

O OLHO QUE TUDO VÊ: O NOVO PANOPTISMO DIGITAL E OS DESAFIOS DO DIREITO DO TRABALHO FRENTE À SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

THE ALL-SEEING EYE: THE NEW DIGITAL PANOPTICISM AND THE CHALLENGES FOR LABOR LAW IN THE FACE OF ALGORITHMIC SUBORDINATION

Jobel de Araújo Souza Filho¹
Carlos Francisco do Nascimento²

RESUMO: O final do século XVIII foi marcado pela concepção do panóptico, modelo desenvolvido por Jeremy Bentham, cuja finalidade consistia na maximização da vigilância e o controle de indivíduos através de uma torre central de observação. Posteriormente, Foucault expandiu o tema com o panoptismo, no qual a vigilância ultrapassava os muros da prisão e regulava toda a sociedade, ainda que de forma indireta. Assim, com o avanço tecnológico digital e o início da quarta revolução industrial, emergiram as plataformas digitais de intermediação de serviços, dando origem aos chamados “trabalhadores plataformizados”, cujo debate atual tem suscitado relevantes questões econômicas, jurídicas e sociais. Sob essa perspectiva, o artigo analisa, através de metodologia de cunho descritivo com abordagem qualitativa e utilização de pesquisa bibliográfica, documental, legislativa e jurisprudencial, o impacto dessa nova relação de trabalho sob a ótica do Direito do Trabalho, evidenciando uma nova espécie de subordinação, que vem sendo denominada de “subordinação algorítmica”. Outrossim, analisou-se o posicionamento jurisprudencial pátrio, compreendendo-se que o trabalhador plataformizado atua em constante vigilância algorítmica e sua relação de trabalho com a plataforma ainda é causa de grandes divergências jurisprudenciais, tornando cristalino que tais avanços passam a se tornar o maior desafio do Direito do Trabalho no século.

Palavras-chave: Uberização. Panoptismo digital. Subordinação algorítmica. Plataformas de trabalho. Direito do trabalho.

¹ Graduando em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

² Orientador. Professor Adjunto da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Doutor em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

ABSTRACT: The late 18th century was marked by the conception of the panopticon — a model developed by Jeremy Bentham aimed at maximizing the surveillance and control of individuals via a central observation tower. Subsequently, Foucault expanded upon this concept with "panopticism," wherein surveillance extended beyond prison walls to regulate society as a whole, albeit indirectly. With the advent of digital technology and the Fourth Industrial Revolution, digital platforms facilitating service intermediation emerged, giving rise to so-called "platform workers"—a phenomenon sparking significant economic, legal, and social debate. From this perspective, this article employs a descriptive methodology with a qualitative approach—drawing on bibliographic, documentary, legislative, and jurisprudential research—to analyze the impact of this new employment relationship through the lens of labor law. It highlights a novel form of subordination known as "algorithmic subordination." Furthermore, the study examines the prevailing domestic case law, noting that platform workers operate under constant algorithmic surveillance and that the nature of their relationship with the platform remains a source of significant judicial disagreement, making it clear that these developments represent the greatest challenge facing labor law in the current century.

Keywords: Uberization. Digital panopticism. Algorithmic subordination. Digital labor platforms. Labor law.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho nunca foi tão livre, e, paradoxalmente, nunca foi tão vigiado como é evidenciado nas estruturas da sociedade atualmente. A tecnologia abriu espaço para novas formas de prestação de serviços, na qual se destacou no cenário trabalhista nacional o chamado “trabalhador plataformizado”. Sob essa ótica, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2022), em pesquisa realizada no território brasileiro³, constatou que cerca de 2,1 milhões de pessoas trabalhavam por meio de plataformas digitais, destacando-se os aplicativos de transporte particular de passageiros (47,2%) e aplicativos de entrega de comida, produtos, entre outros (39,5%).

³ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 07 mar. 2025.

Essa nova reorganização do trabalho passou a ser conceituada pela doutrina contemporânea como *uberização*, que ganhou esse nome graças à empresa Uber, que é um exemplo clássico dessa concepção de atividade, onde trabalhadores se veem submetidos à perda das formas estáveis do que é trabalho, do que se entende como tempo de trabalho, bem como a maleabilidade dos direitos adquiridos em um contrato trabalhista comum (ABÍLIO et al., 2021).

Paralelo a isso, grandes massas de trabalhadores *plataformizados* passam a ser observados e controlados por algumas empresas, que estão, a todo momento, analisando suas produtividades, períodos de trabalho e recomendações de seus clientes. Essa fiscalização ativa e permanente assemelha-se ao conceito de *panoptismo*, elaborado e desenvolvido por Michel Foucault, a partir do modelo do *panóptico* concebido por Jeremy Bentham no final do século XVIII.

Ora, o *panoptismo* consiste em tornar desnecessário o uso de força para manter o indivíduo com o comportamento adequado, pois tal objetivo, agora, é alcançado através da vigilância, sendo constante ou não. O que importa é que o indivíduo nunca saiba se está sendo observado, mas que tenha a certeza de que pode, de fato, *sê-lo*, resultando em uma internalização da vigilância (FOUCAULT, 1999). Assim, a *uberização*, com o auxílio da tecnologia das plataformas, aprofundou essa fiscalização, pois já não é mais necessária a presença física entre o vigia e o vigiado, bastando tão somente o recolhimento de informações levantadas de forma *online* e o armazenamento destas para avaliações futuras, como bem destaca Furtado (2021).

3

Nesse contexto, a discussão a ser aprofundada no presente artigo visa problematizar em que medida essa vigilância, intensificada pelo uso de algoritmos configura uma nova forma de *panoptismo*, no qual os trabalhadores se veem em constante monitoramento e observação.

Assim, são analisados os mecanismos utilizados pelas as plataformas digitais para manter o trabalhador submetidos a condições de laborais precárias e jornadas excessivas, bem como os desafios impostos ao Direito do Trabalho em razão dessa nova forma de organização do trabalho.

A discussão se mostra relevante devido à necessidade de investigar essa nova forma de controle das plataformas para garantir que os direitos trabalhistas não sejam violados, bem como buscar maneiras de combater a precarização do trabalho nessa era digital, que representa uma impactante redefinição das relações trabalhistas (ABÍLIO, 2020).

Nessa perspectiva, para alcançar os resultados propostos, o presente artigo adota a pesquisa bibliográfica como procedimento metodológico, fundamentada na análise de obras doutrinárias e de artigos científicos. Além disso, realiza-se pesquisa jurisprudencial, com o objetivo de examinar o entendimento dos tribunais pátrios acerca dessa vigilância algorítmica e a natureza da relação de trabalho estabelecida entre as plataformas digitais e os trabalhadores.

Assim, o conteúdo apresentado vai apontar caminhos para estudos que possuam a mesma corrente ideológica para aqueles que se interessem.

2. METODOLOGIA

Visando alcançar os objetivos propostos e os fundamentos do artigo, a metodologia utilizada foi de cunho descritivo com abordagem qualitativa, na qual foi estruturada através de pesquisa bibliográfica, documental, legislativa e jurisprudencial, sendo essencial para trazer a comprovação da problemática evidenciada na sociedade contemporânea no que se refere às novas relações de trabalho.

No âmbito bibliográfico, a pesquisa foi concentrada de modo eficaz na intersecção entre a sociologia, filosofia e a dogmática justralhista. Assim, foram analisadas publicações científicas em repositórios digitais, como Scielo e Portal de Periódicos CAPES, e revistas especializadas no tema, a exemplo da Revista do Tribunal Superior do Trabalho, além de acervos bibliográficos físicos, utilizando obras que discutissem as relações de trabalho e o uso de plataformas digitais como nova forma de controle dos trabalhadores.

Ainda, o critério teórico de seleção das obras foi centralizado na discussão filosófica clássica de Michel Foucault acerca do panoptismo, desenvolvido através do modelo de panóptico de Jeremy Bentham, bem como as sociedades de controle apresentadas por Gilles Deleuze. A referida base de discussão foi associada às doutrinas contemporâneas de Direito do Trabalho que tratam da precarização nas relações de trabalho e a subordinação algorítmica.

Em continuidade, o eixo jurisprudencial buscou apresentar que a discussão do artigo já estava presente nas decisões dos tribunais pátrios, fortalecendo a ideia que a temática trazida já ultrapassava as fronteiras teóricas, mostrando-se como um desafio presente na sociedade. Para alcançar tal finalidade, foi realizado um recorte temporal específico dos anos de 2023 a 2026, fortalecendo que a discussão ainda está presente na atualidade, buscando decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF) através de repositórios

oficiais de jurisprudência, utilizando como parâmetros de busca os termos “vínculo de emprego”, “uberização” e “subordinação algorítmica”. Na ocasião, foram selecionadas decisões paradigmáticas que evidenciam a atual fratura hermenêutica no ordenamento jurídico pátrio, com uma frequente dissonância nas decisões do TST e do STF.

Por sua vez, a pesquisa legislativa e documental abrangeu os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que são a base das relações trabalhistas no Brasil, bem como a recente Convenção nº 193 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2026. Portanto, o uso das fontes e bases de pesquisa doutrinária, legislativa e jurisprudencial supramencionadas permitiu a interpretação crítica e sistemática acerca dos limites de controle algorítmico exercido sobre os trabalhadores plataformizados.

3. O TRABALHO UBERIZADO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

O século XXI foi impactado profundamente pela invasão da tecnologia na sociedade, que presenciou diversas reorganizações em sua estrutura. Das universidades às empresas, grandes setores da economia mundial passaram a possuir um denominador comum: as plataformas digitais. O mundo digital criou raízes tão profundas no cotidiano que levou a doutrina a considerar o período vivenciado como a 4ª revolução industrial, na qual os meios de produção se encontram em dependência de um algoritmo que traz velocidade e facilidade de acesso aos dados, formando uma sociedade em rede e altamente digital (FONTANA, 2021).

Sob essa perspectiva, o mundo trabalhista não se comportou de forma divergente. Atividades laborais foram distribuídas por meio de ferramentas digitais, transformando a mão de obra em trabalhadores plataformizados, que se inserem no mercado através de trabalhos temporários, *freelancer* ou por contratos, diferentes dos empregos fixos em tempo integral da economia anterior, por meio de uma nova organização na qual a doutrina conhece como “*gig economy*” (DE STEFANO, 2017).

A situação supramencionada levou Ricardo Antunes (2020) a refletir sobre esse novo modelo trabalhista. Para o autor, essa expansão do trabalho *online* e da criação de aplicativos invisibilizou os trabalhadores, e, em contrapartida, ampliou a própria classe ao inserir no

mercado indivíduos que, ao iniciarem suas atividades, encontram situações precárias em seu labor⁴.

Não obstante, torna-se indubitável que, em um cenário social no qual os postos de trabalho se tornam cada vez mais escassos, bem como as atividades de produção realizadas por trabalhadores não trazem a segurança financeira que estes buscam, o trabalho plataformizado passa a ser uma condição imposta ao indivíduo, dado o contexto socioeconômico no qual este se encontra inserido, deixando de ser apenas uma opção de venda da sua força de trabalho (FRANCO E FERRAZ, 2019). Nesse diapasão, dada a necessidade de se inserir nessa nova organização trabalhista, o proletário se encontra em um cenário no qual vive longas jornadas de trabalho, em situações precárias e na obrigação de manter a alta produtividade, tendo em vista que a sua força de trabalho se encontra totalmente substituível.

A própria empresa que motivou o termo “uberização”, a Uber, é um exemplo claro da situação vivenciada pelos seus motoristas, que chegam a enfileirar-se no aeroporto de Guarulhos por cerca de 12 horas por uma corrida (MACHADO, 2017). Tal situação remete ao chamado “trabalhador *just in time*”, que, sob a inteligência de Abílio (2020), não será remunerado exatamente pela quantidade de horas que esperou, mas tão somente pelo serviço que produziu.

Sob essa condição, os motoristas não são contratados ou recrutados, nem sequer há uma quantidade limitada de vagas. O que basta para iniciar suas atividades na plataforma é o cadastro e o veículo, e aquele contrato de trabalho juridicamente tutelado passa a ser um contrato de adesão, conforme leciona Abílio et al (2021). Nessa configuração, às empresas cabe apenas investir capital na aquisição e manutenção dos meios digitais de produção que viabilizam a prestação dos serviços, enquanto o encargo de disponibilizar e manter o principal instrumento de trabalho, o automóvel utilizado na execução da atividade laboral, é integralmente transferido ao trabalhador.

Os gastos mínimos sustentados pelas empresas uberizadas, juntamente com a facilidade de o trabalhador ingressar nessa relação de trabalho, resultam no controle de grandes contingentes de operários por parte das plataformas, que ficam com cerca de 20 a 25% de comissão por cada corrida realizada (DARGAINS, 2016), se apropriando do mais-valor

⁴ Diante dessa situação instável, o autor traz o exemplo da empresa Uber, na qual “trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis arcam com as despesas de seguros, gastos de manutenção de seus carros, alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” se apropria do mais-valor gerado pelo sobretrabalho dos motoristas, sem nenhuma regulação social do trabalho.” (ANTUNES, 2020, p. 17).

resultante do sobretrabalho dos motoristas, que lidam com os custos de manutenção e as baixas remunerações devido à grande quantidade de indivíduos laborando dentro do aplicativo.

Dada a alta competitividade, o trabalhador plataformizado se vê na obrigação de laborar por diversas horas por dia para conseguir obter uma comissão que arque com os custos da operação e resulte em lucro, ainda que mínimo, e diante da grande quantidade de proletários cadastrados, as plataformas passam a vigiar aqueles que recusam solicitações dos usuários e os punem com a exclusão (ANTUNES, 2020), em uma espécie de vigilância que muito se assemelha ao conceito de panoptismo, elaborado por Michel Foucault, e que será exposto no próximo tópico.

4. O PANOPTISMO E A SOCIEDADE DE CONTROLE

Na obra *Vigiar e Punir*, Michel Foucault se baseia no panóptico desenvolvido por Jeremy Bentham, que retrata a prisão ideal, construída no formato anelar e com uma torre no centro, na qual o guarda conseguiria vigiar todas as celas. O autor utiliza o referido presídio para refletir sobre o chamado “panoptismo”, dissertando que essa vigilância pode ir muito além do sistema prisional (FOUCAULT, 1999).

Assim, o modelo que inicialmente foi estruturado para vigilância de detentos passa a incorporar diversos setores dentro da sociedade, nos quais indivíduos desenvolvem a ideia de vigilância, ainda que indireta, pairando em suas funções, produzindo efeitos em organizações trabalhistas em geral:

Em sua torre de controle, o diretor pode espionar todos os empregados que tem a seu serviço: enfermeiros, médicos, contramestres, professores, guardas; poderá julgá-los continuamente, modificar seu comportamento, impor-lhes métodos que considerar melhores; e ele mesmo, por sua vez, poderá ser facilmente observado. Um inspetor que surja sem avisar no centro do Panóptico julgará com uma única olhadela, e sem que se possa esconder nada dele, como funciona todo o estabelecimento. (FOUCAULT, 1999, p. 229).

Essa vigilância se mostra de forma mascarada pela incerteza da presença daquele responsável por vigiar. Aqui, é imperioso destacar que um dos conceitos do panoptismo é ver tudo sem ser visto, ou seja, aquele que está sendo observado não consegue enxergar o vigilante, não sabendo sequer se ele está no seu posto. Surge então uma sujeição real nascida de uma relação meramente fictícia, na qual o vigiado internaliza a vigilância e se comporta como se fosse observado, sem a necessidade de violência ou uso de força.

Nesse aspecto, a disciplina e o controle social são exercidas e controladas quase que sem a influência direta daquele que vigia, enquanto os encarcerados alimentam a crença de que são vigiados permanentemente, ainda que isso não aconteça. É esse o aspecto que despertou tamanho interesse em Bentham: o panóptico sobrevive e se desenvolve sem a necessidade de interferência externa.

Contudo, o panóptico introduzido por Bentham e aprofundado por Foucault era limitado a muros (sejam eles de fábricas, hospitais ou presídios). Portanto, essa fiscalização estava limitada ao confinamento físico, que resultaria na internalização da disciplina, fazendo girar a engrenagem disciplinar do panoptismo clássico. Ocorre que, com o avanço da sociedade, a forma de vigilância apresentada pelos autores supramencionados passou a apresentar sinais de esgotamento no decorrer do século XX, e as sociedades de disciplina foram lentamente substituídas pelas sociedades de controle, conforme expõe brilhantemente Deleuze (1992).

Seguindo o raciocínio do filósofo, a transição que expôs a crise nas sociedades de disciplina ocorreu devido à forma ainda mais difusa que o poder disciplinar adquiriu. Agora, a subordinação do indivíduo não exigia a sua reclusão e poderia ser desenvolvida através de um controle maleável, contínuo e por modulação operada por uma metaestabilidade perpétua (DELEUZE, 1992).

Nessa ótica, as sociedades disciplinares operavam de forma a separar o indivíduo da massa através de formas de reconhecimento: a sua assinatura e um número de identificação. Entretanto, nas sociedades de controle, a pessoa perde a sua característica única ao passo que o sistema corporativo e tecnológico atual ignora a complexidade do operário e apaga toda a sua individualidade⁵, transformando-o em dados.

Em compasso com essa fragmentação do indivíduo, altera-se também o ambiente no qual este se encontra subordinado. Agora, o trabalhador não está inserido em uma fábrica que opera com uma metodologia de confinamento sólida, onde se buscava a maior produção pelo menor salário fixo cuja responsabilidade sempre convergia para um proprietário, mas sim em uma empresa que opera em um aspecto gasoso, sempre presente e apenas com sócios ou gerentes, e

⁵ “Nas sociedades de controle, ao contrário, o essencial não é mais uma assinatura e nem um número, mas uma cifra: a cifra é uma senha, ao passo que as sociedades disciplinares são reguladas por palavras de ordem (tanto do ponto de vista da integração quanto da resistência). A linguagem numérica do controle é feita de cifras, que marcam o acesso à informação, ou a rejeição. Não se está mais diante do par massa-indivíduo. Os indivíduos tornaram-se ‘dividuais’, divisíveis, e as massas tornaram-se amostras, dados, mercados ou ‘bancos’.” (DELEUZE, 1992, p. 5)

que incentiva a rivalidade entre os próprios trabalhadores através da chamada “gamificação do trabalho”, que é verificada através da política de multiplicadores de tarifas e pagamento de bônus por metas dinâmicas alcançadas.

Nessa perspectiva, os trabalhadores uberizados passam a concorrer entre si nesse estado gasoso de fiscalização, onde o controle se dá diante da constante instabilidade nas regras de remuneração. É devido à tal situação que Gauriau (2021) questiona se essa gamificação não seria uma forma de intensificar o trabalho na busca de metas de produtividade e, em caso positivo, os impactos de deixar o algoritmo lidar com as referidas questões desconhecendo os limites da mente e do corpo humano e, além disso, se essa nova modalidade de trabalho não fere minuciosamente a limitação da jornada de trabalho legalmente imposta.

É nesse contexto em que o trabalho plataformizado está inserido, cuja lógica do panoptismo não apenas é mantida, mas potencializada por mecanismos digitais de controle, que expõem de forma cristalina os trabalhadores uberizados a longas e desgastantes jornadas de trabalho em busca de metas que nunca são alcançadas em sua integralidade, na vigilância constante e, sobretudo, no seu vínculo de trabalho em um algoritmo que não apresenta um responsável humano para a resolução de conflitos trabalhistas.

5. A VIGILÂNCIA ALGORÍTMICA E O NOVO PANOPTISMO DIGITAL

A transição entre as sociedades disciplinares, marcadas por uma vigilância arquitetônica que se limitava a muros e indivíduos, para as sociedades de controle, marcadas pela fluidez do controle e a perda da característica individual de cada trabalhador encontra no capitalismo, sobretudo no advento das plataformas, a sua modelagem mais sofisticada e severa.

Para compreender, portanto, a estrutura dessa modelagem sofisticada, é necessária uma digressão acerca da engrenagem que movimenta essa plataforma: o algoritmo. Etimologicamente, o algoritmo representa um procedimento sistemático que produz, em uma sequência finita de movimentações, a solução para algum problema apresentado a partir da análise dos dados recebidos.

No âmbito digital, o algoritmo é um programa que informa ao computador, plataforma ou aplicativo as ordens que devem ser executadas para atingir determinada finalidade. Nessa nova espécie de panoptismo, o algoritmo assume a roupagem de uma “gestão digital”, ditando

os ritmos de trabalho, as sequências e padrões a serem seguidos para atingir a finalidade pretendida.

Nesse cenário, a uberização se destaca pela ausência de um supervisor humano nas atividades dos trabalhadores, imputando-lhes a falsa sensação de que gozam de autonomia plena e integral, a suposta ilusão de trabalhador é quem estabelece os parâmetros do exercício de sua atividade, como jornada de trabalho, descanso, etc. Contudo, a organização dessa nova relação trabalhista deixa evidente que o panoptismo, tão bem aprofundado por Foucault, não desapareceu da sociedade moderna, mas tão somente foi remodelado e enquadrado aos meios digitais, cuja inteligência artificial das plataformas assumem a persona do poder diretivo patronal.

Assim, no interior desse panoptismo digital, o aplicativo de trabalho instalado no celular do indivíduo atua não somente como o meio pelo qual este adquire a sua fonte de renda, mas também como uma adaptação moderna da torre de vigilância desenvolvida por Bentham. Aqui, a plataforma não é somente a intermediadora dos serviços, mas o próprio subordinante invisível.

É nessa perspectiva que Scapini (2020) ressalta que a plataforma passa a controlar o trabalhador no momento em que este se vincula àquela forma de labor. A autora aduz que os problemas entre trabalhadores e a Uber, plataforma analisada naquele momento, são vistos pelos motoristas como desprezo por parte do aplicativo, que retira a essencialidade de cada proletariado no funcionamento da empresa. Aqui, é perceptível a característica da “dividualidade”, exposta magistralmente por Deleuze (1992) e aprofundada anteriormente.

Ainda, o aplicativo passa a falsa sensação de independência do trabalhador, mas que, indiretamente, se encontra vinculado e sobre o controle da plataforma. Esse fenômeno é conceituado por Delgado (2016) como subordinação estrutural: nesse caso, não há uma ordem direta ou uma presença física de uma chefia, mas tão somente uma vinculação quase imperceptível entre o prestador e o tomador de serviços. Assim, não é mais possível identificar fisicamente o local de uma empresa, bens e seu escritório de recursos humanos, insumos e capitais que guarnecem a atividade, a figura do patrão e do gerente imediato, mas esses elementos estão lá, invisíveis, dirigindo e controlando todos os passos do trabalhador.

À luz dessas considerações, é fundamental descortinar a neblina que reveste tal gestão algorítmica. O novo panoptismo digital opera com força máxima porque a plataforma detém o

monopólio de todas as informações necessárias para realizar a análise e adequar o aplicativo à realidade. Dessa forma, o trabalhador plataformizado desconhece aquilo que caracteriza a sua natureza de autônomo, como critérios utilizados para que receba uma corrida, escolha dos clientes, locais de trabalho e a lógica utilizada para a precificação do serviço prestado.

Diante desse cenário, é indubitável que tal característica presente nas plataformas uberizadas é meticulosamente pensada para garantir a dominação do aplicativo perante o trabalhador. Ora, ao manter essa assimetria informacional, o algoritmo suprime qualquer possibilidade de contestação ou de renegociação contratual por parte daquele que presta o serviço dentro desse novo mundo digital.

Tentando afastar esse raciocínio, o aplicativo Deliveroo, que opera no modelo uberizado, implantou a categoria de “contratante independente autônomo” em sua estrutura digital para se referir aos trabalhadores, visando implantar a ideia do trabalhador como sendo um sujeito *freelancer*. Ocorre que, na prática, isso não é observado e a consequência vai na contramão do que pretendia a plataforma.

Isso porque, conforme destacou Woodcock (2020), ao entrevistar, juntamente com outros intelectuais, trabalhadores da Deliveroo, constataram que 92% dos entregadores sentiam que, ao serem classificados como autônomos, percebiam a injustiça que sofriam quando comparados a empregados comuns, além do fato de que o aplicativo se utilizava da nomenclatura para “se aproveitar de seus trabalhadores”⁶.

As entrevistas realizadas também evidenciam, na prática, o funcionamento do novo panoptismo digital. Na ocasião, os trabalhadores ressaltaram que a aparente autonomia decorrente da prestação de serviços de forma independente fortalecia ainda mais a insegurança jurídica, uma vez que, no contexto das plataformas digitais o vínculo não é encerrado por meio de uma demissão formal, mas pela simples “desativação” da conta, comunicada por mensagem ou notificação digital.

⁶ O survey realizado pelos condutores da Deliveroo e IWGB ilustra alguns dos problemas que esse status de contratante independente cria. Notavelmente, 87,1% dos que responderam ao questionário não pensavam que o status refletia precisamente a natureza de seu trabalho, com 47,6% acreditando que eles deveriam ser categorizados como “empregados” e 43,5%, como “trabalhadores”. Além desse desacordo com o status da ocupação, a esmagadora maioria, 97,8%, queria um incremento dos direitos trabalhistas incluindo “acesso à aposentadoria, licença parental, pagamento de férias e auxílio-doença”. (WOODCOCK, Jamie. The algorithmic panopticon at Deliveroo: Measurement, precarity, and the illusion of control. *Ephemera: theory & politics in organizations*, v. 20, n. 3, p. 77, 2020.)

Sob a ótica rigorosa da dogmática justralhista, essa assimetria informacional atinge o cerne do direito dos trabalhadores ao violar de forma cristalina o princípio da alteridade, insculpido no caput do art. 2º da CLT. Isso porque o vínculo de emprego, em sua essência, pressupõe que os riscos daquela atividade devem ser suportados integralmente pelo empregador, que dirige a prestação do serviço e extrai lucro dela.

Contudo, a uberização (e o seu consequente panoptismo digital) subverte a lógica trabalhista no momento em que transfere ao trabalhador plataformizado todos os custos operacionais e os infortúnios do mercado. Nessa seara, a plataforma, que opera integralmente dentro desse mundo digital e, portanto, se encontra blindada de responsabilização, se apropria da mais-valia gerada pelo labor do motorista ao passo que este arca com todos os custos relacionados ao serviço prestado.

Diante dessa perspectiva, esse panoptismo digital opera na contramão da estrutura do Direito do Trabalho, pois as plataformas concentram os lucros obtidos com o labor de seus prestadores de serviços sem assumir os riscos daquela atividade econômica, mascarando o seu *modus operandi* na falsa premissa de um empreendedorismo digital.

6. IMPACTOS JURÍDICOS E OS DESAFIOS DO DIREITO DO TRABALHO

12

O avanço gradativo desse panoptismo digital impõe ao direito trabalhista o seu maior desafio hermenêutico desde a revolução industrial. Isso acontece diante da aparente incompatibilidade entre a modernidade fluida vista nas plataformas digitais e os requisitos fático-jurídicos das relações de trabalho consolidadas no art. 3º da CLT.

Nesse viés, tal impasse hermenêutico precisa ser solucionado, e para isso, a dogmática trabalhista necessariamente deve reconhecer que se restringir ao conceito clássico de subordinação no âmbito jurídico fatalmente afasta esses novos trabalhadores plataformizados da esfera de tutela protetiva.

Isso porque nessas novas organizações inovadoras, que são indubitavelmente impulsionadas pela Quarta Revolução Industrial, a subordinação deixou de ser, obrigatoriamente, um poder exercido diretamente por um indivíduo sobre outro. Portanto, é nesse contexto de despersonalização do comando que emerge a figura da "subordinação algorítmica", muito bem destacada por Fincato e Wünsch (2020), que a conceituam como aquela

em que o controle das atividades laborais é estabelecido através de uma sequência lógica, finita e estrita de instruções operadas por meio de ferramentas tecnológicas e aplicativos.

É reconhecendo essas mudanças que o Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu, em julgamento, essa nova subordinação neo-fordista evidente nas relações de trabalho através do meio digital.

II - RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI 13.467/17. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL E JURÍDICA RECONHECIDA.

(...)

II. Tem-se por outro lado que o conceito de subordinação é novamente colocado em confronto com a atual realidade das relações de trabalho, assim como ocorreu no desenvolvimento das teorias subjetiva, objetiva e estrutural. Surge assim a chamada "subordinação jurídica algorítmica", que, conforme a compreensão da Corte Regional, que aqui se reproduz, dá-se pela codificação do "comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista". (pág. 628). Nessa toada, os algoritmos atuam como verdadeiros "supervisores", de forma que os requisitos que caracterizam o vínculo empregatício não mais comportariam a análise da forma tradicional. Mas é lógico que subordinação algorítmica é licença poética. O trabalhador não estabelece relações de trabalho com fórmulas matemáticas ou mecanismos empresariais utilizados na prestação do trabalho e sim com pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos e que podem ou não se servir de algoritmos no controle da prestação de serviços. Atenta a esse aspecto, em adequação às novas conformações do mercado, há mais de 10 (dez) anos a CLT estabelece, no parágrafo único do art. 6º, com redação dada pela Lei 12.551/11, que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Assim, o fato do trabalhador não ter horário de trabalho consta da CLT em relação ao teletrabalhador empregado, exatamente quando remunerado por produção.

(RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 03/02/2023).

Nesse diapasão, o poder de direção exercido pelo patrão não se perdeu, ele apenas migrou do ser humano para as linhas de código do software, evidenciando que a roupagem tecnológica não é capaz de afastar a verdadeira essência de controle sobre o trabalhador. Contudo, a caracterização dessa subordinação, por fugir dos padrões clássicos compreendidos, ainda é de grande dificuldade.

Sob essa perspectiva, a jurisprudência trabalhista pátria ainda apresenta conflitos em suas decisões. Sobre o tema, destaca Gouvea (2021):

Em pouco mais de cinco anos de operação no Brasil, são abundantes as decisões (frequentemente conflitantes) e discussões na literatura jurídica a respeito deste tema. Em particular, percebe-se que esta relação costuma não ser reconhecida porque o

pressuposto subordinação é de difícil confirmação e aplicabilidade ao caso. (Gouvea, 2021, p. 1).

Portanto, se tal celeuma já apresentava contornos de resolução no âmbito da Justiça Trabalhista, o cenário nacional foi abalado institucionalmente pelo Supremo Tribunal Federal. Isso porque a Suprema Corte tem cassado, em diversas ocasiões, decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e do próprio TST reconhecendo o vínculo de emprego entre trabalhadores plataformizados e empresas de tecnologia.

Ementa: CONSTITUCIONAL. TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NA ADC 48, NA ADPF 324 E NA ADI 5.835-MC. OCORRÊNCIA. RECLAMAÇÃO JULGADA PROCEDENTE.

1. O reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista parceiro e as plataformas de mobilidade desconsidera as conclusões do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento da ADC 48, da ADPF 324 e da ADI 5835 MC, que permitem diversos tipos de contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT.
2. Reclamação julgada procedente.

(Rcl 60347, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 05-12-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 18-03-2024 PUBLIC 19-03-2024)

Dessa forma, na Reclamação 60.347, a Corte entendeu que a justiça trabalhista estava impondo relação de emprego a modelos de trabalho que não seguiam os padrões regidos pela CLT. Assim, sob a lente do Supremo, o modelo operado nas plataformas digitais consubstancia uma nova forma de relação civil, comercial e de parceria, de modo que o trabalho intermediado por meio de aplicativos não configura fraude à legislação trabalhista, sendo, tão somente, uma nova associação amparada nos princípios da livre iniciativa e liberdade econômica.

Com o objetivo de pacificar esse entendimento e acabar com a grande divergência jurisprudencial existente no cenário jurídico pátrio acerca da existência (ou não) de relação de emprego entre as plataformas e os trabalhadores plataformizados, o STF realizaria o julgamento do Tema 1.291 (que possui como *leading case* o RE 1.446.336), previsto, inicialmente, para o dia 24 de junho de 2026.

Ocorre que tal julgamento foi retirado de pauta após a Convenção 193 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tratou do trabalho decente nessa nova economia das plataformas. Nesse diapasão, em um confronto direto ao panoptismo digital, o tratado internacional normatizou os limites da subordinação algorítmica, determinando a

responsabilidade dos Estados Membros em adotar medidas que possam garantir a caracterização da situação de emprego⁷.

Contudo, a referida disposição ainda enfrenta divergências entre intelectuais da ciência jurídico-trabalhista acerca da sua funcionalidade prática. A Associação Nacional das Magistradas e Magistrados do Trabalho (Anamatra) ressaltou que a mudança seria um marco histórico para o Direito do Trabalho, pois reconheceu que trabalhadores plataformizados ainda são sujeitos de direitos humanos no trabalho e que os aplicativos não são espaços inalcançáveis pela regulação jurídica (II4^a CONFERÊNCIA INTERNACIONAL, 2026).

Por sua vez, Souto Maior e Garcia (2026) destacaram que, na prática, nada mudou acerca do tema no cenário jurídico brasileiro, pois o vínculo empregatício já era caracterizado através dos fatos que percorrem aquela relação, e que, agora, foi aberta margem para que ocorra a negativa institucional desse vínculo de trabalho com base em Convenção da OIT. Assim, os autores ressaltam que, se analisada com um viés otimista, a Convenção 193 pelo menos reconhece que, no Direito Trabalhista, a realidade fática deve prevalecer sobre a forma.

Portanto, as divergências doutrinárias e jurisprudenciais acerca da temática ainda revelam uma neblina acerca da relação de emprego entre trabalhadores e plataformas e os limites do algoritmo na vigilância que caracteriza o panoptismo digital. Contudo, Convenções Internacionais e a discussão da temática pelo Supremo Tribunal Federal tornam cristalino que o mundo jurídico tenta, incessantemente, chegar a um consenso para garantir a aplicação do direito e a defesa do trabalhador nessas novas relações de trabalho.

15

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A promessa de liberdade financeira através do empreendedorismo propagada pela economia das plataformas se revela, através da sociologia jurídica e da dogmática trabalhista, como uma das maiores ilusões criadas pelo capitalismo no mundo contemporâneo. Ao longo do estudo, foi amplamente constatado que torre de vigilância apresentada no panóptico de Jeremy

⁷ “Artículo 9: Todo Miembro adoptará medidas apropiadas para asegurar la clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia o la inexistencia de una relación de trabajo, basándose principalmente en los hechos relativos a la ejecución del trabajo, la remuneración o el pago del trabajador de plataformas digitales, entre otros elementos, y considerando las especificidades del trabajo que se realiza a través de las plataformas digitales de trabajo.”. (Organização Internacional do Trabalho, 2026, p. 4)

Bentham e dissecada por Michel Foucault se adaptou ao avanço tecnológico e fincou suas raízes no trabalho realizado através de plataformas digitais.

Nesse contexto, o trabalhador plataformizado, imerso na falsa perspectiva de que é dono do seu tempo de trabalho, vivencia a letal essência do panoptismo digital, tendo em vista que internaliza a vigilância do aplicativo ao passo que lida com todos os custos da sua própria exploração, submetendo-se ininterruptamente ao poder diretivo de um algoritmo que tudo vê, mede e pune, sem jamais revelar a sua face.

Assim, essa inovação disruptiva tem objetivos claros dentro da sociedade: reinventar a subordinação estrutural. Para isso, a identidade do trabalhador foi retirada, restando-lhe, tão somente, dados, métricas e números, tornando-o um “divíduo”, como brilhantemente destacou Deleuze (1992), que perde o seu aspecto de individualidade ao serem partidos em fragmentos e armazenados em dados, amostras, mercados ou bancos. Nessa nova engrenagem capitalista, as grandes corporações maximizam os lucros obtidos através do labor dos que oferecem os seus serviços enquanto os custos de operação e os seus riscos são partilhados.

Portanto, o panoptismo digital se revela como um grande desafio dentro do cenário jurídico nacional, apresentando, nessa primeira metade de século, motivo para grandes debates doutrinários e divergências jurisprudenciais. Apesar disso, é evidente o esforço jurídico para que se chegue a um consenso acerca da aplicação do Direito do Trabalho nessas novas relações trabalhistas, razão pela qual é plausível vislumbrar um desfecho positivo para a garantia dos direitos dos trabalhadores.

8. REFERÊNCIAS

114^a CONFERÊNCIA Internacional: OIT aprova Convenção Internacional sobre Trabalho Decente na Economia de Plataformas. **Portal ANAMATRA**, Brasília, 12 jun. 2026. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/36728-convencao-plat-dig-12jun26>. Acesso em: 4 jul. 2026.

ABÍLIO, Ludmila C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/so103-4014.2020.3498.008>. Acesso em: 12 mar. 2025.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 23, n. 57, p. 26-56, 2021. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB/?lang=pt>. Acesso em: 12 mar. 2025.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, v. 39, p. 27-43, 2020.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020b. p. 16-34.

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

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). Recurso de Revista e Agravo nº 100853-94.2019.5.01.0067. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, 3 fev. 2023. **Diário da Justiça Eletrônico do Trabalho**, Brasília, 3 fev. 2023. Disponível em: <https://www.jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 2 jul. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1. Turma). Reclamação nº 60.347/MG. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Brasília, 5 dez. 2023. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, n. 53, 19 mar. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur498821/false>. Acesso em: 2 jul. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 1.446.336/RJ. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, DF, 1 mar. 2024. **Supremo Tribunal Federal**, Brasília, DF, 2 jul. 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823>. Acesso em: 4 jul. 2026.

17

DARGAINS, Stefania. Uber: uma inovação com potencial infinito para polêmicas. **Revista Brasileira de Casos de Ensino em Administração**, São Paulo, v. 6, n. 2, p. c14, jul./dez. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.12660/gvcasosv6n2c14>. Acesso em: 3 out. 2025.

DE STEFANO, Valerio Michele. Labour is not a technology: reasserting the declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig-economy. **IUSLabor**, Barcelona, n. 2, p. 1-17, 2017. Disponível em: <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/333003/423835>. Acesso em: 26 maio 2025.

DELEUZE, Gilles. Postscript on the societies of control. **October**, Cambridge, v. 59, p. 3-7, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18331/2/Subordinao_algoritmica_caminho_para_o_Direito_do_Trabalho_na_encruzilhada_tecnologica.pdf. Acesso em: 19 jun. 2026.

FONTANA, Clarissa Peres. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 7, n. 7, p. 1155-1168, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.51891/rease.v7i7.1759>. Acesso em: 13 mar. 2025.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução de: Raquel Ramalhete. 27. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 17, p. 844-856, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395176936>. Acesso em: 27 maio 2025.

FURTADO, Samuel Sã Rosário de Lima. Panoptismo: o poder da vigilância. **Jornal Eletrônico Faculdades Integradas Vianna Júnior**, Juiz de Fora, v. 13, n. 1, p. 344-356, 2021. Disponível em: <https://jefvj.emnuvens.com.br/jefvj/article/view/792>. Acesso em: 1 abr. 2025.

GAURIAU, Rosane. Gamificação no trabalho: o novo “avatar” do direito do trabalho. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, Brasília, v. 7, n. 2, p. 42-71, 2021. Disponível em: <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/373>. Acesso em: 16 fev. 2026.

GOUVEA, Ronie Winckler. Os impactos da “Uberização” nas relações de trabalho. **Jus.com.br**, Teresina, 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/92139/os-impactos-da-uberizacao-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 30 jun. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 7 mar. 2025.

MACHADO, L. Por corrida cara, motorista do Uber ‘acampa’ por 12h perto de aeroporto. Folha de S.Paulo, São Paulo, 9 fev. 2017. Caderno Cotidiano. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2017/02/1857136-por-corrida-cara-motorista-do-uber-acampa-por-12-h-perto-de-aeroporto.shtml>. Acesso em: 15 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 193**: sobre o trabalho decente na economia de plataformas digitais. Genebra: OIT, 2026. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-CNP-D4-Final%20text-ES.pdf>. Acesso em: 4 jul. 2026.

SCAPINI, Ezequiel Zanco. Uberização: uma nova forma de controle e de subordinação. **Revista Contraponto**, Porto Alegre, v. 7, n. 2, p. 193-216, 2020. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/contraponto/article/view/108812/59035>. Acesso em: 9 maio 2026.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; GARCIA, Igor Cardoso. Convenção 193 da OIT: os chocolates não vão sozinhos ao mercado. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 19 jun. 2026. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2026-jun-19/convencao-193-da-oit-os-chocolates-nao-vao-sozinhos-ao-mercado/>. Acesso em: 4 jul. 2026.

WOODCOCK, Jamie. The algorithmic panopticon at Deliveroo: measurement, precarity, and the illusion of control. **Ephemera: theory & politics in organizations**, [S. l.], v. 20, n. 3, p. 67-95, 2020. Disponível em: <https://oro.open.ac.uk/76153/7/20-3Woodcock.pdf>. Acesso em: 21 maio 2026.