

DIREITO DAS PROFISSÕES E AS TRANSFORMAÇÕES CONTEMPORÂNEAS DO TRABALHO: PLATAFORMIZAÇÃO, PEJOTIZAÇÃO E PROTEÇÃO DO ESTATUTO PROFISSIONAL

Gilson Fábio Moreira Luiz
Giovanni de Araújo Nunes

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo demonstrar que a tutela jurídica do trabalho via plataformas digitais e “pejotização” deve transcender o debate restrito ao reconhecimento do vínculo de emprego, direcionando-se à salvaguarda do estatuto profissional. Adota-se o método dedutivo e pesquisas bibliográfica e documental. Os resultados indicam que a transferência desproporcional de riscos econômicos e a vigilância automatizada desarticulam a proteção social e a representação coletiva, demandando a consagração de um estatuto profissional mínimo alinhado a parâmetros internacionais de vanguarda, como a Diretiva 2024/2831 da UE e a Convenção nº 193 da OIT. Conclui-se que o Judiciário Trabalhista e a ordem constitucional devem atuar como garantidores da primazia da realidade e da valorização do trabalho humano, assegurando que o avanço tecnológico não converta a liberdade formal em vulnerabilização material.

Palavras-chave: Direito das Profissões. Gestão algorítmica. Uberização. Pejotização. Democracia.

Gilson Fábio Moreira Luiz

Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Pós-graduado em Direito pela UEL. Servidor Público no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9), atuando como Diretor de Secretaria da Vara do Trabalho de Wenceslau Braz.

Giovanni de Araújo Nunes

Doutorando em Ciência Jurídica pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP). Mestre e graduado em Direito pela UENP. Advogado e professor de Direito. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

ABSTRACT

This article aims to demonstrate that the legal protection of work performed via digital platforms and through the practice of “pejotização” (contracting workers as legal entities) must move beyond the narrow debate regarding the recognition of an employment relationship and focus instead on safeguarding professional status. The study employs a deductive method alongside bibliographic and documentary research. The results indicate that the disproportionate transfer of economic risks and automated surveillance undermine social protection and collective representation, necessitating the establishment of a minimum professional status aligned with cutting-edge international standards, such as EU Directive 2024/2831 and ILO Convention No. 193. It concludes that the Labor Judiciary and the constitutional order must act as guarantors of the primacy of reality and the valuation of human labor, ensuring that technological advancement does not transform formal freedom into material vulnerability.

Keywords: Professions Law. Algorithmic management. “Uberização”. “Pejotização”. Democracy.

1 INTRODUÇÃO

As transformações tecnológicas e organizacionais do trabalho no século XXI impõem um novo pacto entre economia, direito e democracia. Na esteira do capitalismo global, a flexibilização das relações laborais tornou-se uma meta perseguida com intensidade, manifestando-se no surgimento das plataformas digitais, na difusão da contratação por pessoa jurídica (pejotização) e na expansão de formas atípicas de prestação de serviços. Tais fenômenos demandam uma análise que ultrapasse a dogmática clássica e se insira na perspectiva que se denomina, neste artigo, Direito das Profissões, compreendida como categoria analítica destinada a reunir normas e princípios voltados à proteção não apenas do contrato de emprego, mas também da identidade, da autonomia técnica, da responsabilidade e da dignidade do exercício profissional. O surgimento da uberização e a reconfiguração da prestação de serviços não representam apenas mudanças no modo de produção; podem também produzir processos de desprofissionalização. A arquitetura algorítmica, ao deslocar as prerrogativas de gestão do trabalho para sistemas de inteligência artificial, esvazia a identidade profissional e a autonomia técnica que historicamente conferiram aos trabalhadores a sua condição de agentes ativos e sujeitos de direitos. Essas mudanças

trazem implicações que extrapolam a esfera individual, atingindo dimensões políticas e democráticas, uma vez que a precarização profissional corrói a capacidade de organização coletiva, a participação social e a representatividade das categorias.

Diante desse cenário, a partir do método dedutivo e com pesquisas bibliográfica e documental, o presente trabalho busca analisar como a tecnologia e as novas formas contratuais de trabalho vêm impactando o *status* jurídico das profissões. O objetivo é demonstrar que a proteção normativa deve transcender a busca pelo reconhecimento do vínculo de emprego, focando na salvaguarda da autonomia técnica e na manutenção do ciclo de vida profissional de atividades de trabalho também não empregatícias, elementos indispensáveis para a coesão social e a legitimidade das instituições democráticas.

Para tanto, investigam-se os impactos dessas transformações sob a ótica do Direito das Profissões, propondo caminhos regulatórios que conciliem a inovação produtiva com a proteção da identidade profissional. Defende-se que, ao combater a desprofissionalização, o Judiciário Trabalhista atua como um aplicador da lei e guardião da dignidade humana e do exercício do trabalho como um projeto de vida, não como mera resposta a estímulos algorítmicos.

2 AS TRANSFORMAÇÕES DO LABOR CONTEMPORÂNEO E O ESTATUTO DA PROFISSÃO

Antes de adentrar na temática das plataformas digitais, é preciso que se faça um breve resgate histórico. No pós-guerra (décadas de 1940 a 1970), prevalecia o fordismo, caracterizado pela produção em massa, forte hierarquia e estabilidade no emprego, com o trabalho organizado segundo os princípios do taylorismo e amparado por sindicatos atuantes (Taylor, 1990; Harvey, 1992). Nos anos 1970, a crise desse modelo, impulsionada pela saturação dos mercados e pela concorrência internacional, abriu espaço para a expansão da terceirização. A década de 1990 acentuou a terceirização extrema, enquanto a globalização e as tecnologias digitais começavam a reconfigurar os processos produtivos. No início dos anos 2000, a economia digital expandiu-se com base no uso intensivo de dados e, na década seguinte, emergiram as plataformas que reestruturaram a intermediação entre oferta e demanda por trabalho, delegando as funções de gestão a algoritmos e diluindo as responsabilidades clássicas do empregador (Castells, 2017; Srnicek, 2016; Delgado, 2022).

A economia do século XXI é marcada pela digitalização e pela intensificação do uso das tecnologias de informação. Segundo estudo elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), as plataformas digitais constituem uma das expressões

da crescente flexibilização da organização do trabalho, estruturando diferentes modelos de intermediação entre oferta e demanda. Sob essa perspectiva, distinguem-se as plataformas baseadas na web, nas quais o trabalho pode ser distribuído a uma força de trabalho ampla e geograficamente dispersa, mediante a realização de microtarefas ou outras atividades digitais (crowdwork), e as plataformas baseadas em localização, que utilizam aplicativos para organizar e distribuir serviços realizados presencialmente em determinada área geográfica (BERG et al., 2018).

No primeiro grupo, inserem-se plataformas de microtarefas e de trabalho digital, como Amazon Mechanical Turk, Clickworker, CrowdFlower, Microworkers e Prolific, algumas das quais foram objeto da pesquisa empírica realizada pela própria OIT. No segundo, encontram-se plataformas que intermedeiam serviços presenciais mediante aplicativos, como Uber e outras plataformas de transporte e entrega, a exemplo de Deliveroo e Foodora (BERG et al., 2018; OIT, 2021).

Nesse processo de transformações, a identidade do profissional é tragada pela lógica algorítmica.

O motorista ou o entregador, por exemplo, embora mantenha formalmente margem de autonomia quanto à adesão à plataforma e à realização do trabalho, passa a desenvolver sua atividade em um ambiente marcado por mecanismos de gestão algorítmica. Pesquisa empírica realizada com motoristas da Uber em São Paulo demonstra que a utilização de aplicativos constitui uma nova forma de gestão, organização e controle da força de trabalho, permitindo às plataformas, mediante a coleta e o processamento de dados, acompanhar e controlar a atividade laboral em tempo real (Amorim; Moda, 2020). Em sentido semelhante, Rosenblat e Stark (2016) identificaram significativo controle exercido pela Uber sobre a forma como os motoristas realizam seu trabalho, especialmente em razão das assimetrias de informação e poder produzidas pelo próprio aplicativo.

O algoritmo deixa de atuar como mero instrumento tecnológico de intermediação e passa a desempenhar funções relacionadas à própria organização, avaliação e controle da atividade profissional.

Este modelo, no qual se transfere a execução do serviço para trabalhadores autônomos por meio de aplicativos, produz uma desprofissionalização silenciosa e eficaz. Para os fins deste artigo, a desprofissionalização é compreendida como o processo pelo qual a autonomia técnica, a identidade profissional, o reconhecimento da experiência acumulada e a perspectiva de continuidade da trajetória profissional são progressivamente substituídos por mecanismos externos de mensuração, controle e avaliação da atividade. Quando o trabalhador deixa de se perceber como

um profissional qualificado de uma área específica para se tornar um apêndice do aplicativo, o Direito das Profissões perde sua referência central, exigindo uma releitura urgente que proteja a autonomia e a dignidade humana contra a despersonalização provocada pelo controle algorítmico.

Um estudo conduzido pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap) em parceria com a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), entre 2023 e 2024, com 3.000 motoristas e entregadores, revelou que apenas uma fração minoritária desses trabalhadores (cerca de 35% dos motoristas e 34% dos entregadores sem outra ocupação) realiza contribuições previdenciárias regulares, recorrendo frequentemente ao cadastro de Microempreendedor Individual quando há viabilidade financeira. A pesquisa demonstrou também que a instabilidade de renda impede qualquer planejamento de longo prazo, sendo que grande parte dos trabalhadores que sofreram acidentes de trânsito e afastamentos prolongados não obteve cobertura previdenciária, dependendo exclusivamente de redes de apoio familiar e reservas de emergência pessoais. Essa dinâmica compromete estruturalmente o ciclo de vida profissional. Enquanto o Direito das Profissões concebe a carreira como uma trajetória contínua que demanda previsibilidade e desenvolvimento, a lógica digital reduz o labor à subsistência imediata. Ao eliminar a segurança de longo prazo, o modelo atual impõe um ciclo de hiperutilização física e mental do trabalhador, seguido pelo descarte do profissional quando este já não consegue manter o ritmo produtivo exigido pelo algoritmo.

Ainda, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de trabalhadores por aplicativo alcançou 1,7 milhão em 2024, registrando um crescimento de 25,4% entre 2022 e 2024 e consolidando o modelo como uma das principais portas de entrada no mercado. O fenômeno reflete fortes assimetrias: 71% desses trabalhadores encontram-se na informalidade e 83,9% são homens, evidenciando distorções de acesso e amparo institucional.

Essa nova realidade dos trabalhadores por aplicativo, como Uber, IFood, 99 e outras plataformas, vem sendo analisada pela doutrina e jurisprudência, em uma análise que tem se concentrado na identificação da existência ou não de subordinação, examinando requisitos como controle sobre jornada, possibilidade de substituição, imposição de regras técnicas e a dependência econômica.

Para Ricardo Antunes e Antonio Aloisio B. Almeida (2022), as plataformas exercem comando, controle e supervisão direta sobre os trabalhadores por meio de sistemas digitais que fiscalizam o labor, aplicam punições e efetuam o descredenciamento sem aviso prévio, configurando uma autêntica subordinação algorítmica. Os autores

apontam que a uberização institui um padrão híbrido: trabalhadores com aparência de autônomos, mas submetidos a regras operacionais rígidas, métricas de avaliação, tarifação imposta e penalidades severas. A professora Valdete Souto Severo (2022) sustenta que criar uma terceira via serve apenas para mascarar a precarização e esvaziar os direitos fundamentais do trabalhador, já que a subordinação jurídica clássica estaria presente por meio do controle algorítmico.

Em contrapartida, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2021) sustenta que a autonomia organizativa dos trabalhadores de aplicativo impede o reconhecimento do vínculo; e Otávio Pinto e Silva (2020) argumenta que o modelo de negócio digital é incompatível com a subordinação clássica. Paralelamente, Jeremias Prassl (2018) defende a formulação de modelos intermediários ou categorias contratuais híbridas que combinem autonomia e proteção mínima.

Entretanto, sob a ótica do Direito das Profissões, defende-se a necessidade de ampliação da questão para além da análise da subordinação, atentando-se para o esvaziamento da dignidade profissional decorrente da vigilância algorítmica, em que o profissional pode ter reduzida sua capacidade de definir os parâmetros de sua própria atuação, sendo transformado em mero receptor de instruções automatizadas. A gamificação das tarefas funciona como técnica de gestão que esvazia a identidade profissional, reduzindo a complexidade de um ofício a métricas voláteis que impedem a construção de uma trajetória de carreira sólida.

A sociologia de Zygmunt Bauman (2001) nos permite caracterizar esse fenômeno como parte da modernidade líquida, em que relações antes sólidas se tornam fluidas. Uma sociedade antes estruturada por laços duráveis, previsíveis e de longo prazo vai sendo transformada em uma realidade marcada pela incerteza, instabilidade e efemeridade. Na “modernidade sólida”, o emprego em uma única empresa ao longo da vida e as comunidades locais eram construídas para durar, oferecendo um senso de permanência e segurança. Na “modernidade líquida”, essas estruturas perdem força e são substituídas por compromissos temporários e facilmente revogáveis.

Nick Srnicek (2016) e Manuel Castells (2017) ajudam a compreender como a arquitetura tecnológica dos trabalhos de aplicativo produz novas formas de poder econômico e vigilância comportamental, enquanto Guy Standing (2020) e Ricardo Antunes (2020) trazem foco para a condição precária dos trabalhadores dessa nova economia.

Para compreender outra dimensão da crise do trabalho contemporâneo em plataformas digitais, é preciso resgatar a distinção entre a atividade humana de subsistência e a participação na esfera pública. Hannah Arendt (2022) adverte que

a plenitude da vida ativa exige que o ser humano não seja reduzido à mera atividade laborativa. Contudo, o modelo de gestão algorítmica inverte essa lógica, ao confinar o prestador de serviços em um ciclo incessante de labor para a sobrevivência diária. Um supervisor, por exemplo, no modelo de trabalho tradicional, fazia a observação do trabalhador algumas vezes durante a jornada, enquanto, no sistema controlado por algoritmos, o controle deixa de ser episódico e passa a ser contínuo. Ou seja, o aplicativo pode controlar, em tempo real, a localização, a aceitação de tarefas, os cancelamentos, as avaliações, os deslocamentos, a produtividade e as interações com o sistema. Em suma, a experiência acumulada, o conhecimento profissional e a identidade construída ao longo da trajetória de trabalho perdem relevância diante de um modelo no qual a atividade passa a ser mensurada predominantemente por dados e métricas definidos pela plataforma de forma imediata e em tempo real.

O aumento da precarização do trabalho e o esvaziamento do estatuto profissional repercutem diretamente na saúde institucional da democracia. Em uma sociedade democrática, a profissão não se resume a uma fonte de subsistência econômica, constituindo também uma esfera primordial de socialização e participação cívica.

Em primeiro lugar, a erosão do estatuto profissional pode reduzir o tempo e a energia disponíveis para o engajamento político. Exaurido pela volatilidade da renda, trabalho incessante e pela vigilância permanente, o trabalhador vê sua capacidade de ação cidadã sufocada pela urgência da sobrevivência cotidiana. Em segundo lugar, a atomização das carreiras fragmenta os laços sociais e enfraquece os corpos intermediários de representação, como sindicatos e associações profissionais, desmantelando comunidades de prática e dificultando a resistência coletiva. Por fim, a concentração de poder nas mãos das empresas-plataforma gera assimetrias informacionais e políticas que podem deslocar parcelas relevantes da organização da vida laboral para mecanismos privados de decisão algorítmica, reduzindo os espaços tradicionais de deliberação coletiva.

Como salienta Hannah Arendt (2022), a condição humana na esfera pública exige que o indivíduo transcenda a mera reprodução material da vida. A precarização algorítmica inverte esse vetor ao confinar o prestador a um ciclo interminável de labor sob demanda. De modo convergente, Norberto Bobbio (2004) lembra que a efetividade dos direitos fundamentais demanda condições materiais concretas; quando as plataformas utilizam o discurso da autonomia para suprimir garantias sociais, desorganizam os alicerces de uma democracia que pressupõe segurança para assegurar a liberdade real dos cidadãos para participarem da vida pública.

Amartya Sen (2000) lembra que a participação democrática pressupõe condições materiais mínimas, existindo a necessidade de uma análise integrada das atividades econômicas, sociais e políticas, envolvendo uma multiplicidade de instituições, de forma a garantir as liberdades substantivas dos indivíduos, vistos como agentes ativos de mudanças, e não como recebedores passivos de benefícios. O autor pontua ainda que a análise do desenvolvimento humano requer uma compreensão integrada dos papéis institucionais, sendo que a formação de valores e a evolução da ética social compõem o próprio processo de desenvolvimento humano.

Em perspectiva semelhante, Boaventura de Sousa Santos (2021) argumenta que sociedades democráticas não sobrevivem com níveis elevados de precarização. A crítica também se estende à noção de desenvolvimento baseada unicamente no crescimento econômico, que desconsidera os custos sociais e ambientais da modernidade capitalista. Se a economia demanda flexibilidade, o Direito deve responder com mecanismos que garantam inclusão e segurança.

Neste cenário, o Direito das Profissões ganha força e relevância, por trazer uma visão diferente e complementar daquela normalmente baseada no Direito do Trabalho. Embora o Direito das Profissões mantenha estreita relação com o Direito do Trabalho, não se confunde com ele. O Direito do Trabalho tem como objeto central a disciplina jurídica das relações de trabalho e a proteção do trabalhador diante das desigualdades estruturais existentes na relação laboral. O Direito das Profissões, em perspectiva mais ampla, volta-se à proteção jurídica do próprio exercício profissional, abrangendo questões relacionadas à formação, qualificação, autonomia técnica, responsabilidade, identidade, ética e condições de exercício da profissão, independentemente da modalidade jurídica pela qual a atividade profissional seja prestada.

Há, portanto, uma relação de interseção, e não de identidade. Quando o profissional exerce sua atividade mediante uma relação de emprego, as normas trabalhistas constituem importante dimensão de sua proteção. Entretanto, a proteção jurídica da profissão não se esgota na existência ou inexistência de vínculo empregatício, vai além, englobando as condições que devem ser asseguradas para que o exercício profissional preserve autonomia, dignidade, identidade e integridade.

A partir dessa perspectiva, embora a liberdade contratual e a livre iniciativa constituam dimensões relevantes da ordem econômica, seu exercício não se realiza em espaço juridicamente neutro. O art. 5º, XIII, da Constituição Federal assegura a liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, condicionando-a às qualificações profissionais estabelecidas em lei. O dispositivo revela uma dimensão

própria da proteção jurídica da atividade profissional, que não se confunde integralmente com a tutela trabalhista. Enquanto os arts. 6º e 7º da Constituição estruturam a proteção social e laboral do trabalhador, o art. 5º, XIII, protege a liberdade profissional e reconhece a legitimidade constitucional da regulamentação das profissões. Essa dimensão articula-se, ainda, com a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), com os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV), com a liberdade de associação (art. 5º, XVII a XXI) e com a valorização do trabalho humano na ordem econômica (art. 170).

Além da Constituição Federal, o Direito das Profissões também é construído por leis de regulamentação profissional, como: a Lei nº 8.906/1994 - Estatuto da Advocacia; a Lei nº 3.268/1957 - Conselhos de Medicina; a Lei nº 5.194/1966 - Engenharia e profissões correlatas; a Lei nº 6.965/1981 - Fonoaudiologia; entre inúmeras outras. Essas normas demonstram que determinadas profissões são submetidas a regimes jurídicos próprios, que podem envolver requisitos de qualificação e habilitação, deveres de responsabilidade profissional, padrões éticos, fiscalização e garantias relacionadas à autonomia técnica.

Já, do ponto de vista do Direito do Trabalho brasileiro, especialmente a partir da Consolidação das Leis do Trabalho, foi desenvolvido um sistema de proteção destinado a limitar a autonomia privada diante da desigualdade econômica e jurídica existente nas relações de trabalho. O princípio da proteção constitui, nesse contexto, uma das categorias estruturantes do Direito do Trabalho. Sussekind, Maranhão, Vianna e Teixeira (2006) explicam que a intervenção estatal nas relações de trabalho decorre, entre outros fundamentos, da necessidade de estabelecer normas imperativas e de ordem pública capazes de limitar a autonomia da vontade. Plá Rodriguez (2015), por sua vez, apresenta o princípio da proteção como diretriz fundamental do Direito do Trabalho.

Esses princípios, embora pertencentes ao campo trabalhista, fornecem importante ponto de partida para a análise proposta pelo Direito das Profissões. Isso porque a proteção jurídica do trabalho não constitui necessariamente a proteção integral da profissão. A primeira busca enfrentar, sobretudo, a desigualdade existente na relação laboral; a segunda pode alcançar também a preservação das condições que permitem ao indivíduo exercer sua atividade profissional com autonomia, competência, responsabilidade e dignidade, independentemente da forma contratual adotada.

O Direito das Profissões atua, portanto, como complemento ao Direito do Trabalho e como um freio constitucional ao arbítrio algorítmico, garantindo que o trabalhador preserve sua integridade profissional e social, impedindo que o poder

econômico das plataformas prevaleça sobre a dimensão humana e existencial da sua profissão.

3 A PLATAFORMIZAÇÃO E A PEJOTIZAÇÃO COMO DESAFIOS AO ESTATUTO PROFISSIONAL

A pejotização, analisada sob o prisma do Direito das Profissões, transcende a esfera da simples elisão fiscal ou fraude trabalhista tradicional, configurando-se como um mecanismo profundo de descaracterização da identidade profissional. Ao impor a constituição de uma pessoa jurídica como requisito para a contratação, o contratante pode forçar o trabalhador a assumir uma roupagem empresarial formalmente incompatível com a realidade de sua atividade.

Ricardo Antunes (2020) destaca que, na nova era da precarização estrutural, o empreendedorismo mascarado opera como forma oculta de trabalho assalariado. Sob essa perspectiva, o princípio da primazia da realidade ganha relevância renovada, devendo ser invocado não apenas para evidenciar a subordinação fática, mas para reconhecer a verdadeira condição social da categoria profissional.

Como afirma Américo Plá Rodriguez (2015), a primazia da realidade assegura que, em caso de divergência entre a prática cotidiana e os acordos formais, prevalecem os fatos, convertendo o contrato de labor em um contrato-realidade. Maurício Godinho Delgado (2022) reforça que esse princípio é o instrumento mais poderoso para confrontar fraudes em litígios trabalhistas. No âmbito do Direito das Profissões, essa verdade real revela que, independentemente da roupagem contratual, seja franquia, parceria ou prestação via pessoa jurídica, o trabalhador desempenha uma função social que demanda condições dignas de exercício e garantia dos direitos fundamentais aplicáveis à sua situação jurídica. Combater a fraude na pejotização é um ato de defesa do estatuto profissional contra o uso abusivo da liberdade de contratar.

Cumprir observar ainda que a Constituição Federal de 1988 estabelece limites intransponíveis à autonomia privada que impedem a utilização da pejotização como instrumento de supressão de garantias. O art. 1º, III e IV (dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho e da livre iniciativa) e o art. 170 (valorização do trabalho humano na ordem econômica) impõem que a liberdade de contratar não pode resultar na aniquilação do núcleo essencial dos direitos trabalhistas. A liberdade de exercício profissional (art. 5º, XIII) deve ser lida em conjunto com a proteção ao trabalhador (art. 7º), de modo que a “pessoa jurídica” do prestador não pode servir

de escudo para o esvaziamento das normas de ordem pública. Como destacam Luís Roberto Barroso e Ana Paula de Barcellos (2013), os valores sociais da livre-iniciativa e do trabalho humano devem ser interpretados de forma integrada, não sendo possível compreender a liberdade econômica isoladamente do valor social atribuído ao trabalho. Nessa perspectiva, a liberdade de iniciativa somente encontra exercício constitucionalmente legítimo quando compatível com a valorização do trabalho humano.

O cenário jurisprudencial brasileiro reflete uma profunda divisão interpretativa entre o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Tribunais Regionais e suas turmas. De um lado, decisões que reconhecem o vínculo empregatício fundamentam-se na necessidade de preservar a dignidade profissional frente aos mecanismos de controle algorítmico. Um exemplo paradigmático encontra-se no seguinte acórdão da 2ª Turma do TST:

AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO - MOTORISTA DE APLICATIVO - EMPRESA-PLATAFORMA DIGITAL - PRESENÇA DE ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT - REENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS FATOS. [...] O modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo (gamificação) exige uma releitura dos requisitos da relação de emprego, à luz dos novos arranjos produtivos, que passa ao largo da conceituação clássica e tradicional considerada pela decisão recorrida para afastar o vínculo empregatício [...]. Nesse sentido, cite-se nova modalidade de subordinação, denominada “subordinação pelo algoritmo” [...] (Ag-RR-10021-05.2022.5.03.0180, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 18/10/2024).

No mesmo sentido alinham-se precedentes como o RR-100353-02.2017.5.01.0066 (Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado) e o RR-1000764-25.2021.5.02.0301 (Rel. Min. Katia Magalhaes Arruda).

Em sentido oposto, correntes expressivas nos tribunais compreendem que a tecnologia inaugura formatos contratuais atípicos incompatíveis com a estrutura da CLT. A 1ª Turma do TST manifestou esse entendimento no julgamento do RR-462-04.2022.5.13.0032:

[...] 4. A chamada subordinação algorítmica não encontra agasalho na ordem jurídica vigente e esse novo modelo contratual que envolve motoristas de aplicativos e empresas provedoras de plataformas digitais não se enquadra no modelo empregatício regulamentado pela

Consolidação das Leis do Trabalho. 5. A observância de regras de conduta é inerente a qualquer modalidade contratual e ínsita a qualquer atividade profissional, seja ela subordinada ou não [...] 6. Não se desconhece a notória necessidade de proteção jurídica aos motoristas de aplicativo, porém, tal desiderato protetivo deve ser alcançado via legislativa, nada justificando trazê-los ao abrigo de uma relação de emprego que não foi pactuada (RR-462-04.2022.5.13.0032, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 19/11/2024).

Posições análogas figuram em julgados da 4ª, 5ª e 8ª Turmas da mesma Corte (RRAg-0010190-80.2023.5.03.0107, RRAg-1001341-61.2022.5.02.0044 e RRAg-1000446-50.2018.5.02.0009).

O debate permanece submetido à apreciação do Supremo Tribunal Federal (STF), no âmbito do Tema 1.291 da repercussão geral, que discute a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e empresa administradora de plataforma digital. Na data de fechamento deste artigo (18/08/2026), o processo paradigma, RE 1.446.336, permanecia em tramitação perante a Corte.

No âmbito da pejetização, o Tema 1.389 da repercussão geral do STF, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, discute a competência e o ônus da prova nas controvérsias relativas à alegada fraude em contratos civis ou comerciais de prestação de serviços, bem como a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade. Na data de fechamento deste artigo (18/08/2026), o tema permanecia submetido ao STF, com processos abrangidos pela sistemática da suspensão nacional. Audiências públicas e debates legislativos realizados no final de 2025 na Câmara dos Deputados evidenciaram o choque entre a defesa irrestrita da livre iniciativa e a constatação, por parte de magistrados e procuradores, de que o modelo frequentemente oculta relações subordinadas e subtrai a sustentabilidade do sistema previdenciário.

Diante desse panorama, verifica-se que a pejetização, ao mascarar vínculos subordinados sob a roupagem de autonomia empresarial, transfere riscos de forma desproporcional ao indivíduo, condenando-o à vulnerabilidade socioeconômica futura e à ausência de cobertura em momentos de inatividade, acidente ou velhice.

Sob a perspectiva das capacidades do ser humano, a precariedade econômica pode limitar as condições materiais necessárias ao exercício efetivo de outras liberdades, inclusive a participação social e política (Amartya Sen, 2000).

Portanto, em uma democracia constitucional, a efetividade dos direitos sociais constitui elemento relevante das condições materiais de exercício da cidadania. A garantia de proteção contra situações de vulnerabilidade econômica e

laboral contribui para que a liberdade formal reconhecida pelo ordenamento jurídico se converta em liberdade efetivamente exercida.

4 PROPOSTAS DE PROTEÇÃO AO ESTATUTO PROFISSIONAL

As transformações provocadas pelas plataformas digitais demonstram que a regulação do trabalho contemporâneo não pode limitar-se à definição da natureza jurídica da relação entre trabalhador e plataforma. Experiências internacionais, especialmente no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (2026) e da União Europeia (2024), revelam a necessidade de mecanismos capazes de assegurar proteção efetiva perante novas formas de organização e controle do trabalho.

Diante desse quadro, propõe-se a construção de um estatuto profissional mínimo, destinado a preservar direitos fundamentais relacionados à dignidade, à autonomia, à proteção social e à participação coletiva, independentemente da forma contratual atribuída à prestação.

Essa perspectiva também se mostra relevante diante do fenômeno da pejetização, pelo qual a prestação de trabalho é formalmente estruturada por meio de pessoa jurídica, muitas vezes com o propósito de afastar a incidência da legislação trabalhista. Embora a pejetização e a platformização constituam fenômenos distintos, ambos podem produzir um resultado semelhante quando utilizados para dissociar a forma jurídica da relação da realidade material do trabalho: a transferência dos riscos da atividade para o trabalhador e o enfraquecimento das garantias tradicionalmente associadas ao exercício profissional.

A primeira dimensão da proteção do estatuto profissional consistiria na garantia de um núcleo mínimo de direitos profissionais. A diversidade das formas contratuais não deve significar diferentes graus de proteção da dignidade humana. Assim, ainda que determinada relação não seja reconhecida como vínculo de emprego, podem ser asseguradas garantias mínimas relativas à remuneração, segurança, descanso, proteção social e procedimentos de contestação de decisões que afetem significativamente o exercício profissional. Do mesmo modo, a denominada subordinação algorítmica deve ser considerada na análise da relação jurídica quando os sistemas tecnológicos assumirem funções de direção, avaliação, distribuição de tarefas e aplicação de sanções.

Essa perspectiva ganhou especial relevância com a recente atuação normativa da Organização Internacional do Trabalho. Em junho de 2026, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Convenção nº 193 sobre Trabalho Decente na Economia de Plataformas, primeiro instrumento internacional especificamente

dedicado à economia de plataformas. O novo instrumento estabelece parâmetros internacionais para a promoção do trabalho decente nesse setor, contemplando, entre outros aspectos, a correta determinação da situação de emprego, a proteção social, a liberdade sindical e a negociação coletiva, a segurança e saúde no trabalho, a proteção de dados e mecanismos relacionados à gestão algorítmica. Por se tratar de instrumento internacional recentemente adotado, sua eficácia jurídica no plano interno brasileiro dependerá dos procedimentos de submissão, eventual ratificação e incorporação previstos no ordenamento jurídico nacional, sem prejuízo de sua relevância como parâmetro internacional de análise.

A segunda dimensão refere-se à transparência e à governança algorítmica. Se a plataforma utiliza sistemas automatizados para definir remuneração, distribuir tarefas, avaliar desempenho ou restringir o acesso do trabalhador à atividade, é necessário assegurar-lhe condições mínimas de compreensão e contestação dessas decisões. A Diretiva 2024/2831 - UE, relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, constitui importante referência comparada ao estabelecer mecanismos de transparência e supervisão humana em determinadas decisões relacionadas à gestão algorítmica. No contexto brasileiro, essa experiência permite discutir a construção de um verdadeiro direito à inteligibilidade profissional, garantindo ao trabalhador acesso aos critérios essenciais que interferem em sua atividade e possibilidade de revisão humana de decisões de maior impacto. É particularmente relevante que determinadas garantias relacionadas à gestão algorítmica sejam estendidas pela Diretiva também às pessoas que realizam trabalhos em plataformas sem vínculo de emprego, evidenciando uma tendência regulatória de proteção que não se esgota na classificação contratual.

A própria Convenção nº 193 da OIT também contempla essa perspectiva ao estabelecer medidas relativas ao impacto dos sistemas automatizados sobre o trabalho, incluindo a necessidade de informação aos trabalhadores e seus representantes acerca da utilização de sistemas automatizados para monitorar, avaliar ou produzir decisões relacionadas ao trabalho.

A terceira dimensão envolve a proteção social. A fragmentação contratual e a instabilidade da renda, características de parte do trabalho em plataformas, desafiam os modelos tradicionais de financiamento da seguridade. A resposta jurídica deve evitar que a ausência de vínculo empregatício resulte em ausência de proteção. Nessa perspectiva, podem ser discutidos mecanismos de custeio vinculados à própria atividade econômica das plataformas e formas de portabilidade da proteção social, capazes de acompanhar o trabalhador em diferentes relações e plataformas.

A Convenção nº 193 da OIT representa importante marco internacional e parâmetro normativo de referência nesse aspecto, ao estabelecer que os trabalhadores de plataformas devem ter acesso à proteção de seguridade social em condições não menos favoráveis do que aquelas aplicáveis a outros trabalhadores com a mesma classificação de situação de emprego. O instrumento internacional, portanto, reforça a ideia de que a inovação nos modelos de negócios não deve significar a transferência integral dos riscos sociais para o trabalhador.

Por fim, a proteção do estatuto profissional exige o fortalecimento da representação coletiva. A individualização do trabalho e a ausência de espaços físicos comuns podem dificultar a organização dos trabalhadores. A negociação coletiva e o associativismo profissional, entretanto, podem assumir novas funções, alcançando não apenas remuneração e jornada, mas também critérios de avaliação, bloqueio, distribuição de tarefas e funcionamento dos sistemas algorítmicos.

A Convenção nº 193 da OIT também contempla essa dimensão ao incluir a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva entre os princípios e direitos fundamentais aplicáveis à economia de plataformas.

Essas propostas não pressupõem a substituição do Direito do Trabalho nem a criação automática de uma nova categoria contratual. Buscam, antes, reconhecer que a pessoa que trabalha possui uma dimensão profissional que não desaparece em razão da forma jurídica da prestação. O estatuto profissional, nessa perspectiva, representa um núcleo de garantias destinado a impedir que a inovação tecnológica ou a autonomia contratual produzam espaços de desproteção incompatíveis com a dignidade humana e com os valores sociais do trabalho.

A questão, portanto, não está em negar a liberdade contratual, a inovação tecnológica ou os novos modelos de organização econômica. Está em estabelecer limites jurídicos para que essas transformações não convertam a autonomia formal em instrumento de vulnerabilização material. A experiência recente da União Europeia e, sobretudo, a adoção da Convenção nº 193 pela OIT demonstram que o debate internacional já se deslocou para a construção de parâmetros capazes de conciliar inovação, liberdade econômica e trabalho decente.

Nesse cenário, a construção de um estatuto profissional mínimo não significa retornar às formas tradicionais de organização do trabalho, tampouco impedir a evolução tecnológica. Significa reconhecer que nenhuma inovação econômica pode ser juridicamente neutra quando interfere diretamente na dignidade, na autonomia e nas condições concretas de exercício de uma profissão. O desafio do Direito contemporâneo consiste, justamente, em fazer com que a transformação tecnológica seja acompanhada

por uma correspondente evolução das garantias jurídicas, de modo que o profissional não seja obrigado a escolher entre a liberdade de trabalhar e o direito de trabalhar com dignidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações do trabalho contemporâneo, impulsionadas pela plataformização e pela disseminação da pejetização, ultrapassam a mera flexibilização contratual ao deflagrarem um processo silencioso de desprofissionalização. A submissão à gestão algorítmica e a imposição de arranjos societários formais transferem os riscos da atividade econômica para o trabalhador, esvaziando a sua autonomia técnica, a identidade de seu ofício e a sustentabilidade de sua trajetória de longo prazo.

Esse cenário de vulnerabilidade econômica e hiperutilização física afeta não apenas a esfera individual, mas também compromete a saúde da democracia, uma vez que a asfixia material e o esfacelamento dos vínculos laborais reduzem o tempo cívico, enfraquecem os corpos intermediários de representação e limitam o exercício pleno da cidadania.

Diante dessa realidade, a abordagem pelo Direito das Profissões revela a urgência de superar a dicotomia binária entre vínculo empregatício e autonomia plena, direcionando a tutela normativa para o próprio exercício profissional, independentemente do formato jurídico pactuado. A construção de um estatuto profissional mínimo impõe-se por meio de quatro pilares essenciais: a consagração de um núcleo material irredutível de direitos; o direito à inteligibilidade e à governança algorítmica com supervisão humana; a implementação de modelos de proteção social portáteis e custeados pelas plataformas; e a revitalização da negociação coletiva sobre os critérios que orientam os sistemas automatizados.

Enquanto o cenário normativo e a jurisprudência constitucional se consolidam no âmbito do Supremo Tribunal Federal, o Judiciário Trabalhista permanece como garantidor indispensável da dignidade profissional. Balizada pela primazia da realidade e pelos preceitos constitucionais que harmonizam a livre iniciativa à valorização do trabalho humano, a jurisdição trabalhista deve coibir o uso da técnica ou da forma contratual como instrumentos de desregulamentação social. Conciliar o progresso tecnológico com o desenvolvimento social exige, em última análise, assegurar que o labor permaneça como um projeto existencial e coletivo, e não como mera resposta atomizada a estímulos algorítmicos.

REFERÊNCIAS

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz & Terra, 2017.

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. Disponível em: <<https://mudancatecnologicaedynamicacapitalista.files.wordpress.com/2019/02/platform-capitalism.pdf>>. Acesso em: 02 dez. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2022.

BERG, Janine; FURRER, Marianne; HARMON, Ellie; RANI, Uma; SILBERMAN, M. Six. **Digital labour platforms and the future of work**: towards decent work in the online world. Geneva: International Labour Office, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-and-future-work-towards-decent-work-online-world?utm_source>. Acesso em 14/08/2026.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. **Trabalho por aplicativo**: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. *Fronteiras – Estudos Midiáticos*, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers**. *International Journal of Communication*, v. 10, 2016.

CEBRAP/AMOBITEC. **Relatório sobre trabalhadores de apps**. Disponível em: <https://amobitec.org/wp-content/uploads/2025/06/Lancamento_CEBRAP_AMOBITEC_25-06-2025.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2025.

IBGE. **Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024>>. Acesso em 14/08/2026.

SEVERO, Valdete Souto. **Trabalho digital e a necessidade de novos paradigmas**

jurídicos. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2022.

ANTUNES, Ricardo; ALMEIDA, Antonio Aloisio B. **Subordinação Algorítmica e Trabalho em Plataformas Digitais.** São Paulo: LTr, 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Trabalho por aplicativos e a autonomia do transportador.** São Paulo: Método, 2021.

SILVA, Otávio Pinto e. **Plataformas digitais e direito do trabalho:** autonomia, flexibilidade e novas relações contratuais. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

PRASSL, Jeremias. **Humans as a service:** the promise and perils of work in the gig economy. Oxford: Oxford University Press, 2018.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida.** Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

STANDING, Guy. **O precariado:** a nova classe perigosa. Tradução Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARENDT, Hannah. **A condição humana.** 13. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2022.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** Rio de Janeiro: Campus, 2004.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** Tradução Laura Teixeira Motta. 3. reimpr. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A crítica da razão indolente:** contra o desperdício da experiência. São Paulo: Cortez, 2021.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2006.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2015.

BARROSO, Luís Roberto; BARCELLOS, Ana Paula de. **Os valores sociais da livre-iniciativa**. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva; Almedina, 2013. p. 275.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world**. Geneva: International Labour Office, 2018. Disponível em: <<https://www.ilo.org/>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 193**: Convenção sobre trabalho decente na economia de plataformas, 2026. Genebra: OIT, 2026. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/normas-internacionais-de-trabalho>>. Acesso em: 14 ago. 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**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831>. Acesso em: 14/08/2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Agravo Interno no Recurso de Revista Ag-RR-10021-05.2022.5.03.0180**. Relatora: Min. Liana Chaib. Julgado em 16/10/2024 Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/hVCwbP>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Recurso de Revista RR- 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Julgado em 06/04/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/XhXNqP>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Recurso de Revista RR- 1000764-25.2021.5.02.0301**. Relatora: Min. Katia Magalhães Arruda. Julgado em 13/09/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/5PSG4G>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **Recurso de Revista RR- 0000462-04.2022.5.13.0032**. Relator: Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior. Julgado em 06/11/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/fYNayD>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Recurso de Revista com Agravo RRAg-0010190-80.2023.5.03.0107**. Relator: Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho. Julgado em 11/11/2024. Publicado no DEJT em 21/11/2024. Disponível em: <<https://>

link.jt.jus.br/mSRMGZ>. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). **Recurso de Revista com Agravo RRAg-1001341-61.2022.5.02.0044**. Relator: Min. Breno Medeiros. Julgado em 06/03/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/ZPU8Ud>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Recurso de Revista com Agravo RRAg-1000446-50.2018.5.02.0009**. Relator: Min. Sérgio Pinto Martins. Julgado em 06/03/2024. Publicado no DEJT em 18/03/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/Qw4BTW>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1.446.336**. Tema 1.291 da repercussão geral. Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital. Relator: Ministro Edson Fachin. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603**. Tema 1.389 da repercussão geral. Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para prestação de serviços. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Disponível em <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=7138684&numeroProcesso=1532603&classeProcesso=ARE&numeroTema=1389>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Comissões debatem novas relações de trabalho**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/1220093-comissoes-debatem-novas-relacoes-de-trabalho-e-o>>. Acesso em: 04 dez. 2025.