

A GEOLOCALIZAÇÃO COMO FERRAMENTA DE CONTROLE: DECISÕES DO TRT DA 19ª REGIÃO

GEOLOCATION AS A CONTROL TOOL: DECISIONS OF THE 19TH REGIONAL LABOR COURT

Julya Benites Piccoli
Luiz Eduardo Gunther

RESUMO

Este artigo analisa a utilização da geolocalização como instrumento de prova nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, como Uber, 99 e iFood. O estudo investiga como a geolocalização pode ser utilizada para caracterizar o vínculo trabalhista, considerando que o monitoramento realizado por essas plataformas pode ser interpretado como indicativo de subordinação. Para tanto, adotou-se o método empírico, com pesquisa no site oficial do TRT-AL, utilizando palavras-chave como “geolocalização”, “GPS”, “Uber”, “99” e “iFood”. Foram identificados 25 acórdãos de 2023 relacionados ao tema, os quais foram analisados individualmente.

A pesquisa aborda como a coleta e o monitoramento de dados geográficos, viabilizados por dispositivos móveis e algoritmos, podem servir para identificar elementos característicos do vínculo empregatício, como a subordinação estrutural. Com base em decisões judiciais recentes, especialmente no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (TRT-AL), o estudo explora a relevância da geolocalização para demonstrar o controle exercido pelas plataformas sobre os trabalhadores,

Julya Benites Piccoli

Graduada em Direito pela UNICURITIBA, advogada e encarregada de dados. Especialista em Direito Internacional pela EBRADI, integra o grupo de pesquisa “Impacto do Regramento da Proteção de Dados nas Relações de Trabalho”. E-mail: assessoriajulya@gmail.com.

Luiz Eduardo Gunther

Pós-doutor em Direito pela PUC-PR (2015). Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2003). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2000). Graduado em Direito e em História pela Universidade Federal do Paraná (1997). Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Professor Permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA. Integrante dos Conselhos Editoriais da Editora Juruá, do Instituto Memória e da Editora Clássica. E-mail: luiz.gunther@uol.com.br

evidenciado pelo monitoramento de rotas, avaliação de desempenho, volume de tarefas realizadas e outras métricas que impactam diretamente a continuidade da relação com a plataforma.

Além disso, o artigo examina os desafios legais e sociais envolvidos na interpretação da geolocalização como prova digital, destacando a ausência de regulamentação específica para essas relações de trabalho e os riscos de precarização dos direitos trabalhistas. Por fim, conclui-se que, embora a geolocalização seja um recurso relevante para indicar a subordinação, seu uso como prova requer uma análise criteriosa para equilibrar a proteção dos direitos dos trabalhadores e os interesses das empresas em um cenário de rápidas transformações tecnológicas

Palavras-chave: geolocalização, vínculo empregatício, plataformas digitais, Uber, 99, iFood, subordinação jurídica, controle tecnológico.

ABSTRACT

This article examines the use of geolocation as an evidentiary tool in labor relations mediated by digital platforms such as Uber, 99, and iFood. The study investigates how geolocation can be utilized to characterize employment relationships, considering that the monitoring conducted by these platforms may be interpreted as indicative of subordination. To this end, an empirical method was adopted, involving research on the official website of the TRT-AL, using keywords such as “geolocation,” “GPS,” “Uber,” “99,” and “iFood.” A total of 25 judgments from 2023 related to the topic were identified and analyzed individually.

The research explores how the collection and monitoring of geographic data, enabled by mobile devices and algorithms, can help identify elements characteristic of an employment relationship, such as structural subordination. Based on recent judicial decisions, particularly from the Regional Labor Court of the 19th Region (TRT-AL), the study highlights the relevance of geolocation in demonstrating the control exercised by platforms over workers, as evidenced by the monitoring of routes, performance evaluations, task volumes, and other metrics that directly impact the continuity of the worker-platform relationship.

Furthermore, the article addresses the legal and social challenges involved in interpreting geolocation as digital evidence, emphasizing the lack of specific regulations for these labor relationships and the risks of labor rights precarization. Finally, it concludes that while geolocation is a significant tool for indicating subordination, its use as evidence

requires a thorough analysis to balance the protection of workers' rights with the interests of companies in a rapidly evolving technological landscape.

Keywords: geolocation, employment relationship, digital platforms, Uber, 99, iFood, legal subordination, technological control.

INTRODUÇÃO

A ascensão da economia digital, caracterizada pela utilização de tecnologias baseadas na Internet para a produção de bens e serviços, tem promovido uma verdadeira revolução nos padrões de consumo, produção e comércio. Essa transformação impactou não apenas os investimentos globais, mas também remodelou o cenário do mercado de trabalho, criando formas de organização e contratação.

Nos últimos anos, destacaram-se empresas que operam sob o modelo de marketplace, apresentando-se como soluções tecnológicas modernas. Por meio de plataformas digitais, essas empresas conectam prestadores de serviços a consumidores em busca de soluções específicas, utilizando aplicativos instalados em dispositivos móveis. Assim surgindo uma nova dinâmica de trabalho, na qual os trabalhadores são apresentados como autônomos, livres para organizar sua própria rotina, enquanto as plataformas assumem o papel de intermediadoras dessas relações.

O conceito de marketplace, inspirado na ideia tradicional de mercados ou feiras, refere-se a um espaço virtual onde compradores e vendedores interagem, enquanto a plataforma atua como mediadora e obtém lucro a partir dessas transações (LANGLEY; LEYSHON, 2016). No entanto, nem todas as plataformas se limitam a essa função de intermediação. Muitas delas intervêm diretamente no controle da prestação de serviços, estipulam preços, monitoram desempenhos e, frequentemente, utilizam ferramentas como a geolocalização para supervisionar trabalhadores, exercendo, assim, um nível significativo de ingerência.

Essas transformações refletem diretamente no Direito do Trabalho, desafiando conceitos clássicos de subordinação e autonomia. Empresas como Uber, 99 e iFood, por exemplo, defendem que seus prestadores de serviços são trabalhadores autônomos, afastando-se do vínculo empregatício tradicional sob a alegação de inexistência de subordinação jurídica. Contudo, a realidade demonstra que essas plataformas, em muitos casos, utilizam o modelo de marketplace como um subterfúgio para evitar o cumprimento de obrigações trabalhistas e tributárias.

A questão torna-se ainda mais complexa ao se considerar a centralidade do elemento humano na prestação dos serviços. Conforme Carelli (2020), “[...] tem como parte principal ou predominante um trabalhador, que se coloca à disposição para prestar pessoalmente serviços oferecidos digitalmente”. Tais trabalhadores, embora formalmente classificados como autônomos, estão, na prática, submetidos a condições que podem configurar subordinação estrutural ou algorítmica, conceito este que reflete o controle indireto exercido por meio de tecnologias digitais.

Ademais, o trabalho realizado por plataformas digitais de transporte ou entrega, frequentemente designado como “trabalho sob demanda via aplicativos” ou “crowdwork offline” (SIGNES, 2017), é caracterizado pela execução de tarefas solicitadas virtualmente, mas realizadas fisicamente por indivíduos em locais determinados. Nesse cenário, a geolocalização emerge como uma ferramenta indispensável, tanto para a operação das plataformas quanto como prova jurídica da subordinação existente.

TECNOLOGIA, SUBORDINAÇÃO E GEOLOCALIZAÇÃO

A geolocalização e a subordinação algorítmica são duas faces de um mesmo fenômeno que caracteriza o novo modelo de controle sobre o trabalho nas plataformas digitais. A primeira, a geolocalização, é a tecnologia que permite rastrear a posição do trabalhador em tempo real. Em um aplicativo de transporte, por exemplo, ela orienta a plataforma sobre onde o motorista está e qual a rota mais eficiente para a próxima corrida. Mas, por si só, ela é apenas uma ferramenta, uma maneira de mapear o espaço e o tempo.

Já a subordinação algorítmica vai muito além disso. Ela é o controle digital que molda a rotina do trabalhador, sem a necessidade de um chefe humano. O algoritmo decide a carga de trabalho, o ritmo das tarefas, o preço das corridas e até mesmo o tempo de espera. Ele mede, classifica e, muitas vezes, penaliza ou recompensa o trabalhador com base em dados. O que o torna especialmente poderoso é sua invisibilidade: o trabalhador não vê o algoritmo, mas sente suas consequências. É uma subordinação sem rosto, feita de códigos e estatísticas.

Embora distintas em seus mecanismos, ambas estão intimamente interligadas. A geolocalização fornece o dado essencial para a subordinação algorítmica, que, por sua vez, orienta o que o trabalhador deve fazer, como e em qual tempo. Juntas, essas tecnologias formam um sistema complexo de controle, onde a liberdade aparentado trabalhador é muitas vezes mascarada pela precisão implacável

dos algoritmos. A autonomia do trabalhador, que parece ser um dos pilares desse novo modelo de trabalho, é, na prática, condicionada e guiada por essas máquinas invisíveis.

Inicialmente, é importante destacar que, devido às novas tecnologias e à ausência de normas legais que regulem as relações entre trabalhadores de aplicativos e empresas de tecnologia, há um intenso debate sobre a existência ou não de vínculo empregatício. Em particular, discute-se a presença do requisito da subordinação jurídica nesse tipo de trabalho.

Contudo, observa-se que as empresas de tecnologia exercem um controle cada vez mais rigoroso sobre os trabalhadores vinculados a elas por meio dos algoritmos presentes nos dispositivos celulares. Dessa maneira, essas empresas impõem um monitoramento e fiscalização através dos aplicativos, permitindo acompanhar os trajetos percorridos, a quantidade de trabalhos cancelados e realizados, as avaliações dos clientes, além de diversas outras informações que podem culminar, inclusive, no descredenciamento do trabalhador nas plataformas digitais.

Como evidenciado no processo nº 0000568-79.2022.5.19.0005, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, sob a relatoria de Vanda Maria Ferreira Lustosa, da Primeira Turma, o reclamante ajuizou uma reclamação trabalhista buscando o reconhecimento de vínculo empregatício com a empresa iFood, na qualidade de entregador, durante o período de 02.12.2019 a 02.03.2022. A situação geradora da reclamação foi o bloqueio, sem justificativa, do acesso do reclamante à plataforma da iFood, momento em que ele passou a ser privado de seu direito de trabalhar, sem, contudo, ter seus direitos trabalhistas reconhecidos ou devidamente formalizados. O trabalhador alegou que o monitoramento constante da sua atividade através do aplicativo e do sistema GPS demonstrava que estava sujeito a um controle rígido e contínuo da empresa, o que configuraria uma relação de subordinação, típica do vínculo empregatício

Por sua vez, a defesa da iFood negou que houvesse vínculo de emprego, sustentando que o reclamante atuava como autônomo, sem qualquer subordinação. A empresa alegou que o trabalhador se inscrevia de forma voluntária na plataforma e que tinha plena liberdade para escolher quando e quanto trabalhar, o que, segundo a defesa, caracterizaria uma relação autônoma e não empregatícia.

Na sentença, foi analisado detalhadamente os argumentos apresentados pelas partes e concluiu que havia, sim, subordinação no relacionamento entre o reclamante e a empresa, configurando uma relação de emprego. O magistrado fundamentou sua decisão com base em diversos aspectos que demonstraram a presença dos elementos

típicos do vínculo empregatício, com destaque para o controle exercido pela empresa sobre as atividades do trabalhador.

Primeiramente, foi ressaltado apesar da flexibilidade do reclamante em relação ao horário de trabalho, ele estava, na prática, sujeito a um controle efetivo por parte da iFood. Esse controle se dava por meio dos sistemas digitais da plataforma, em especial o algoritmo do aplicativo, que regulava as condições de trabalho, como a definição dos valores pagos pelas entregas e o monitoramento do desempenho do trabalhador. A utilização do algoritmo e de outras ferramentas tecnológicas da plataforma demonstrou que a empresa exercia um controle direto sobre as atividades do reclamante, o que é característico de uma relação subordinada.

Outro ponto decisivo na fundamentação foi o uso do GPS para monitorar a localização do entregador durante as suas atividades. O sistema permitia que a iFood controlasse não apenas a distância percorrida e o tempo gasto nas entregas, mas também o trajeto seguido, as entregas realizadas e as avaliações dos clientes. Esse nível de monitoramento, realizado de forma constante e rigorosa, demonstrou de maneira inequívoca que a iFood tinha ingerência sobre o trabalho do reclamante, controlando o modo de execução das suas atividades, o que afasta a ideia de uma relação de trabalho autônoma.

Além disso, a relatora destacou a falta de autonomia do reclamante para negociar os preços ou modificar as condições do trabalho. Embora a iFood tenha sustentado que o reclamante tinha liberdade para escolher quando trabalhar, o fato de ele não poder negociar diretamente os valores das entregas ou alterar as condições de sua prestação de serviços indicou claramente que ele não estava em uma relação de autonomia, mas sim em uma relação subordinada, onde a empresa detinha o controle sobre as condições de trabalho.

Com base nesses elementos — subordinação, controle via aplicativo e GPS, e falta de autonomia — e assim, reconheceu a existência de vínculo empregatício entre o reclamante e a empresa iFood, considerando-o um contrato de trabalho intermitente no período de 02.12.2019 a 02.03.2022. A sentença determinou o pagamento das verbas trabalhistas devidas, como aviso prévio, décimo terceiro salário, férias proporcionais, FGTS com multa de 40%, entre outras parcelas devidas ao trabalhador. Também foi concedida uma indenização por danos morais, devido à falta de cobertura previdenciária, uma vez que a ausência de vínculo formalizado deixou o reclamante desprotegido em caso de acidentes ou imprevistos.

Por outro lado, o pedido de reintegração do reclamante foi indeferido, pois,

embora a dispensa tenha sido considerada arbitrária, não se configurou como uma dispensa discriminatória ou protegida por garantia de emprego. A relatora entendeu que a relação de trabalho não possuía características que justificassem a reintegração, mas garantiu a reparação financeira pelos direitos devidos.

O uso do GPS, como ferramenta de monitoramento da atividade do trabalhador, foi um dos principais elementos para a caracterização da subordinação e do vínculo de emprego. O sistema de geolocalização permitiu à iFood exercer um controle contínuo e rigoroso sobre o percurso e as entregas realizadas pelo trabalhador, evidenciando que a empresa tinha uma ingerência sobre a execução das tarefas de forma muito mais direta e intrusiva do que um trabalhador autônomo poderia estar sujeito. Esse controle digital, realizado através do aplicativo, configurou um dos pilares da subordinação jurídica, elemento essencial para a caracterização do vínculo empregatício.

Em Reclamação análoga nº 0000670-92.2022.5.19.0008, de relatoria desta Desembargadora redatora, o Ministério Público do Trabalho, pronunciou-se nos autos pelo reconhecimento do vínculo empregatício, com a mesma lógica da anterior que as empresas de tecnologia, como as plataformas de entrega, têm aumentado o controle sobre seus trabalhadores, usando o algoritmo e geolocalização para monitorar e gerenciar as atividades desses trabalhadores. Embora o trabalhador tenha certa flexibilidade quanto aos horários, o uso do GPS e do algoritmo da plataforma impede sua verdadeira autonomia. Destacando novamente que o controle por meio dessas tecnologias não é negociável e pode impactar diretamente sua permanência ou descredenciamento, configurando uma subordinação jurídica clara.

Essa sentença ainda reforça que a liberdade aparente que o trabalhador tem de escolher seus horários de trabalho não é suficiente para afastar a subordinação. O verdadeiro controle sobre o trabalho é exercido através do algoritmo, que inclui o uso de GPS para monitorar a localização do trabalhador e as tarefas realizadas. Essa tecnologia se configura como uma ferramenta de fiscalização e controle, transformando o que parece ser uma relação de trabalho autônoma em uma relação de subordinação típica do vínculo empregatício.

A geolocalização, ao monitorar os movimentos do trabalhador, não só identifica sua produtividade, mas também pode ter consequências diretas na gestão de suas atividades e na relação com a plataforma, podendo ser usada para premiar ou punir o trabalhador (ex.: redução de acessos à plataforma ou descredenciamento). A sentença faz referência a uma citação da socióloga Ludmila Abílio, que fala sobre a “uberização” do trabalho, onde o trabalhador se torna um “autogerente subordinado”,

ou seja, aparenta ter autonomia, mas está sujeito a um controle digital e algorítmico que mantém uma estrutura de subordinação.

A decisão ainda faz referência ao princípio da Primazia da Realidade, que prevalece nas relações trabalhistas. Mesmo que o contrato formalmente afirme que o trabalhador é autônomo, a realidade do trabalho, com o uso do GPS e do algoritmo, revela que existe, na prática, uma relação de emprego. Este ponto reforça a ideia de que as tecnologias utilizadas pela plataforma (como a geolocalização) são ferramentas de controle que não podem ser ignoradas ao se avaliar a natureza da relação de trabalho.

Em um caso analisado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (Processo: 0000276-60.2023.5.19.0005), o relator, Desembargador Laerte Neves de Souza, integrante da Segunda Turma, tratou de um recurso ordinário interposto por um entregador que buscava o reconhecimento de vínculo empregatício com o Ifood, anotação na CTPS, pagamento de verbas trabalhistas e isenção de custas processuais. O juízo de primeiro grau havia indeferido os pedidos, entendendo que a relação era de trabalho autônomo, sem os requisitos necessários para configurar vínculo empregatício, como subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade.

O recorrente alegou que prestava serviços sob condições típicas de vínculo empregatício, citando a dependência da plataforma, remuneração controlada e incentivos financeiros. Também argumentou que o monitoramento via GPS configurava subordinação. No entanto, o Tribunal considerou que o monitoramento por GPS não era suficiente para caracterizar subordinação, pois a subordinação exige controle mais amplo, como imposição de horários fixos e supervisão das tarefas. No caso, o reclamante tinha autonomia para definir horários e rotas, o que indicava uma relação autônoma.

O relator destacou que o Ifood oferece duas formas de cadastro para seus entregadores: o modelo “nuvem”, onde o entregador se registra diretamente no aplicativo e tem mais autonomia, e o modelo “Operador Logístico” (OL), onde o entregador se cadastra por meio de uma empresa terceirizada que controla aspectos como remuneração, jornada e penalidades. No caso analisado, o Tribunal concluiu que o reclamante não comprovou a subordinação no modelo “nuvem”, e, por isso, não reconheceu o vínculo empregatício.

Neste contexto, um julgamento semelhante realizado pela Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, processo nº 0000244-04.2022.5.19.0001, sob a relatoria do Pedro Inácio da Silva, adotou uma posição divergente em relação ao

modelo de subordinação característico das chamadas “empresas nuvem”, afastando a interpretação simplista de que tais plataformas digitais seriam meras intermediadoras, desprovidas de vínculo jurídico com os prestadores de serviços. Em citação direta, o Relator afirmou:

“Seria então uma empresa nuvem, mera plataforma digital? Evidente que não! Não há como esconder que o Ifood é uma empresa de tecnologia cuja atividade principal é a intermediação de negócios entre restaurantes e consumidores, delivery portanto, que se realiza através de plataforma digital, como desponta da leitura adequada do recurso ordinário e da defesa. Trata-se, com efeito, de uma das mais bem-sucedidas empresas de delivery do Brasil, cujo sucesso atraiu aporte de capital de US\$ 500.000,00 (quinhentos milhões de dólares) em 2018, como noticiou, entre outras mídias, a revista econômica Exame, cujo título da matéria joga luz sobre a sua atividade: ‘iFood recebe aporte de US\$ 500 milhões e acirra guerra do delivery’.

O Relator não apenas criticou a visão limitada das plataformas digitais como simples intermediadoras, mas também enfatizou a relevância crucial da **geolocalização** no processo de caracterização do vínculo de subordinação. A geolocalização, longe de ser apenas uma ferramenta técnica, se configura como um elemento central na fiscalização da prestação de serviços pelos trabalhadores das plataformas digitais.

Nos autos, o depoimento do preposto da empresa esclareceu um ponto fundamental sobre a atuação do iFood na relação com seus entregadores:

“[...] que o reclamante precisa se logar e ligar o GPS para ser ofertadas as entregas; que os valores das entregas dependem das rotas e do restaurante, este é que define os valores das entregas; que o reclamante não pode ajustar o valor das entregas, que os entregadores têm a opção de aceitar ou não as entregas; que o iFood repassa os valores pagos pelos restaurantes integralmente para os entregadores; que não sabe dizer se os entregadores têm de usar o GPS do aplicativo, mas acredita que se pode utilizar qualquer GPS.”

Esse depoimento destaca a **geolocalização** não apenas como um requisito técnico para a realização das entregas, mas como uma ferramenta que facilita o controle contínuo e a vigilância sobre os trabalhadores. A exigência de que o entregador se logue e utilize o GPS do aplicativo para acessar as entregas demonstra a centralidade

do controle geográfico na organização do trabalho. Isso caracteriza uma forma de subordinação, pois, ao monitorar constantemente as rotas e os locais de serviço, a plataforma exerce um controle sobre o tempo e o desempenho dos trabalhadores.

O Relator também foi enfático ao destacar que, além de outras formas de fiscalização, a **geolocalização** é essencial para a manutenção do vínculo de subordinação, ao observar que o controle digital, através da geolocalização e dos algoritmos, redefine as relações de trabalho nas plataformas. Em suas palavras:

“O trabalho é oneroso e pessoal. Há controvérsia, porém, no quesito fiscalização do serviço, um dos elementos que define o vínculo, e que tem demarcado as posições jurídicas nesta matéria. Mas vai se formando um consenso na doutrina de que a fiscalização nas plataformas digitais se opera por geolocalização e uso do algoritmo.”

Neste sentido, a **geolocalização** emerge como a chave para a fiscalização das condições de trabalho, possibilitando um controle detalhado e contínuo sobre os trabalhadores, mesmo sem a presença física de um superior imediato. Com ela, a plataforma não só monitora as rotas e tempos de entrega, mas também pode influenciar a remuneração e até mesmo a continuidade do trabalho do entregador, com base em métricas e decisões automáticas geradas pelo algoritmo.

Além disso, o Relator trouxe à tona a reflexão sobre como a **geolocalização** tem sido utilizada em outros países para caracterizar o vínculo empregatício. O Supremo Tribunal da Espanha, por exemplo, reconheceu que, apesar da aparente autonomia dos trabalhadores das plataformas digitais, o controle exercido por meio de tecnologias como a geolocalização configura uma relação de dependência e, portanto, um vínculo empregatício. A utilização de geolocalização, em conjunto com algoritmos, tem sido uma prática recorrente para evidenciar a subordinação nas relações de trabalho mediadas digitalmente.

Por fim, o julgamento reafirma que a **geolocalização** é uma ferramenta indispensável para entender e reconfigurar as relações de trabalho no contexto das plataformas digitais, evidenciando a subordinação algorítmica que emerge das dinâmicas de controle digital. A evolução tecnológica impõe uma revisão das formas tradicionais de subordinação e vínculo empregatício, e a **geolocalização** desempenha um papel crucial nessa transformação.

CONCLUSÃO

A análise das decisões judiciais envolvendo trabalhadores de plataformas digitais, como o iFood, revela uma transformação significativa nas relações de trabalho, especialmente em relação ao conceito de subordinação. A geolocalização e a subordinação algorítmica surgem como elementos fundamentais que redefinem as dinâmicas entre trabalhadores e empresas, muitas vezes distantes das formas tradicionais de controle. Embora os trabalhadores dessas plataformas aparentemente desfrutem de flexibilidade, como escolher os horários de trabalho, a realidade é que sua autonomia é, em grande parte, ilusória. O uso de geolocalização e algoritmos para monitorar e gerenciar as atividades dos trabalhadores estabelece um controle rigoroso e constante sobre suas tarefas, desempenho e até mesmo sua continuidade nas plataformas.

As decisões judiciais, como as do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, demonstram que, na maioria das vezes, embora a relação de trabalho nas plataformas digitais possa parecer autônoma, a presença de um controle digital tão invasivo configura uma subordinação que é característica do vínculo empregatício. O controle sobre a localização do trabalhador, suas rotas, as avaliações dos clientes e as métricas de desempenho, tudo regulado por algoritmos, reflete uma forma de vigilância contínua que, em última instância, condiciona a verdadeira autonomia do trabalhador.

O reconhecimento do vínculo empregatício, como evidenciado nas sentenças, tem sido cada vez mais defendido, especialmente diante do uso das tecnologias de geolocalização e algoritmos que, juntos, criam um sistema de subordinação digital. As empresas de plataformas, ao utilizarem essas ferramentas, reconfiguram as relações de trabalho, estabelecendo um controle que, embora invisível, exerce uma pressão constante sobre o trabalhador. Essa transformação exige uma revisão urgente das normas trabalhistas, adaptando-as às novas realidades tecnológicas e reconhecendo que a subordinação no contexto digital é tão real quanto nas relações tradicionais de trabalho.

Por fim, a geolocalização emerge como um fator decisivo para a caracterização do vínculo empregatício, sendo uma das principais formas de fiscalização e controle sobre o trabalho na economia digital. A sua integração com algoritmos, que regulam não apenas o desempenho, mas também a continuidade e as condições de trabalho, revela a verdadeira natureza dessas relações, que, muitas vezes, são disfarçadas de autonomia. Assim, a evolução tecnológica exige um repensar do conceito de subordinação no

âmbito trabalhista, à medida que as plataformas digitais reconfiguram o modo como o trabalho é gerido e controlado.

REFERÊNCIAS

LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. **Platform capitalism: the intermediation and capitalisation of digital economic circulation**. *Finance and Society*, v. 3, n. 1, p. 11-31, ago. 2016.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho L. da. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. *Revista Direito e Práxis* [Recurso Eletrônico]. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, dez. 2020/fev. 2021. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/39342>. Acesso em: 2 jan. 2023, às 17:56.

SIGNES, Adrián Todolí. **O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resente. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 30-32.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO. Processo: **0000568-79.2022.5.19.0005**. Data de assinatura: 31-05-2023. Órgão Julgador: OJ de Recurso de Revista - Primeira Turma. Relatora: Vanda Maria Ferreira Lustosa. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br/jurisprudencia/7b3f481bb8482f902d187fb89b155376>. Acesso em: 2 jan. 2025, às 14:55.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO. Processo: **0000670-92.2022.5.19.0008**. Data de assinatura: 04-12-2023. Órgão Julgador: OJ de Recurso de Revista - Primeira Turma. Relatora: Vanda Maria Ferreira Lustosa. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br/jurisprudencia/87636b9de51a07bce70f6945aebb165e>. Acesso em: 3 jan. 2025, às 15:32.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO. Processo: **0000276-60.2023.5.19.0005**. Data de assinatura: 20-10-2023. Órgão Julgador: OJ de Recurso de

Revista - Segunda Turma. Relator: Laerte Neves de Souza. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br/jurisprudencia/fc9453a6470985b3c739c18875d6374a>. Acesso em: 2 jan. 2025, às 19:42.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO. Processo: **0000244-04.2022.5.19.0001**. Data de assinatura: 25-02-2023. Órgão Julgador: OJ de Recurso de Revista - Primeira Turma. Relator: Pedro Inácio da Silva. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br/jurisprudencia/b9613d214750b68ecdd4ae8a58af1c27>. Acesso em: 2 jan. 2025, às 20:55.