REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO ALGORITMO NO TRABALHO POR APLICATIVOS

COLLECTIVE BARGAINING OF ALGORITHMIC MANAGEMENT IN THE GIG ECONOMY

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL ALGORITMO EN PLATAFORMAS DIGITALES

Igor de Lima Carneiro[1]

e727275
https://doi.org/10.47820/recima21.v7i2.7275

PUBLICADO: 02/2026

RESUMO

O presente artigo se propõe a analisar o papel que a negociação coletiva pode representar de forma benéfica a trabalhadores por aplicativos, independentemente do reconhecimento do seu vínculo empregatício. Por mais que não exista norma regulamentadora da forma uberizada de trabalho e tampouco exista uma representatividade sindical da categoria, devido à desregulamentação, há debates internacionais que validam e instruem uma negociação coletiva entre trabalhadores e aplicativos. A transparência do algoritmo que dita as normas e distribui as oportunidades aos trabalhadores pode ser objeto de discussão e de negociação, mesmo que a categoria profissional não seja reconhecida efetivamente como empregados formais. A gestão exercida pelo algoritmo opera como uma forma similar ao poder diretivo do empregador, fiscalizando e disciplinando, sem a devida diligência humana sobre o que se pune ou o que se privilegia. Portanto, faz-se a análise da temática através de um estudo estritamente teórico. O artigo apresenta um estudo da doutrina estrangeira sobre a proposta de negociar o algoritmo e uma comparação acerca das medidas que já foram implementadas na União Europeia com a carência de normas sobre a temática no direito pátrio.

PALAVRAS-CHAVE: Negociação Coletiva. Trabalho por aplicativos. Algoritmo. Subordinação algorítmica. Direito Coletivo do Trabalho.

ABSTRACT

This article aims to analyze the beneficial role that collective bargaining can represent for app-based workers, regardless of the recognition of an employment relationship. Although there is no specific regulation for this "uberized" form of labor, nor a clear union representation for the category due to deregulation, international debates validate and guide collective bargaining between workers and apps. The transparency of the algorithm that dictates rules and distributes opportunities to workers can be an object of discussion and negotiation, even if the professional category is not effectively recognized as formal employees. The management exercised by the algorithm operates in a manner similar to the employer's managerial power, monitoring and disciplining without due human diligence regarding what is punished or privileged. Therefore, the analysis of the topic is carried out through a strictly theoretical study. This paper presents a study of foreign doctrine regarding the proposal to negotiate the algorithm and a comparison of the measures already implemented in the European Union with the lack of standards on the subject in Brazilian law.

KEYWORDS: *Collective Bargaining. Gig Economy. Algorithm. Algorithmic Subordination. Collective Labor Law.*

[1] Mestrando em Direito pela FADISP, Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2022), graduado em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo (2020).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

RESUMEN
El presente artículo se propone analizar el papel que la negociación colectiva puede representar de forma beneficiosa para los trabajadores por aplicaciones, independientemente del reconocimiento de su vínculo laboral. Por más que no exista una norma reguladora de la forma uberizada de trabajo y tampoco exista una representatividad sindical de la categoría, debido a la desregulación, existen debates internacionales que validan e instruyen una negociación colectiva entre trabajadores y aplicaciones. La transparencia del algoritmo que dicta las normas y distribuye las oportunidades a los trabajadores puede ser objeto de discusión y de negociación, aunque la categoría profesional no sea reconocida efectivamente como empleados formales. La gestión ejercida por el algoritmo opera de forma similar al poder directivo del empleador, fiscalizando y disciplinando, sin la debida diligencia humana sobre lo que se sanciona o lo que se privilegia. Por tanto, el análisis del tema se realiza a través de un estudio estrictamente teórico. El artículo presenta un estudio de la doctrina extranjera sobre la propuesta de negociar el algoritmo y una comparación acerca de las medidas que ya han sido implementadas en la Unión Europea frente a la carencia de normas sobre la temática en el derecho patrio.

PALABRAS CLAVE*: Negociación Colectiva. Plataformas Digitales. Algoritmo. Subordinación Algorítmica. Derecho Colectivo del Trabajo.*

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho enfrenta uma crise de representação com o advento de uma nova forma de prestação de serviços. O trabalho “uberizado”, caracterizado por trabalhadores que disponibilizam sua força de trabalho vital em plataformas digitais e prestam serviços sob demanda dos consumidores usuários das plataformas.

A conceituação de empregador e empregado dos arts. 2º e 3º da CLT não se adequam ao trabalho exercido em aplicativos de corrida particular ou de entrega de encomendas e alimentos.

No Direito Trabalhista clássico, a relação de emprego típica se caracterizava pela presença da pessoalidade, habitualidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade. O empregado nada mais é do que a pessoa que exerce determinada atividade habitualmente à empresa, obedecendo às ordens e sendo pago por isso. Se estes elementos estiverem presentes dentro de relação de trabalho, por mais que a carteira de trabalho nunca tenha sido assinada, estaremos diante de relação de trabalho, com todos os direitos e deveres trabalhistas em vigor. Da mesma forma, o empregador é aquele que assalaria o empregado, assumindo para si os riscos da atividade econômica e dirigindo a prestação de serviços.

Contudo, o trabalho realizado por aplicativos não possui uma jornada clara e específica, permitindo ao prestador de serviço escolher de forma livre e flexível a sua jornada de trabalho. O trabalhador passou a decidir quantas horas trabalharia por dia e em quais dias.

Além disso, quando não há ofensas às políticas empresariais e termos de uso e conduta, o trabalhador pode escolher se quer continuar a laborar por aplicativos. E se parar, tem a total liberalidade de retomar sua prestação de serviços quando bem entender, independente de processos seletivos ou contratações.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Apesar da flexibilidade, há uma flagrante carência de direitos que são tutelados ao trabalhador celetista formalizado e que são desguarnecidos aos uberizados. Não há previsão de férias, pagamento de 13º salário, direito a descanso semanal remunerado, política de garantia de alimentação do trabalhador (como o PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador), limite de jornada de trabalho, intervalos inter e intrajornada, além de ausência de contribuições para a seguridade social ou para um fundo de garantia, como o FGTS.

O trabalhador uberizado também não pode negociar o valor da sua mão-de-obra, tendo somente a discricionaridade de aceitar ou rejeitar a oportunidade de demanda que surge na tela de seu dispositivo móvel. Da mesma maneira, os riscos financeiros da atividade são transferidos para o prestador de serviços, que tem que arcar exclusivamente com a aquisição e manutenção das ferramentas de trabalho, sendo estas tipicamente um veículo e um *smartphone*.

É justamente dessa carência de direitos oriundos da descaracterização do vínculo formal celetista que se considera o trabalho exercido por aplicativos sob demanda como um trabalho precarizado.

As empresas que operam no mercado brasileiro sustentam que a forma de contratação encontra respaldo legal na livre iniciativa e na inovação, que há a livre manifestação inequívoca do trabalhador, devendo, portanto, prevalecer a vontade dele, e que um modelo de contratação celetista seria extremamente custoso, devido aos encargos da formalização da mão-de-obra, ao ponto de comprometer a atividade empresarial.

A demanda do trabalho sob demanda realizada em plataformas virtuais ainda não foi devidamente pautada pelo Congresso Nacional e carece de regulamentação normativa própria adequada. O Poder Executivo chegou a propor projeto de lei no sentido da regulamentação, assim como alguns deputados também propuseram, mas a matéria não chegou a ser discutida.

Paralelamente, o Poder Judiciário tem sido acionado para discutir a primazia da realidade em face do reconhecimento do vínculo dos trabalhadores de aplicativos. Os Tribunais do Trabalho chegaram a conceder a tutela dos acionantes em algumas decisões, mas existem inúmeras decisões divergentes, afastando o reconhecimento do vínculo. A problemática precisará ser devidamente dirimida pelo STF, que reconheceu a Repercussão Geral da discussão e julgará o reconhecimento do vínculo no Tema 1291.

Dentro desse cenário de insegurança jurídica e ausência de previsibilidade do futuro da situação empregatícia dos trabalhadores de aplicativo, o presente artigo se propõe a discutir alternativas para a mitigação do caráter precário da atuação profissional.

Não é razoável sustentar pela validade de jornadas extenuantes e penosas a trabalhadores, que se sentem obrigados a cumprir jornadas de trabalho além das 44 horas semanais e 8 horas diárias constitucionalmente consagradas. O Direito do Trabalho tem em sua essência o papel de regulamentar todas as relações de trabalho, com um viés de proteção ao

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

trabalhador e com o dever de ser inovador e progressista, sem causar prejuízos à ordem econômica, estimulando o empresariado a valorizar cada vez a força de trabalho.

> De um lado, o Direito do Trabalho distribui renda equanimemente ao conjunto da sociedade e país envolvidos, por meio da valorização que impõe ao labor humano; com isso, alarga e fortalece o mercado interno da respectiva economia, conferindo a esta dinamismo e organicidade. De outro lado, esse ramo jurídico estimula o empresário a investir tanto em tecnologia como no aperfeiçoamento de sua mão de obra, de modo a elevar a produtividade do trabalho em seus empreendimentos. Assim induz o manejo das melhores potencialidades da inteligência e criatividade humanas em favor do avanço tecnológico da economia e também do avanço educativo da força laborativa que a integra. Por fim, o Direito do Trabalho incrementa a adoção de fórmulas mais eficientes e respeitosas de gestão trabalhista, eclipsando modalidades obscurantistas de gerência e gestão de pessoas no universo empresarial. (Delgado, 2018, p. 57).

Tendo esclarecido a função social pela qual o Direito do Trabalho se propõe a atuar, a negociação coletiva surge como alternativa eficaz, eficiente e garantidora dos direitos dos motoristas e entregadores de aplicativos.

O art. 611-A da CLT prevê que a negociação terá prevalência sobre a legislação, permitindo em seus incisos uma série de itens negociáveis. O art. 611-B possui trinta incisos expondo quais são os objetos ilícitos de negociação, no que tange à supressão ou redução dos direitos elencados. A presente proposição que este artigo se debruça a estudar não almeja negociar supressão ou redução de direitos, sendo uma alternativa plenamente legal.

O presente artigo passa, portanto, a observar a doutrina e a legislação brasileira em comparação aos estudos doutrinários e aplicações legislativas europeias. O estudo é estritamente teórico e normativo, não interpretando dados empíricos nem extrapolando o grau de comparação para além do caso europeu. Por vezes, será observado métodos dedutivos que serão propriamente antecipados ao longo da construção das ideias textuais.

1. PAPEL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA O TRABALHADOR POR APLICATIVO

A negociação coletiva é um dos principais instrumentos de resolução de conflitos de interesses e direitos coletivos. No Direito do Trabalho, essa ferramenta se destaca como o método de solução de conflitos mais democrático e eficiente, intermediando as pretensões empresariais com as reivindicações classistas.

Maurício Godinho Delgado explica a natureza da negociação (2017, p. 1630):

> A autocomposição ocorre quando o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia. Ela se verifica de três maneiras, às vezes significativamente distintas entre si. De um lado, o despojamento unilateral em favor de outrem da vantagem por este almejada (renúncia). De outro lado, a aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra (aceitação, resignação ou, ainda, submissão). Por fim, a autocomposição também ocorre através da concessão recíproca efetuada pelas partes (transação).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

> A negociação coletiva enquadra-se, como citado, no grupo das fórmulas autocompositivas. Contudo, é fórmula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se confunde com a renúncia e muito menos com a submissão, devendo cingir-se, essencialmente, à transação (por isso fala-se em transação coletiva negociada).
> É claro que a negociação coletiva, sendo dinâmica social relativamente complexa, relaciona-se, comumente, a algumas das citadas fórmulas heterocompositivas ou mesmo autocompositivas. É o que se verifica com a mediação, a greve e a arbitragem (embora esta ainda não seja frequente nas negociações coletivas verificadas no Brasil). Estes três mecanismos podem ser considerados, desse modo, instrumentos-meios da negociação coletiva trabalhista.
> Por sua vez, a negociação tem, é claro, seus instrumentos-fins, aqueles que consumam o sucesso da dinâmica negocial. Trata-se, no Brasil, da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo do trabalho (o contrato coletivo de trabalho é figura ainda não institucionalizada no País).

Trata-se de uma ferramenta de normatização do acordado entre empregador e empregado, imperando com força de lei a vigência das cláusulas acordadas. É um diploma negocial regulamentado pelo art. 611 e seguintes da CLT, estruturante e a favor da flexibilização de normas vigentes, desde que não sejam prejudiciais aos trabalhadores sem a devida contrapartida e estimulantes ao mercado de trabalho.

Portanto, a normatização coletiva possui a essência inovadora, progressista e de proteção ao trabalhador, típica da origem do Direito do Trabalho.

No ordenamento jurídico brasileiro possuímos duas figuras jurídicas, expostas no art. 611 e seu §1º, que são a convenção coletiva (CCT) e o acordo coletivo (ACT). Esses instrumentos se diferenciam pela abrangência das regras jurídicas e pelos entes representativos com capacidade negocial coletiva. A CCT tem em ambos os polos de negociação (empregador e empregado), necessariamente a representatividade de entidades sindicais.

Desta forma, a convenção tem uma abrangência de normas mais ampla, incidindo em toda a categoria profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos, respeitando as fronteiras territoriais do acordo.

O ACT tem caráter mais restrito. Temos nos polos de negociação empresarial empresas, individuais ou em grupos, que negociam com o sindicato dos trabalhadores uma realidade local para determinada empresa ou coletivo de empresas, sem a ingerência de uma entidade patronal. Dessa forma, a abrangência normativa é mais restrita, não alcançando toda a categoria econômica como acontece com a CCT e atende a regramentos de realidades locais que as empresas apresentam.

A negociação coletiva, portanto, é tutelada pelos princípios da liberdade sindical e da autonomia coletiva negocial dos particulares.

Esclarecido o papel e a importância do instrumento coletivo negocial no direito trabalhista, cabe, portanto, observar que não há entidade patronal constituída vigente no Brasil acerca das empresas de transporte individual de passageiros por aplicativo ou de entrega de encomendas e

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

alimentos por aplicativo. Consequentemente, a proposição do presente artigo não se dá por convenção coletiva.

A negociação que se propõe a debruçar-se o presente artigo envolve tão somente o Acordo Coletivo de Trabalho, entre as empresas que operam nos meios digitais fornecendo a força vital de trabalhadores em aplicativos e os trabalhadores que se dispõem a trabalhar nestas condições.

Cabe também o devido esclarecimento que não temos até o momento da redação do presente artigo (janeiro de 2026) nenhuma entidade sindical constituída para representação da categoria profissional de trabalhadores uberizados. O cadastramento das entidades sindicais depende de uma regulamentação profissional da categoria.

Até o presente momento, existem dois projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional destinados a presente finalidade[1], porém, não há expectativa de votação da matéria e nem a inclusão das propostas em pauta de votação registradas em 2025.

A outra forma de regulamentação pode se dar através do julgamento do Tema de Repercussão Geral 1.291 no Supremo Tribunal Federal, que pleiteia o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de transporte individual sob demanda (como Uber, InDrive, 99, entre outros serviços) e seus prestadores de serviço. O julgamento chegou a ser incluído em pauta de sessão do plenário do STF em quatro oportunidades em 2025, mas em todas as sessões houve o adiamento da discussão e nenhum voto foi antecipado pelos ministros.

Esse contexto acerca da regulamentação da profissão se dá para explicar que a negociação do algoritmo pela via de Acordo Coletivo de Trabalho ainda não é possível, enquanto não se regulamente a forma de trabalho por comando normativo. Negociações privadas realizadas por associações representativas dos trabalhadores tem autonomia para tal, mas há de cativar o interesse das empresas para conseguir iniciar a negociação.

A negociação é uma alternativa viável e possível, tendo a força normativa celetista a seu favor na forma de ACT. Caso alguma entidade representativa não-sindical consiga convencer as empresas a negociarem, a validade do acordo encontra respaldo em todos os princípios civis e constitucionais da autonomia da vontade.

2. NEGOCIAR O ALGORITMO

O cenário da precariedade do trabalho sob demanda em plataformas virtuais se dá pelo cerceamento de direitos. A flexibilidade de jornada, autonomia de escolha de oportunidades e liberalidade para escolher quando iniciar e interromper o trabalho não são contrapartidas

[1] PLP 12/2024 de autoria do Poder Executivo e PLP 152/2025 de autoria do Deputado Federal Luiz Gastão (PSD-CE).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

razoáveis para o impedimento de férias, jornadas adequadas de trabalho e a garantia de uma seguridade social.

A autonomia da vontade do trabalhador é essencialmente suprimida na prática e na rotina do trabalho, uma vez que o risco econômico do negócio é transferido da empresa para o obreiro. Paralelamente, as oportunidades de trabalho sob demanda são direcionadas de forma discricionária.

Não há uma transparência acerca das políticas de direcionamento das oportunidades de prestação de serviço do trabalhador X em detrimento do trabalhador Y. Assim surgem deduções, que são compartilhadas e conversadas entre os prestadores de serviço, que afirmam que determinadas condutas dos trabalhadores são recompensadas ou punidas pelo algoritmo que gerencia a distribuição de demandas.

Cria-se a suposição de que o prestador de serviços exerce uma jornada mais frequente e mais longa, estando vários dias seguidos disponível por diversas horas continuamente, tende a receber as melhores oportunidades comparado ao prestador de serviços de viés mais esporádico. Portanto a recompensa financeira de estar à disposição ao sistema não é mais vantajosa tão somente de forma imediata, mas a longo prazo.

Da mesma forma, supõe-se que desligar a disponibilidade de prestadores de serviço em áreas de baixa demanda força o sistema a aumentar o valor das oportunidades, impondo tarifas dinâmicas e almejando maximizar os lucros ao retomar a disponibilidade.

Insta observar que se trata tão somente de suposições baseadas em comportamentos e resultados obtidos por motoristas e entregadores. Não há como afirmar em prol da veracidade de tal suposição, uma vez que não há transparência algorítmica das empresas nesse sentido.

A presente hipótese é trazida não para vilanizar as empresas e suas linhas de programação ou para exercer um serviço leviano de difamação contra elas. Reitera-se que não há como comprovar tal fato, presumindo a imparcialidade do sistema até que se prove o contrário em juízo.

Traz-se tal suposição ao artigo para observar que é nesse cenário de ilações e teorias que se observa o esvaziamento da autonomia do trabalhador, manifestada pela substituição de sua capacidade de autodeterminação moral enquanto indivíduo por um sistema de decisão automatizado, que passa a moldar as suas escolhas e ritmo de vida, que passa a ditar as oportunidades que podem ou não ser rejeitadas, quais dias devem ser trabalhados e quais horários, visando a maximização da produtividade perante o constante monitoramento dos acessos e do desempenho.

Observamos um paradoxo sintomático de que a liberdade que a flexibilização das normas trabalhistas promete, implica na supressão da autonomia discricionária individual do trabalhador.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Temos por óbvio a importância de transparecer o algoritmo para assegurar as melhores condições de trabalho. Não somente para observar as melhores condições possíveis de trabalho tanto para os trabalhadores que atuam nos aplicativos como meio de vida quanto para os trabalhadores esporádicos, mas também para apurar a existência de direcionamentos e comandos essencialmente discriminatórios nos sistemas.

A discriminação no trabalho é proibida por comando constitucional, que em seu art. 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII proíbe diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil; qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência e; distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Importa observar ainda que a discriminação racial para a admissão de trabalhador configura crime, conforme a Lei nº 7.716/1989 em seus arts. 3º e 4º.

Caso se observe que as oportunidades de prestação de serviço são cerceadas a determinados trabalhadores por quaisquer elementos discriminatórios, as empresas que assim programaram sua gestão de dados serão passíveis de sanções administrativas, multas e demais medidas judiciais que possam surgir no decurso de uma eventual ação.

Portanto, a transparência não se trata de mero capricho, mas de medida indispensável.

Contudo, a liberdade econômica e questões concorrenciais dificultam que as empresas abram seus códigos e programações por iniciativa própria, sem contrapartidas e sem motivos plausíveis para fazê-lo. Na inexistência de irregularidades ou padrões discriminatórios, a devassa de sua programação exporia a empresa perante suas concorrentes, causando prejuízos inestimáveis a reputação e de ordem financeira.

É diante desse cenário que Valerio De Stefano cunha o termo “negociar o algoritmo” (2018). Em seu texto *“Negotiating the algorithm”,* De Stefano afirma que o acordo deve se dar entre a representação classista dos trabalhadores e as empresas de tecnologia, para discutir o uso das tecnologias digitais e sistemas de monitoramento.

Valerio De Stefano e Antonio Aloisi (2025) sustentam que os sistemas algorítmicos provocaram uma "variação genética" na autoridade patronal. Há uma ampliação do alcance do poder diretivo das empresas, na medida em que há o enfraquecimento das salvaguardas tradicionais do Direito do Trabalho. Há uma troca de guarda na forma do exercício do poder, que antes era exercido de forma direta, por comandos explícitos e pessoais, passando a ser realizado por arquiteturas de escolha programadas, onde o trabalhador é "estimulado"[2] a comportar-se de determinada maneira sob pena de invisibilidade algorítmica ou bloqueio sumário.

[2] Aloisi e De Stefano utilizam o termo *“nudged”,* que pode ser traduzido como, dentre algumas interpretações, “encorajar ou persuadir alguém a fazer algo e forma gentil, em vez de coercitiva ou direta”, segundo o Dicionário de Cambrigde.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Desta forma, a negociação defendida por De Stefano defende a garantia que decisões críticas, como a suspensão ou o impedimento de usuários a disponibilizarem sua prestação de serviços, seja sempre revisada por um ser humano, devidamente identificado e responsabilizável por eventuais danos causados, ou seja, a dinâmica de "*human-in-command*" (2018).

Além disso, o acordo poderia pautar elementos típicos e tradicionais do direito trabalhista, como o estabelecimento de uma remuneração mínima, critérios de premiação e bonificação, programação de férias remuneradas, estabelecimento de condições impreteríveis de intervalos de jornada e de jornadas máximas de labor, além de garantia de previdência e seguridade social.

Em complemento a pesquisa de Aloisi e De Stefano, Ben Wray (2025) destaca que uma eventual negociação do algoritmo não deve se restringir somente a critérios de remuneração e jornadas de trabalho, mas também a abertura da "caixa-preta", com a transparência e a explicação lógica do funcionamento do algoritmo.

Wray ainda defende pelo poder de influência ou de veto dos trabalhadores para a implementação de tecnologias invasivas ou discriminatórias deve ser negociado e incluindo no acordo. Desta maneira, as empresas não poderão impor condições prejudiciais e restritivas de direitos aos seus prestadores de serviço, sem que haja uma negociação prévia para a implementação de tais condições.

A importância negocial coletiva tem por tentativa recobrar ao trabalhador a sua efetiva autonomia. Se há pretensão normativa de regulamentar a profissão e estimular o discurso empreendedor de "ser chefe de si mesmo", é necessário desvincular a linha de código de programação que é o efetivo chefe de fato do trabalho. Caso não seja possível a total desvinculação, ao menos que se mitigue os impactos diretos na realização dos trabalhos.

A dinâmica fundamental da revisão das decisões automatizadas por seres humanos. A ausência de participação ativa de atores coletivos na governança dos sistemas tecnológicos que fornecem trabalho implica na obsolescência do Direito do Trabalho e na expansão irrestrita e ilimitada da autoridade algorítmica do poder diretivo.

3. DIRETIVA 2024/2831 DA UNIÃO EUROPEIA

Na seara de normatização da regulamentação do trabalho realizado em aplicativos, o Parlamento Europeu aprovou a Diretiva 2024/2831. Trata-se do primeiro marco normativo supranacional dedicado especificamente a melhorar as condições de trabalho e regular o uso de sistemas algorítmicos no ambiente laboral de plataformas digitais.

Aprovado em 23 de outubro de 2024 e vigente desde 2 de dezembro de 2024, a União Europeia consolidou padrões mínimos de proteção para os trabalhadores de aplicativos, atuando pela inovação em dois eixos centrais: a presunção relativa do vínculo e a regulação da gestão algorítmica. Países como a França e a Itália já transpuseram essas regras em seus ordenamentos

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

pátrios e a Espanha e Portugal possuem leis anteriores à Diretiva em sentido similar, garantindo remuneração mínima, proteção social e transparência algorítmica para os trabalhadores de plataformas digitais sob demanda.

A Diretiva europeia inverte o ônus da prova do reconhecimento do vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa, considerando a existência de uma presunção relativa. Dessa maneira, ao sustentar pela existência da subordinação, o Estado passa a presumir o vínculo entre o trabalhador e a empresa, devendo a empresa demonstrar a inexistência do vínculo.

Desta forma, a subordinação algorítmica passa a ser reconhecida, com a monitorização em tempo real e constante e com a aplicação de sanções automatizadas. O reconhecimento da subordinação algorítmica legitima a presunção relativa empregatícia adota na Europa.

Elementos de controle de jornada, supervisionamento eletrônico remoto de desempenho e a impossibilidade de definir em acordo a remuneração da plataforma permitem que se presuma a existência do vínculo.

O outro eixo central seria o da gestão algorítmica, que impõe as plataformas o dever de informar os trabalhadores e seus representantes acerca do monitoramento do serviço e sua forma de funcionamento, além de esclarecer a tomada das decisões automatizadas. O conceito do *human-in-command* também foi integrado à normatização europeia, exigindo a revisão de decisões de suspensão ou desligamento por seres humanos identificáveis.

A proteção de dados sensíveis, com a proibição de tratamentos de dados acerca do estado emocional, conversas privadas e biometria de identificação estão previstas na Diretiva 2024/2831 para proteger a privacidade e a saúde mental dos trabalhadores.

A Europa foi inovadora na regulamentação do trabalho realizado sob demanda em plataformas digitais, representando um marco da vedação do retrocesso social, da valorização da dignidade humana e da tutela dos direitos dos trabalhadores. A Diretiva serve de parâmetro fundamental para o julgamento do STF no Tema 1291, visando garantir o trabalho decente e de um meio ambiente de trabalho propício aos trabalhadores.

Observamos que a ausência normativa brasileira representa uma imensa insegurança jurídica. Manuais de negociação coletiva sobre o algoritmo como o de Ben Wray (2025) passaram a ser referência internacional a partir da norma europeia, enquanto o Brasil segue silente, negligenciando a regulamentação da pauta.

> A despeito desse avanço europeu, nota-se que, na realidade brasileira, persiste uma grave lacuna legislativa em matéria de trabalho em plataformas digitais. A ausência de regulamentação específica contribui para a manutenção de um limbo jurídico que fragiliza os direitos dos trabalhadores, a legislação vindoura deve obediência ao princípio da vedação ao retrocesso social, em observância a Convenção Interamericana de Direitos Humanos, reconhecidos pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), e demais Tribunais brasileiros, como desdobramento do princípio da dignidade da pessoa humana.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

> Nesse sentido, torna-se imperioso o desenvolvimento de uma normatização nacional compatível com os compromissos constitucionais e internacionais assumidos pelo Brasil, que assegure o efetivo reconhecimento de direitos fundamentais no ambiente digital de trabalho. A regulação do trabalho plataformizado deve, portanto, assumir um caráter protetivo, garantindo segurança jurídica, justiça social e respeito à condição humana, em consonância com os postulados de um Estado Democrático de Direito." (Costa; Montanhana; Brito Costa, 2025, p. 110)

Trabalhadores europeus, à medida que os países que compõem a União Europeia passam a integralizar as normas da Diretiva em seus ordenamentos jurídicos, passam a poder negociar o algoritmo, para além do que a Diretiva prevê. A abertura da "caixa-preta" do algoritmo passa a ser possível pela regulamentação da categoria profissional.

O papel fundamental da regulamentação, mais do que afirmar pela existência ou não de vínculo empregatício formal celetista, é justamente o de garantir o poder negocial aos trabalhadores, que atualmente não podem se organizar em sindicatos e nem formalizar acordos coletivos com as empresas para as quais prestam serviços.

4. CONSIDERAÇÕES

A ascensão do trabalho nas plataformas digitais expôs problemas de representação e de estrutura do Direito do Trabalho clássico, pautado por uma metodologia fabril, presencial e rígida.

O surgimento de um modelo de prestação de serviços pautado por uma flexibilização dos elementos essenciais da configuração do conceito de empregador e empregado celetistas permitiu o surgimento de uma nova forma de trabalho, que por mais que seja menos hígida e mais permissiva, é dotada de considerável precariedade, com a ausência de salvaguarda de direitos fundamentais.

Temos que a ordem econômica brasileira é primada pelo trabalho. Logo, o objetivo não deve ser abolir a forma de labor inovadora, mas sim devidamente regulamentá-la e garantir uma representação classista, capacidade negocial e direitos fundamentais essenciais indisponíveis. Enquanto o trabalhador formal, em estruturas rígidas, tem jornada estabelecida, o trabalhador uberizado não sabe quando alcançará suas metas pessoais diárias, podendo extrapolar a oitava hora de labor diária sem uma devida compensação pelo excesso de esforço.

A capacidade negocial dos trabalhadores representa uma ferramenta legítima e eficaz de garantir alguns direitos e revisar condições precarizadas de labor. Além do mais, temos a necessidade de recuperar a autonomia do indivíduo, subtraída pela lógica automatizada algorítmica opaca, que não esclarece métodos de remuneração e não permite a negociação.

É urgente, no entanto, que para os trabalhadores brasileiros possuam a possibilidade negocial que se paute a regulamentação da categoria. A Europa trouxe inovações importantes acerca da presunção relativa do emprego e do reconhecimento da subordinação algorítmica, oriunda da expansão tecnológica e do poder diretivo realizado por meios eletrônicos.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Os manuais de negociação do algoritmo começam a surgir e tomar a relevância internacional a partir da inovação europeia.

O Brasil não avança quanto a regulação da profissão. Poder Legislativo não demonstra interesse em pautar o assunto e o Poder Judiciário tende a jurisdicionar sobre o reconhecimento ou não do vínculo com o julgamento do Tema 1291, no entanto, sem previsão efetiva da publicação de um acórdão. Além disso, elementos como o reconhecimento da presunção relativa de emprego e o reconhecimento da gestão e da subordinação algorítmica, principais pontos europeus de inovação, dependeriam de um ativismo judicial do STF para serem aplicados no ordenamento brasileiro.

A alternativa negocial, com o reconhecimento da hipossuficiência do trabalhador, e a atuação por acordos, envolvendo a particularidades empresariais – e considerando a ausência de um sindicato patronal – permite ao trabalhador uberizado brasileiro pautar questões essenciais para a melhoria das suas condições de trabalho.

Aloisi, De Stefano e Wray são estudos internacionais que devem ser lidos de forma complementar para estipular as bases negociais indispensáveis pró-trabalhador. A transparência algorítmica e o combate a critérios discriminatórios, o estabelecimento de uma política de *human-in-command*, condições remuneratórias mais favoráveis, salvaguarda previdenciária e participação proletária ativa e direta na intervenção das decisões tomadas pelas empresas que possam vir a prejudicar direitos dos trabalhadores são elementos que devem compor todas as negociações de profissionais que laboram sob demanda em aplicativos.

Critérios de gestão algorítmica, que punem ou privilegiam trabalhadores, devem ser esclarecidos por acordos, sem expor a empresa ao risco concorrencial – se houver necessidade de preservar informações –, mas também sem prejudicar a mão de obra essencial para o exercício das atividades do aplicativo.

O Brasil precisa avançar na pauta da regulamentação da atividade econômica profissional para que todas as alternativas de assegurar a flexibilidade do trabalho em aplicativo se somem com direitos fundamentais dos trabalhadores celetistas. A proposta não visa podar a autonomia coletiva, mas permitir meios negociais próprios. Caso as empresas e a classe trabalhadora entenda não ser necessário negociar o algoritmo, mantendo vigente as condições de labor, assim deverão permanecer tais condições.

No entanto, há uma precariedade própria no modelo de trabalho proposto por empresas como a Uber e iFood em comparação com outras formas de trabalho no Brasil. É preciso que a normatização da demanda equilibre elementos de precariedade, para então promover o papel indispensável constitucional de garantir a ordem social de valorização do trabalho e preservação da dignidade da pessoa humana.

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REFERÊNCIAS

ALOISI, Antonio. **AI at work, algorithmic bosses, and the ambivalence of automation**. Toronto: Osgoode Hall Law School, York University, 2025.

ALOISI, Antonio; DE STEFANO, Valerio. **Your Boss Is an Algorithm**: Artificial Intelligence,

Platform Work and Labour. London: Hart Publishing, 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In:* LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Direito do Trabalho 4.0: controle e alienidade como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho". *In:* **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, n. 22, p. 36-51, 2019.

COSTA, Antonio Fojo; MONTANHANA, Beatriz Cardoso; COSTA, Sandra Morais de Brito. Tema com Repercussão Geral 1291 do STF e a Diretiva Europeia (UE) 2024/2831: judicialização no Brasil e o princípio da vedação ao retrocesso social frente ao vetor da dignidade da pessoa humana. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho,** Brasília, Ano 9, 2025.

COTRIM JÚNIOR, Dorival Fagundes. O primado da afetividade e a reforma trabalhista neoliberal. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 985, ano 106, nov. 2017.

DE STEFANO, Valerio. **"Negotiating the algorithm"**: Automation, artificial intelligence and labour protection. Geneva: International Labour Office, 2018. (Employment Working Paper, n. 246).

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 43, p. 116-130, ago. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTr, 2018.

NEPOMUCENO, Thiago Luann Leão. Cibertrabalho: a era digital e as relações de trabalho: desafios para uma coexistência constitucional harmônica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 57, p. 73-94, jul./dez. 2020.

SLEE, Tom. **Uberização:** a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho:** teoria geral do direito do trabalho. Vol. I – Parte I. São Paulo: LTr, 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2. ed. (ampl. e atual.). Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

WRAY, Ben. **Negotiating the algorithm**: trade union manual. Bruxelas: European Trade Union Confederation (ETUC), 2025.

ZANATTA, Eunice Maria Franco. **Trabalho por conta alheia em plataformas digitais**: a ajenidad como elemento na classificação do trabalho de transporte de pessoas e de entregas. Belo Horizonte: RTM, 2022.

ZUBOFF, Shoshana. Big Other: capitalismo de vigilância e resistências em tempos de indistinção. *In:* BRUNO, Fernanda et al. (org.). **Tecnopolíticas da vigilância**: perspectivas da margem. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 41-64.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.