

Teletrabalho, empresas-plataforma e inteligência artificial: entre a individualização e a proteção coletiva na regulação nacional e da União Europeia¹

DOI: 10.31994/rvs.v17i1.1065

Carlos Dondici da Silva²

RESUMO

O presente artigo analisa as metamorfoses estruturais e qualitativas no mundo do trabalho sob a égide da globalização financeira e das inovações tecnológicas de caráter disruptivo, concentrando-se nas modalidades de teletrabalho, na economia de plataformas digitais (*gig economy*) e na gestão por Inteligência Artificial (IA). O objetivo central reside na realização de um estudo jurídico comparado entre as trajetórias regulatórias do Brasil e da União Europeia, investigando como o redirecionamento dos arranjos normativos e institucionais impacta a proteção social, a dignidade da pessoa humana e a integridade dos regimes democráticos. A pesquisa possui natureza bibliográfica e documental, valendo-se de uma abordagem crítica acerca das transformações tecnológicas, da reconfiguração das relações de poder laborais e dos modelos de intervenção estatal. Demonstra-se que, enquanto o bloco europeu busca reequilibrar o poder gerencial patronal mediante diretivas de transparência algorítmica, inversão do ônus da prova e fortalecimento ativo dos direitos coletivos e sindicais, o Brasil, impulsionado pela Reforma Trabalhista de 2017 e por uma histórica guinada jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal, apresenta uma tendência de flexibilização acentuada,

¹ Pesquisa financiada pela FAPEMIG, através da chamada 01/2024 (Demanda Universal), no projeto “Coleção Digital Regulação do Mercado de Trabalho”.

² Graduando em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora. Pesquisador em Regulamentação do Mercado de Trabalho pela Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais - FAPEMIG. email: dondicicarlos@gmail.com Número de Registro da ORCID: 0000-0003-2415-3952

desinstitucionalização e individualização das relações de trabalho. Conclui-se pela necessidade imperativa de adoção de estratégias jurídicas protetivas que promovam a autodeterminação informativa coletiva, a governança ética e a auditoria sindical das tecnologias algorítmicas como pilares fundamentais para a edificação de uma nova cidadania laboral na era digital.

PALAVRAS-CHAVE: REGULAÇÃO DO TRABALHO. TELETRABALHO. PLATAFORMAS DIGITAIS. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL. BRASIL. UNIÃO EUROPEIA

ABSTRACT

This article analyzes the structural and qualitative metamorphoses in the world of work under the aegis of financial globalization and disruptive technological innovations, focusing on the modalities of telework, the digital platform economy (gig economy), and Artificial Intelligence (AI) management. The central objective lies in conducting a comparative legal study between the regulatory trajectories of Brazil and the European Union, thoroughly investigating how the redirection of normative and institutional arrangements impacts social protection, human dignity, and the integrity of democratic regimes. The research is of a bibliographical and documentary nature, utilizing a critical approach to technological transformations, the reconfiguration of labor power relations, and models of state intervention. It is demonstrated that while the European bloc seeks to rebalance employer managerial power through directives on algorithmic transparency, shifting the burden of proof, and actively strengthening collective and trade union rights, Brazil, driven by the 2017 Labor Reform and a historical jurisprudential shift by the Supreme Federal Court, presents a trend of sharp flexibility, deinstitutionalization, and individualization of labor relations. The study concludes with the imperative need to adopt protective legal strategies that promote collective informative self-determination, ethical governance, and union auditing of algorithmic technologies as fundamental pillars for the building of a new labor citizenship in the digital age.

KEYWORDS: LABOR REGULATION. TELEWORK. DIGITAL PLATFORMS. ARTIFICIAL INTELLIGENCE. BRAZIL. EUROPEAN UNION.

INTRODUÇÃO

A contemporaneidade ocidental assiste a uma célere e profunda metamorfose nas relações laborais, impulsionada por disrupções tecnológicas de matriz microeletrônica que demandam uma reavaliação radical dos direitos e deveres em uma sociedade globalizada e digitalmente mediada. Este cenário de transição paradigmática reflete dimensões políticas, jurídicas e sociais de extrema complexidade, desafiando as bases dogmáticas sobre as quais o Direito do Trabalho foi edificado ao longo do século XX. A passagem de uma sociedade industrial fordista, caracterizada pela centralidade da fábrica física e pela nitidez da subordinação espaço-temporal, para uma sociedade informacional e de serviços redefine não apenas as técnicas de extração de mais-valia, mas a própria percepção subjetiva do trabalhador sobre a sua condição de assalariado.

Para compreender adequadamente o estágio atual de flexibilização e desmonte de certas garantias fundamentais, a análise jurídica beneficia-se, inicialmente, de uma incursão na arqueologia e na compreensão etimológica do termo "trabalho". Conforme os resgates históricos promovidos pelas lições de Albornoz (2012), o vocábulo remete diretamente ao termo latino *tripalium*, que designava um antigo instrumento de tortura composto por três paus aguçados, historicamente utilizado no Império Romano para a punição e a sujeição daqueles que se encontravam desprovidos de liberdade ou em condição de servidão. Essa raiz semântica dolorosa funciona como um perene registro histórico de que, na gênese da civilização ocidental, o esforço produtivo esteve intrinsecamente ligado à coerção física, à dor, ao sofrimento e à subjugação do ser humano.

Embora o desenvolvimento das instituições jurídicas modernas, sob o influxo das lutas operárias do século XIX e da consolidação dos direitos humanos de segunda dimensão, tenha apontado para a superação progressiva desse conceito

punitivo — culminando na positivação dos direitos sociais e no advento do Estado de Bem-Estar Social —, o cenário contemporâneo revela o ressurgimento de velhas tensões sob novas roupagens tecnológicas. Sob a égide do ideário neoliberal, debate-se intensamente se a sistemática flexibilização das garantias protetivas e a progressiva redução da mediação estatal em favor da lógica autorregulatória do mercado não acabam por mitigar a proteção contra o esgotamento físico e psíquico do trabalhador, reatualizando a lógica do *tripalium* por vias moleculares, imperceptíveis e digitais. A promessa moderna de emancipação pelo labor é, assim, colocada em xeque diante de jornadas de trabalho que invadem a esfera doméstica e diluem as fronteiras do tempo livre.

Essa dinâmica de reconfiguração institucional e normativa não decorre de um processo evolutivo natural das forças econômicas, mas sim de uma organização política deliberada, gestada nos centros de poder hegemônicos. Conforme a análise de Norberto Bobbio (1986) acerca das transformações institucionais da democracia contemporânea, a crise dos Estados sociais contemporâneos é catalisada pela disseminação massiva da noção de que os direitos sociais e os modelos social-democráticos operam como graves entraves ao desenvolvimento econômico e à livre concorrência. Sob a ótica neoliberal, o Estado deve retroceder em sua função reguladora distributiva, convertendo-se em um garantidor dos contratos e da propriedade privada, legitimando a revisão restritiva de proteções que foram consolidadas ao longo de décadas de pacto social. O enfraquecimento das mediações públicas transfere para o indivíduo isolado todo o ônus das oscilações macroeconômicas, camuflando a assimetria de poder sob o manto de uma abstrata igualdade civil-constitucional.

Nesse contexto de transição paradigmática, a tecnologia, historicamente celebrada pelo discurso iluminista como o instrumento definitivo para a emancipação humana, a redução do esforço laborativo e o aumento do tempo de lazer, passa a ser estudada criticamente sob a ótica da vigilância panóptica e da intensificação da exploração. Acemoglu e Johnson (2024) fundamentam com precisão essa preocupação ao advertirem que o desenvolvimento tecnológico recente não constitui uma força autônoma, neutra ou um destino inevitável da humanidade, mas sim o reflexo direto de escolhas políticas e econômicas arbitrárias perpetradas por grupos

dominantes. Segundo os referidos autores, a direção dada à inovação tecnológica nas últimas décadas priorizou deliberadamente a automação substitutiva e a redução de custos operacionais diretos, em detrimento do aumento da produtividade do trabalhador ou da criação de empregos de alta qualidade. Esse fenômeno é potencializado pelo enfraquecimento global das entidades sindicais e pela predominância de interesses mercadológicos que inserem o trabalhador em sistemas de gestão inteiramente otimizados por algoritmos e Inteligência Artificial. A tecnologia, portanto, longe de operar a neutralidade técnica, atua no aprofundamento das assimetrias de poder, permitindo que a gestão algorítmica substitua a supervisão humana direta por controles baseados em métricas matemáticas de rendimento instantâneo.

Nesse horizonte de transformação tecnológica, o gerenciamento algorítmico passa a operar como uma nova roupagem do taylorismo digital, em que a centralização do controle tecnológico não apenas acelera os ritmos de trabalho, mas é frequentemente direcionada para mapear, antecipar e constranger o surgimento de movimentos de organização coletiva e sindicalização (Artur; Freitas; Ramos, 2025).

O contraste gritante entre as respostas regulatórias nacionais e internacionais a esse fenômeno delineia diferentes caminhos para a cidadania laboral no século XXI. No Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) introduziu modificações estruturais profundas no regime jurídico do teletrabalho. A inserção do inciso III no artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) afastou expressamente o controle formal de jornada para esses trabalhadores, presumindo uma autonomia que, na prática, raramente se confirma. Todavia, essa dinâmica ultrapassa a mera discussão acerca da exegese da norma legal positivada: a precarização contemporânea se conecta à própria evolução dos meios telemáticos de monitoramento remoto (tais como softwares invasivos de gestão de tela, análise de digitação e rastreamento contínuo de logins), os quais tornam tecnicamente viável a fiscalização minuciosa à distância e reduzem as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo privado, resultando em pressões crônicas por disponibilidade contínua e hiperconexão.

Conforme as análises seminais de Ricardo Antunes e Rodrigo Carelli sobre a

reestruturação produtiva global, esse arranjo integra o chamado "capitalismo de plataforma" e a *gig economy*, nos quais a dissolução dos limites temporais e a dispersão geográfica do labor não eliminam a subordinação jurídica, mas a sofisticam substancialmente por vias digitais e invisíveis. Em paralelo, a difusão capilar de um discurso corporativo focado no "trabalhador empreendedor" e na autonomia individual gera uma falsa sensação de liberdade jurídica e de propriedade dos meios de produção, enquanto o trabalhador assume integralmente, de forma isolada, os riscos econômicos da atividade, a obsolescência de suas ferramentas e o seu próprio seguro social.

De forma semelhante, o artigo 75-D da CLT regulou a transferência de custos operacionais por meio de acordos individuais escritos, inserindo-se em um processo multifatorial mais amplo de incorporação do espaço doméstico e familiar ao ambiente produtivo da empresa, sem a devida contraprestação compensatória. Enquanto o arranjo brasileiro tendeu à individualização radical das relações laborais, a União Europeia, impulsionada por debates intensos no seio de entidades como a Confederação Europeia de Sindicatos (ETUC, 2024), adota uma perspectiva focada no fortalecimento do diálogo social, na positivação do direito à desconexão legal, na proteção estrita à privacidade dos dados biológicos e na gestão compulsória dos riscos psicossociais decorrentes do isolamento. Essa comparação, contudo, deve obrigatoriamente considerar que o bloco europeu se ampara em estruturas político-institucionais particulares, caracterizadas por uma elevada densidade sindical e por uma tradição consolidada de negociação coletiva por ramos de atividade econômica, distanciando-se historicamente do modelo corporativista e fragmentado brasileiro.

A introdução da Inteligência Artificial (IA) nos processos de triagem, contratação, monitoramento e dispensa introduz uma nova e complexa camada a este debate, exigindo o que Korkmaz (2023) define como uma nova abordagem jurídica de direitos para enfrentar a opacidade algorítmica e o viés discriminatório das caixas-pretas tecnológicas. Como analisam criticamente Artur, Freitas e Ramos (2025), o Brasil apresenta um severo déficit regulatório setorial; o Projeto de Lei nº 2.338/2023, que pretende fixar marcos para o desenvolvimento e aplicação da IA no país, demonstra sérias limitações no que toca à proteção coletiva trabalhista. O projeto limita-se a enunciados genéricos e programáticos sobre a valorização das

negociações coletivas, omitindo salvaguardas específicas para o fortalecimento sindical ou restrições severas à vigilância biométrica direta nos locais de trabalho.

Em sentido diametralmente oposto, o *AI Act* europeu fomenta proteções abrangentes e cogentes, exigindo que os empregadores informem de modo detalhado e transparente os representantes dos trabalhadores antes da implementação de sistemas de IA classificados como de alto risco, valorizando a educação digital e a participação ativa da sociedade civil na construção de códigos de conduta técnica.

Na análise do direito comparado, enquanto o ecossistema normativo comunitário europeu — por meio do *AI Act* e da Diretiva sobre Trabalho em Plataformas (EUPWD) — converge para a integração entre direitos fundamentais, proteção de dados e instâncias de negociação coletiva, o cenário institucional brasileiro evidencia um paulatino esvaziamento das salvaguardas laborais nos debates legislativos sobre a regulação da inteligência artificial (Artur; Freitas; Ramos, 2025).

No âmbito da economia de plataformas, o cenário brasileiro reflete tendências desregulamentadoras semelhantes. O PL nº 12/2024 é alvo de severas críticas doutrinárias (Lima, 2024) por afastar expressamente a presunção do vínculo empregatício clássico e estabelecer uma categoria intermediária ("trabalhador autônomo por plataforma") que fragiliza direitos históricos consolidados, omitindo, ademais, um arranjo efetivo para a negociação coletiva sobre as regras que regem a gestão algorítmica. A União Europeia apresenta um contraponto progressista com a aprovação de sua Diretiva sobre Trabalho em Plataformas. Sob a perspectiva da análise institucional europeia, a resposta regulatória do bloco reflete uma tentativa pioneira de fundir as tradicionais garantias laborais com normas modernas de saúde e segurança ocupacional, modulando os impactos psíquicos e o esgotamento decorrentes da submissão a sistemas automatizados de monitoramento (Ponce Del Castillo, 2024).

A proteção de dados do trabalhador, embora exaustivamente discutida no Brasil sob a ótica de autores como Feliciano (2023), ainda se concentra predominantemente na concepção da autodeterminação informativa estritamente individual. Todavia, a realidade do teletrabalho e das plataformas exige a transição

urgente para o conceito de autodeterminação informativa coletiva (Todolí Signes, 2024). Diante desse panorama complexo, o presente estudo busca concatenar de forma interdisciplinar os temas da regulação jurídica, das mudanças tecnológicas de ruptura e da integridade democrática das instituições.

O objetivo central é analisar as profundas assimetrias regulatórias contemporâneas, discutindo a recomposição dos deficits democráticos no ambiente de trabalho (Todolí Signes, 2023). A metodologia adotada foi a pesquisa documental e bibliográfica, de caráter descritivo e analítico. Para guiar a análise jurídica, o artigo está estruturado em duas seções principais: a primeira abordará a contrarreforma e a desinstitucionalização no cenário nacional; a segunda examinará a governança algorítmica nas empresas-plataforma e as respostas legislativas comparadas.

1 O CENÁRIO BRASILEIRO: A CONTRARREFORMA E A HEGEMONIA DO CAPITAL

No Brasil, as alterações profundas na matéria trabalhista intensificaram-se de maneira sistemática nas primeiras décadas do século XXI, amparadas por discursos macroeconômicos hegemônicos que defendem a flexibilização das relações empregatícias como o único mecanismo viável para o enfrentamento de crises fiscais e desemprego estrutural. Todavia, como esclarece com precisão Krein (2008), tal flexibilização não deve ser lida de forma ingênua como mera modernização normativa, mas sim como uma desregulamentação sistêmica e deliberada, orientada pelo esvaziamento progressivo das garantias sociais em benefício de modelos de acumulação flexível de capital.

A gênese desse processo remonta à década de 1990, período em que a pauta das reformas institucionais passou a sofrer a hegemonia de um discurso liberalizante e conservador. Conforme a análise teórica de Krein (2008), consolidou-se a partir de então a visão de que a flexibilização dos direitos trabalhistas operaria como pressuposto indispensável para a superação dos problemas estruturais do mercado de trabalho nacional. Esse projeto ideológico, impulsionado pelas frações majoritárias da burguesia — com destacado papel político da indústria paulista em

sua consagração — e referendado por discursos macroeconômicos estabilizadores pós-Plano Real (1994), logrou atrair e convencer parcelas da própria sociedade e do operariado, neutralizando focos históricos de resistência sob a promessa de que a redução do custo do trabalho impulsionaria a geração de empregos.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, representou o ápice dessa modificação estrutural na lógica de proteção social vigente no país. Souza (2018) aponta que os interesses econômicos norteadores dessa reforma tensionam diretamente princípios basilares da Carta Magna de 1988, a qual consagra a valorização social do trabalho e os direitos sociais como cláusulas pétreas e pilares fundamentais da República. A nova legislação laboral, ao privilegiar sistematicamente a prevalência do "acordado sobre o legislado", alterou substancialmente a correlação de forças nas negociações contratuais, esvaziando a função tuitiva do Direito do Trabalho e transferindo parcelas significativas dos riscos inerentes à atividade econômica para o polo economicamente hipossuficiente.

A profundidade desse rearranjo institucional é detalhada por Krein (2018) a partir de quatro eixos interdependentes de reconfiguração das relações laborais contemporâneas. O primeiro eixo refere-se à flexibilidade nas modalidades de contratação, caracterizada pela expansão irrestrita da terceirização para atividades-fim e pela instituição do contrato de trabalho intermitente, que passa a gerir e a remunerar o trabalhador estritamente sob a demanda do empregador, gerando insegurança financeira crônica. O segundo eixo abarca a despadronização e a flexibilização da jornada de trabalho, viabilizando regimes excepcionais de ativação como a escala de 12x36 por meio de mero acordo individual escrito, além de suprimir o tradicional cômputo das horas *in itinere*. O terceiro eixo foca na flexibilização da própria remuneração e na possibilidade de fragmentação e exclusão de verbas salariais por meio de prêmios, diárias e abonos desvinculados do salário contratual para fins de reflexos trabalhistas e previdenciários. Por fim, o quarto eixo envolve a flexibilização de parâmetros vitais de saúde e segurança, manifestada nas previsões atinentes à possibilidade de atuação de gestantes e lactantes em ambientes insalubres na ausência de manifestação médica expressa em sentido contrário. Esse conjunto de modificações evidencia uma tendência de gestão privada das normas laborais que relativiza a assimetria inerente à relação de

emprego e reduz consideravelmente o espaço de atuação dos sindicatos.

Este processo de flexibilização e enfraquecimento institucional encontrou forte respaldo e impulsionamento em posicionamentos do Supremo Tribunal Federal (STF). Como apontam Stefaniak e Campos (2023), os últimos anos evidenciam uma tendência acentuada de mitigação dos direitos laborais, acompanhada pelo paulatino esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho. As autoras descortinam a engenharia política por trás da atuação do Pretório Excelso ao argumentarem que, diante das dificuldades de aprovação das pautas neoliberais pelas vias executiva e legislativa entre 2003 e 2016, esse projeto de desregulamentação foi deslocado para o Poder Judiciário, aproveitando-se do efeito vinculante das decisões da Suprema Corte.

A tentativa de afastar a competência da Justiça do Trabalho no julgamento do vínculo empregatício em arranjos de plataforma representa exatamente esse movimento desregulatório, o qual desidrata a proteção social constitucionalmente garantida ao ignorar que a subordinação jurídica subsiste sob a forma de direcionamento e controle algorítmico disciplinar (Artur; Freitas; Ramos, 2025).

Desse modo, o Tribunal atuou como um vetor hermenêutico restritivo que neutralizou as tentativas de expansão protetiva da Emenda Constitucional nº 45/2004. Segundo o estudo documental em voga, a pretendida ampliação da relevância da Justiça Especializada foi — e continua sendo — freada por interpretações restritivas do STF que, não raras vezes, confrontam a própria literalidade do texto constitucional (Stefaniak; Campos, 2023).

Essa postura restritiva manifestou-se expressamente em julgados paradigmáticos de repercussão geral. Na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.395, o STF barrou a apreciação de litígios entre o Poder Público e seus servidores estatutários pela Justiça do Trabalho, o que, conforme a análise das pesquisadoras, resultou no desprestígio da Justiça Especializada ao limitar sua atuação à mera manutenção da competência preexistente. O esvaziamento aprofundou-se no julgamento do Recurso Extraordinário nº 960.429 (Tema 992), no qual o Pleno afastou a competência trabalhista para debater controvérsias na fase de concurso público de empresas estatais celetistas. Stefaniak e Campos (2023) denunciam que essa mudança abrupta e repentina de entendimento jurisprudencial, promovida sem

modificações fáticas ou jurídicas que a justificassem, revela que as deliberações do Supremo Tribunal Federal estão distantes de possuir fundamentos exclusivamente jurídicos.

Esta intervenção desestruturante estendeu-se aos direitos previdenciários e aos fundos de pensão dos assalariados. Com a edição da Súmula Vinculante nº 53, que limitou a execução das contribuições previdenciárias de ofício apenas às sentenças condenatórias em pecúnia, omitindo o período de vínculo reconhecido, o prejuízo ao trabalhador tornou-se incontestado, uma vez que este passou a ser obrigado a vindicar o recolhimento das contribuições por uma nova ação judicial ou na esfera administrativa para garantir seus benefícios (Stefaniak; Campos, 2023). O mesmo padrão de transferência jurisdicional e ônus ao hipossuficiente operou-se no julgamento do RE nº 586.453/SE, relativo à previdência privada, ocasião em que se impôs ao trabalhador o dever de litigar em duas frentes distintas: perante a Justiça do Trabalho contra o empregador, e na Justiça Comum contra a entidade de previdência complementar.

O enfraquecimento das proteções laborais conecta-se de forma umbilical às transformações estruturais impostas ao modelo de representação coletiva. Conforme adverte Krein (2008) em diálogo com a tese de Galvão (2007), o avanço da agenda de flexibilização concentrou seus esforços na desarticulação dos direitos materiais, relegando a reforma da estrutura sindical a um segundo plano de prioridades políticas. Essa escolha estratégica interessava sobremaneira ao setor patronal, que, enquanto combatia frontalmente qualquer rigidez nas normas de proteção legal ao trabalho, manteve posições hesitantes e ambíguas quanto à alteração do modelo corporativo herdado da era Vargas.

A manutenção da estrutura sindical oficial acabou operando como um instrumento ambivalente de contenção: ao assegurar a sobrevivência financeira e formal das entidades em um cenário econômico adverso e de fragmentação da classe trabalhadora, empurrou os sindicatos para uma postura marcadamente defensiva.

Acuadas pela ofensiva neoliberal de desregulamentação e pela perda de capacidade de mobilização de suas bases, as lideranças sindicais muitas vezes viram-se compelidas a resignar-se aos marcos institucionais vigentes, convertendo a

estrutura estatal em uma salvaguarda de subsistência, o que acabou por canalizar a atuação coletiva para a negociação de perdas e concessões no limite do que se apresentava aceitável pela lógica do capital (Krein, 2008).

Diante do exposto, consubstancia-se o diagnóstico de que o Judiciário e o Legislativo brasileiros atuam ativamente na desinstitucionalização dos direitos sociais

2 EMPRESAS-PLATAFORMA E GESTÃO ALGORÍTMICA: A NOVA SUBORDINAÇÃO

As empresas-plataforma digitais introduzem novas estratégias de gestão produtiva, tensionando as fronteiras tradicionais entre o emprego formal subordinado e o trabalho autônomo e independente. Esta configuração utiliza recursos tecnológicos avançados como mecanismos indiretos, invisíveis e contínuos de controle e vigilância comportamental.

A construção narrativa das plataformas digitais baseada nos pilares do empreendedorismo e da flexibilidade horária mascara a presença desse poder diretivo intensificado, o qual se manifesta através de sanções unilaterais, fixação arbitrária de remuneração e indução comportamental efetuadas via parâmetros algorítmicos opacos (Artur; Freitas; Ramos, 2025).

No Brasil, o debate regulatório é marcado por profundos impasses institucionais e pela participação ostensiva de megacorporações transnacionais de tecnologia nos debates públicos e no *lobby* legislativo. O Projeto de Lei nº 12/2024, proposto pelo Poder Executivo para regulamentar o trabalho de motoristas por aplicativos, enfrenta severos questionamentos no ambiente acadêmico-jurídico. Lima (2024) argumenta com propriedade que o projeto, ao instituir a figura exótica do "trabalhador autônomo por plataforma", afasta expressamente a presunção do vínculo de emprego clássico preconizado pelo artigo 3º da CLT, cancelando e legitimando formas precárias e flexíveis de contratação.

O texto normativo proposto não consolida arranjos robustos para a negociação coletiva e demonstra profunda timidez no enfrentamento do

gerenciamento algorítmico, o qual define unilateralmente ritmos de trabalho, suspensões sumárias por meio de bloqueios automáticos e parâmetros opacos de remuneração.

Em perspectiva diametralmente oposta, a União Europeia tem estruturado respostas regulatórias densas e focadas na proteção da incolumidade coletiva e dos direitos humanos digitais. A aprovação definitiva da Diretiva sobre Trabalho em Plataformas estabeleceu a presunção legal de vínculo de emprego estruturada em critérios objetivos de subordinação algorítmica, operando uma histórica inversão do ônus da prova em benefício do trabalhador hipossuficiente. A engenharia política desse processo regulatório europeu demonstra de forma inequívoca que a mobilização coordenada das entidades representativas e sindicais foi determinante para embutir salvaguardas nos textos finais, desafiando abertamente os discursos corporativos puramente mercadológicos sobre a suposta autonomia e inevitabilidade da automação produtiva (Ponce Del Castillo, 2024).

Ademais, a referida Diretiva europeia ataca o cerne da assimetria informativa ao impor que os trabalhadores tenham acesso inalienável a direitos fundamentais de revisão e explicação humana sobre decisões tomadas por máquinas e sistemas de inteligência artificial, especialmente em casos de sanções, rebaixamentos de *score* ou bloqueios contratuais. O modelo europeu avança consideravelmente ao positivar restrições severas ao tratamento de dados pessoais e sensíveis dos trabalhadores, proibindo o uso de ferramentas digitais para fins de monitoramento político, sindical ou ideológico, servindo como padrão internacional de constitucionalismo digital. Conforme indicam estudos críticos sobre a atuação coletiva europeia frente à inteligência artificial, o movimento sindical tem estendido sua influência para além das diretrizes gerais, integrando ativamente comitês técnicos encarregados de traduzir os complexos deveres de transparência do *AI Act* em padrões práticos de governança de dados, avaliação de impacto algorítmico e auditoria contínua de riscos psicossociais nos locais de trabalho (Ponce Del Castillo, 2024).

Mapeando os contrastes das respostas regulatórias a essa transformação estrutural das relações laborais, torna-se inteligível a diferença de premissas filosóficas entre os blocos, conforme demonstrado no quadro comparativo abaixo:

Dimensão Regulatória	Modelo Brasileiro (Reforma 2017 / PLs Recentes)	Modelo da União Europeia (Diretivas / AI Act)
Presunção de Vínculo	Afastada no Teletrabalho (art. 62, III) e mitigada em plataformas (PL 12/2024).	Presunção legal <i>iuris tantum</i> com inversão do ônus da prova em favor do trabalhador.
Controle de Jornada	Excluído expressamente, transferindo os riscos do tempo de conexão ao trabalhador.	Garantia ao Direito à Desconexão e limitação estrita de jornadas remotas.
Gestão Algorítmica	Ausência de regulação específica; opacidade patronal legitimada pelo segredo comercial.	Dever de transparência, explicabilidade e obrigatoriedade de revisão humana das decisões da IA.
Direitos Coletivos	Individualização dos acordos; enfraquecimento do custeio e da densidade sindical.	Fortalecimento do diálogo social; cogovernança dos dados e auditoria sindical obrigatória.

FONTE: Quadro explicativo elaborado pelo autor

Enquanto projetos brasileiros como o PL nº 2.338/2023 recebem merecidas críticas por não aprofundarem a dimensão eminentemente coletiva da IA no mundo do trabalho, limitando-se a salvaguardas civis genéricas, a União Europeia estimula o acesso judicial amplo a evidências técnicas internas das empresas para

reequilibrar as assimetrias contratuais.

Ao substituir disposições compulsórias de avaliação de impacto algorítmico e revisão humana por exortações genéricas à valorização da negociação coletiva, os substitutivos ao marco regulatório de inteligência artificial no Brasil tendem a fragilizar a proteção da força de trabalho frente ao poder diretivo automatizado patronal (Artur; Freitas; Ramos, 2025).

Como pontuam Artur, Freitas e Ramos (2025), a regulação europeia sinaliza os parâmetros fundamentais de um constitucionalismo digital que busca subordinar a inovação tecnológica aos limites democráticos e aos direitos humanos. A experiência internacional sinaliza de forma inequívoca que, para além da mera resistência passiva aos algoritmos, a atuação sindical deve ser proativa, técnica e altamente estratégica, espelhando-se nos moldes de transição socioeconômica justa construídos no âmbito das mudanças climáticas para pautar a distribuição justa dos custos e dos benefícios da transformação digital na sociedade contemporânea (Ponce Del Castillo, 2024).

Além disso, a Inteligência Artificial aplicada ao ambiente laboral introduz sérios debates sobre o fenômeno da discriminação automatizada ou discriminação por algoritmo. A opacidade e a complexidade matemática dos códigos e sistemas algorítmicos baseados em redes neurais profundas (*deep learning*) podem fazer com que decisões automatizadas de contratação, promoção ou dispensa reproduzam e perpetuem distorções históricas de raça, gênero e classe social, sem que haja qualquer transparência sobre os critérios estatísticos utilizados.

A introdução de sistemas automatizados de controle não possui caráter neutro; quando orientada puramente por métricas de produtividade sem o devido escrutínio social, a tecnologia atua de forma extrativa, drenando a capacidade física e psíquica da força de trabalho, transferindo riscos operacionais ao empregado e ampliando assimetrias informacionais no contrato (Artur; Freitas; Ramos, 2025).

A ausência crônica de uma regulação no Brasil que imponha a explicabilidade matemática e a auditoria externa e independente desses sistemas eleva exponencialmente a vulnerabilidade da classe trabalhadora frente ao poder informacional. A captação e o uso massivo de dados no ecossistema das plataformas digitais revelam um duplo vetor de exploração econômica: ao mesmo

tempo em que a extração de dados comportamentais (*dataficação*) gera ativos monetizáveis para as empresas de tecnologia, esse mesmo fluxo informacional é revertido em vigilância em tempo real e readequação estrita do tempo de trabalho (Artur; Freitas; Ramos, 2025).

Torna-se urgente e necessário que a regulação brasileira integre freios democráticos a essa dinâmica tecnocrática, reconhecendo que a governança da IA não é um problema puramente de engenharia de *software*, mas sim um problema político que se beneficia do diálogo social e da participação coletiva (Todolí Signes, 2024).

A proteção de dados no ecossistema laboral contemporâneo exige, outrossim, uma revisão conceitual profunda. A visão tradicionalista baseada na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) foca no consentimento individual do trabalhador, figura jurídica sabidamente fragilizada no contrato de trabalho em razão da evidente assimetria de poder e da dependência econômica. Diante do vício de consentimento inerente a tais relações marcadas pela assimetria de poder, a utilização do consentimento do trabalhador como baliza para o tratamento de seus dados pessoais revela-se uma ficção jurídica, sendo premente a fixação de parâmetros normativos mais rígidos sustentados pela transparência algorítmica e pelo diálogo sindical (Artur; Freitas; Ramos, 2025).

Daí decorre a formulação de Todolí Signes (2024) acerca da necessidade premente de consagração da autodeterminação informativa coletiva. Embora a tutela de dados pessoais tenha se consolidado a partir da defesa de faculdades individuais, a dinâmica da gestão algorítmica no ambiente laboral exige que a autodeterminação informacional assuma uma dimensão transindividual. Nesse sentido, a chancela sindical deve figurar como condição de legitimidade para o tratamento contínuo de dados dos trabalhadores, transicionando-se de uma proteção atomizada para uma governança de caráter coletivo (Artur; Freitas; Ramos, 2025).

Os dados coletados pelos sistemas de monitoramento não pertencem exclusivamente ao indivíduo isolado, mas constituem um patrimônio informacional da coletividade de trabalhadores. Os sindicatos devem possuir a prerrogativa legal de acessar a lógica subjacente aos algoritmos que definem as métricas de

produtividade e a alocação de tarefas, sob pena de esvaziamento completo do direito de greve e de organização coletiva diante de demissões em massa promovidas por códigos automatizados.

CONCLUSÃO

A análise detida e exaustiva da regulação do trabalho no Brasil ao longo da última década revela um preocupante e profundo redirecionamento em face das promessas civilizatórias e de progresso social inscritas na Constituição Federal de 1988.

A transição acelerada de um paradigma fundado na proteção social e no princípio da vedação ao retrocesso social para uma crescente individualização e mercantilização das relações laborais não constitui um acidente histórico, mas reflete escolhas políticas e econômicas específicas de gestão e transferência dos riscos produtivos do capital para o trabalho.

A narrativa amplamente difundida da inevitabilidade tecnológica atua, nesse sentido, como uma poderosa justificativa ideológica para reformas legislativas que priorizam a flexibilização normativa em detrimento da estabilidade física, psíquica e social das garantias laborais.

A Reforma Trabalhista de 2017 e a subsequente chancela jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal estruturaram um cenário institucional precário, no qual o trabalhador individualizado assume parcelas significativas das incertezas e flutuações do mercado de consumo. Enquanto as ferramentas de monitoramento e controle algorítmico tornam-se cotidianamente mais complexas, invasivas e capilares, os mecanismos de defesa coletiva e representação sindical enfrentam severas restrições institucionais e financeiras.

A exclusão explícita de certas categorias do controle de jornada e a flexibilização irrestrita das modalidades contratuais evidenciam o processo que a literatura especializada aponta como a desinstitucionalização progressiva do Direito do Trabalho, atenuando e desvirtuando a função clássica desse ramo jurídico especializado de limitar as assimetrias originárias de poder econômico.

A tecnologia atua, nesse complexo ecossistema, como um potente vetor da fragmentação do ambiente de trabalho tradicional, permitindo que arranjos severos de submissão algorítmica operem incólumes sob a moldura formal da autonomia contratual civil.

O contraste analítico com a experiência contemporânea da União Europeia explicita caminhos regulatórios viáveis e radicalmente distintos. Enquanto o bloco europeu mobiliza diretivas de caráter cogente para estender direitos coletivos e sindicais à gestão e cogovernança tecnológica, o debate institucional e legislativo brasileiro mantém-se concentrado em estratégias de flexibilização normativa que limitam o reconhecimento do vínculo empregatício na economia de plataformas e fragilizam a tutela de dados pessoais.

Conclui-se, de forma categórica, pela necessidade imperativa de o Estado brasileiro reavaliar profundamente suas escolhas regulatórias e seus rumos hermenêuticos, atenuando os graves impactos sociais decorrentes da informalidade galopante, da precarização e da queda acentuada da massa salarial mediante a positivação de salvaguardas jurídicas inspiradas em modelos de governança ética e proteção estritamente coletiva (Todolí Signes, 2023).

A plena afirmação do Estado Democrático de Direito exige a extensão dos princípios democráticos às estruturas produtivas; sem a democratização dos algoritmos e sem a participação deliberativa dos trabalhadores no desenho e na auditoria das ferramentas tecnológicas, o poder econômico tende a subjugar as garantias fundamentais da pessoa humana (Artur; Freitas; Ramos, 2025).

A redemocratização do ambiente de trabalho na era digital requer o enfrentamento corajoso e técnico da opacidade algorítmica, assegurando o direito fundamental à informação e a consolidação jurídica da autodeterminação informativa coletiva (Todolí Signes, 2024).

Sob essa ótica transformadora, os dados biográficos e comportamentais gerados na atividade laboral cotidiana devem ser compreendidos em sua dimensão inalienável de direitos da personalidade, legitimando e exigindo a atuação ativa e técnica dos sindicatos na auditoria permanente e na negociação coletiva dos sistemas de inteligência artificial.

A preservação do pacto social democrático e constitucional depende,

fundamentalmente, da capacidade e da coragem política das instituições jurídicas de subordinar a inovação tecnológica aos ditames inegociáveis dos direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ACEMOGLU, Daron; JOHNSON, Simon. **Poder e progresso**: uma luta de mil anos entre a tecnologia e a prosperidade. Rio de Janeiro: Objetiva, 2024.

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. 9. ed. São Paulo: Brasiliense, 2012.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o trabalho na era da digitalização da economia. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARTUR, Karen; FREITAS, Ligia Barros de; RAMOS, Jean Filipe Domingos. Algoritmos, trabalho e espaços normativos: reequilíbrio do poder para a democracia do trabalho. **Mediações**, Londrina, v. 30, p. 1-18, e52500, 2025.

BOBBIO, Norberto. **O futuro da democracia**: uma defesa das regras do jogo. Tradução: Marco Aurélio Nogueira. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho (1943)]. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 jul. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 24 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.** Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define os serviços ou atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1989]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm. Acesso em: 24 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 24 jul. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 24 jul. 2026.

BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 12, de 2024.** Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas [...]. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024.

BRASIL. Congresso. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 2.338, de 2023.** Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial. Brasília, DF: Senado Federal, 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.395.** Relator: Min. Cezar Peluso. Brasília, DF, 27 de janeiro de 2005. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 24 jul. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 586.453/SE.** Relator: Min. Ellen Gracie. Brasília, DF, 20 de fevereiro de 2013. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 24 jul. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 960.429 (Tema 992).** Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF, 5 de março de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 24 jul. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante nº 53**. A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos por ela homologados. Brasília, DF: STF, [2015]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 24 jul. 2026.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O trabalho em plataformas digitais: a subordinação algorítmica e a precarização do labor**. São Paulo: LTr, 2022.

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC). **ETUC response to the Commission's first-phase consultation of the European social partners on possible action in the area of telework and workers' right to disconnect**. Brussels: ETUC, 2024. Disponível em: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-response-commissions-first-phase-consultation-european-social-partners-possible-0>. Acesso em: 24 jul. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024 (AI Act)**. Cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial [...]. Jornal Oficial da União Europeia, Bruxelas, 12 jul. 2024.

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 no trabalho em plataformas. Jornal Oficial da União Europeia, Bruxelas, 11 nov. 2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Proteção de dados pessoais e os impactos nas relações de trabalho: princípios, aplicações e crítica**. [S. l.]: Revista dos Tribunais/Thomson Reuters, 2023.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: Redes, 2007.

GRILLO, Sayonara; ARTUR, Karen; PESSANHA, Elina Gonçalves da Fonte. Direito do trabalho e Supremo Tribunal Federal: embates entre a regulação jurídica de mercado e a justiça social. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo, v. 147, p. 1-25, maio/jun. 2023. Disponível em: http://ppgsa.ifcs.ufrj.br/uploads/1/3/6/6/136629008/rdc_jun_2023-1.pdf. Acesso em: 24 jul. 2026.



KORKMAZ, Maria Regina Rigolon. **Decisões Automatizadas: explicação, revisão e proteção na era da inteligência artificial.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2023.

KREIN, José Dari. Neoliberalismo e reforma trabalhista. **Revista Sociologia e Política**, Curitiba, v. 16, n. 30, p. 319-322, jun. 2008.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, abr. 2018. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/138082>. Acesso em: 24 jul. 2026.

LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas em empresas de aplicativo: estudos da proposta de regulamentação do Governo.** Fortaleza: Excola Social, 2024.

PONCE DEL CASTILLO, Aída. AI and trade unions: from rapid responses to proactive strategies. **HesaMAG**, Brussels, n. 29, p. 31-34, 2024. Disponível em: https://www.etui.org/sites/default/files/2024-12/HesaMag_29_EN_WEB.pdf. Acesso em: 24 jul. 2026.

SOUZA, L. C. de. Análise da reforma do art. 8º da CLT. In: KOURY, L. R. N.; ASSUNÇÃO, C. S. S. (coord.). **Direito processual do trabalho: constituição e reforma trabalhista.** São Paulo: LTr, 2018. p. 115-130.

STEFANIAK, Jeaneth Nunes; CAMPOS, Maria Carolina Dal Prá. O papel do Supremo Tribunal Federal no esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, Curitiba, v. 12, n. 117, p. 21-32, fev. 2023.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. **Algoritmos productivos y extractivos.** Cizur Menor: Aranzadi, 2023.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. Democracia en el trabajo y codeterminación ante el uso de la IA en la empresa: algo más que negociar el algoritmo. **Revista Crítica de Relaciones de Trabajo**, n. 2, p. 229-250, 2024.

Recebido em 01/05/2026

Publicado em 04/09/2026