; COSTA, Flora Oliveira da. O trabalho em plataformas digitais no Brasil e na Espanha: avanços e riscos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**, Fortaleza, v. 42, n. 42, p. 253-267, 2023. Disponível em: <https://revistas.trt7.jus.br/REVTRT7/article/view/147>. Acesso em: 10 jul. 2025.

WOOD, Alex J.; GRAHAM, Mark; LEHDONVIRTA, Vili; HJORTH, Isis. Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. **Work, Employment and Society**, v. 33, n. 1, p. 56-75, 2019. DOI: 10.1177/0950017018785616. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>. Acesso em: 10 jul. 2025.