



**DIREITO À DESCONEXÃO E DISPONIBILIDADE CONTÍNUA
LIMITES JURÍDICOS À SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO TRABALHO POR
PLATAFORMAS DIGITAIS**

**RIGHT TO DISCONNECT AND CONTINUOUS AVAILABILITY: LEGAL LIMITS TO ALGORITHMIC SUBORDINATION
IN DIGITAL PLATFORM WORK**

Eduarda Marinho de Araújo
Universidade Federal do Maranhão, BRA
eduarda.marinho@discente.ufma.com
 orcid.org/0009-0002-7217-6032

Matheus Barros de Carvalho
Universidade Federal do Maranhão, BRA
barros.matheus@discente.ufma.com
 orcid.org/0009-0000-5207-5758

Sarah Lamarck
Universidade Federal do Maranhão, BRA
sarah.lamarck@ufma.br
 orcid.org/0000-0002-5047-9780

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



Direito à desconexão e disponibilidade contínua: limites jurídicos à subordinação algorítmica no trabalho por plataformas digitais

Resumo: O artigo analisa o direito à desconexão como limite jurídico à subordinação algorítmica no trabalho por plataformas digitais. Parte-se da premissa de que as novas tecnologias não eliminaram a subordinação laboral, mas a reorganizaram por meio de sistemas digitais de comando, avaliação, ranqueamento, geolocalização, precificação e bloqueio. O problema de pesquisa consiste em investigar de que modo o direito à desconexão pode funcionar como proteção mínima contra a disponibilidade contínua imposta pela gestão algorítmica. A hipótese sustenta que as plataformas utilizam o discurso da autonomia e da flexibilidade para ocultar formas opacas de controle, transferindo riscos econômicos ao trabalhador e convertendo a liberdade de conexão em exigência material de permanência online. A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza teórico-bibliográfica e documental, com método dedutivo, mobilizando doutrina jurídica e sociológica sobre uberização, precarização, capitalismo de vigilância, saúde do trabalhador, dano existencial e meio ambiente do trabalho digital. Conclui-se que o direito à desconexão deve ser compreendido como garantia vinculada à dignidade humana, à saúde, ao lazer, à limitação da jornada e ao valor social do trabalho, impedindo punições diretas ou indiretas ao trabalhador que se desconecta. Defende-se, ao final, que a proteção do tempo livre constitui condição mínima para compatibilizar inovação tecnológica, trabalho decente e tutela constitucional da pessoa que trabalha.

Palavras-chave: Direito à desconexão. Subordinação algorítmica. Plataformas digitais. Precarização do trabalho. Meio ambiente do trabalho digital.

Right to disconnect and continuous availability: legal limits to algorithmic subordination in digital platform work

Abstract: This article analyzes the right to disconnect as a legal limit to algorithmic subordination in digital platform work. It starts from the premise that new technologies have not eliminated labor subordination, but have reorganized it through digital systems of command, evaluation, ranking, geolocation, pricing, and deactivation. The research problem is to examine how the right to disconnect may operate as a minimum protection against the continuous availability imposed by algorithmic management. The hypothesis argues that platforms use the discourse of autonomy and flexibility to conceal opaque forms of control, transferring economic risks to workers and turning the freedom to connect into a material requirement of remaining online. The study adopts a qualitative, theoretical-bibliographical and documentary approach, based on a deductive method, drawing on legal and sociological literature on uberization, precarization, surveillance capitalism, workers' health, existential damage, and the digital work environment. It concludes that the right to disconnect should be understood as a guarantee linked to human dignity, health, leisure, working time limits, and the social value of labor, preventing direct or indirect sanctions against workers who disconnect. Finally, the article argues that the protection of free time is a minimum condition for reconciling technological innovation, decent work, and the constitutional protection of working people.

Keywords: Right to disconnect. Algorithmic subordination. Digital platforms. Labor precarization. Digital work environment.

Introdução

As novas tecnologias não suprimiram a centralidade do trabalho, mas alteraram os modos de comando sobre a força de trabalho. No capitalismo de plataforma, a gestão algorítmica distribui tarefas, define preços, mede desempenho, organiza reputações e condiciona o acesso à renda por meio

de sistemas digitais pouco transparentes (Abílio, 2020). Assim, a tecnologia deve ser analisada como mediação do poder econômico, e não como simples instrumento neutro de inovação.

O trabalho por plataformas digitais apresenta-se sob o discurso da autonomia, da flexibilidade e do empreendedorismo individual. Contudo, essa aparência de liberdade convive com mecanismos de controle que limitam a capacidade real do trabalhador de definir preço, ritmo, acesso à demanda e permanência no sistema (Rosenblat; Stark, 2016). A autonomia formal, portanto, pode funcionar como linguagem jurídica e empresarial de ocultação da dependência material.

O direito à desconexão surge, nesse contexto, como limite jurídico mínimo à captura do tempo de vida pelo trabalho. Sua função é proteger saúde, descanso, lazer, vida privada e dignidade diante de formas digitais de comando que prolongam a subordinação para além da execução imediata da tarefa (Oliveira, 2011). No trabalho por plataformas, desconectar-se deve significar afastar-se do sistema sem sofrer punições diretas ou indiretas.

A discussão encontra fundamento normativo no ordenamento jurídico brasileiro. A Constituição Federal de 1988 consagra a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a saúde, o lazer, a limitação da jornada e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, enquanto o art. 6º, parágrafo único, da CLT equipara os meios telemáticos e informatizados de comando aos meios pessoais e diretos (Brasil, 1988; Brasil, 1943). Esses fundamentos permitem sustentar que o poder diretivo digital não está fora do alcance do direito.

O tema também possui relevância diante da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. A proteção contra a precarização algorítmica dialoga especialmente com o ODS 8, relativo ao trabalho decente, com o ODS 3, referente à saúde e ao bem-estar, com o ODS 10, voltado à redução das desigualdades, e com o ODS 9, relacionado à inovação responsável (ONU, 2015). A economia digital somente pode ser considerada socialmente sustentável quando compatível com direitos fundamentais do trabalho.

Diante disso, o problema de pesquisa consiste em investigar de que modo o direito à desconexão pode funcionar como limite jurídico à subordinação algorítmica e à precarização do trabalho por plataformas digitais. A hipótese adotada é que a gestão algorítmica transforma a aparente liberdade de conexão em disponibilidade contínua, impondo ao trabalhador controle indireto, risco econômico e perda de domínio sobre seu próprio tempo. Por isso, o direito à desconexão deve ser compreendido como limite ao poder diretivo digital e como garantia mínima de proteção da saúde, da dignidade humana e do meio ambiente do trabalho digital.

O objetivo geral do artigo é analisar o direito à desconexão como instrumento jurídico de limitação da subordinação algorítmica no trabalho por plataformas digitais. Especificamente, busca-se compreender a falsa autonomia no trabalho plataformizado, examinar os impactos da hiperconectividade sobre a saúde e o meio ambiente do trabalho, discutir os fundamentos jurídicos da desconexão e apontar desafios de proteção no Brasil.

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza teórico-bibliográfica e documental, com método dedutivo. A análise mobiliza doutrina jurídica e sociológica sobre uberização, precarização, capitalismo de vigilância, subordinação algorítmica, saúde do trabalhador, dano existencial e direito à desconexão, além da Constituição Federal de 1988 e da CLT. A jurisprudência brasileira sobre plataformas digitais será considerada de forma crítica e sintética, reconhecendo-se sua instabilidade e a necessidade de atualização dos julgados.

A tese defendida é que o direito à desconexão constitui fronteira jurídica indispensável contra a precarização algorítmica. As plataformas digitais mobilizam o discurso da autonomia para ocultar mecanismos de controle que mantêm o trabalhador em estado de disponibilidade contínua e vulnerabilidade econômica (Abílio, 2020). Portanto, a proteção do tempo livre deve ser afirmada como condição mínima de dignidade no trabalho digital.

I. Subordinação algorítmica e falsa autonomia no trabalho por plataformas digitais

A subordinação algorítmica revela que o controle laboral não desapareceu no trabalho por plataformas digitais. A ordem direta e pessoal é substituída por sistemas automatizados que organizam a distribuição das tarefas, a avaliação do desempenho, a precificação e a permanência do trabalhador no aplicativo (Kalil, 2020). Portanto, a ausência de chefe visível não significa ausência de poder diretivo.

O discurso da autonomia constitui uma das principais estratégias de legitimação do trabalho platformizado. As plataformas apresentam o trabalhador como parceiro ou empreendedor, embora controlem elementos decisivos da atividade, como acesso à demanda, remuneração, reputação e possibilidade de bloqueio (Abílio, 2020). Essa autonomia formal, assim, encobre uma dependência material estruturada digitalmente.

A flexibilidade prometida pelas plataformas precisa ser examinada a partir de seus efeitos concretos. Embora o trabalhador possa escolher quando se conectar, sua renda depende da permanência disponível, da aceitação de tarefas e da adaptação aos critérios definidos unilateralmente pelo sistema (Rosenblat; Stark, 2016). A liberdade de conexão converte-se, na prática, em pressão econômica por disponibilidade.

A uberização expressa uma forma contemporânea de precarização do trabalho. Esse modelo desloca riscos empresariais para o trabalhador, transfere custos operacionais e transforma a instabilidade em regra de organização produtiva (Abílio, 2020). O trabalhador aparece como independente, mas suporta individualmente os riscos de uma atividade economicamente dirigida pela plataforma.

O autogerenciamento subordinado é categoria decisiva para compreender essa contradição. O trabalhador administra sua própria rotina, seus instrumentos e sua permanência online, mas dentro de parâmetros definidos por algoritmos e regras empresariais que não controla (Abílio, 2020). Trata-se de uma gestão de si realizada sob comando alheio.

No plano do direito comparado, observa-se que as plataformas digitais desempenham funções típicas do empregador tradicional. Ao selecionar trabalhadores, dirigir a prestação, controlar o desempenho e organizar a remuneração, essas empresas exercem poderes empresariais relevantes, embora recusem as obrigações jurídicas correspondentes (Prassl, 2018). Essa leitura reforça a necessidade de examinar a realidade material do trabalho plataformizado para além da forma contratual adotada.

A estratégia empresarial das plataformas opera por meio de um “duplo discurso”. Sob a retórica da economia do compartilhamento e do empreendedorismo individual, oculta-se uma intermediação comercial de força de trabalho submetida à vigilância algorítmica e a mecanismos digitais de disciplina (Prassl, 2018). No Brasil, essa perspectiva fortalece a pertinência do art. 6º, parágrafo único, da CLT (Brasil, 1943).

A precarização digital também se revela pela individualização dos riscos sociais do trabalho. O trabalhador de plataforma assume despesas com equipamentos, deslocamento, manutenção, acidentes e tempo improdutivo, enquanto a empresa preserva o controle sobre a infraestrutura digital da atividade (Antunes, 2018). Desse modo, a aparência de modernização tecnológica convive com formas renovadas de exploração.

A gestão algorítmica opera por vigilância, mensuração e indução de condutas. Avaliações de usuários, taxas de aceitação, tempo de resposta, localização e padrões de desempenho podem ser utilizados para distribuir oportunidades e disciplinar comportamentos (Rosenblat; Stark, 2016). O controle torna-se mais eficiente porque se apresenta como resultado técnico e não como decisão empresarial.

A opacidade dos algoritmos aprofunda a assimetria entre plataformas e trabalhadores. Enquanto a empresa concentra dados sobre demanda, preços, rotas, desempenho e comportamento, o trabalhador acessa apenas informações fragmentadas sobre as regras que afetam sua renda e sua permanência no sistema (Zuboff, 2020). Essa desigualdade informacional reduz a capacidade de resistência e contestação.

O bloqueio digital funciona como mecanismo extremo de poder sobre o trabalhador. Quando a plataforma pode suspender ou excluir unilateralmente o acesso ao aplicativo, ela controla o ingresso do trabalhador no mercado organizado por sua infraestrutura (Carelli, 2020). A exclusão digital, nesse contexto, equivale à perda imediata de possibilidade de trabalho e renda.

A forma contratual autônoma não deve prevalecer sobre a realidade da prestação laboral. O princípio da primazia da realidade exige que a relação seja examinada conforme a dinâmica concreta do trabalho, especialmente quando há dependência econômica, controle de desempenho e inserção do trabalhador na atividade empresarial (Delgado, 2019). Por isso, a nomenclatura contratual não pode funcionar como blindagem contra direitos trabalhistas.

A subordinação algorítmica desafia os critérios tradicionais do direito do trabalho. Ela não se apresenta necessariamente como obediência direta a ordens pessoais, mas como sujeição a regras

digitais que condicionam comportamento, remuneração, visibilidade e permanência no sistema (Kalil, 2020). O desafio jurídico está em reconhecer o comando quando ele se oculta na arquitetura tecnológica.

A nova morfologia do trabalho confirma que a precarização assume formas compatíveis com a acumulação digital. O capitalismo contemporâneo incorpora plataformas, dados e redes urbanas como instrumentos de extração de valor, produzindo trabalhadores formalmente livres, mas economicamente submetidos à instabilidade e à conexão constante (Antunes, 2018). A liberdade proclamada, nesse quadro, convive com a servidão prática à demanda algorítmica.

A falsa autonomia é, portanto, elemento central da precarização algorítmica. O trabalhador parece livre para decidir quando trabalhar, mas sua sobrevivência econômica depende de permanecer disponível, bem avaliado e integrado às regras opacas da plataforma (Abílio, 2020). Essa contradição prepara o terreno para o debate sobre hiperconectividade, saúde e meio ambiente do trabalho digital.

II. Hiperconectividade, saúde mental e meio ambiente do trabalho digital

A hiperconectividade é uma das formas centrais de precarização no trabalho por plataformas digitais. O trabalhador não é pressionado apenas durante a execução da tarefa, mas também nos períodos de espera, atenção ao aplicativo e tentativa de acesso às melhores oportunidades de renda (Abílio, 2020). Desse modo, o tempo livre passa a ser permanentemente tensionado pela expectativa de trabalho.

A disponibilidade contínua fragiliza a distinção entre tempo de trabalho e tempo de descanso. Quando a renda depende da permanência online, da resposta rápida às chamadas e da manutenção de boa reputação digital, desconectar-se deixa de ser escolha simples e passa a representar risco econômico (Rosenblat; Stark, 2016). A liberdade formal de desligar o aplicativo convive, portanto, com uma coerção material à conexão.

O tempo de espera deve ser compreendido como elemento relevante da exploração platformizada. No trabalho *just-in-time*, a plataforma aciona a força de trabalho apenas quando há demanda, transferindo ao trabalhador o custo dos períodos improdutivos (De Stefano, 2016). A ociosidade, que antes poderia integrar o risco empresarial, passa a ser suportada individualmente por quem trabalha.

A captura do tempo de vida revela a dimensão propriamente social da precarização digital. O trabalhador organiza sua rotina, seu descanso, sua circulação urbana e suas relações pessoais em função das variações de demanda, das bonificações e dos estímulos emitidos pelo aplicativo (Abílio, 2020). Assim, a plataforma não controla apenas a tarefa, mas também condiciona a forma de uso do tempo.

O meio ambiente do trabalho não pode ser reduzido ao espaço físico tradicional. A proteção jurídica da saúde laboral alcança as condições materiais, organizacionais, psicológicas e sociais que

interferem na integridade do trabalhador (Oliveira, 2011). No trabalho digital, essas condições incluem aplicativos, dados, notificações, avaliações, ranqueamentos e comandos automatizados.

O meio ambiente do trabalho digital é formado pela infraestrutura técnica que organiza a atividade laboral. Quando a plataforma define ritmo, remuneração, acesso à demanda e permanência no sistema, seus mecanismos digitais passam a integrar o conjunto de condições que afetam a saúde do trabalhador (Kalil, 2020). Portanto, a tutela ambiental trabalhista deve alcançar também a arquitetura algorítmica da gestão.

A saúde mental é particularmente afetada pela lógica da disponibilidade permanente. A instabilidade de renda, o medo de bloqueios, a avaliação constante e a necessidade de responder rapidamente a estímulos digitais criam um regime de tensão contínua (Antunes, 2018). O adoecimento psíquico, nesse contexto, não decorre de fragilidade individual, mas de uma forma social de organização do trabalho.

Esse diagnóstico encontra respaldo empírico no relatório *World Employment and Social Outlook* da Organização Internacional do Trabalho. Com base em pesquisa realizada com cerca de 12.000 trabalhadores em múltiplos países, a OIT identificou que a gestão algorítmica molda os processos de trabalho e restringe a autonomia real dos prestadores de serviços (OIT, 2021). Assim, a liberdade formal prometida pelas plataformas deve ser confrontada com as condições concretas de dependência econômica e controle digital.

A pesquisa também demonstrou que muitos trabalhadores são induzidos a jornadas extensas para alcançar renda minimamente suficiente. Essa dinâmica produz reflexos diretos sobre o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, além de impactar a saúde mental dos trabalhadores submetidos à instabilidade e à avaliação permanente (OIT, 2021). A hiperconectividade, nesse contexto, não aparece como escolha individual, mas como exigência prática de sobrevivência.

O mesmo relatório indica que o trabalho em plataformas constitui a principal fonte de renda para 90% dos entregadores por aplicativo pesquisados. Esse dado evidencia que a suposta flexibilidade do modelo pode funcionar, na prática, como contingência econômica que torna a desconexão materialmente inacessível para grande parte dos trabalhadores (OIT, 2021). Por isso, o direito à desconexão deve ser compreendido como garantia efetiva, e não apenas como faculdade abstrata.

A OIT reconhece que o direito à desconexão, consagrado pioneiramente na França, representa uma das respostas regulatórias relevantes à expansão da disponibilidade contínua. Contudo, o próprio relatório adverte que tais soluções permanecem dispersas e ainda não constituem padrão global de proteção no trabalho digital (OIT, 2021). Essa constatação reforça a necessidade de construir parâmetros jurídicos mínimos para limitar a subordinação algorítmica nas plataformas digitais.

A disponibilidade contínua pode comprometer o projeto de vida do trabalhador. Quando descanso, convivência familiar, estudo, lazer e participação social são subordinados à necessidade de permanecer conectado, há lesão que ultrapassa a esfera patrimonial (Soares, 2009). O dano existencial permite compreender essa precarização como ataque à própria organização da vida.

A proteção da saúde exige limites jurídicos à forma como a plataforma organiza o trabalho. Se a arquitetura digital incentiva disponibilidade excessiva, vigilância constante e competição permanente, ela produz riscos que devem ser juridicamente considerados na tutela do meio ambiente laboral (Oliveira, 2011). A eficiência algorítmica não pode ser obtida mediante exaustão física, mental e social.

A hiperconectividade confirma a necessidade do direito à desconexão como proteção mínima. O trabalhador de plataforma precisa ter assegurado o direito de afastar-se do aplicativo sem sofrer prejuízos diretos ou indiretos em sua renda, reputação ou acesso futuro à demanda (Souto Maior, 2003). É nesse ponto que a desconexão se apresenta como resposta jurídica à captura algorítmica do tempo de vida.

III. O direito à desconexão como limite jurídico à precarização algorítmica

O direito à desconexão deve ser compreendido como limite jurídico à disponibilidade contínua no trabalho digital. Sua finalidade é assegurar que o trabalhador possa afastar-se das demandas laborais sem que seu descanso, sua saúde e sua vida privada sejam invadidos por comandos tecnológicos permanentes (Souto Maior, 2003). No contexto, desconectar-se significa recuperar uma fronteira mínima entre tempo de trabalho e tempo de vida.

A desconexão não se reduz ao ato físico de desligar o aplicativo. Para que tenha efetividade, ela deve impedir que o trabalhador sofra bloqueios, redução de chamadas, perda de bonificações, rebaixamento algorítmico ou diminuição de visibilidade por não permanecer continuamente disponível (Kalil, 2020). Portanto, o direito à desconexão exige proteção contra punições diretas e indiretas.

A função jurídica da desconexão é conter a expansão do poder diretivo digital. Se a plataforma utiliza algoritmos, notificações, avaliações, ranqueamentos e incentivos para induzir comportamentos, o limite jurídico também precisa alcançar esses mecanismos técnicos de comando (Rosenblat; Stark, 2016). O poder empresarial não deixa de existir porque é exercido por programação.

A limitação da jornada também fundamenta o direito à desconexão. A proteção constitucional da duração do trabalho busca impedir que a força de trabalho seja apropriada de modo ilimitado pelo capital, preservando períodos de descanso e recomposição física e mental (Delgado, 2019). Nas plataformas digitais, essa proteção precisa alcançar a espera conectada e a pressão permanente por disponibilidade.

A punição algorítmica é um dos principais obstáculos à efetividade desse direito. Como os critérios de distribuição de tarefas, bloqueios e ranqueamentos nem sempre são transparentes, o trabalhador pode ser prejudicado por se desconectar sem conseguir demonstrar a retaliação sofrida (Zuboff, 2020). A proteção da desconexão exige, portanto, transparência mínima sobre os critérios de gestão digital.

A opacidade algorítmica não deve ser tratada como simples falha técnica. Nos sistemas digitais de gestão, a falta de transparência integra a própria forma de exercício do poder, pois dificulta a compreensão dos critérios que distribuem tarefas, modulam avaliações e suspendem contas (Aloisi; De Stefano, 2022). Assim, o trabalhador permanece submetido a decisões que afetam sua renda sem conhecer plenamente sua lógica de funcionamento.

Essa constatação amplia o alcance jurídico do direito à desconexão. Não basta proibir formalmente punições ao trabalhador desconectado se a própria plataforma puder utilizar critérios opacos para reduzir sua visibilidade, limitar chamadas ou afetar sua reputação digital (Aloisi; De Stefano, 2022). Por isso, a desconexão deve alcançar os mecanismos de arquitetura digital por meio dos quais o controle é exercido.

O direito à desconexão também deve ser situado no horizonte do trabalho decente. A Agenda 2030 da ONU vincula desenvolvimento sustentável à promoção da saúde e bem-estar, do trabalho digno, da inovação responsável e da redução das desigualdades, especialmente nos ODS 3, 8, 9 e 10 (ONU, 2015). Assim, a economia digital não pode ser considerada socialmente sustentável quando sua eficiência depende da hiperconectividade, da exaustão e da disponibilidade permanente do trabalhador.

Essa perspectiva impede que a inovação tecnológica seja tratada como valor absoluto. No trabalho por plataformas digitais, o desenvolvimento técnico somente se harmoniza com o ODS 8 quando preserva proteção social, segurança, direitos fundamentais e condições dignas de prestação laboral (ONU, 2015). Por isso, a desconexão deve ser compreendida como garantia mínima para que a modernização produtiva não reproduza desigualdade sob aparência de flexibilidade.

No plano do direito comparado, a Diretiva (UE) 2024/2831 reforça a necessidade de controle jurídico sobre a gestão algorítmica. Ao prever regras sobre transparência, supervisão humana e limites a decisões automatizadas que afetem as condições de trabalho, o diploma europeu reconhece que os sistemas digitais de gestão não podem operar como mecanismos invisíveis e ilimitados de comando (União Europeia, 2024). Essa diretiva confirma que a proteção da saúde e da dignidade exige intervenção normativa sobre a arquitetura tecnológica das plataformas.

A Diretiva também contribui para compreender a desconexão como matéria de saúde e segurança do trabalho. Se algoritmos podem modular avaliações, distribuir tarefas, restringir acesso à demanda ou suspender contas, a ausência de supervisão humana tende a pressionar o trabalhador a permanecer continuamente conectado para preservar sua renda (União Europeia, 2024). A desconexão, nesse contexto, deixa de ser simples escolha individual e passa a constituir obrigação regulatória de prevenção contra a hiperconectividade e a retaliação sistêmica.

Desse modo, o direito à desconexão deve ser afirmado como fronteira jurídica contra a precarização algorítmica. Ao limitar a disponibilidade contínua, ele protege saúde, tempo livre, lazer e dignidade contra formas digitais de comando parcialmente invisíveis ao trabalhador (Souto Maior, 2003). Essa consideração abre o debate sobre os desafios jurídicos brasileiros, especialmente quanto à

tensão entre livre iniciativa, proteção social, regulação das plataformas e efetividade dos direitos fundamentais no trabalho digital.

IV. Desafios jurídicos e perspectivas de proteção no Brasil

O cenário jurídico brasileiro contemporâneo é marcado por uma profunda tensão entre o princípio constitucional da livre iniciativa e a imperativa proteção social do trabalho no âmbito das plataformas digitais. Enquanto agentes econômicos buscam amparo na liberdade organizativa para validar modelos de negócios flexíveis, a Justiça do Trabalho enfrenta o desafio de conter a precarização decorrente de novas formas de exploração da mão de obra (Delgado, 2019). Esse embate reflete a dificuldade de enquadrar a realidade tecnológica em categorias jurídicas tradicionais, exigindo uma reinterpretação dos limites do poder diretivo empresarial.

A linha interpretativa do Supremo Tribunal Federal (STF), consolidada na ADPF 324 e no RE 958.252 (Tema 725), privilegia a autonomia privada e a liberdade de organização produtiva. A Corte assentou a licitude da terceirização de toda e qualquer atividade, fundamentando que a Constituição não impõe um modelo de produção específico (Brasil, 2018). Tal posicionamento visa garantir eficiência econômica e livre concorrência, afastando restrições que, na visão da Corte, seriam anacrônicas ao mercado moderno.

Contudo, observa-se uma aplicação frequentemente mecânica desses precedentes em sede de Reclamações Constitucionais para cassar decisões que reconhecem o vínculo empregatício em plataformas. Nas Reclamações 59.404/MG e 66.341/RJ, o STF tem reiterado que a diversidade de modelos contratuais é constitucionalmente hígida, muitas vezes ignorando as nuances fáticas da gestão algorítmica. Essa postura crítica negligencia o fato de que a “liberdade” de conexão pode ocultar uma dependência econômica e técnica profunda.

1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização.

7. Firmo a tese: “1. É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.” (Brasil, 2018a).

Em sentido oposto, parte da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) fundamenta-se no princípio da primazia da realidade para desvelar a subordinação oculta pelo código-fonte. O foco recai sobre a dinâmica concreta da prestação de serviços, onde a plataforma predefine unilateralmente preços, trajetos e padrões de conduta. Para esta corrente, a autonomia do trabalhador é meramente periférica, pois o núcleo da atividade econômica permanece sob controle absoluto do algoritmo (Abílio, 2020).

Os julgados do TST evidenciam que a gestão por algoritmos transforma o trabalhador em um *longa manus* da empresa, destituído de real autonomia sobre seu ofício. A subordinação moderna manifesta-se através de estratégias de indução (*nudges*) e ameaças de bloqueio que restringem a livre

vontade do indivíduo. Portanto, a flexibilidade de horários não descaracteriza o vínculo, uma vez que a empresa detém o domínio sobre a organização do trabalho.

A subordinação algorítmica consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial. (Brasil, TST, RR-459-86.2022.5.12.0061). **Matéria com repercussão geral reconhecida e pendente de decisão no STF (Tema 1291 da Lista de Repercussão Geral)**

O algoritmo atua como um chefe invisível que monitora a performance e induz condutas, restringindo a liberdade do trabalhador através de estratégias de gestão codificadas no código-fonte da plataforma. (Brasil, TST, RRAg-100853-94.2019.5.01.0067).

A disponibilidade contínua exigida por esse modelo de gestão frequentemente resulta no cumprimento de jornadas extenuantes, que chegam a 16 horas diárias. Tal condição aniquila o lazer e o convívio social, configurando o chamado dano existencial pela violação do projeto de vida do trabalhador. A pressão por produtividade e a baixa remuneração forçam o indivíduo a sacrificar necessidades vitais como sono e higiene para garantir o sustento básico (Delgado, 2019).

A instabilidade jurisprudencial entre STF e TST gera insegurança jurídica e evidencia a inércia do Poder Público em regular o setor. A falta de marcos normativos claros permite que empresas de tecnologia operem em um vácuo de proteção social, transferindo todos os riscos do negócio ao prestador de serviço. Nesse hiato, o Poder Judiciário torna-se o último reduto para a afirmação de patamares civilizatórios mínimos de trabalho digno.

Referências internacionais, como a Diretiva (UE) 2024/2831, reforçam a necessidade de transparência e responsabilidade no gerenciamento algorítmico. A tendência mundial busca assegurar a revisão humana de decisões automatizadas e a rastreabilidade dos critérios de avaliação digital. Embora o Brasil ainda engatinhe nessa regulação, os princípios de equidade e proteção social devem orientar a interpretação das normas vigentes.

A realização de jornada de 15/16 horas é impeditivo para o exercício dos direitos fundamentais, violando o princípio da dignidade da pessoa humana. Essa jornada gravemente excessiva reduz acentuadamente o direito à razoável disponibilidade temporal inerente a todo indivíduo, agredindo o meio ambiente do trabalho e comprometendo a segurança de toda a sociedade. (Brasil, TST, RR-11339-12.2016.5.15.0079).

Diante da controvérsia ainda não pacificada sobre o vínculo de emprego, o direito à desconexão emerge como uma proteção mínima transversal da pessoa que trabalha. Ele deve ser afirmado independentemente da natureza jurídica da relação, pois se fundamenta nos direitos fundamentais à saúde e à dignidade (Delgado, 2019). Garantir períodos de repouso efetivo é essencial para preservar a integridade física e psíquica no meio ambiente do trabalho digital.

Destarte, a liberdade de iniciativa não pode servir de salvo-conduto para o vilipêndio de direitos básicos e para a imposição de uma disponibilidade perpétua. O direito à desconexão atua como o limite jurídico necessário ao poder diretivo algorítmico, impedindo que a tecnologia transforme o trabalho em uma nova forma de servidão digital. Somente através dessa garantia mínima será

possível compatibilizar a inovação tecnológica com os valores sociais que estruturam o Estado Democrático de Direito.

Considerações finais

A investigação desenvolvida permitiu confirmar a hipótese central de que a gestão algorítmica nas plataformas digitais subverte a aparente autonomia do trabalhador, convertendo a liberdade de conexão em disponibilidade contínua e precarizada. Restou demonstrado que o discurso da flexibilidade é mitigado por mecanismos de monitoramento constante e estratégias de indução (nudges), os quais mantêm o indivíduo em estado de prontidão permanente sob pena de punições ou exclusões invisibilizadas pelo código-fonte. Tal dinâmica consolida a subordinação algorítmica, uma vez que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão equiparam-se, por força do parágrafo único do art. 6º da CLT, aos meios pessoais e diretos.

O embate jurisprudencial entre o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho reflete uma profunda tensão entre a livre iniciativa e a proteção social. Enquanto o STF, nos precedentes da ADPF 324 e do Tema 725, resguarda a licitude de modelos organizativos flexíveis, parte da jurisprudência do TST, fundamentada na primazia da realidade, desvela a captura do tempo livre e a dependência econômica do trabalhador digital. Entende-se que o direito à desconexão transcende a controvérsia sobre o vínculo empregatício formal, devendo ser afirmado como garantia transversal da pessoa que trabalha, fundada na dignidade humana e no direito à saúde.

A pesquisa evidenciou que a disponibilidade perpétua imposta pelo algoritmo resulta no cumprimento de jornadas extenuantes, frequentemente superiores a 12 horas diárias, o que aniquila o lazer e o convívio familiar. Esse cenário configura dano existencial e agride o meio ambiente do trabalho digital, tornando o descanso uma barreira jurídica indispensável contra a transformação da tecnologia em uma nova forma de servidão. A proteção da disponibilidade temporal é, portanto, requisito essencial para compatibilizar a inovação tecnológica com o patamar civilizatório mínimo assegurado pela Constituição de 1988.

Como limitações deste estudo, aponta-se a persistente instabilidade jurisprudencial brasileira, agravada pelo fato de o reconhecimento do vínculo de emprego em plataformas ser matéria pendente de decisão definitiva no Tema 1291 de Repercussão Geral. Além disso, a rápida evolução da matéria dificulta a fixação de marcos regulatórios estáticos, exigindo um monitoramento constante das novas formas de controle algorítmico. A carência de uma legislação específica no Brasil também impõe ao Poder Judiciário a tarefa complexa de colmatar lacunas normativas por meio da integração de princípios constitucionais.

Para sugestões futuras, recomenda-se o aprofundamento de pesquisas sobre a transparência algorítmica e a rastreabilidade dos critérios de avaliação, em alinhamento com a Diretiva (UE) 2024/2831. É urgente que o Poder Legislativo brasileiro expeça normas que garantam direitos mínimos e limites à jornada, assegurando que o trabalho por plataformas seja compatível com o

Trabalho Decente previsto no ODS 8 da Agenda 2030. Somente a afirmação do direito à desconexão como limite ao poder diretivo digital permitirá que a inovação tecnológica funcione como instrumento de emancipação social, e não de exaustão humana.

Referências bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>. Acesso em: 29 abr. 2026.

ALOISI, Antonio; DE STEFANO, Valerio. **Your boss is an algorithm**: artificial intelligence, platform work and labour rights. Oxford: Hart Publishing, 2022. Disponível em: <https://www.bloomsbury.com/uk/your-boss-is-an-algorithm-9781509953186/>. Acesso em: 29 abr. 2026.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. Disponível em: <https://boitempoeditorial.com.br/produto/o-privilegio-da-servidao/>. Acesso em: 29 abr. 2026.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 abr. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324/DF**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Julgado em: 30 ago. 2018. Brasília, DF: STF, 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 29 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 958.252/MG**. Tema 725 da repercussão geral. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgado em: 30 ago. 2018. Brasília, DF: STF, 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/listarProcessos.asp?classe=RE&numeroProcesso=958252>. Acesso em: 29 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação n. 59.404/MG**. Relator: Ministro Luiz Fux. Julgado em: 29 set. 2023. Brasília, DF: STF, 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/listarProcessos.asp?classe=Rcl&numeroProcesso=59404>. Acesso em: 29 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação n. 66.341/RJ**. Relator: Ministro Cristiano Zanin. Primeira Turma. Julgado em: 8 out. 2024. Brasília, DF: STF, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/listarProcessos.asp?classe=Rcl&numeroProcesso=66341>. Acesso em: 29 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 0000459-86.2022.5.12.0061**. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. 6ª Turma. Julgado em: 13 set. 2023. Publicado em: 15 set. 2023. Brasília, DF: TST, 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/>. Acesso em: 29 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 0011339-12.2016.5.15.0079**. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. Julgado em: 6 dez. 2023. Publicado em: 7 dez. 2023. Brasília, DF: TST, 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/>. Acesso em: 29 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 0100853-94.2019.5.01.0067**. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Julgado em: 3 fev. 2023. Brasília, DF: TST, 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/>. Acesso em: 29 abr. 2026.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 93-106, 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/>. Acesso em: 29 abr. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Champaign, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>. Acesso em: 29 abr. 2026.

KALIL, Renan Bernardi. Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. São Paulo: LTr, 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 29 abr. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World employment and social outlook 2021: the role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Genebra: ILO, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work>. Acesso em: 29 abr. 2026.

PRASSL, Jeremias. **Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy**. Oxford: Oxford University Press, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1093/oso/9780198797012.001.0001>. Acesso em: 29 abr. 2026.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber’s drivers. **International Journal of Communication**, Los Angeles, v. 10, p. 3758-3784, 2016. Disponível em: <https://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892>. Acesso em: 29 abr. 2026.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://trt15.jus.br/>. Acesso em: 29 abr. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho**, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais. Jornal Oficial da União Europeia, Bruxelas, 11 nov. 2024. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32024L2831>. Acesso em: 29 abr. 2026.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder**. Trad. George Schlesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.