



Volume 18

**Estudos comparados sobre o
Direito do Trabalho na Era Digital**

COLEÇÃO ESTUDOS ENAMAT



Volume 18

**Estudos comparados sobre o
Direito do Trabalho na Era Digital**

COLEÇÃO ESTUDOS ENAMAT



BRASÍLIA
Obra Coletiva ENAMAT
Março de 2026

©2026 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho.
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT)
Permitida a reprodução de qualquer parte, desde que citada a fonte.

Coordenação Geral:

Augusto César Leite de Carvalho
Kátia Magalhães Arruda

Coordenação, Organização e Revisão Técnica:

Alexandre de Souza Agra Belmonte
Augusto César Leite de Carvalho
Delaíde Alves Miranda Arantes
Kátia Magalhães Arruda
Paulo Régis Machado Botelho
Sergio Torres Teixeira
Flávia Moreira Guimarães Pessoa
Patrícia Maeda
Fernanda Paixão Araujo Pinto

Produção e Revisão Editorial:

Coordenadoria de Pesquisa da ENAMAT:
Anamaria Montini de Castro
Juliana Gonçalves Ribeiro de Carvalho
Letícia Neri Carneiro

Estagiárias:

Iza Débora Almeida Santos
Letícia Miguel de Moraes
Suzana Correia Dias dos Santos

Capa:

Secretaria de Comunicação Social do TST (SECOM)

Diagramação/Revisão

Ricardo Torquato / Editora Educação Literária

Impressão e Acabamento:

CS Gráfica

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Estudos comparados sobre o direito do trabalho na era digital / Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT. Coordenação geral Augusto César Leite de Carvalho, Kátia Magalhães Arruda. -- Brasília, DF: 2026. -- (Coleção Estudos Enamat ; Volume 18)

Vários autores.

Outros coordenadores: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Delaíde Alves Miranda Arantes, Paulo Régis Machado Botelho, Sergio Torres Teixeira, Flávia Moreira Guimarães Pessoa, Patrícia Maeda, Fernanda Paixão Araujo Pinto.

Bibliografia.

ISBN 978-65-84225-02-2

1. Direito 2. Direito do Trabalho 3. Direito Comparado 4. Era digital 5. Inteligência artificial. I. Belmonte, Alexandre de Souza Agra. II. Carvalho, Augusto César Leite de. III. Arantes, Delaíde Alves Miranda. IV. Arruda, Kátia Magalhães. V. Botelho, Paulo Régis Machado. VI. Teixeira, Sergio Torres. VII. Pessoa, Flávia Moreira Guimarães. VIII. Maeda, Patrícia. IX. Pinto, Fernanda Paixão Araujo. X. Série.

26-329704.0

CDU-34:331(81)

Índices para catálogo sistemático:

1. Brasil : Direito do Trabalho 34:331(81)
Eliane de Freitas Leite - Bibliotecária - CRB 8/8415

**ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO
DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT)
(Gestão 2025/2027)**

MINISTRO AUGUSTO CÉSAR LEITE DE CARVALHO

Diretor

MINISTRA DELAÍDE ALVES MIRANDA ARANTES

Vice-Diretora

Conselho Consultivo

Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão

Ministro Evandro Pereira Valadão

Ministra Liana Chaib

Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho

Desembargadora Nise Pedroso Lins de Sousa

JUÍZA AUXILIAR DA DIREÇÃO

Juíza Flávia Moreira Guimarães Pessoa

COMITÊ CIENTÍFICO DE ACESSORAMENTO À PESQUISA

Juíza Patrícia Maeda (Coordenadora)

Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini

(Subcoordenadora)

Juíza Flávia Moreira Guimarães Pessoa (Secretária)

Desembargador Fabio Túlio Correia Ribeiro

Desembargador Sergio Torres Teixeira

Juiz Luciano Athayde Chaves

Juiz Luciano Dórea Martinez Carreiro

Juiz Roberto da Silva Fragale Filho

Juíza Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito

Juíza Carolina Cauduro Dias de Paiva

Juiz Igo Zany Nunes Corrêa

Professora Gabriela Neves Delgado

Professora Melina Girardi Fachin



11

APRESENTAÇÃO

Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministra Kátia Magalhães Arruda

17

PARTE I

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E
FORMAÇÃO DA MAGISTRATURA
TRABALHISTA

19

**DESAFIOS NA FORMAÇÃO DE
JUÍZES DO TRABALHO NA
ERA DIGITAL:** A INTELIGÊNCIA
ARTIFICIAL E A NECESSIDADE
DE UMA ABORDAGEM
HUMANÍSTICA E CRÍTICA

Augusto César Leite de Carvalho
Flávia Moreira Guimarães Pessoa

35

PARTE II

EXPERIÊNCIAS COMPARADAS
SOBRE REGULAÇÃO DO TRABALHO
DIGITAL: O DIREITO NA UNIÃO
EUROPEIA E NO BRASIL

37

RELAÇÕES DE TRABALHO: ENTRE
OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS
E A PRECARIZAÇÃO

Delaíde Alves Miranda Arantes
Carolina Cauduro Dias de Paiva
Roberta Ferme Sivoiella

59

**O IMPACTO DO TRABALHO
MEDIADO POR PLATAFORMAS
DIGITAIS APÓS O CASO UBER V.**

ASLAM: UM ESTUDO COMPARADO
NO DIREITO DO TRABALHO NA
ERA DIGITAL E A PROTEÇÃO DE
UM TIPO CONCRETO DE PESSOA

Evandro Valadão

81

**O TRABALHO NAS
PLATAFORMAS DIGITAIS E O
ARTIGO 12º-A DO CÓDIGO DO
TRABALHO: CONCRETIZAÇÕES
JURISPRUDENCIAIS**

João Leal Amado
Teresa Coelho Moreira

117

**PLATAFORMAS DIGITAIS
E TRABALHO**

Teresa Coelho Moreira

141

PARTE III

DIREITO À DESCONEXÃO: LIMITES
E GARANTIAS NO CONTEXTO
DE HIPERCONEXÃO DIGITAL

143

**O DIREITO À DESCONEXÃO NA
ERA DA HIPER CONECTIVIDADE:
BREVE ANÁLISE COMPARATIVA
ENTRE BRASIL E PORTUGAL**

Carlos Eduardo Oliveira Dias

173

**DIREITO À DESCONEXÃO E OS
DIREITOS DA PERSONALIDADE:**

CONSAGRAÇÃO NO CÓDIGO
DO TRABALHO PORTUGUÊS
PELA LEI Nº 83/2021

Dulce Maria Soler Gomes Rijo

191

**DANO EXISTENCIAL E
DIREITO À DESCONEXÃO
NO TELETRABALHO NA
PERSPECTIVA DO ORDENAMENTO
BRASILEIRO E DO CÓDIGO DO
TRABALHO PORTUGUÊS**

Rodrigo Goldschmidt
Luís Ricardo Francescato

209

PARTE IV

DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA:
DIREITOS FUNDAMENTAIS,
AUTOMATISMOS E TRANSPARÊNCIA
NOS REGIMES DIGITAIS DE
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

211

**O TRABALHO EM PLATAFORMAS
DIGITAIS NO BRASIL E NA
ESPANHA: AVANÇOS E RISCOS**

Sergio Torres Teixeira
Flora Oliveira da Costa

229 **A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA:**
ANÁLISE COMPARADA
LUSO-BRASILEIRA SOBRE
A PLATAFORMIZAÇÃO E OS
DESAFIOS DA REGULAÇÃO
LABORAL NA ERA DIGITAL
Heloísa Menegaz Loyola

245 **DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA
NAS RELAÇÕES LABORAIS:**
IMPACTOS, JURISPRUDÊNCIA
E DESAFIOS NA ERA DIGITAL
Carlos Rodrigues Zahlouth Junior

261 **PERFILAGEM DE TRABALHADORES
E EXCLUSÃO DIGITAL:** COMO
DADOS PESSOAIS ALIMENTAM
DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA
NO ACESSO AO TRABALHO
Fabrício Lima Silva

283 **PARTE V**
GOVERNANÇA E MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO: ÉTICA,
SUSTENTABILIDADE, SAÚDE E
SEGURANÇA NA ERA DIGITAL

285 **A PROTEÇÃO AO MEIO
AMBIENTE DO TRABALHO
COMO UM DOS PILARES DO
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**
Adib Pereira Netto Salim

303 **ACIDENTE DE TRABALHO
EM HOME OFFICE**

Soraya Galassi Lambert

323 **A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS
NA RELAÇÃO DE TRABALHO:**

LIMITES JURÍDICOS E DESAFIOS
DA VIGILÂNCIA DIGITAL

Veronica Ribeiro Saraiva

337 **TRABALHO HUMANO,
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E
DISCRIMINAÇÃO NA ERA DIGITAL:**

CAMINHOS PARA A CRIAÇÃO
DE UM PADRÃO ÉTICO PARA AS
RELAÇÕES LABORAIS DIANTE
DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS

Sergio Torres Teixeira
Alexandre Freire Pimentel
Camila Crasto Pugliesi

367 **O NEOLUDISMO: O MITO DA
ALUCINAÇÃO DA INTELIGÊNCIA
ARTIFICIAL E A RESISTÊNCIA AO SEU
USO NOS PROCESSOS JUDICIAIS**

Jorge Alberto Araujo

381 **POSFÁCIO**

Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Juíza Flávia Moreira Guimarães Pessoa



FRAGMENTOS URBANOS

Local: Tribunal Superior do Trabalho (TST), quinto andar do Bloco B

Artista: Paulo Torres

Políptico / Técnica Têmpera Acrílica sob tela

Dimensões: 28x1,8 m

Data: 2011

A obra Fragmentos Urbanos, criada para o Tribunal Superior do Trabalho, representa a caminhada e as etapas da vida contemporânea. Através de formas e ângulos surgem espaços, onde se pode vivenciar a relação entre o tempo e a cidade. O concreto e a cor se unem e criam uma obra de grande extensão e significado. Ao percorrer os 28 metros da pintura o espectador pode mergulhar na busca constante do artista em traduzir o espaço urbano de forma poética.

APRESENTAÇÃO

Ministro Augusto César Leite de Carvalho

Diretor da ENAMAT (Gestão 2025-2027)

Ministra Kátia Magalhães Arruda

Diretora da ENAMAT (Gestão 2024-2025)

A disseminação, em larga escala, das novas tecnologias informacionais e de recursos da Inteligência Artificial, assim como as plataformas baseadas em algoritmos, utilizadas para a contratação e gestão de trabalhadores, têm causado mudanças significativas nas relações de trabalho e de emprego, repercutindo diretamente no conteúdo das ações e demandas judiciais sob a responsabilidade da magistratura do trabalho.

Diante desse cenário, a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) em sua missão institucional de promover a formação e o aperfeiçoamento contínuo da magistratura trabalhista, organizou em parceria com o Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho (IDET) da Universidade de Coimbra o curso “A era digital e o Direito do Trabalho: desafios”. Os artigos aqui reunidos são fruto da experiência das magistradas e dos magistrados que participaram desta importante ação formativa, que aconteceu em setembro de 2025, em Portugal.

A obra coletiva “Estudos comparados sobre o Direito do Trabalho na Era Digital” — cuja coordenação esteve a cargo da Ministra Katia Magalhães Arruda (Diretora da ENAMAT na gestão 2024-2025), em conjunto com o Ministro Augusto César Leite de Carvalho (Diretor da ENAMAT na gestão 2025-2027) — aborda a temática das novas tecnologias e seus impactos sobre as relações laborais contemporâneas. Oferece uma análise aprofundada e comparativa entre as experiências do Brasil e da União Europeia (UE), enriquecendo o debate com diferentes perspectivas, além de proporcionar uma visão abrangente dos desafios que a crescente digitalização impõe ao mundo do trabalho e à formação da magistratura trabalhista.

Na primeira parte, “Inteligência artificial e formação da magistratura trabalhista”, o Ministro Augusto César Leite de Carvalho e Flávia Pessoa refletem sobre os desafios na formação da magistratura trabalhista na era digital. Os autores analisam a Resolução CNJ nº 615/2025 e o Ato Conjunto TST.CSJT.ENAMAT.CEFAST n.º 35/2025, além de outras normativas do CSJT, que enfatizam a urgência de uma capacitação crítica e ética, que qualifique os magistrados a serem guardiões dos direitos fundamentais em um ambiente cada vez mais mediado por algoritmos.

Na segunda parte, “Experiências comparadas sobre regulação do trabalho digital: O Direito na União Europeia e no Brasil”, a Ministra Delaíde Alves Arantes, Carolina Dias de Paiva e Roberta Ferme Sivoella escrevem o artigo “Relações de trabalho: entre os avanços tecnológicos e a precarização”, apresentando

reflexões sobre os avanços tecnológicos e a precarização das relações de trabalho. Por sua vez, o Ministro Evandro Valadão apresenta o artigo “O impacto do trabalho mediado por plataformas digitais após o Caso Uber vs. Aslam: um estudo comparado no Direito do Trabalho na era digital e a proteção de um tipo concreto de pessoa”. Já os professores da Universidade de Coimbra, João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira analisam a nova presunção legal de laboralidade prevista no artigo 12.º-A do Código do Trabalho português, introduzida pela Lei n.º 13/2023 no contexto do trabalho prestado através de plataformas digitais. Por fim, a professora Teresa Coelho Moreira discute os desafios e as novas interpretações do conceito de subordinação jurídica no contexto das plataformas digitais e a aplicação da Diretiva Europeia 2024/2831.

Já na terceira parte da obra, “Direito à desconexão: limites e garantias no contexto de hiperconexão digital”, Carlos Eduardo Oliveira Dias apresenta uma análise comparativa sobre o direito à desconexão no Brasil e em Portugal, seguida por Dulce Maria Soler Gomes Rijo, que explora a consagração do direito à desconexão no Código do Trabalho português. Ainda neste contexto, Rodrigo Goldschmidt e Luis Ricardo Francescato analisam o dano existencial e o direito à desconexão no teletrabalho, com foco nos ordenamentos brasileiro e português.

A quarta parte, “Discriminação algorítmica: direitos fundamentais, automatismos e transparência nos regimes digitais de organização do trabalho”, conta com a contribuição de Sergio Torres Teixeira e Flora Oliveira da Costa, que investigam o trabalho em plataformas digitais no Brasil e na Espanha, abordando seus avanços e riscos. Em seguida, Heloísa Menegaz Loyola analisa a subordinação algorítmica em uma perspectiva luso-brasileira, explorando os desafios da regulação laboral na era digital. Finalmente, Carlos Rodrigues Zahlouth Junior examina a discriminação algorítmica nas relações laborais, seus impactos e desafios, por outro lado, Fabrício Lima Silva aborda a perfilagem de trabalhadores e a exclusão digital, analisando como os dados pessoais alimentam a discriminação algorítmica no acesso ao trabalho.

Finalmente, na quinta parte, “Governança e meio ambiente do trabalho: ética, sustentabilidade, saúde e segurança na era digital”, Adib Salim analisa a proteção ao meio ambiente do trabalho como pilar do desenvolvimento sustentável. Em seguida, Soraya Galassi Lambert trata sobre acidente de trabalho em regime de *home office*, enquanto Veronica Ribeiro Saraiva examina os limites jurídicos e desafios da vigilância digital na proteção de dados pessoais. Na sequência, Sérgio Torres Teixeira, Alexandre Freire Pimentel e Camila Crasto Pugliesi discutem o

trabalho humano, a inteligência artificial e a discriminação na era digital. Por fim, Jorge Alberto Araujo apresenta uma análise crítica do neoludismo.

Agradecemos a todas as pessoas envolvidas na realização desta obra, em especial às autoras e aos autores e esperamos que “Estudos comparados sobre o Direito do Trabalho na Era Digital” seja um instrumento valioso para o aprimoramento do conhecimento, aproximando a magistratura trabalhista das reais necessidades da sociedade e contribuindo para assegurar a efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana e a concretização dos direitos fundamentais.

Brasília, março de 2026.

PARTE I

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL
E FORMAÇÃO DA
MAGISTRATURA
TRABALHISTA

DESAFIOS NA FORMAÇÃO DE JUÍZES DO TRABALHO NA ERA DIGITAL: A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E A NECESSIDADE DE UMA ABORDAGEM HUMANÍSTICA E CRÍTICA

Augusto César Leite de Carvalho

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Diretor da ENAMAT.

Professor do IESB.

Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidad de Castilla la Mancha, onde defendeu tese em julho de 2011, com revalidação no Brasil pela Universidade Federal de Pernambuco (2013).

Pós-Doutor em Direitos Humanos na Universidade de Salamanca, Espanha (2018).

Mestre em Direito (Direito e Desenvolvimento) pela Universidade Federal do Ceará (2000) e Master em Direito das Relações Sociais na Universidad de Castilla la Mancha (Espanha).

Flávia Moreira Guimarães Pessoa

Juíza do Trabalho Titular da 9ª Vara do Trabalho de Aracaju, atualmente em auxílio na ENAMAT.

Professora do Mestrado e Doutorado em Direito da Universidade Tiradentes e professora Titular da Universidade Federal de Sergipe.

Doutora em Direito Público pela UFBA (2008), Doutora em Direito pelo IDP (2022) e Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela UFBA (2016).

Mestre em Direito, Estado e Cidadania pela UGF (2003), Mestre em Constitucionalização do Direito pela UFS (2021).

1 INTRODUÇÃO

A contemporaneidade é inegavelmente marcada pela convergência e rápida evolução das tecnologias digitais, com a Inteligência Artificial (IA) emergindo como uma das forças mais disruptivas e transformadoras. Para o Direito do Trabalho, essa “era digital” transcende a mera digitalização de documentos e processos, alcançando a própria essência das relações laborais e a dinâmica da prestação jurisdicional. O magistrado do trabalho, historicamente na vanguarda das inovações e adaptações sociais, encontra-se agora diante do desafio de redefinir seu papel e suas competências frente a um ambiente onde algoritmos, dados massivos e sistemas autônomos se integram cada vez mais à vida cotidiana e ao cenário jurídico.

Este artigo se propõe a dar continuidade às reflexões suscitadas no curso “A era digital e o Direito do Trabalho: desafios”, realizado na Universidade de Coimbra, buscando aprofundar a análise crítica dos impactos da digitalização no mundo do trabalho e, conseqüentemente, na formação e atuação dos juízes trabalhistas.

Objetiva-se promover discussões jurídicas, sociais e institucionais que pavimentem o caminho para um futuro laboral mais equilibrado, inclusivo e sustentável, em consonância com o escopo desta obra coletiva.

A análise aqui empreendida aborda as normativas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e o Ato Conjunto TST.CSJT.ENAMAT.CEFAST n.º 35, de 4 de junho de 2025, que regulam o uso da IA e a gestão de dados, além de incorporar os debates empreendidos pelo Comitê de Inteligência Artificial do Poder Judiciário e reflexões dos autores sobre a qualificação necessária para os profissionais do Direito neste novo panorama.

2 A DIGITALIZAÇÃO E SEUS MÚLTIPLOS PRISMAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A discussão sobre a digitalização e seus impactos no mundo do trabalho transcende a mera introdução da IA e das plataformas digitais. A era digital suscita questões urgentes que se entrelaçam em diversos recortes, cada qual demandando uma análise aprofundada e uma resposta jurídica e social adequada.

Os impactos das políticas ambientais e digitais nas relações laborais revelam uma interconexão crescente. A busca por modelos de produção e consumo sustentáveis, impulsionada por tecnologias digitais, influencia as cadeias de

suprimentos, as formas de trabalho e as responsabilidades sociais das empresas. O juiz do trabalho precisa compreender como as inovações tecnológicas podem contribuir para ou desequilibrar a sustentabilidade ambiental e social, e como as políticas climáticas se refletem nos direitos e deveres de empregados e empregadores. Isso inclui a análise de novos modelos de negócios que utilizam IA para otimizar recursos, mas que podem, inadvertidamente, criar novas formas de precarização ou exclusão social¹.

Outro ponto de relevo é que a pandemia de COVID-19 acelerou a adoção do teletrabalho, tornando-o um regime de trabalho proeminente. Os desafios de regulação, flexibilização e controle são vastos. A Inteligência Artificial pode otimizar a gestão de equipes remotas e a medição de produtividade, mas também levanta preocupações sobre a vigilância excessiva, a invasão de privacidade e a diluição dos limites entre vida profissional e pessoal. A formação do magistrado deve abordar as complexidades jurídicas do teletrabalho, incluindo a delimitação da jornada, o controle de custos e as condições ambientais do labor remoto.

Também deve ser levado em conta que a hiperconexão digital, característica da era atual, borra as fronteiras do tempo de trabalho, gerando a necessidade de se reafirmar o direito à desconexão. A capacidade de estar “sempre *online*” acarreta riscos psicossociais, como a sobrecarga tecnológica e o esgotamento profissional. O juiz do trabalho deve estar preparado para julgar casos que envolvam a violação desse direito, estabelecendo limites e garantias que preservem a saúde mental e o tempo livre do trabalhador, mesmo quando a IA facilita a comunicação constante e o trabalho assíncrono.

Ainda de destaque é a proteção de dados pessoais no ambiente laboral ser um dos pilares da dignidade humana na era digital. Sistemas de Inteligência Artificial, como os utilizados para monitoramento de funcionários, análise de desempenho ou recrutamento, coletam e processam vastos volumes de informações sensíveis. Questões como privacidade, vigilância e governança informacional se tornam cruciais. O magistrado deve dominar os princípios da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e as melhores práticas de governança,

1 Veja-se Amado (2021, p. 12): “Se estas novas formas de prestar trabalho, criadas pela fantástica evolução da tecnologia, podem constituir, como por vezes se diz, uma terra de grandes oportunidades, não cremos que tal terra deva ser uma terra sem lei, máxime sem lei laboral. Seria até uma traição à missão histórica do Direito do Trabalho que este construísse — ou que este deixasse que se construísse — um muro conceptual e mantivesse aqueles (motoristas, estafetas, etc.) lá fora, do outro lado do muro. Esta importantíssima decisão do Supremo Tribunal espanhol representa, cremos, um passo na direção certa, desconstruindo o muro que alguns querem que exista entre estes trabalhadores de novo tipo e o Direito do Trabalho”.

assegurando que o uso da IA respeite a autonomia e os direitos dos trabalhadores sobre suas informações. Exemplos de sistemas de vigilância que podem gerar preocupações são as ferramentas de reconhecimento facial ou de monitoramento de comunicação, que, embora possam ser usadas para segurança, podem, facilmente, invadir a privacidade dos indivíduos.

Deve ser destacada, também, a discriminação algorítmica, que representa uma das mais graves ameaças aos direitos fundamentais na era digital. Algoritmos, ao serem treinados com dados históricos enviesados ou ao utilizarem *proxies* discriminatórios, podem replicar e amplificar preconceitos existentes. Ferramentas de Inteligência Artificial para recrutamento, avaliação de desempenho ou até mesmo para a tomada de decisões judiciais podem inadvertidamente perpetuar a discriminação por gênero, raça ou outras características sociais.

Assim, a formação dos juízes deve abordar como identificar a discriminação algorítmica, exigindo transparência dos automatismos e a garantia de governança dos sistemas de IA que assegurem a explicabilidade e a auditabilidade. É fundamental que os juízes compreendam esses mecanismos para adequadamente atuar nos processos trabalhistas que envolvam a temática.

Destaque-se também que a digitalização e a Inteligência Artificial introduzem novos riscos à saúde e segurança no trabalho. A sobrecarga tecnológica, a fronteira tênue entre trabalho e vida pessoal no teletrabalho e a vigilância algorítmica constante podem gerar riscos psicossociais, como estresse, ansiedade e *burnout*. O juiz do trabalho deve estar preparado para analisar os nexos causais entre o ambiente de trabalho digital e as doenças ocupacionais, e para estratégias de prevenção que considerem a ergonomia digital e o bem-estar dos trabalhadores em um contexto de intensa mediação tecnológica.

A digitalização também impacta a ação sindical e o diálogo social. As novas formas de organização do trabalho, a precarização das relações via plataformas e a descentralização dos trabalhadores podem fragilizar a organização coletiva e a negociação. O juiz do trabalho precisa compreender como a Inteligência Artificial pode ser utilizada para minar ou fortalecer a representatividade sindical e como as negociações coletivas podem se adaptar para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores em ambientes digitais².

2 Nesse mesmo sentido, Tereza Moreira (2025, p. 15) A necessidade de regulamentação específica para a gestão algorítmica no local de trabalho é clara, considerando os impactos potenciais sobre a equidade, a privacidade, a igualdade e a proibição de discriminação. É essencial promover o envolvimento ativo de todos, como os sindicatos, na implementação e supervisão destas tecnologias, bem como garantir a formação contínua e a literacia em IA para trabalhadores e para os empregadores.

3 A RESOLUÇÃO CNJ Nº 615/2025 E O NOVO MARCO REGULATÓRIO DA IA NO JUDICIÁRIO

O Conselho Nacional de Justiça, reconhecendo a urgência e a profundidade das transformações tecnológicas, estabeleceu um novo e robusto marco regulatório para a Inteligência Artificial no Poder Judiciário. A **Resolução CNJ nº 615, de 2025**, que substitui a Resolução CNJ nº 332, de 2020, aprimora as diretrizes sobre a ética, transparência e governança na produção e uso de IA. Esta resolução, ainda que relativamente recente em seu vigor pleno, já se projeta como a bússola para a atuação da magistratura e, por conseguinte, para sua formação.

A Resolução CNJ nº 615/2025 estabelece a obrigatoriedade de capacitação contínua sobre riscos da automação, vieses algorítmicos e análise crítica dos resultados gerados por IA. Isso não apenas sublinha a importância da capacitação, mas a eleva ao patamar de exigência normativa para magistrados. Os juízes, conforme a resolução, devem estar aptos a promover a supervisão efetiva dos Sistemas de Inteligência Artificial (art. 32), identificar vieses discriminatórios (art. 8), promover o uso responsável de LLMs e da IA generativa (art. 19), ao tempo em que devem promover o exercício pleno da autonomia decisória, sendo vedada a delegação aos sistemas.

Neste último aspecto, a Inteligência Artificial deve ser uma ferramenta de apoio, nunca um substituto para o discernimento humano e a interpretação contextual. A Resolução CNJ nº 615/2025, alinhada ao Ato Conjunto TST.CSJT. ENAMAT.CEFAST n.º 35/2025 (Art. 3º, IV), reforça que a responsabilidade pelas decisões judiciais permanece integralmente a cargo do magistrado, vedando a utilização da IA como instrumento autônomo de tomada de decisões judiciais sem a devida orientação, interpretação, verificação e revisão humana.

A Resolução CNJ nº 615/2025 estabelece a classificação de riscos na utilização da Inteligência Artificial, considerando as fases processuais. A formação deve capacitar os juízes a compreender essa classificação e as implicações de cada nível de risco.

A resolução reforça princípios como a dignidade humana e a centralidade da pessoa (Art. 2º, IV), transparência e explicabilidade, não discriminação e plurali-

Esta transição exige um compromisso conjunto de todos os envolvidos para moldar um futuro onde a IA seja utilizada de forma responsável, assegurando que o progresso tecnológico caminhe lado a lado com o respeito pelos valores humanos. Apenas com uma abordagem holística será possível aproveitar os benefícios da IA e mitigar os seus riscos”.

dade, e a supervisão humana como garantia do jurisdicionado. Estes princípios devem permear toda a formação do magistrado do trabalho.

4 AS NORMATIVAS DO CSJT E O FORTALECIMENTO DA CAPACITAÇÃO TECNOLÓGICA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), em sua função de gestor das políticas no âmbito da Justiça do Trabalho, alinha-se às diretrizes do CNJ, traduzindo-as em ações que preparam o terreno para a implementação segura e eficaz da Inteligência Artificial. As Resoluções CSJT, como a de nº 294/2021 (Política de TIC) e a de nº 281/2020 (Política de Governança de Dados), são instrumentais na criação de um ambiente digital robusto, que é a base para qualquer iniciativa de IA.

Nesse contexto, destaca-se o Ato Conjunto TST.CSJT.ENAMAT.CEFAST n.º 35, de 4 de junho de 2025, que “Institui diretrizes para ações de capacitação e treinamento continuado em Modelos de Linguagem de Larga Escala (LLMs) e sistemas de Inteligência Artificial generativa no âmbito da Justiça do Trabalho”. Este Ato Conjunto é consequência da determinação do art. 19, § 5º, da Resolução CNJ n.º 615/2025, que incumbe à Enamat e à Enfam promoverem tal capacitação para assegurar o uso adequado e responsável dessas tecnologias.

As diretrizes do Ato Conjunto TST.CSJT.ENAMAT.CEFAST n.º 35/2025 aplicam-se às ações formativas promovidas pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), pelo Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Assessores e Servidores do TST (Cefast) e pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho (Ejuds-TRTs).

Essas ações devem ser planejadas e executadas em consonância com as diretrizes do CNJ e da Enamat, enfatizando os seguintes aspectos: uso ético, responsável e eficiente de LLMs e sistemas de IA generativa; centralidade da pessoa humana na utilização da Inteligência Artificial; compreensão crítica dos limites e potencialidades das ferramentas de IA generativa; reforço do caráter auxiliar e complementar do uso de IA.

Além dos aspectos acima, deve ser levada em consideração a abordagem dos riscos associados ao uso de Inteligência Artificial e principalmente o alinhamento com a Tabela de Competências da Magistratura do Trabalho (Anexo 6 da Resolução Enamat n.º 28/2022), em especial com o Eixo 3 (Direito e Sociedade) e o Subeixo 3.4 (Tecnologia), que aborda a necessidade de conhecer os impactos das novas

tecnologias na jurisdição e as formas de uso da IA nas relações de trabalho, implicações no controle da atividade laborativa e riscos de replicação de vieses sociais.

A matriz curricular proposta pelo Ato Conjunto detalha conteúdos distribuídos em Módulos Preliminar, Básico e Intermediário, cobrindo desde as implicações e desafios da IA na Justiça, vieses algorítmicos, aspectos éticos e regulatórios (LGPD, Resolução CNJ 615/2025), até conceitos fundamentais de Inteligência Artificial, LLMs e IA Generativa, noções de engenharia de *prompt*, e aplicações no contexto jurídico e processual do trabalho¹⁹.

A metodologia prevê o “uso adequado e responsável”, pautada em metodologias ativas, sociointeracionismo, formatos flexíveis (presenciais, telepresenciais e EAD) e a subdivisão de turmas para debates.

O corpo docente e tutores deverão ser selecionados com base em diversidade, titulações acadêmicas e experiência, com promoção de formação específica para formadores e tutores em IA e LLMs.

As reuniões do Comitê Nacional de Inteligência Artificial do Judiciário apontam o engajamento direto da ENAMAT na disseminação da capacitação em IA. A proposta de Acordo de Cooperação Técnica com a ENFAM e a ENAMAT para a criação de um curso de capacitação em IA, com escalonamento modular, é um indicativo claro da prioridade estratégica dada à formação nessa área.

Essa estrutura modular, com Módulo Preliminar (introdução e sensibilização), Básico (conhecimentos técnicos e jurídicos) e Intermediário (uso prático, desafios e aspectos éticos), é uma sugestão valiosa a ser implementada, garantindo que os conteúdos éticos sejam abordados desde o início.

A capacitação dos magistrados do trabalho, deve, portanto, não apenas absorver as diretrizes do CNJ, mas também desenvolver programas práticos que permitam aos juízes compreender e Dominar do uso das palavras-chaves” e a elaboração de *prompts* jurídicos. Além disso, o curso deve ter por objetivo estimular a utilização prática da Inteligência Artificial para sumarizar e interpretar documentos jurídicos sempre deixando a decisão a cargo do juiz.

Além disso, o curso também deverá promover capacitação para uso da inteligência artificial no auxílio na criação de documentos e escrita jurídica e na preparação para audiências e identificação de pontos controvertidos, num contexto maior de competências a serem desenvolvidas. Assim, as habilidades necessárias serão abordadas no tópico seguinte.

5 HABILIDADES ESSENCIAIS PARA O JUIZ DO TRABALHO NA ERA DIGITAL

A transformação digital e a emergência da Inteligência Artificial impõem uma redefinição do perfil profissional do juiz do trabalho. A era digital exige um magistrado que, além do sólido conhecimento jurídico, possua um conjunto de habilidades complementares, aqui categorizadas em Técnicas e Digitais, Éticas e Críticas, e Humanísticas e Contextuais.

Iniciando-se pelas habilidades técnicas e digitais, o juiz do Trabalho na era digital precisa desenvolver proficiência e familiaridade com as ferramentas tecnológicas que permeiam o ambiente judicial e as relações de trabalho, iniciando-se pelo letramento digital avançado. Não se trata apenas de saber operar sistemas eletrônicos, mas de compreender a lógica subjacente às ferramentas digitais. Isso inclui o funcionamento de sistemas de processo eletrônico, a estrutura de dados e os princípios básicos de segurança da informação. A formação deve proporcionar uma visão clara de como a informação é processada e armazenada no ambiente digital.

O juiz deve ainda compreender a arquitetura de Inteligência Artificial e LLMs. Com efeito, entender o que são Modelos de Linguagem de Larga Escala (LLMs) e como funcionam os sistemas de IA Generativa é fundamental. Isso envolve conhecer os conceitos básicos de aprendizado de máquina (*machine learning*), redes neurais e o treinamento de algoritmos, para que o juiz possa dimensionar as capacidades e as limitações dessas tecnologias.

Nesse sentido, o Módulo Básico do Ato Conjunto TST.CSJT.ENAMAT.CEFAST n.º 35/2025, em seu Art. 4º, II, “a”, prevê “conceitos Fundamentais de Inteligência Artificial, LLMs e IA Generativa” para suprir essa necessidade.

Deve ainda ser desenvolvida a engenharia de *prompt*, pois a capacidade de formular perguntas e instruções (*prompts*) de maneira precisa, clara e eficaz para sistemas de Inteligência Artificial é uma habilidade técnica crucial. Isso inclui a “definição do escopo” e do “personagem” que a IA deve assumir, bem como o “detalhamento da situação e da solicitação”. A formação deve contemplar técnicas avançadas de *prompt* para otimizar a interação e obter resultados jurídicos relevantes e confiáveis. O Ato Conjunto dedica o Art. 4º, II, “d”, a “primeiros passos em Engenharia de Prompt”, e o Art. 4º, III, “a”, a “Engenharia de *Prompt*: técnicas avançadas”

O juiz deve ser capaz de avaliar a qualidade, a representatividade e a relevância dos dados utilizados por sistemas de Inteligência Artificial, identificando

possíveis vieses ou inconsistências. Além disso, a capacidade de interpretar relatórios gerados por algoritmos e de verificar a exatidão dos *outputs* da IA é indispensável. Isso se conecta com a “compreensão crítica dos limites e das potencialidades das ferramentas de IA generativa” (Art. 3º, III, do Ato Conjunto Ato Conjunto TST.CSJT.ENAMAT.CEFAST n.º 35/2025).

Em um cenário de crescente uso de dados sensíveis, o magistrado precisa conhecer os princípios da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e os riscos associados à segurança da informação. A formação deve capacitá-lo a avaliar a conformidade de sistemas de Inteligência Artificial com as normativas de proteção de dados e a identificar ameaças à privacidade. O Ato Conjunto TST.CSJT.ENAMAT.CEFAST n.º 35/2025, em seu Módulo Preliminar, inclui as “implicações éticas e regulatórias do uso de IA, incluindo proteção de dados (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, LGPD); segurança da informação” (Art. 4º, I, “c”).

Por fim, ainda dentro das habilidades técnicas, desenvolver a Familiaridade com as ferramentas de IA desenvolvidas e disponibilizadas pelo próprio Poder Judiciário, como o “Chat-JT” (Art. 4º, II, “c”, do Ato Conjunto), bem como outras “ferramentas cadastradas na Plataforma Sinapses e ferramentas privadas” (Art. 4º, III, “P”, do Ato Conjunto). Isso inclui a aplicação de Inteligência Artificial na sumarização de processos, revisão de textos jurídicos, auxílio na elaboração de despachos e decisões, e organização de argumentos.

Quanto às habilidades técnicas e críticas, a formação ética e crítica é o cerne da atuação judicial na era da Inteligência Artificial, garantindo que a tecnologia sirva à justiça e não o contrário. Assim, é necessária a supervisão humana, devendo ser desenvolvida a aptidão para exercer a supervisão ativa e crítica sobre as recomendações e *outputs* dos sistemas de IA evitando o “viés de automação” e a aceitação acrítica das sugestões da máquina. Compreender que a responsabilidade final pela decisão judicial permanece integralmente com o magistrado.

Além disso, a capacidade de reconhecer e analisar criticamente vieses em algoritmos, dados de treinamento e modelos de Inteligência Artificial que possam levar a discriminações por gênero, raça, socioeconomia ou outras características, e atuar para proteger os direitos fundamentais.

Também a habilidade para demandar e compreender a lógica, os mecanismos internos e o processo de tomada de decisão de sistemas de IA (combatendo a “caixa preta”), a fim de garantir a auditabilidade e a rastreabilidade das decisões algorítmicas.

Por fim, estimular o ceticismo construtivo frente a resultados de Inteligência Artificial Generativa, como “alucinações” ou informações imprecisas, com rigor na verificação e validação da factualidade e da conformidade jurídica das informações, bem como desenvolver profundo conhecimento da Resolução CNJ nº 615/2025, do Ato Conjunto TST.CSJT.ENAMAT.CEFAST n.º 35/2025, da LGPD e de outras normativas sobre IA e proteção de dados, aplicando seus princípios éticos e de governança.

Por fim, as habilidades humanísticas. A essência da função judicial, pautada na humanidade e na contextualização, deve ser preservada e aprimorada com a centralidade da pessoa humana e do juízo humano. Neste aspecto, o Ato Conjunto TST.CSJT.ENAMAT.CEFAST n.º 35/2025 ressalta “a centralidade da pessoa humana na utilização da IA” (Art. 3º, II) e a primazia da “ação hermenêutica humana versus processamento de linguagem pela máquina e impactos antropológicos” (Art. 4º, I, “d”).

O juiz deve estar ciente dos “impactos das novas tecnologias na jurisdição, compatibilizando as mudanças com as normas fundamentais e os valores humanistas”, conforme o Subeixo 3.4 (Tecnologia) da Tabela de Competências da Magistratura do Trabalho. Também, a abertura ao diálogo com outras áreas do conhecimento (tecnologia, ética, sociologia) e disposição para o “intercâmbio de ideias e experiências entre participantes”, promovido pelas metodologias ativas (Art. 5º, II e IV, do Ato Conjunto).

Por fim, a velocidade das inovações, a disposição para o aperfeiçoamento contínuo é uma habilidade fundamental, para que o magistrado se mantenha atualizado sobre a evolução da IA e suas implicações. Assim é que, no tópico seguinte, passa-se a análise dos desafios e perspectivas desta nova formação.

6 NOVOS HORIZONTES NA FORMAÇÃO DE JUÍZES DO TRABALHO: DESAFIOS ÉTICOS, SUGESTÕES E PERSPECTIVAS

A adoção da Inteligência Artificial no Poder Judiciário, embora promissora, suscita uma série de desafios éticos que demandam atenção rigorosa na formação e atuação dos magistrados. A complexidade dos sistemas de IA e suas implicações para os direitos fundamentais exigem que os juízes desenvolvam uma sensibilidade ética apurada e um olhar crítico sobre essas tecnologias.

Um dos desafios éticos mais prementes é o viés algorítmico, ou seja, uma diferença sistemática no tratamento de certos objetos, pessoas ou grupos em comparação com outros por algoritmos de IA. Esses vieses podem se originar

de dados de treinamento não representativos ou de modelos que replicam e amplificam preconceitos sociais e históricos existentes. No contexto judicial, isso pode levar a decisões discriminatórias, afetando o direito à igualdade e à não discriminação.

A dificuldade em compreender como os sistemas de Inteligência Artificial chegam às suas conclusões é outro desafio. Muitos algoritmos de IA são tão complexos que seus mecanismos internos e a lógica subjacente não são facilmente compreendidos por usuários e até mesmo por seus desenvolvedores. Essa opacidade dificulta a auditabilidade e a responsabilização, tornando quase impossível para as partes envolvidas em um processo judicial contestar a lógica de uma decisão assistida por IA ou para o próprio magistrado justificar plenamente seu raciocínio com base em uma recomendação algorítmica.

A falta de transparência pode comprometer o direito ao devido processo legal e o direito de defesa. O Ato Conjunto TST.CSJT.ENAMAT.CEFAST n.º 35/2025 enfatiza a necessidade de “promover a compreensão crítica dos limites e das potencialidades das ferramentas de IA generativa”, o que inclui a elucidação sobre a natureza “caixa preta” e a busca por sistemas de IA mais explicáveis (*Explainable AI - XAI*), conforme preceituado pela Unesco (2024).

Um princípio ético central é a manutenção da centralidade da pessoa humana na tomada de decisões. A Inteligência Artificial deve ser encarada como uma ferramenta auxiliar e complementar, e não como um substituto autônomo do juízo humano. O Ato Conjunto TST.CSJT.ENAMAT.CEFAST n.º 35/2025 é enfático ao “assegurar a centralidade da pessoa humana na utilização da IA” (Art. 3º, II) e ao “reforçar o caráter auxiliar e complementar do uso de IA, vedando a utilização como instrumento autônomo de tomada de decisões judiciais sem a devida orientação, interpretação, verificação e revisão por parte do magistrado ou da magistrada, que permanecerá integralmente responsável pelas decisões judiciais” (Art. 3º, IV).

A supervisão humana, ou *human-in-the-loop* (HITL), é um processo no qual um sistema de Inteligência Artificial é monitorado de perto por um ser humano, que é responsável por todas as decisões finais. Essa abordagem é particularmente crítica em áreas de alto risco, como o sistema de justiça, onde as consequências de um erro algorítmico podem ser devastadoras.

A formação deve consolidar o conceito de *human-in-the-loop*, no qual o magistrado atua como supervisor crítico das recomendações da IA, e combater o “viés de automação” – a tendência humana de aceitar acriticamente as su-

gestões de sistemas automatizados. A “reserva de humanidade” na atividade jurídica é intransferível, e o magistrado deve ser o ponto final de validação e contextualização, garantindo que o pensamento jurídico e a análise dos fatos não sejam delegados à máquina. O juiz não deve ser um mero aplicador de algoritmos, mas um avaliador crítico, mesmo em face de sistemas que parecem mais “objetivos”.

Ainda como desafio, temos a proteção de dados pessoais. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, é um marco legal fundamental para o uso da IA no Brasil, pois qualquer sistema que trate dados pessoais está sujeito às suas exigências. A aplicação da LGPD à Inteligência Artificial levanta desafios éticos e legais significativos.

Qualquer sistema de Inteligência Artificial que colete, produza, classifique, acesse, armazene, elimine ou manipule dados pessoais realiza um “tratamento de dados”, nos termos do Art. 5º, X, da LGPD. Isso sujeita a IA a todos os princípios e requisitos da lei, desde o seu desenvolvimento até a sua implementação e uso.

Os princípios do Art. 6º da LGPD são mandatórios para a IA. Com efeito, o uso da Inteligência Artificial deve ter propósitos legítimos, específicos e informados, e o tratamento de dados deve ser o mínimo necessário para alcançar essas finalidades. Isso exige um planejamento cuidadoso e transparente do objetivo da IA.

Além disso, a LGPD veda o tratamento para fins discriminatórios. Sistemas de IA devem ser projetados para evitar vieses que possam gerar decisões discriminatórias, o que também é previsto no Art. 3º, V, do Ato Conjunto TST.CSJT. ENAMAT.CEFAST n.º 35/2025, que aborda os “vieses algorítmicos”.

Ressalte-se, também, que os titulares têm direito a informações claras sobre o tratamento de seus dados. Para a Inteligência Artificial, isso significa que a opacidade dos algoritmos (“caixa preta”) precisa ser mitigada, fornecendo explicações sobre os critérios e procedimentos das decisões automatizadas.

Ainda, a IA deve garantir a segurança dos dados pessoais contra acessos não autorizados, perdas ou alterações. O Ato Conjunto TST.CSJT.ENAMAT.CEFAST n.º 35/2025 inclui a “segurança da informação e privacidade de dados” como um tópico central na capacitação. Veja-se que os agentes que utilizam inteligência artificial devem demonstrar a conformidade com a LGPD, exigindo auditorias e registros das atividades realizadas pela ferramenta.

Assim, o desenvolvimento e uso da Inteligência Artificial no Judiciário devem incorporar o *Privacy by Design and by Default*, a anonimização e pseudonimização de dados quando possível, e a realização de Avaliações de Impacto à Proteção de Dados (AIPD) para sistemas de alto risco. O consentimento informado do titular, quando exigido, deve ser livre, inequívoco e específico.

Há ainda o desafio das alucinações. Com a proliferação da IA Generativa (como LLMs), emerge o desafio ético das “alucinações” – a capacidade desses sistemas de produzir informações que soam plausíveis, mas que são factualmente incorretas ou inventadas. No ambiente jurídico, isso representa um risco substancial, pois informações incorretas podem ser introduzidas em documentos judiciais, minutas de decisão ou argumentações, comprometendo a integridade do processo.

Como último desafio, a complexidade e a natureza “caixa preta” de alguns sistemas de Inteligência Artificial dificultam a atribuição de responsabilidade quando erros ou danos ocorrem. É um desafio determinar quem é responsável: o desenvolvedor do algoritmo, o fornecedor da plataforma, o operador do sistema, ou o próprio juiz que utilizou a ferramenta. A formação deve explorar os marcos legais de responsabilização e a necessidade de mecanismos que garantam a auditabilidade dos sistemas de IA, permitindo a rastreabilidade das decisões algorítmicas. O Ato Conjunto já exige “monitoramento e auditoria do uso de sistemas de IA” (Art. 4º, I, “e”), e que os sistemas de IA não se sobreponham à responsabilidade integral do magistrado pelas decisões judiciais (considerando sobre supervisão humana).

Diante do exposto, surgem sugestões concretas para a formação e aperfeiçoamento de juízes do trabalho, em total consonância com as diretrizes do Ato Conjunto TST.CSJT.ENAMAT.CEFAST n.º 35/2025, os encaminhamentos e entendimentos do Comitê Nacional de Inteligência Artificial do Judiciário e as oportunidades identificadas no cenário global.

A ENAMAT, em parceria com o CNJ, a Enfam, as Ejuds e o CEFAST, deve adotar e implementar a estrutura escalonada para os cursos de capacitação em IA, já preconizada pelo Ato Conjunto TST.CSJT.ENAMAT.CEFAST n.º 35/2025 e acolhida pelo Comitê Nacional de Inteligência Artificial do Judiciário. A ética da IA, com princípios como a dignidade humana, transparência e não discriminação, deve ser o pilar desde o Módulo Preliminar, permeando todos os níveis de formação.

A formação deve incentivar os magistrados não apenas a usar a Inteligência Artificial, mas a participar de seu desenvolvimento e avaliação crítica. Isso

inclui a análise crítica das ferramentas do judiciário, a identificação de vieses e limitações técnicas, com o reforço do caráter auxiliar e complementar do uso de IA vedando-se a utilização como instrumento autônomo de tomada de decisões judiciais.

A formação deve capacitar os juízes a exigir e compreender a transparência algorítmica e a responsabilização algorítmica. A necessidade de supervisão humana impossibilita a delegação do pensamento jurídico e da análise dos fatos.

Por fim, a formação deve contextualizar os desafios da Inteligência Artificial para a Justiça do Trabalho, com exemplos práticos, como o impacto da IA no teletrabalho e desconexão, a proteção de dados em plataformas digitais, a discriminação algorítmica no acesso ao emprego e questões relacionadas com a saúde e sobrecarga digital.

7 CONCLUSÃO: O JUIZ HUMANISTA-DIGITAL DO TRABALHO

A formação de juízes do trabalho na era digital é uma tarefa complexa, mas imprescindível. As normativas do CNJ, como a nova Resolução CNJ nº 615/2025, e as ações do CSJT, materializadas, dentre outras, no Ato Conjunto TST.CSJT. ENAMAT.CEFAST n.º 35/2025, delineiam um caminho claro e detalhado para a capacitação. Não se trata apenas de ensinar os magistrados a utilizar ferramentas de IA, mas de incutir uma mentalidade crítica e ética, que os capacite a serem guardiões dos direitos fundamentais em um ambiente cada vez mais mediado por algoritmos.

Os desafios, como a discriminação algorítmica, a opacidade dos sistemas, a proteção de dados na hiperconexão e a garantia do direito à desconexão, exigem que o juiz do trabalho seja um “humanista-digital” – alguém que compreenda a lógica da máquina, mas que nunca perca de vista a centralidade da pessoa humana, a função social do direito e a missão primordial de fazer justiça. A ENAMAT e as demais Escolas Judiciais estão engajadas na construção desse futuro, formando magistrados capazes de assegurar que a “era digital” seja, de fato, uma “era de justiça” para a sociedade.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização: que futuro para o (direito do) trabalho humano? *Revista Julgar* n. 45. Set-dez 2021. Disponível em https://julgar.pt/julgar_em_papel/julgar-n-o-45/. Acesso em 14 dez 2025.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. *Resolução CNJ n.º 615* de 11 de março de 2025. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/files/original1555302025031467d4517244566.pdf>. Acesso em 10 dez 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Ata n. 2395889*. Reunião do Comitê de Inteligência Artificial do Poder Judiciário de 7 de novembro de 2025

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução n.º 281, de 22 de maio de 2020*. Dispõe sobre a Política de Governança de Dados na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus. Disponível em: [https://www.csjt.jus.br/documents/10180/2882362/Resolucao_CSJT_n_281_2020.pdf/d94943f2-1a42-5f65-2244-a905a5df9772{target=\"_blank\"}](https://www.csjt.jus.br/documents/10180/2882362/Resolucao_CSJT_n_281_2020.pdf/d94943f2-1a42-5f65-2244-a905a5df9772{target=\). Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução n.º 294, de 22 de outubro de 2021*. Institui a Política de Tecnologia da Informação e Comunicações (TIC) da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. Disponível em: [https://www.csjt.jus.br/documents/10180/2882362/Resolucao_CSJT_n_294_2021.pdf/2157d6ef-9a59-99f5-1c5c-7d72ee29e612{target=\"_blank\"}](https://www.csjt.jus.br/documents/10180/2882362/Resolucao_CSJT_n_294_2021.pdf/2157d6ef-9a59-99f5-1c5c-7d72ee29e612{target=\). Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Ato Conjunto TST.CSJT.ENAMAT.CE-FAST N.º 35*, de 04 de junho de 2025. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/251135>. Acesso em 10 dez 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 nov. 2025.

BRASIL. *Lei n.º 13.709*, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, 2018. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 20 nov.2025.

MOREIRA, Tereza Coelho. Inteligência artificial nas relações de trabalho. V. 14, n7, 2025. *Minerva- Revista de Estudos Laborais*. Disponível em: <https://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/article/view/3628>. Acesso em 10 dez 2025

UNESCO. *Global Toolkit on AI and the Rule of Law for the Judiciary*. 2024. Disponível em <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387331>. Acesso em 11 dez 2025

PARTE II
EXPERIÊNCIAS
COMPARADAS SOBRE
REGULAÇÃO DO
TRABALHO DIGITAL:
O DIREITO NA UNIÃO
EUROPEIA E NO BRASIL

RELAÇÕES DE TRABALHO: ENTRE OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS E A PRECARIZAÇÃO

Delaíde Alves Miranda Arantes

Mestra em Direito pela Universidade de Brasília (UnB), pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal de Goiás (UFG), formação complementar em Normas Internacionais do Trabalho, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Pós-graduação de Aperfeiçoamento e Alta Formação em Direito do Trabalho para a América Latina, pela Universidade de Milão/Itália (Università Degli Studi di Milan).

Ministra do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Vice-Diretora da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENAMAT), integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq)
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1802688166362711>

Carolina Cauduro Dias de Paiva

Doutoranda em Direito Social pela Universidade Paris 2 Panthéon-Assas.
Titular de Master 2 em direito social na Universidade Paris 2 Panthéon-Assas.
Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Juíza Auxiliar da Escola Judicial do TRT4.
Integrante do Comitê Científico da ENAMAT e Diretora de Formação e Cultura da ANAMATRA no biênio 2025-2027.
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6518544898434432>

Roberta Ferme Sivoilella

Pós-Doutora em direito público e doutora em direito processual pela UERJ.
Mestre em direito das relações processuais pelo Centro Universitário UDF e mestre em direitos sociais pela UCLM.
Juíza do Trabalho e Juíza Auxiliar da Corregedoria Nacional de Justiça.
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0189515753980043>

1 INTRODUÇÃO

Segundo dados recentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Banco Mundial indica que entre 26% e 38% dos empregos na América Latina e Caribe podem ser expostos à inteligência artificial generativa³. A transformação tecnológica em curso não altera apenas ferramentas, mas redesenha a base que organiza a produção e a gestão do trabalho. Esse dado é relevante, considerando-se que a inteligência artificial, especialmente em suas vertentes generativas, passou a ocupar o centro dessa nova arquitetura. Ela tem o potencial de reconfigurar mecanismos de vigilância e avaliação, redistribuir tarefas, influenciar processos seletivos e conectar teletrabalho, plataformas digitais, e sistemas de recursos humanos orientados por dados.

No Brasil, os principais instrumentos abrangentes voltados à dimensão legal e regulatória da inteligência artificial são o Plano Brasileiro de IA - concebido para implementação gradual, com ações imediatas e estruturantes, mas desenvolvido com participação limitada de grupos vulnerabilizados - e o PL 2338/2023, que disciplina o uso amplo da tecnologia. Outras normas já vigentes também afetam direta e indiretamente a regulação da IA, como o Marco Civil da *Internet* (Lei n.º 12.965/2014) e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD, 2018)⁴. Contudo, mesmo os trabalhadores de aplicativo ainda não dispõem de um marco regulatório próprio, tema atualmente discutido em projetos de lei como o PLP 12/2024.

No Direito do Trabalho, a necessidade de um marco regulatório robusto para as transformações tecnológicas se torna ainda mais evidente. Essas transformações ocorrem em um ambiente marcado por assimetrias de poder e pela persistência de diferentes formas de precariedade. Sem parâmetros jurídicos claros, as novas práticas tendem a reproduzir desigualdades estruturais e a reforçar mecanismos de controle pouco transparentes. A regulação, nesse contexto, cumpre a função de orientar a inovação, proteger direitos fundamentais e ajustar o uso de tecnologias às especificidades de um mercado de trabalho heterogêneo e atravessado por brechas institucionais.

A *internet*, como espaço de exercício de direitos fundamentais, desafia as bases tradicionais do ordenamento jurídico interno, especialmente no que diz respeito à territorialidade das normas e à proteção dos direitos no ambiente

3 GMYREK, P.; WINKLER, H.; GARGANTA, S. *Buffer or Bottleneck? Employment Exposure to Generative AI and the Digital Divide in Latin America*. 2024.

4 UNESCO. *Brasil: relatório de avaliação de prontidão para ética na inteligência artificial*. 2025.

digital⁵. Enfrentar essas lacunas exige que o direito interno se abra à influência de regimes jurídicos transnacionais e ao diálogo com o direito comparado, reconhecendo que a proteção de direitos no ciberespaço ultrapassa os limites clássicos da soberania nacional.

Nesse contexto, a emergência de novos atores e mecanismos de governança global, somada à crescente atuação de entidades privadas na regulação da rede, demanda uma releitura crítica dos instrumentos tradicionais de limitação do poder e de promoção dos direitos fundamentais. A compreensão desse cenário passa, necessariamente, pela análise dos instrumentos internacionais que moldam a governança digital e a proteção de direitos na *internet*.

Dentre os instrumentos internacionais que moldam esse campo, destaca-se a Declaração da UNESCO sobre a Ética da Inteligência Artificial de 2021⁶, seguida pelos desenvolvimentos recentes sobre neurotecnologias⁷. A OIT prepara a elaboração de norma internacional do trabalho com vistas à promoção do trabalho decente na economia de plataformas⁸. No plano europeu, porém, observa-se um conjunto mais robusto de iniciativas, como o Regulamento sobre a Inteligência Artificial⁹, a Diretiva sobre a melhoria das condições de trabalho no âmbito das plataformas¹⁰ e a Diretiva sobre o dever de vigilância nas cadeias produtivas¹¹. No Brasil, a tendência tem sido aproximar-se dessas referências, replicando o movimento já observado na adoção da LGPD, inspirada no Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia¹².

5 MENDES, Gilmar Ferreira; FERNANDES, Victor Oliveira. Constitucionalismo digital e jurisdição constitucional: uma agenda de pesquisa para o caso brasileiro. *Revista Brasileira de Direito*, 2020. DOI: .

6 UNESCO. *Recomendação sobre a Ética da Inteligência Artificial*. 2021.

7 UNESCO. *Projet de Recommandation sur l'éthique des neurotechnologies*. SHS/BIO/REC-NEURO/2025.

8 OIT. *Trabalho decente na economia das plataformas [Decent work in the platform economy]*. ILC.114/ Rapport V(3).2025.

9 UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que estabelece regras harmonizadas sobre a inteligência artificial e altera vários regulamentos.2024.

10 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 âmbito do trabalho por meio de plataforma.2024.

11 UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2024/1760 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937 e o Regulamento (UE) 2023/2859. 2024.

12 BRASIL. Senado Federal. Comissão de Assuntos Econômicos. *Parecer n.º 15, de 2018, sobre o Projeto de Lei da Câmara n.º 53/2018, o Projeto de Lei do Senado n.º 330/2013, o Projeto de Lei do Senado n.º 131/2014 e o Projeto de Lei do Senado n.º 181/2014, relativos à proteção de dados pessoais*. 2018.

O debate sobre precarização, nesse contexto, não decorre de um efeito automático da tecnologia, mas de escolhas organizacionais e regulatórias que utilizam sistemas digitais para intensificar o controle, fragmentar vínculos e reduzir proteções. Por isso, a análise jurídica deve ultrapassar a mera descrição das novas formas de trabalho e situar o panorama em seu contexto econômico e institucional, qual seja, a reorganização global do trabalho mediada por tecnologias, seus impactos distributivos e a necessidade de atualizar categorias sem abdicar do compromisso com a dignidade humana.

É a partir dessa perspectiva que este artigo se desenvolve. Ele se estrutura em três eixos: inicialmente, examina-se as novas formas de trabalho e sua arquitetura tecnológica; em seguida, analisam-se os impactos relacionados à precarização e à atuação judicial; por fim, discutem-se perspectivas regulatórias para um futuro do trabalho mais equilibrado.

2 REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA, NOVAS FORMAS DE TRABALHO E IMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO

A incorporação de sistemas digitais na organização do trabalho tornou menos nítidas as fronteiras que separavam modalidades distintas, como teletrabalho, *home office*, modelos híbridos e trabalho em plataformas, e aproximou todas elas da lógica da gestão intermediada por sistemas¹³. A inteligência artificial atua como eixo dessa transformação, não por substituir o trabalhador, mas por potencialmente reorganizar a forma como o trabalho é distribuído, monitorado, avaliado e reconhecido juridicamente. Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho lançou um observatório sobre a inteligência artificial e o trabalho na economia digital¹⁴, dividido em quatro eixos principais e interdependentes: inteligência artificial, gestão algorítmica, proteção de dados dos trabalhadores e plataformas digitais de trabalho.

A gestão algorítmica refere-se a sistemas algorítmicos que utilizam dados monitorados e outras informações para organizar, distribuir, controlar, supervisionar e avaliar o trabalho¹⁵. Embora alguns sistemas algorítmicos recorram à inteligência artificial para aprender e fazer previsões, a gestão algorítmica também pode basear-se em sistemas simples, fundamentados em regras, que

13 BERG, J.; JOHNSTON, H. *AI in human resource management: The limits of empiricism*. 2025.

14 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Observatoire sur l'IA et le travail dans l'économie numérique*.

15 *Ibid.*

servem de base para as decisões gerenciais no local de trabalho. No contexto da gestão algorítmica, os trabalhadores interagem com um sistema, e não com um gestor humano, reduzindo assim os contatos entre trabalhadores e seus gestores, bem como entre colegas.

Essa dinâmica reconfigura o poder diretivo, deslocando decisões antes humanas para sistemas automatizados¹⁶. A primeira mudança é estrutural, pois atividades que antes dependiam de supervisão direta passam a ser ordenadas por métricas, pontuações, previsões e fluxos de dados. No teletrabalho¹⁷, isso aparece no potencial acompanhamento permanente de desempenho por *softwares* que registram tempos de conexão, respostas, produção¹⁸ e uso de ferramentas. Em modelos híbridos, a alternância entre presencial e remoto não altera essa lógica, apenas a redistribui¹⁹. Já nas plataformas, ela se torna explícita, pois o sistema define preços, tarefas, rotas, tempos de espera e critérios de continuidade na própria plataforma. Em todos esses ambientes, o poder diretivo pode se deslocar da figura física do gestor para um conjunto de parâmetros técnicos opacos.

Esse deslocamento altera a própria noção de subordinação. A dependência deixa de ser identificada pela presença física, ordens diretas ou supervisão visível, e passa a ser capturada pelo modo como o trabalhador é inserido em uma arquitetura de decisões automatizadas. No teletrabalho formal, essa subordinação pode se expressar por metas dinâmicas e avaliações contínuas. No trabalho por plataformas, ela aparece na relação entre o trabalhador e o algoritmo que organiza oferta e demanda.

Nos modelos híbridos, manifesta-se pela continuidade do controle mesmo quando o trabalhador está fisicamente distante do local de trabalho. A IA não cria uma nova forma de subordinação, mas intensifica uma forma antiga, tornando-a mais difícil de comprovar. O tratamento quanto aos contornos dessa subordinação acaba se fragmentando de forma não uniforme, mesmo entre países da União Europeia²⁰, os quais tem a obrigação de transposição da diretiva sobre a melhoria das condições de trabalho no âmbito das plataformas que

16 BERG, J.; JOHNSTON, H. *AI in human resource management: The limits of empiricism*. 2025.

17 Consolidação das Leis do Trabalho, art. 75-B

18 Consolidação das Leis do Trabalho, art. 75-B, § 2º

19 Consolidação das Leis do Trabalho, art. 75-B, § 1º

20 BENEVIDES, C. M. S.; GRILLO, G. L.; PAIVA, C. C. D. O trabalho em plataformas digitais: modelos regulatórios em Portugal, Itália e França. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, 2025.

estipula, no artigo 5º, a presunção legal de vínculo empregatício se as plataformas digitais exercerem controle sobre os trabalhadores²¹.

A segunda transformação é temporal. Quando o ambiente de trabalho é digitalizado, a jornada deixa de ser medida por presença e passa a ser inferida por atividade. Isso afeta não só o teletrabalho, em que a linha entre tempo de trabalho e tempo de vida se torna mais permeável²², mas também atividades presenciais que podem passar a ser avaliadas remotamente por indicadores automatizados. O que antes dependia de supervisão direta torna-se permanente, contínuo e frequentemente invisível para quem está sendo monitorado.

A terceira mudança é distributiva. As tecnologias que permitem teletrabalho e plataformas produzem efeitos distintos dependendo do grupo social. Pessoas com melhores condições materiais - conexão adequada, equipamentos, espaço físico, escolaridade - tendem a aproveitar melhor as oportunidades digitais. Ao mesmo tempo, a gestão algorítmica pode reproduzir ou ampliar desigualdades preexistentes, como vieses na distribuição de tarefas, avaliações discriminatórias ou filtragem automatizada em processos seletivos²³.

A quarta transformação é probatória. Quando decisões relevantes são tomadas por sistemas, o trabalhador perde acesso a elementos para comprovar abuso, discriminação ou violação de direitos. A gestão algorítmica cria uma assimetria de informação que atravessa todas as modalidades de trabalho mediado por tecnologia. É justamente aqui que a IA deixa de ser um detalhe técnico para se tornar um desafio jurídico de primeira ordem. Se o sistema decide, o sistema precisa ser verificável e, se não é verificável, a tutela judicial fica comprometida.

Por fim, há uma transformação institucional. A coexistência de teletrabalho, presencialidade parcial e trabalho mediado por plataforma, desafia regulações que pressupõem categorias rígidas de local de trabalho, horário fixo e comando direto. A IA expõe a insuficiência dessas categorias e obriga o Direito do Trabalho a reconstruir critérios de identificação de vínculo, delimitação de jornada, proteção da vida privada, prevenção de riscos e responsabilização por decisões automatizadas.

21 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 âmbito do trabalho por meio de plataforma.2025.

22 Consolidação das Leis do Trabalho, art. 75-B, § 2º

23 BERG, J.; JOHNSTON, H. *AI in human resource management: The limits of empiricism*. 2025.

Em função dessas transformações, o sistema europeu fixa direitos digitais²⁴, tanto no Regulamento sobre a Inteligência Artificial²⁵, quanto na Diretiva sobre a melhoria das condições de trabalho no âmbito das plataformas²⁶. O Regulamento sobre a Inteligência Artificial (RIA) organiza a matéria por meio da imposição de obrigações a fornecedores e responsáveis pela implementação de sistemas, como condição de acesso ao mercado. Seu objetivo declarado é melhorar o funcionamento do mercado interno e promover uma IA centrada no ser humano e digna de confiança, garantindo elevado nível de proteção à saúde, à segurança e aos direitos fundamentais, incluindo democracia, Estado de Direito e proteção do meio ambiente, ao mesmo tempo em que apoia a inovação²⁷. Trata-se, portanto, de um regulamento que estabelece obrigações, sem reconhecer direitos subjetivos diretos aos trabalhadores.

A proteção conferida pelo RIA se expressa, de um lado, em proibições e, de outro, em obrigações vinculadas aos sistemas de alto risco. O artigo 5 proíbe a utilização de sistemas de IA destinados a inferir emoções de pessoas físicas no local de trabalho e em estabelecimentos de ensino, salvo por razões médicas ou de segurança, o que abrange trabalhadores. O mesmo dispositivo veda o uso de sistemas de categorização biométrica que permitam deduzir raça, opiniões políticas, filiação sindical, crenças religiosas ou filosóficas, vida sexual ou orientação sexual, o que pode servir de fundamento para um direito a não sofrer discriminação automatizada.

Já o artigo 6, combinado com o anexo III, classifica como sistemas de alto risco aqueles utilizados para recrutamento, seleção, publicação de ofertas de emprego, análise e filtragem de candidaturas, avaliação de candidatos, bem como aqueles empregados para tomar decisões sobre condições da relação de trabalho, promoção, despedimento, distribuição de tarefas, monitoramento e avaliação de desempenho. Esses sistemas devem passar por avaliação de conformidade por terceira parte e atender a um conjunto extenso de exigências,

24 MARZO, Claire. Vers un nouveau droit européen pour protéger les travailleurs cachés de l'IA : entre règlement sur l'IA, devoir de vigilance et travail de plateformes numériques. *Revue de droit du travail*, 2025, p. 725.

25 UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que estabelece regras harmonizadas sobre a inteligência artificial e altera vários regulamentos.2024.

26 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 âmbito do trabalho por meio de plataforma.2024.

27 Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, (3).

que vão de documentação técnica e registro de operações a requisitos de transparência e cibersegurança, gerando obrigações específicas para fornecedores e responsáveis pela implementação.

Entre essas obrigações, destacam-se duas. A primeira é a supervisão ou controle humano dos sistemas de IA, prevista no artigo 14, que exige que pessoas com competência, formação e autoridade sejam capazes de compreender os limites do sistema, acompanhar seu funcionamento, detectar e tratar anomalias, evitar confiança excessiva nas saídas geradas e, se necessário, interromper o uso do sistema. A segunda é a obrigação de informação. Quando um sistema de IA de alto risco for utilizado no local de trabalho, o responsável pela implementação deve informar previamente os trabalhadores e seus representantes²⁸.

A Diretiva sobre a melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais adota estratégia diversa, ao criar uma presunção legal refutável de vínculo de emprego²⁹. O artigo 5, n.º 1, estabelece que a relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que executa trabalho por intermédio dessa plataforma é presumida como relação de trabalho sempre que se verifiquem elementos de direção e controle, à luz do direito nacional, das convenções coletivas, da prática dos Estados-membros e da jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia.

A implementação dessa presunção dependerá da transposição nacional e pode enfrentar resistências em contextos nos quais a ampliação do salariado encontra oposição. Seu interesse central é permitir que trabalhadores classificados como independentes sejam reconduzidos ao estatuto de empregado, com acesso ao conjunto de direitos nacionais e europeus que dele decorrem.

O aspecto mais inovador da diretiva, contudo, não se esgota na presunção, mas na consolidação de um conjunto de direitos digitais vinculados à gestão algorítmica³⁰. O texto define “pessoa que executa trabalho por meio de plataforma” de forma ampla, abrangendo qualquer indivíduo que trabalha por meio da plataforma, independentemente da natureza ou da designação contratual,

28 MARZO, Claire. Vers un nouveau droit européen pour protéger les travailleurs cachés de l'IA : entre règlement sur l'IA, devoir de vigilance et travail de plateformes numériques. *Revue de droit du travail*, 2025, p. 725.

29 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 âmbito do trabalho por meio de plataforma.

30 MARZO, Claire. Vers un nouveau droit européen pour protéger les travailleurs cachés de l'IA : entre règlement sur l'IA, devoir de vigilance et travail de plateformes numériques. *Revue de droit du travail*, 2025, p. 725.

e reconhece que tanto trabalhadores subordinados quanto independentes podem ser titulares dos mesmos direitos³¹.

Entre eles, figuram o direito ao tratamento de dados pessoais em condições específicas (artigo 7), o direito à transparência e à informação sobre sistemas de vigilância e tomada de decisão automatizada (artigo 9) e o direito ao controle e à revisão humana de decisões (artigos 10 e 11). Muitos desses direitos se materializam como obrigações impostas às plataformas, como a realização periódica de análises de impacto, a disponibilização de recursos humanos suficientes para controlar decisões automatizadas, a possibilidade de “superar” determinadas decisões e a proteção dos responsáveis por esse controle contra prejuízos e despedida.

O artigo 7, em particular, apresenta uma série de proibições dirigidas às plataformas quanto ao tratamento de dados relativos ao estado emocional ou psicológico, conversas privadas, períodos fora da jornada, exercício de direitos fundamentais, bem como dados sensíveis como origem racial ou étnica, *status* migratório, opiniões políticas, crenças religiosas ou filosóficas, filiação sindical, saúde, vida sexual e orientação sexual, além de dados biométricos. Já o artigo 11 explicita o direito de obter explicação, em linguagem clara e simples, sobre decisões tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados, bem como o direito de solicitar sua revisão e eventual retificação.

Em conjunto, o RIA e a Diretiva sobre trabalho em plataformas inauguram um novo campo de direitos digitais ligados ao trabalho mediado por sistemas, com potencial de extensão, no futuro, para além das plataformas e para o conjunto dos trabalhadores expostos à gestão algorítmica.

Em síntese, as novas formas de trabalho decorrentes do progresso tecnológico, teletrabalho, modelos híbridos e plataformas digitais não são fenômenos separados da IA, mas expressões diferentes de um mesmo movimento, consistente na reorganização digital da relação de trabalho. Para o Direito do Trabalho, o ponto central não é a tecnologia em si, mas o conjunto de novas formas de poder, novas zonas de opacidade e novos riscos de precarização que emergem quando decisões são mediadas por sistemas.

O desafio regulatório, portanto, não está em disciplinar cada modalidade isoladamente, mas em compreender que todas elas pertencem a um mesmo regime de organização produtiva e exigem respostas coordenadas.

31 Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024.

3 AVANÇOS TECNOLÓGICOS, PRECARIZAÇÃO E A ATUAÇÃO DO JUDICIÁRIO

Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de Trabalho Decente surgiu sob a premissa de que o trabalho não pode ser reduzido a mero fator de produção, e que o mercado de trabalho exige regulação estatal e instrumentos efetivos para garantir padrões civilizatórios mínimos.

Trata-se, segundo os pilares da mencionada Organização, de entender que o trabalho decente é

Aquele que oferece oportunidades para homens e mulheres exercerem atividades produtivas e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, incluindo a ideia de trabalho livre, em condições justas e favoráveis, a centralidade do trabalho³².

Amolda-se, portanto, aos princípios erigidos pela CRFB/88, qual, ancorada nos princípios das Constituições sociais, estabeleceu as normas para assegurar a dignidade da pessoa humana, a proteção ao trabalho e à pessoa humana trabalhadora. Em seu inciso III, do art. 1º, estabeleceu como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana.

No enunciado do artigo 7º, determinou expressamente que: “são direitos dos trabalhadores [...], além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, indicando ampla relação de garantias e proteções ao trabalho e ao trabalhador (ARANTES, 2019, p. 60-66).

O primado do trabalho e a Justiça Social estão contidos na disposição geral do Título VIII, artigo 193 da Constituição Federal, assim consignado o objetivo de Justiça Social: “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

Todo o arcabouço do trabalho decente vem reforçado pelos princípios norteadores da ordem jurídica internacional. Não por acaso, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 da Agenda 2030 das Organizações das Nações Unidas se refere à promoção do “crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos”³³.

No ano de 1999, a OIT apresentou em documento anunciado por seu Diretor-Geral, os objetivos da chamada Agenda do Trabalho Decente. Trata-se de

32 OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica*, 2006-2015.

33 ONU - Organização das Nações Unidas. *Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. 2025.

importante marco em favor da afirmação “Trabalho não é mercadoria” representando relevantes alterações na política jurídica de sua atuação até então marcada pela edição de convenções e recomendações internacionais.

Ao assegurar a dignidade da pessoa humana, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a Agenda do Trabalho Decente e a Agenda 2030 da ONU trouxeram para a ordem do dia a reafirmação da importância dos direitos humanos trabalhistas para a concretização do Sistema de Justiça Trabalhista à luz do valor social do trabalho e da Justiça Social.

A precarização do trabalho, por sua vez, é a antítese do trabalho decente aqui referido, uma vez que implica a supressão de direitos humanos trabalhistas e a fragilização das condições mínimas de dignidade³⁴. Assim, se o “trabalho decente” é aquele que assegura direitos fundamentais, remuneração justa, segurança no ambiente laboral e proteção social, a precarização surge justamente quando há fragilidade contratual, informalidade, insegurança quanto à continuidade do vínculo e falta de representação coletiva.

Trata-se de processo que decorre da lógica neoliberal e da desregulamentação, que transformam o trabalho em mera mercadoria, retirando-lhe a centralidade como valor social³⁵. Não é, portanto, fenômeno natural, mas resultado de escolhas políticas e econômicas que reduzem garantias trabalhistas, ampliam a flexibilização e enfraquecem mecanismos de proteção, comprometendo a dignidade do trabalhador e a equidade nas relações de trabalho³⁶.

A precarização surge, portanto, como um fenômeno global e estrutural do capitalismo contemporâneo, intensificado pela globalização e pela reestruturação produtiva. Alguns autores descrevem a “flexiprecarização”, marcada pela instabilidade, perda de direitos e insegurança econômica, que afeta não apenas o vínculo formal, mas também as condições subjetivas do trabalho. Essa precarização é multidimensional, envolvendo aspectos econômicos, sociais e psicológicos, e se manifesta em práticas como contratos temporários, Terceirização, informalidade e intensificação do ritmo laboral, com impactos diretos na saúde e na qualidade de vida dos trabalhadores³⁷.

34 ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Trabalho Decente, Uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho*..

35 ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Op. Cit.* 2023.

36 MATHIASI, Fernanda Barcellos; PIMENTEL, Thiago Duarte. Trabalho decente x trabalho precário: conceitos de um mundo neoliberal. In: FERRER, Walkiria Martinez Heinrich (org.). *Crise capitalista, precarização do trabalho e colapso ambiental*. Anais do XII Seminário do Trabalho, v. 2.

37 Standing, Guy (2015). *The Precariat and Class Struggle*. RCCS Annual Review [Online], 7, 2015,

Assim, a precarização não se limita à informalidade, mas inclui práticas como terceirização indiscriminada, pejotização e contratos intermitentes, que reduzem a proteção jurídica e aumentam a vulnerabilidade do trabalhador frente ao poder econômico³⁸.

Intensificado na última década do século passado e culminando nas “flexi-reformas” implementadas ao redor do mundo, no Brasil, esse processo teve como um de seus ápices com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que flexibilizou normas da CLT e reduziu garantias constitucionais previstas no art. 7º da Constituição Federal, como proteção contra despedida arbitrária e redução de riscos no trabalho³⁹.

A tendência, concretizada por meio de movimentos reducionistas e opções políticas e legislativas flexibilizantes, acabou por encontrar fértil terreno a partir da virtualização das relações, uma vez que o arcabouço normativo existente não trazia conceitos e disposições exaurientes aos novos contornos das dinâmicas de trabalho estabelecidas. O vazio normativo gerado pela rápida alteração dos contornos das relações de trabalho a partir do então novo mundo virtual, acelerado sobremaneira no contexto pandêmico de urgência, tornou-se, então, mote a especulações sobre a interpretação de garantias trabalhistas que possuem base, ao fim e ao cabo, em normas pétreas constitucionais.

A relação entre vazio normativo e flexibilização é direta: a ausência de regulamentação específica para novas formas de trabalho (como plataformas digitais e contratos intermitentes) cria um espaço jurídico permissivo, onde prevalece a lógica da desregulamentação. Esse vazio é instrumentalizado pelo discurso da modernização, voltado à redução de custos e ampliação da competitividade empresarial. Maurício Godinho Delgado e Dalmo de Abreu Dallari alertam que essa flexibilização, sem contrapesos normativos, fragiliza o sistema protetivo e converte direitos em expectativas, intensificando a precarização e a insegurança jurídica⁴⁰.

Como já dito, em uma nova dinâmica algorítmica, a subordinação jurídica ganha nova roupagem. Se o poder diretivo desloca decisões humanas para sistemas automatizados, isso não exclui o controle, que permanece presente, embora com outros contornos. O distanciamento geográfico entre empregado-

38 ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Op. Cit.* 2023.

39 *Idem*.

40 ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2018.; DAL ROSSO, Sadi. *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. 2017 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. rev. e atual.

res e empregados (o qual, aliás, já existia em modelos tradicionais de emprego de diversas formas), por sua vez, não inviabiliza que esse controle se exteriorize de novas maneiras, mais difíceis, contudo de comprovação. Esse último aspecto revela que, além de afastar as garantias fundamentais decorrentes da relação de emprego - de caráter alimentar e natureza de direitos sociais constitucionalmente previstos - dificulta o pleno exercício do direito de ação e ampla defesa na hipótese de judicialização do conflito.

Utilizando o exemplo das plataformas digitais, a subordinação jurídica, elemento nuclear para a configuração do vínculo empregatício, consiste na sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador, manifestado por ordens, fiscalização e controle sobre a forma, tempo e modo de execução do trabalho. Tradicionalmente associada à hierarquia física, a doutrina contemporânea reconhece novas dimensões, como a subordinação estrutural, correspondente à inserção do trabalhador na dinâmica empresarial, e a subordinação algorítmica, caracterizada pelo controle exercido por sistemas digitais e inteligência artificial, já que definem preços, rotas e acesso à plataforma⁴¹. Essa evolução conceitual é essencial para compreender relações laborais mediadas por tecnologia, nas quais o poder diretivo se manifesta por mecanismos automatizados, sem interação humana direta.

No acórdão do TST proferido sobre a matéria, e que serve de *leading case* ao Tema de Repercussão Geral 1291 do STF (RE nº 1.446.336), destacou-se que o motorista não controla preços, percentuais de desconto e critérios de desligamento, estando sujeito às regras da empresa, que define parâmetros para aceitação de motoristas e pode desligá-los unilateralmente. A autonomia do trabalhador limita-se à escolha de horários e corridas, o que, como decidido pela Corte trabalhista, não descaracteriza a subordinação prevista nos artigos 2º e 3º da CLT⁴².

O trabalho em plataformas digitais desafia os paradigmas clássicos do Direito do Trabalho, exigindo uma releitura normativa para evitar precarização⁴³.

41 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *A subordinação jurídica no Direito do Trabalho*. 2020.

42 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 1.446.336. Tema 1291 da Repercussão Geral. Relator: Min. Edson Fachin.

43 DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valeria de Oliveira; ASSIS, Carolina Di. *Trabalho em plataformas digitais: reflexões sobre as disputas de competência na perspectiva do direito constitucional do trabalho*. 2020.; LOURENÇO FILHO, Ricardo; PORTO, Noemia Aparecida Garcia. *Possibilidades para o trabalho por plataformas digitais: análise de projetos de lei e indicações para um marco regulatório*. Pensar – Revista de Ciências Jurídicas, 2024; ORSINI, Adriana Goulart de Sena; COSTA, Anna Jéssica Araújo. *Tensões regulatórias no trabalho em plataformas no Brasil: reimaginar a promoção do trabalho*

A plataformização intensifica a vulnerabilidade do trabalhador, transferindo riscos e fragilizando garantias históricas. Paradoxalmente, o sistema não se reconfigura para elaborar contrapesos protetivos que possam equilibrar as disparidades que, além de ínsitas às relações entre capital e trabalho, são exacerbadas pelos altos índices de desigualdade de nossa realidade nacional. A questão precisa ser repensada sob tal enfoque.

Há, portanto, a necessidade de um marco regulatório que assegure direitos mínimos sem inviabilizar a flexibilidade do modelo, na medida em que a ausência de regulamentação específica amplia o vazio normativo, instrumentalizado pelo já citado discurso da modernização para legitimar práticas desprotetivas.

4 PERSPECTIVAS, DIREITO DO TRABALHO E O FUTURO DO MUNDO DO TRABALHO

O panorama estrangeiro traz algumas diretrizes e *standarts* que podem servir de base à construção de soluções promissoras. O Regulamento (UE) 2024/1689 (“AI Act”) trouxe amplo espectro de normas aplicáveis ao uso de algoritmos, com orientações sobre práticas proibidas e definição de sistema de IA, destacando a articulação com outros marcos digitais (como o GDPR) e anunciando ajustes temporais para plena aplicação de certas exigências de alto risco (discutidos no “Pacote Digital”) para 2027, sem descaracterizar a robustez regulatória. Consolidou, ainda, a abordagem por risco, fixando obrigações proporcionais e reforçadas para sistemas de alto risco (como recrutamento e seleção, saúde, avaliação de crédito, identificação biométrica, aplicação da lei, gestão de tráfego), incluindo supervisão humana, documentação técnica, gestão/mitigação de riscos, transparência e rastreabilidade como premissas inafastáveis⁴⁴.

Esse instrumento assegura a compatibilidade entre inovação e proteção de direitos fundamentais da Carta europeia, de modo a garantir que os sistemas de inteligência artificial utilizados no espaço europeu sejam seguros, transparentes, éticos e respeitadores dos direitos fundamentais, em conformidade com a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Entre os princípios centrais estão: (i) dignidade humana, garantindo que a IA seja centrada no ser humano; (ii) não discriminação, prevenindo vieses algorítmicos

decente no mundo digital. Revista da UFRJ, 2021; MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. *O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos*. 2025.

44 UNIÃO EUROPEIA. *Regulamento (UE) 2024/1689*, de 13 jun. 2024. *Regras harmonizadas em matéria de IA*. 2024.

cos que possam gerar exclusão ou tratamento desigual; (iii) proteção de dados pessoais e privacidade, alinhada ao GDPR; (iv) segurança e robustez técnica, para evitar riscos à saúde e à integridade física; e (v) transparência e explicabilidade, assegurando que decisões automatizadas possam ser compreendidas e contestadas. O regulamento também reforça valores democráticos, como Estado de Direito e proteção contra usos nocivos da IA, proibindo práticas como categorização biométrica discriminatória, manipulação comportamental e sistemas de pontuação social, que violam direitos fundamentais e liberdades civis⁴⁵.

No âmbito das relações de trabalho, a Diretiva (UE) 2024/2831 cria direitos digitais para quem trabalha em plataformas, a saber: presunção legal de vínculo quando houver controle algorítmico sobre horários/remuneração/desempenho (com inversão do ônus da prova), transparência algorítmica (explicitação de critérios e impactos), e direito à revisão humana em decisões significativas (bloqueio de contas, suspensão, rescisão). A norma exige avaliação de riscos ocupacionais (inclusive psicossociais), fortalece a proteção de dados no ambiente laboral e fixa prazo de transposição até 02/12/2026, aplicando-se a toda prestação de trabalho organizada por plataformas no território da UE, independentemente do país de estabelecimento da empresa⁴⁶.

No Brasil, o Projeto de Lei 2.338/2023 traz também, com base na normativa europeia, classificação de riscos, princípios de governança responsável, transparência e prestação de contas, mas ainda carece de detalhamento técnico para sistemas de alto risco e de regras explícitas sobre gestão algorítmica em relações de trabalho. O PLP 12/2024, que trata especificamente das plataformas digitais, foi criticado por não enfrentar presunção de vínculo e transparência algorítmica de modo suficiente, distanciando-se do padrão europeu.

Embora o Brasil possua a LGPD (Lei 13.709/2018) e a EC 115/2022 (que eleva ao status de direito fundamental à proteção de dados), não há instrumento normativo que trate de decisões automatizadas no trabalho, com garantias de contestação e revisão humana como prevê a diretiva europeia, tampouco que aborde as demais alterações promovidas pela lógica algorítmica nas relações trabalhistas.

Há, contudo, medidas possíveis para equilibrar a questão e nortear políticas futuras e o tratamento das relações delineadas, de modo a manter garantias mínimas e diminuir disparidades.

45 *Idem*.

46 UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva (UE) 2024/2831*, de 23 out. 2024. *Melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais*.

Inspirando-se no *AI Act* e na Diretiva Europeia, por exemplo, é possível pensar em políticas públicas e arcabouço normativo voltado a programas de qualificação tecnológica contínua, tais como a alfabetização em IA; leitura de *dashboards*/indicadores; uso seguro de apps, com conteúdos sobre vieses algorítmicos, proteção de dados e direitos digitais, tais como a explicabilidade e contestabilidade⁴⁷.

A inclusão de tal capacitação em grades escolares e profissionalizantes também é medida que, a médio e longo prazo, pode gerar frutos de inclusão e maior isonomia. No tocante às plataformas e minimização de riscos, é salutar a realização de avaliações de impacto algorítmico (AIA) e auditorias externas, as quais poderiam envolver universidades e laboratórios independentes, com divulgação de relatórios públicos, tais como nos modelos europeus. A fim de diminuir riscos e desigualdades, há a possibilidade de criação de infraestruturas digitais públicas (dados e algoritmos auditáveis) como as discutidas no Comitê Gestor da *Internet* no Brasil, para reduzir assimetria informacional entre plataformas e trabalhadores.⁴⁸

Importante destacar que o referido Comitê realizou estudo voltado a analisar os impactos da inteligência artificial sobre o mercado de trabalho, destacando desafios, oportunidades e diretrizes para políticas públicas. No referido estudo, destacou pesquisas que indicam que, no Brasil, ocupações mais escolarizadas são mais expostas à IA, mas a baixa produtividade e desigualdade podem mitigar efeitos imediatos. Ressaltou, ainda, a importância da coleta de dados detalhados para compreender impactos reais, bem como a necessidade de capacitação tecnológica e políticas inclusivas, e a indicação, por meio de outras pesquisas, do papel do Plano Brasileiro de Inteligência Artificial (PBIA) para promover qualificação e requalificação profissional, articulando escolas técnicas e serviços públicos⁴⁹.

O Comitê Gestor da *Internet* no Brasil analisa, ainda, a América Latina e Caribe, apontando que entre 30% e 40% dos empregos estão expostos à IA generativa, com maior impacto em ocupações urbanas e formais, mas limitado pelo denominado fosso digital. Significa dizer que a adoção da IA pode aumentar a produtividade, mas também ampliar desigualdades se não houver políticas para inclusão digital e formação de competências⁵⁰.

47 DATA PRIVACY BRASIL RESEARCH. *Temas centrais na regulação de IA*. 2024.

48 Comitê Gestor da Internet no Brasil. *Inteligência Artificial e Mercado de Trabalho* (Panorama Setorial da Internet, Ano XVI, nº 4, 2024).

49 MEIRELES, T. O. *Inteligência Artificial: impactos sobre o mercado de trabalho e a desigualdade de renda*. 2022.

50 FERNÁNDEZ-MACÍAS, E.; BISELLO, M. A taxonomy of tasks for assessing the impact of new technologies on work. *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, 2020.

Com base em tais premissas, se atinge as seguintes conclusões, que podem servir de base à construção de *standarts* regulatórios mínimos às relações de trabalho que envolvem o uso de sistemas inteligentes: (i) a IA generativa tende a transformar tarefas cognitivas, exigindo requalificação profissional; (ii) os impactos variam conforme contexto socioeconômico e infraestrutura digital; (iii) as políticas públicas devem priorizar educação tecnológica, proteção social e negociação coletiva para mitigar riscos, e (iv) a coleta de dados sobre tarefas e habilidades é essencial para formulação de políticas eficazes⁵¹.

No tocante à participação sindical, tão relevante no contexto do trabalho decente e sua conceituação, o diálogo social emerge da possibilidade dos sindicatos pactuarem cláusulas de transparência algorítmica em CCT/ACT, como para criar obrigações de: (i) explicar critérios de distribuição de tarefas, avaliações, incentivos e penalidades; (ii) notificar previamente mudanças de algoritmo com avaliação de impacto; (iii) garantir direito à revisão humana e mecanismos de contestação célere; (iv) criar comitês paritários de governança algorítmica (empresa-sindicato) com acesso controlado a registros de decisão e logs para auditoria; (v) prever capacitação financiada e seguro contra riscos tecnológicos (como no exemplo de quedas de demanda por mudanças algorítmicas).

Tais cláusulas poderiam se apoiar na LGPD (princípios de finalidade, necessidade, transparência, responsabilização), assegurando compatibilidade constitucional. A Diretiva europeia legitima esse caminho ao reconhecer o gerenciamento algorítmico como fonte de risco e ao demandar revisão humana e transparência em parâmetros que podem ser replicados via negociação coletiva no Brasil enquanto a legislação específica não se completa⁵².

Por fim, a adequação da legislação interna à previsão de elementos que consubstanciem a subordinação algorítmica serve a dar segurança jurídica e proteção adequada em decorrência das novas formas de trabalho. Com inspiração na Diretiva Europeia, construir diretrizes normativas que apontem para presunção de vínculo quando presentes indícios de controle algorítmico, transparência e direito à revisão humana em decisões automatizadas, incluindo ônus da prova invertido e responsabilidade solidária de intermediários também é caminho viável e necessário à construção de um sistema jurídico que confira a proteção adequada e isonomia ao mercado de trabalho.

51 *Idem*.

52 OLIVEIRA, Cristina Godoy Bernardo de. *Desafios da regulação do digital e da inteligência artificial no Brasil*. Revista USP, 2022

5 CONCLUSÃO

O tema avanços tecnológicos e relações de trabalho não pode ser abordado sem a menção às consequências da ausência de regulação do uso dos meios tecnológicos. Os efeitos, os riscos e os prejuízos ao mundo trabalho causadas pelo algoritmo, pela Inteligência Artificial ainda não podem ser mensurados, ainda mais levando em conta a atuação livre e sem controle ou regulamentação dos empreendimentos multinacionais que atuam no absoluto comando dos resultados. O que não se sabe ainda é se será possível ver no século XXI a conclusão de um projeto iniciado no século XIX que é o de subordinar o capital à dignidade humana.

Justiça Social, objetivo da Organização Internacional do Trabalho, a OIT, desde o ano de 1919, o reconhecimento da dignidade da pessoa humana trabalhadora, inscrito pela primeira vez com todas as letras na Constituição Federal Cidadã de 1988, o Trabalho Decente da Agenda da OIT, de 1999 e o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 8 da Organização das Nações Unidas, a ONU, todos esses relevantes projetos e ações objetivas e concretas, de alcance internacional parecem ameaçados pela tentativa de subversão da ordem, e inverter toda a lógica das medidas protetivas, direcionando-as para o poder econômico, para o capital. Os empreendimentos bilionários que comandam os novos instrumentos tecnológicos como um todo se constituem em veículos propulsores desse objetivo de deslocamento da proteção e agem no Brasil e em vários países do mundo para impedir a regulamentação de suas atuações.

Outro ponto importante a ser mencionado é o aprofundamento da desigualdade produzido por essa hegemonia dos grandes empreendimentos de domínios dos avanços e dos meios tecnológicos. No mundo do trabalho é ainda mais acentuada, pois o acesso ao conhecimento e aos meios tecnológicos, em toda a velocidade em que ocorre e considerados os custos excludentes da maioria das pessoas trabalhadoras, acaba por aprofundar ainda mais os efeitos das novas ferramentas tecnológicas em prejuízo da maioria das pessoas humanas trabalhadoras no Brasil.

Diante da abordagem do presente artigo, depreende-se que a transformação tecnológica em curso não altera apenas ferramentas, mas redesenha a base que organiza a produção e a gestão do trabalho e neste sentido observa-se a relevância de instrumentos regulatórios nacionais e internacionais com vistas à promoção do trabalho decente na economia de plataformas.

Neste contexto, como apresentado, o debate sobre precarização não decorre de um efeito automático da tecnologia, mas sim de escolhas organizacionais

e regulatórias, ou seja, a análise jurídica deve, portanto, ultrapassar a mera descrição das novas formas de trabalho e situar o panorama em seu contexto econômico e institucional, qual seja, a reorganização global do trabalho mediada por tecnologias, seus impactos distributivos e a necessidade de atualizar categorias sem abdicar do compromisso com a dignidade humana.

Assim, as novas formas de trabalho decorrentes do progresso tecnológico, teletrabalho, modelos híbridos e plataformas digitais não são fenômenos separados da transformação tecnológica, mas expressões diferentes de um mesmo movimento, consistente na reorganização digital da relação de trabalho.

Dessa forma, para o Direito do Trabalho, o ponto central não é a tecnologia em si, mas o conjunto de novas formas de poder, novas zonas de opacidade e novos riscos de precarização que emergem quando decisões são mediadas por sistemas. O desafio regulatório, portanto, não está em disciplinar cada modalidade isoladamente, mas em compreender que todas elas pertencem a um mesmo regime de organização produtiva e exigem respostas coordenadas, a fim de promover um meio ambiente de trabalho digno, seguro, com condições justas e favoráveis. Importante a reafirmação do trabalho de pesquisadores e pesquisadoras, juristas, operadores e operadoras do Direito como um todo, no sentido de reafirmar o Direito Social Trabalhista, a Justiça Trabalhista brasileira, as Normas e os Tratados Internacionais, a nossa Constituição Federal Cidadã de 1988 no sentido da igualdade e da proteção das pessoas humanas trabalhadoras, a fim de que os novos recursos tecnológicos não resultem em exclusão e aprofundamento da desigualdade.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Trabalho Decente, Uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2023.

BENEVIDES, C. M. S.; GRILLO, G. L.; PAIVA, C. C. D. O trabalho em plataformas digitais: modelos regulatórios em Portugal, Itália e França. *Revista de Direito do Trabalho* (São Paulo), v. 243, p. 343–367, 2025.

BERG, J.; JOHNSTON, H. *AI in human resource management: The limits of empiricism*. Geneva: ILO, 2025. (ILO Working Paper, n. 154). Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-11/wp154_web.pdf, Acesso em 25 nov 2025

BRASIL. Senado Federal. Comissão de Assuntos Econômicos. *Parecer n.º 15, de 2018*, sobre o Projeto de Lei da Câmara n.º 53/2018, o Projeto de Lei do Senado n.º 330/2013, o Projeto de Lei do Senado n.º 131/2014 e o Projeto de Lei do Senado n.º 181/2014, relativos à proteção de dados pessoais. Relator: Senador Ricardo Ferraço. Brasília, 2018. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7751566&disposition=inline>. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n.º 1.446.336*. Tema 1291 da Repercussão Geral. Relator: Min. Edson Fachin. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>; BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão da 2ª Turma. Processo RR 0010274-95.2020.5.15.0093. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>.

Comitê Gestor da Internet no Brasil. *Inteligência Artificial e Mercado de Trabalho* (Panorama Setorial da Internet, Ano XVI, n.º 4, 2024). Disponível em [ano-xvi-n-4-ia-mercado-trabalho.pdf](#). Acesso em 27 de nov. de 2025.

DAL ROSSO, Sadi. *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. São Paulo: Boitempo, 2017.

DATA PRIVACY BRASIL RESEARCH. *Temas centrais na regulação de IA*. São Paulo: DPBR, 2024. Disponível em https://www.dataprivacybr.org/wp-content/uploads/2023/12/data-privacy_nota-tecnica-temas-regulatorios.pdf.

DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valeria de Oliveira; ASSIS, Carolina Di. *Trabalho em plataformas digitais: reflexões sobre as disputas de competência na perspectiva do direito constitucional do trabalho*. Brasília: JusLaboris/TST, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito 19. ed. rev. e atual.* São Paulo: LTr, 2020.

FERNÁNDEZ-MACÍAS, E.; BISELLO, M. A taxonomy of tasks for assessing the impact of new technologies on work. *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*, n. 4, p. 1-22, 2020.

GMYREK, P.; WINKLER, H.; GARGANTA, S. Buffer or Bottleneck? Employment Exposure to Generative AI and the Digital Divide in Latin America. Geneva: International Labour Organization; The World Bank, 2024. (*ILO Working Paper*, 121). DOI: <https://doi.org/10.54394/TFZY7681>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Observatoire sur l'IA et le travail dans l'économie numérique*. Disponível em: <https://www.ilo.org/fr/observatoire-sur-lia-et-le-travail-dans-leconomie-numerique#intro>. Acesso em: 23 nov. 2025.

LOURENÇO FILHO, Ricardo; PORTO, Noemia Aparecida Garcia. Possibilidades para o trabalho por plataformas digitais: análise de projetos de lei e indicações para um marco regulatório. *Pensar – Revista de Ciências Jurídicas*, v. 29, n. 4, 2024.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. *O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos*. Curitiba: UFPR, 2025.

MARZO, Claire. Vers un nouveau droit européen pour protéger les travailleurs cachés de l'IA: entre règlement sur l'IA, devoir de vigilance et travail de plateformes numériques. *Revue de droit du travail*, 2025, p. 725.

MATHIASI, Fernanda Barcellos; PIMENTEL, Thiago Duarte. Trabalho decente x trabalho precário: conceitos de um mundo neoliberal. In: FERRER, Walkiria Martinez Heinrich (org.). Crise capitalista, precarização do trabalho e colapso ambiental. *Anais do XII Seminário do Trabalho*, v. 2. Marília: Projeto Editorial Praxis, 2021. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/372855113>. Acesso em: 27 nov. 2025.

MEIRELES, T. O. *Inteligência Artificial: impactos sobre o mercado de trabalho e a desigualdade de renda*. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, 2022.

MENDES, Gilmar Ferreira; FERNANDES, Victor Oliveira. Constitucionalismo digital e jurisdição constitucional: uma agenda de pesquisa para o caso brasileiro. *Revista Brasileira de Direito*, Passo Fundo, v. 16, n. 1, p. 1-33, jan./abr. 2020. DOI: <https://doi.org/10.18256/2238-0604.2020.v16i1.4103>

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226226.pdf. Acesso em: 17 set. 2025.

OIT. *Trabalho decente na economia das plataformas* [Decent work in the platform economy]. ILC.114/Rapport V(3). Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2026. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/ILC114-V%283%29-%5BWORKQ-250714-001%5D-Web-EN.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2025.

OLIVEIRA, Cristina Godoy Bernardo de. Desafios da regulação do digital e da inteligência artificial no Brasil. *Revista USP*, n. 135, p. 137-162, 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. *Enciclopédia Jurídica da PUC-SP*, 2020.

ONU- Organização das Nações Unidas. *Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em 17 de nov. de 2025.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; COSTA, Anna Jéssica Araújo. Tensões regulatórias no trabalho em plataformas no Brasil: reimaginar a promoção do trabalho decente no mundo digital. *Revista da UFRJ*, 2021.

STANDING, Guy (2015). The Precariat and Class Struggle. *RCCS Annual Review [Online]*, 7, 2015, Online since 01 October 2015, connection on 29 January 2016. Disponível em: The Precariat and Class Struggle. Acesso em 27 de nov. 2025.

UNESCO. *Brasil: relatório de avaliação de prontidão para ética na inteligência artificial*. SHS/BIO/AI-RAM/2025/BRA. Paris: UNESCO, 2025. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000393091_por. Acesso em: 23 nov. 2025.

UNESCO. *Projet de Recommandation sur l'éthique des neurotechnologies*. SHS/BIO/REC-NEURO/2025. Paris: UNESCO, 2025. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000394866_fre. Acesso em: 23 nov. 2025.

UNESCO. *Recomendação sobre a Ética da Inteligência Artificial*. Paris: UNESCO, 2021. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137_por. Acesso em: 23 nov. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva (UE) 2024/1760 do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 13 de junho de 2024, relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937 e o Regulamento (UE) 2023/2859. Jornal Oficial da União Europeia, L, 2024. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj>. Acesso em: 23 nov. 2025

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 âmbito do trabalho por meio de plataforma. Jornal Oficial da União Europeia, L, 2024. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>. Acesso em: 23 nov. 2025.

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 âmbito do trabalho por meio de plataforma, art. 2º, 1, c.

UNIÃO EUROPEIA. *Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 13 de junho de 2024, que estabelece regras harmonizadas sobre a inteligência artificial e altera vários regulamentos. Jornal Oficial da União Europeia, L, 12 jul. 2024. Disponível em: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>. Acesso em: 23 nov. 2025

UNIÃO EUROPEIA. *Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 13 de junho de 2024, (3).

O IMPACTO DO TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS APÓS O CASO UBER V. ASLAM: UM ESTUDO COMPARADO NO DIREITO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL E A PROTEÇÃO DE UM TIPO CONCRETO DE PESSOA⁵³

Evandro Valadão

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

53 Ensaio inspirado no artigo “Outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho - caminhos de *lege ferenda*, em um mundo de mudanças disruptivas” publicado por este autor na obra coletiva dos Ministros do TST “20 anos da Emenda Constitucional 45/2004”, mas com trechos inéditos de reflexão mais amadurecida sobre o impacto do trabalho mediado por plataformas digitais após o caso Uber v. Aslam.

INTRODUÇÃO

1 TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS. CAPITALISMO DE MULTIDÃO. NOVAS FORMAS DE RELAÇÃO DE TRABALHO. A FRATURA INTERNA DO DIREITO DO TRABALHO SEGUNDO ALAIN SUPIOT. A NECESSIDADE DE PROMOÇÃO DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA COM ENFOQUE EM HABILIDADES TRANSFERÍVEIS

Com o surgimento de novas formas de trabalho, a partir do desenvolvimento das tecnologias disruptivas, ao direito do trabalho surgem novos desafios, a fim de que sejam encontradas respostas adequadas aos problemas jurídicos frutos desse novo cenário descortinado pela indústria 4.0., pautados na cibernética, na *internet* das coisas, no “*big data*” e na forma como a inteligência humana será usada para produzir bens de consumo, aliada aos novos contornos da economia de compartilhamento (“*sharing economy*”), também chamada de capitalismo de multidão (“*crowd-based capitalism*”).

Arun Sundararajan, na obra “Economia Compartilhada”, destaca as cinco características do capitalismo de multidão (“*crowd-based capitalism*”) ou da economia compartilhada (“*sharing economy*”), quais sejam: i) Amplamente voltado ao mercado; ii) Capital de alto impacto; iii) Redes de multidão em vez de instituições ou hierarquias centralizadas; iv) Fronteiras pouco definidas entre o profissional e o pessoal e; v) Fronteiras pouco definidas entre emprego pleno e casual, entre relação de trabalho com ou sem dependência, entre trabalho e lazer⁵⁴.

É mesmo indiscutível a importância do tema na atual quadra. Afinal, dados do IBGE⁵⁵ demonstram que, em 2024, o Brasil tinha 1,7 milhão de pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços (transporte de pessoas, entrega de comida e produtos, serviços gerais ou profissionais), o equivalente a 1,9% da população ocupada no setor privado. Houve crescimento de 25,4% de pessoas no trabalho plataformizado, entre 2022 e 2024, ou mais 335 mil trabalhadores. Do total de plataformizados, 58,3% (ou 964 mil) exerciam o trabalho principal por meio de aplicativos de transporte, incluindo os de táxi. Já 29,3% (ou 485 mil) eram trabalhadores de aplicativos de entrega, enquanto os trabalhadores de aplicativos de serviços somavam 7,8% (294 mil).

54 Sundararajan, Arun. *Economia compartilhada* (pp. 54-55)..

55 GOMES, Irene; Peters, Jana. Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024. 2025.

Cerca de 86,1% dos ocupados plataformizados eram trabalhadores por conta própria e 6,1%, empregadores. Em 2024, o rendimento dos plataformizados (R\$ 2.996) era 4,2% maior que o rendimento médio dos não plataformizados (R\$ 2.875). Essa diferença caiu em relação a 2022 (9,4%) Por outro lado, em comparação aos não plataformizados, os plataformizados trabalhavam mais horas semanais (44,8h x 39,3h). Assim, os trabalhadores plataformizados (R\$ 15,4/hora) registraram um rendimento-hora 8,3% inferior ao dos não plataformizados (R\$ 16,8/hora). Enquanto 43,8% dos não plataformizados estavam na informalidade, entre os trabalhadores plataformizados esse percentual era de 71,1%. Além disso, os plataformizados contavam com menos trabalhadores contribuindo para previdência (35,9% x 61,9%). Em 2024, havia 1,9 milhão de pessoas ocupadas que trabalhavam como condutores de automóveis em seu trabalho principal. Desse total, 43,8% (824 mil pessoas) trabalhavam com aplicativos, enquanto 56,2% (1,1 milhão) não utilizavam aplicativos para o exercício do trabalho. Ao considerar o rendimento-hora médio, observam-se valores muito próximos entre os motoristas de aplicativo (R\$ 13,9/hora) e os demais ocupados como motoristas de automóveis (R\$ 13,7/hora). Os motoristas não plataformizados formais (R\$ 14,7/hora) tinham um rendimento-hora, em média, superior ao dos plataformizados. Os ocupados que trabalhavam como condutores de motocicletas eram 1,1 milhão em 2024. Deste total, 33,5% (351 mil pessoas) realizavam trabalho por meio de aplicativos, enquanto 66,5% (698 mil) não o faziam, ou seja, cerca de 1/3 dos motociclistas eram plataformizados em 2024, ampliando sua participação frente a 2022, quando representavam cerca de 1/4.

É a magnitude da inadequada proteção social revelada por dados estatísticos que exige a mudança do eixo central do direito do trabalho para a individualização do labor e a autonomia. Evidencia-se, portanto, que há novas formas de requisição de trabalho, o que revela que a economia muda a passos largos.

Por isso, pertinente se faz a colocação de Alain Supiot ao tratar da fratura interna do direito do trabalho, diante dos que possuem contratos de trabalho típicos e dos que estão à margem, no domínio do trabalho mercadorial. *In verbis*:

O aspecto mais preocupante desta evolução é que ela não é uniforme e suscita uma fratura interna no direito do trabalho, entre, por um lado, os trabalhadores que gozam plenamente os direitos da pessoa garantidos pelo contrato de trabalho “típico” e, por outro, aqueles que um contrato de trabalho “atípico” lança para o domínio do trabalho-mercadoria. Esta dualização do salariado manifesta, de uma certa maneira, a falência do Direito do Trabalho, entendido como lugar de

harmonização das duas faces do trabalho: o trabalho como bem transacionável (ou trabalho abstrato, fonte de riquezas exteriores e quantificáveis) e o trabalho como expressão da pessoa (ou trabalho concreto, fonte de riqueza interior não quantificável⁵⁶).

Mas adverte Supiot que o trabalho não pode nem ser reduzido à forma histórica particular que assumiu nas sociedades industriais desde o século XIX:

(...) isto é, o emprego assalariado a tempo completo. A forma assalariada não é mais do que um momento da longa história do trabalho, momento no qual, pela primeira vez, pode ser concebido como uma liberdade inerente a todo o homem, e não já como um constrangimento reservado às classes inferiores da sociedade (...) o contrato, embora tenha servido para reintroduzir os direitos da pessoa na prestação do seu trabalho, veiculou, por seu lado, uma concepção puramente abstrata e quantitativa do trabalho que parece hoje ultrapassada pela história⁵⁷.

Há de se observar as transformações importantes no campo do trabalho e das organizações, como salienta erudito jurista francês:

- i) O tempo de trabalho não parou de diminuir e até mesmo passou a permitir sua diluição durante o próprio contrato ou durante a jornada. No mais, em determinadas atividades sequer o tempo de trabalho passa a ser elemento essencial do contrato;
- ii) A subordinação clássica já não fornece hoje um critério jurídico próprio para abraçar a diversidade das situações de trabalho;
- iii) A execução do contrato já não se identifica inteiramente ao cumprimento do trabalho, mas inclui uma parte crescente de formação, tornada inevitável para adaptar os trabalhadores à mudança dos conhecimentos necessários a esse cumprimento. Os rendimentos do trabalho já não são a contrapartida exata e direta do trabalho.

Por fim, a incorporação dos direitos de personalidade a garantir uma relação contratual pautada na dignidade da pessoa humana e na valorização do trabalho é a pedra de toque do atual momento do direito do trabalho.

Relações de trabalho que tendem a garantir apenas a remuneração pura e simples pelo trabalho, retornando a uma ideia de mercantilização da força humana, como em diversas situações hoje vivenciadas no mundo, indicam a

56 SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. 2016, p. 336/337.

57 SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. 2016, p. 340.

necessidade de uma transformação nos programas normativos dedicados ao trabalho e às relações de trabalho.

O caminho não parece mais testificar a centralidade do trabalho, mas sim a centralidade do que é humano. Pode ser uma função do estado, pode ser uma função das empresas que, nesse mundo digital, são capazes de se monetizarem em um patamar jamais visto na história econômica.

E é por isso que o cenário atual exige a aprendizagem contínua ao longo da vida, a fim de que as competências individuais sejam desenvolvidas desde a primeira infância e a autonomia, que facilita a transição entre trabalhos, seja potencializada.

É preciso diluir a subordinação clássica e deslocar o eixo central do direito do trabalho da “uniformidade do estatuto de direitos do empregado subordinado” para normas que disciplinam a individualização do labor e para novas formas de regulação da contratação, que permitam que as pessoas sobrevivam com renda e, mais do que isso, sejam capazes de transitar entre um trabalho e outro com mais serenidade e autonomia.

Do contrário, esse aprisionamento à noção abstrata de trabalho quando o tempo, o lugar e a forma de prestação de serviços se alterou impedirá a adequada resposta aos desafios que se nos apresentam.

Na “*Gig Economy*” é preciso pensar em soluções e formas de proteção válidas.

Não é à toa que Jean Tirole afirmava que uma reforma do contrato de trabalho, por mais emblemática que seja, não é mais do que um dos pilares de uma reforma global de que nossas instituições necessitam.

Contudo, para ter credibilidade, é preciso que o Estado demonstre que é capaz de manter suas promessas. Do contrário, se não demonstrar o êxito de suas políticas, sucumbirá em sua proposta inócua.

E é exatamente nesse cenário que é preciso pensar nas causas múltiplas do desemprego, da precarização das relações de trabalho e na capacitação de pessoas para novos postos de trabalho quando esgotadas determinados nichos mercadológicos.

Isso significa que é necessário fomentar a aprendizagem e a alternância entre emprego e estudos, adequar o ensino à demanda de pessoal das empresas e qualificar de forma suficiente, porquanto o forte índice de desemprego coincide com uma escassez real de mão de obra em determinados tipos de emprego. Além disso, deve-se assegurar uma gestão eficiente do seguro de-

semprego e do serviço público do emprego e incentivar o retorno ao trabalho pelos desempregados.

Nesse sentido, Jean Tirole⁵⁸, Cláudia Costin e Alain Supiot⁵⁹, quando afirmam que a certificação de conhecimentos previamente adquiridos ganha força e sentido de urgência, além de um investimento maior em escolas técnicas e profissionais que fomentem não só a aquisição das competências necessárias para uma profissão específica mas também para obter outra rapidamente, se necessário.

Fala-se, portanto, em políticas de ativação, de capacitação, de multifuncionalidade, de arranjos contratuais confiáveis, de flexibilidade na transição entre trabalhos, em estratégias de aprendizado contínuo e em sistemas modernos de seguridade social.

Afinal, em seus oitenta anos, a CLT se mostrou decisiva para a guarda dos direitos e garantias fundamentais daqueles que empregam sua força de trabalho para a riqueza de outros e da sociedade como um todo. E ainda terá a missão irrevogável de continuar garantindo o reconhecimento de um tipo concreto de pessoa, enquanto trabalhador. Mas em tempos de economia de multidão, da diluição e desnaturação de conceitos centrais como subordinação, pessoalidade, contrato de trabalho tipo, lugar de trabalho, ofícios e atividades claras e definidas, as normas clássicas e o contrato de trabalho monolítico e abstrato já não se demonstram adequadas para regular novas formas de trabalho, como o trabalho por plataformas digitais.

Evidencia-se, portanto, que, nesse momento, a CLT não prevê a proteção dessas novas e inovadoras formas de trabalho, que não se confundem com a relação de emprego, mas que precisam, e disso não se duvida, de uma regulamentação consistente.

Há um elemento antecedente que consiste na incapacidade do Estado de promover políticas que viabilizem uma relação de troca eficaz entre sujeitos jurídicos e econômicos. Não se desconhece tal elemento a ser considerado e que propicia a discussão de medidas protetivas do trabalho humano não como um antídoto ao sintoma da falência do Estado e da precarização das relações sociais, mas como um paliativo que não resolverá a questão da integração de determinados setores ou de determinadas populações de trabalhadores ao

58 TIROLE, Jean. *Economics for the Common Good*, 2017.

59 OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Trabalhar para um Futuro Melhor* – Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho. 2019

mercado de trabalho, mas permitirá condições de trabalho e sociais mais dignas. Em outros termos, enquanto o Estado ou a própria sociedade organizada não se prontificar a resolver o sistema de trocas eficazes entre sujeitos jurídicos e econômicos será preciso criar mecanismos de proteção de uma massa de trabalhadores destituídas de direitos mínimos. Ao fim e ao cabo, a solução efetiva passará por uma política eficaz de empregos e de capacitação profissional a permitir a migração de profissionais sem trabalho em suas respectivas qualificações originárias ou ausência de qualificação de maior empregabilidade que exigiriam, de certo, qualificação diversa.

No cenário do Reino Unido, por exemplo, Andrew Henley explica que a oportunidade de desenvolvimento de carreira é outro aspecto da qualidade do trabalho organizacional. Os modelos de capital humano reconhecem que os investimentos em treinamento podem reforçar o vínculo. No entanto, as organizações podem direcionar o treinamento para onde os retornos são mais altos. Elas podem investir menos ou nada onde os trabalhadores menos vinculados podem ser substituídos mais facilmente (Green, 2006; Burchell *et al.*, 2014). A queda nos níveis de treinamento, como no contexto do Reino Unido, é consistente com o aumento da precarização do emprego organizacional em diversas dimensões (Georgellis e Lange, 2007; Green *et al.*, 2010). Isso reflete a pressão sobre as organizações para que migrem para formas mais precárias de relação de trabalho, como trabalho *freelancer*, trabalho em plataformas *online* e outras formas de contrato dependente (Kalleberg, 2011; Williams e Lapeyre, 2017), que, por sua vez, formam uma base arriscada para a criação de novos negócios⁶⁰.

É nesse cenário que a capacitação profissional ganha especial destaque. Dentre os tipos diversos de capacitação, adaptadas a diferentes perfis profissionais e objetivos de carreira. Algumas das principais modalidades incluem cursos

60 2.4 Training and employee (dis)attachment Opportunity for career development is a further aspect of organizational job quality. Human capital models recognise that training investments can reinforce attachment. However, organizations may target training where returns are highest. They may invest less or not at all where less attached workers can more easily be replaced (Green, 2006; Burchell *et al.*, 2014). Falling levels of training, as in the UK context, are consistent with the increased casualization of organizational employment across a number of dimensions (Georgellis and Lange, 2007; Green *et al.*, 2010). They reflect pressure on organizations to switch towards more precarious forms of employment relationship such as freelancing, internet-platform working and other forms of dependent contracting (Kalleberg, 2011; Williams and Lapeyre, 2017)), which in turn form a risky basis for subsequent business start-up. HENLEY, Andrew. The rise of self-employment in the UK: entrepreneurial transmission or declining job quality? *Cambridge Journal of Economics*, Volume 45, Issue 3, May 2021, p. 463.

profissionalizantes, *workshops*, treinamentos *in company*, MBAs (Master of Business Administration), cursos *online* (MOOCs - Massive Open Online Courses) e mentoria.

Os benefícios da capacitação, por sua vez, proporcionam uma série de benefícios que vão desde o aumento da empregabilidade, a melhoria de salários, a progressão na carreira, a atualização de habilidades, o aumento da produtividade e satisfação profissional e a adaptação a novas tecnologias e mercados.

A escolha da capacitação ideal, porém, depende da análise das próprias habilidades e das lacunas de conhecimento próprias, bem como de pesquisa de mercado e tendências, além de avaliação da reputação da instituição de ensino e do corpo docente, levando em consideração, de igual modo, o tempo disponível e o alinhamento com os objetivos de carreira.

Indo além, quando se fala em estratégias de capacitação profissional⁶¹ deve-se centrar os esforços em capacitação personalizada, focando no treinamento de habilidades transferíveis, bem como na combinação de aprendizagem teórica e prática, além de promover incentivos financeiros para a participação em programas de capacitação e apoio para a criação de negócios próprios.

Assim, em um contexto de globalização em que imperam as tecnologias disruptivas, é de fundamental importância assegurar a integração da política de capacitação e de assistência ao desemprego, além de investir em educação e treinamento de alta qualidade, bem como na criação de parcerias público-privadas, na personalização de programas de capacitação e no monitoramento e em avaliação contínua da eficácia dessas políticas.

2 REINO UNIDO: UM ESTUDO DE DIREITO COMPARADO COM A DECISÃO DA SUPREMA CORTE BRITÂNICA ABORDANDO A FUNDAMENTAÇÃO DO ACÓRDÃO, A LEGISLAÇÃO NACIONAL E A REALIDADE DOS “WORKERS” - THE SUPREME COURT. 19 FEBRUARY 2021, UKSC 5, UBER BV AND OTHERS V ASLAM AND OTHERS

Quanto ao Reino Unido, segundo estudo da OIT de 2021, a nação não está na lista de países que adotaram leis ou provisões específicas para os trabalhadores de plataforma⁶².

61 Tecnologias na Educação: construção de política públicas (centro de estudos estratégicos e debates estratégicos – consultoria legislativa) .

62 DE STEFANO Valerio, DURRI Ilda, STYLOGIANNIS Charalampos, *et al.* Platform work and the employment relationship.

O Reino Unido apresenta 3 categorias profissionais: os empregados (*employees*), os autônomos (*self-employed ou contractors*) e, entre os dois, os trabalhadores denominados *workers*⁶³.

Esta categoria intermediária encontra sua definição principal na lei de direito do trabalho (*Employment Rights Act*) de 1996, que na sessão 230(3) assim dispõe:

(3) Nesta Lei, “trabalhador” (exceto nas frases “trabalhador de loja” e “trabalhador de apostas”) significa um indivíduo que trabalha sob (ou, quando o emprego cessou, trabalhou sob):

(a) um contrato de trabalho, ou

(b) qualquer outro contrato, expresso ou implícito e (se for expresso) oral ou por escrito, pelo qual o indivíduo se compromete a fazer ou executar pessoalmente qualquer trabalho ou serviço para outra parte do contrato cujo status não seja, em virtude do contrato, a de cliente ou consumidor da profissão ou negócio realizado pelo indivíduo⁶⁴. (em tradução livre).

Um *worker* possui um contrato (que não precisa ser necessariamente escrito) ou outro tipo de acordo para realizar um trabalho ou prestar serviços pessoalmente em troca de uma recompensa⁶⁵.

A recompensa é monetária ou sob a forma de um benefício, promessa de um contrato ou de um trabalho futuro, por exemplo. Tem apenas o direito limitado de enviar alguém para realizar o trabalho em seu lugar (subcontratação). Seu empregador lhe fornece trabalho enquanto dura o contrato ou acordo. Não realiza seu trabalho no âmbito de sua própria empresa e o empregador não é de fato um cliente dela. Essa definição pode incluir várias situações profissionais.

Embora os critérios usados para distinguir os *workers* dos empregados tenham contornos relativamente indefinidos em termos de proteção social, os *workers* têm muito mais direitos do que os autônomos (*self-employed*), por exemplo, salário mínimo nacional; proteção contra retenções ilegais nos salários; férias mínimas remuneradas; regras sobre a duração mínima legal dos intervalos de

63 FLORISSON Rebecca et MANDL Irene (Eurofound). Platform work: Types and implications for work and employment - Literature review. Working paper WPEF18004. Dublin: Eurofound. 2018.

64 “(3) In this Act ‘worker’ (except in the phrases ‘shop worker’ and ‘betting worker’) means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under) – (a) a contract of employment, or (b) any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual”.

65 Employment Rights Act 1996. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> UK GOVERNMENT. Employment status. <https://www.gov.uk/employment-status/worker>

descanso; jornada máxima de 48 horas média por semana (podem renunciar a esse direito se desejarem); proteção contra discriminação ilegal, dentre outros.

Em contrapartida, os *workers* não têm direito a período de aviso prévio, em caso de ruptura contratual; proteção contra dispensas injustas; indenização legal por dispensa ou regras relativas ao trabalho flexível.

A decisão histórica da Suprema Corte e a requalificação de todos os motoristas da Uber como *workers* - *Uber x Aslam* e outros foi um dos casos jurídicos mais interessantes sobre o trabalho de plataforma no Reino Unido, marcando decisão da Suprema Corte de 19 de fevereiro de 2021⁶⁶. Trata-se de uma disputa iniciada em 2016 entre a plataforma Uber e 35 motoristas que contestaram seu estatuto profissional.

A plataforma americana sustentou que seus motoristas eram considerados trabalhadores que podiam escolher seus horários e locais de trabalho, bem como colaborar simultaneamente com outras plataformas digitais.

Inicialmente, o Tribunal do Trabalho (*Employment Tribunal*) decidiu a favor dos trabalhadores, considerando que eles atendiam aos critérios relacionados aos *workers*. Posteriormente, tanto o *Employment Appeal Tribunal* quanto a *Court of Appeal* rejeitaram os recursos da Uber.

No entanto, a *Court of Appeal* concedeu à Uber a permissão para recorrer à Suprema Corte.

Em 2021, a Suprema Corte finalmente decidiu contra a Uber, considerando que seus motoristas não são *self-employed*, mas sim *workers*, pois eles se encontram em uma posição de subordinação e dependência econômica em relação à Uber⁶⁷.

Em seu comunicado de imprensa, a Suprema Corte destacou 5 pontos justificadores da reclassificação na qualidade de *workers*⁶⁸.

1. Quando uma viagem ("corrida") é reservada por meio do aplicativo Uber, é a Uber quem define a tarifa. Os motoristas não são autorizados a cobrar mais do que o valor calculado pelo aplicativo. Assim, a plataforma define o montante da remuneração dos motoristas pelo trabalho realizado.

2. As condições contratuais são impostas unilateralmente pela Uber.

66 THE SUPREME COURT. 19 February 2021, UKSC 5, *Uber BV and others v Aslam and others*.

67 THE SUPREME COURT. 19 February 2021, UKSC 5, *Uber BV and others v Aslam and others*.

68 THE SUPREME COURT. Press Summary - Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5 On appeal from: [2018] EWCA Civ 2748. [Supremecourt.uk](https://www.supremecourt.uk). 19 février 2021.

3. Uma vez que um motorista está conectado ao aplicativo Uber, sua escolha de aceitar ou não os pedidos de transporte é limitada pela Uber, que pode monitorar a taxa de aceitação e cancelamento de pedidos, e impor penalidade, em caso de recusa ou cancelamento. A plataforma pode inclusive desconectar automaticamente o motorista por dez minutos, impedindo-o de trabalhar até que seja autorizado a se reconectar.
4. A Uber também exerce um controle significativo sobre como os motoristas prestam seus serviços. Em particular, um dos métodos consiste em usar um sistema de avaliação pelo qual os passageiros são convidados a classificar o motorista em uma escala de 1 a 5 após cada viagem; se o motorista não conseguir manter a nota média exigida, receberá uma série de advertências e, se sua nota média não melhorar, eventualmente poderá ter sua conta com a Uber encerrada.
5. A Uber limita as comunicações entre o passageiro e o motorista ao mínimo necessário e toma medidas ativas para impedir que os motoristas estabeleçam um relacionamento com um passageiro que possa se estender além da viagem individual.

Assim, algumas semanas após a decisão, em 17 de março de 2021, a plataforma anunciou a reclassificação para seus 70.000 motoristas no Reino Unido, passando de autônomos (*self-employed*) para trabalhadores (*workers*).

A reclassificação implica que esses motoristas terão direito ao salário mínimo, férias remuneradas e poderão contribuir para um plano para aposentadoria, com a contribuição da empresa. Enfim, a plataforma esclareceu à época que os entregadores do *Uber Eats* permanecerão como *self-employed*.

Observe-se que o Reino Unido não categoriza os trabalhadores de plataformas como empregados, são eles categorizados como um terceiro gênero de trabalhadores, os *workers*⁶⁹ que, frise-se, não têm direito a período de aviso

69 E, ainda no contexto do Reino Unido, destaco o caso "*Independent Workers Union of Great Britain (Appellant) v Central Arbitration Committee and another (Respondents)* Case ID: 2021/0155: [2021] EWCA Civ 952". Em 21/11/2023, a Suprema Corte do Reino Unido decidiu que os entregadores da empresa *Deliveroo* não podem ser representados por um sindicato para fins de negociação coletiva. O sindicato *Independent Workers Union of Great Britain (IWGB)* buscou representar um grupo de entregadores da *Deliveroo*, a fim de negociar salários e condições de trabalho com a empresa *Deliveroo*. O IWGB teve a autorização negada inicialmente em 2017. O sindicato pleiteou a reforma junto à mais alta instância jurídica do Reino Unido em abril de 2023, argumentando que a negociação coletiva é direito fundamental dos entregadores. No entanto, a Suprema Corte rejeitou por unanimidade o recurso do IWGB em uma decisão proferida no dia 21/11, notadamente, ao fundamento de que como os entregadores da *Deliveroo* não têm uma relação de emprego com a *Deliveroo*, eles não têm direito à negociação coletiva obrigatória. A Suprema Corte destacou em sua decisão que os entregadores da *Deliveroo* podem designar um substituto para realizar uma entrega, podem trabalhar para concorrentes, não são obrigados a trabalhar em horários específicos e também não são obrigados a fazer entregas. Tais características da relação entre a *Deliveroo* e seus entregadores são "*fundamentalmente incompatíveis com qualquer noção de relação de emprego*".

prévio, em caso de ruptura contratual; proteção contra dispensas injustas; indenização legal por dispensa ou regras relativas ao trabalho flexível.

Por isso, venho defendendo a aplicação cautelosa do direito comparado, na medida em que existem particularidades em cada ordenamento jurídico, razão pela qual o presente estudo comparativo com a decisão da Suprema Corte do Reino Unido, justifica, a partir da existência de um regime jurídico próprio (*"workers"*), o equívoco em se valer de decisões estrangeiras na realidade nacional desconsiderando a realidade normativa atual do Brasil, sob pena de usurpação da competência do Poder constitucionalmente legitimado para tecer diretrizes sobre a matéria.

3 UBER VS. ASLAM: UM NOVO MARCO DE RACIONALIDADE ECONÔMICO JURÍDICA

A consolidação da *"gig economy"* ou do capitalismo de multidão no Reino Unido trouxe à tona uma tensão estrutural entre a promessa de flexibilidade propagada pelas plataformas digitais e a necessidade de preservar padrões mínimos de proteção social. Tanto a literatura especializada quanto a evolução jurisprudencial britânica demonstram que o enquadramento jurídico dos trabalhadores de aplicativos é determinante para a distribuição dos riscos econômicos da atividade.

Nesse sentido, Malcolm Sargeant⁷⁰, no artigo "The Gig Economy and the Future of Work" (2017) e o Luca Deon⁷¹, no artigo "Regulating the Scope of Employment in the Gig Economy" (2020) oferecem bases analíticas fundamentais para compreender os impactos da decisão da Suprema Corte no caso Uber v. Aslam.

Sargeant identifica que a estratégia dominante das plataformas consistiu, desde o início, em classificar seus prestadores como autônomos, deslocando integralmente para eles os custos e riscos operacionais. Essa arquitetura contratual produziu um cenário de fragilização das garantias trabalhistas e precarização da segurança econômica. A leitura proposta pelo autor antecipa o que seria reconhecido pela Suprema Corte: a existência de subordinação estrutural, derivada do controle algorítmico, que contraria a retórica do "empreendedor de si mesmo".

A decisão em Uber v. Aslam confirma essa interpretação ao reconhecer que os motoristas são uma categoria intermediária entre os empregados e os autônomos, denominada *"workers"*, que assegura núcleo essencial de proteção

70 SARGEANT, Malcolm. *The Gig Economy and the Future of Work*. E-Journal of International and Comparative LABOUR STUDIES 2017, p. 2-12.

71 DEON, Luca. *Regulating the Scope of Employment in the Gig Economy: Towards Enhanced Rights at Work in the Age of Uber*. *LSE Law Review*, p. 190-208.

que engloba: (i) salário mínimo nacional, calculado pelo tempo à disposição da plataforma; (ii) “*paid holidays*”, reforçando a dimensão do descanso como direito fundamental; (iii) proteção contra retaliações e fortalecimento de direitos coletivos; (iv) acesso ampliado a mecanismos de tutela trabalhista e previdenciária.

As análises reunidas indicam que esse reconhecimento reconfigura o campo da proteção social, impedindo que a plataforma transfira o risco econômico integral para o trabalhador. O *status* de *worker* ativa um regime jurídico compatível com o modo de produção digital, preservando, porém, a lógica de limitação da vulnerabilidade econômica.

Relativamente às consequências econômicas a literatura é unânime ao identificar que o núcleo econômico das plataformas reside na minimização dos custos laborais, estratégia que permite preços competitivos e escalabilidade intensiva. Sargeant descreve essa dinâmica como uma verdadeira “corrida para baixo”: se uma plataforma reduz encargos, as demais são pressionadas a adotar o mesmo padrão para sobreviver no mercado.

Ao reconhecer motoristas como *workers*, a Suprema Corte altera essa equação⁷². De acordo com Luca Deon, decisões como *Uber v. Aslam*⁷³ provocam

72 It is clear that those working in the gig economy are currently not afforded the rights they should be entitled to. As per recent case law, the day-to-day realities for those working in the gig economy do not correspond with the ‘selfemployment’ label purported by the contract. As self-employed independent contractors, those working for popular companies such as Uber, Deliveroo and Addison Lee have very limited rights. Not allowing for these workers⁸³ to be covered by employment law protections, in the guise of market efficiency and flexibility, is scandalous. Tribunals and courts have been right to rebut this false notion. DEON, Luca. Regulating the Scope of Employment in the Gig Economy: Towards Enhanced Rights at Work in the Age of Uber. LSE Law Review, p. 220. Acesso realizado em 03.12.2205 em: https://www.researchgate.net/publication/375900373_Regulating_the_Scope_of_Employment_in_the_Gig_Economy_Towards_Enhanced_Rights_at_Work_in_the_Age_of_Uber?Em_tradução_livre: É evidente que aqueles que trabalham na economia gig não têm atualmente os direitos a que deveriam ter. De acordo com a jurisprudência recente, a realidade do dia a dia para quem trabalha na economia gig não corresponde ao rótulo de “trabalho por conta própria” proposto pelo contrato. Como trabalhadores autônomos independentes, aqueles que trabalham para empresas populares como Uber, Deliveroo e Addison Lee têm direitos muito limitados. Não permitir que esses trabalhadores sejam protegidos pelas leis trabalhistas, sob o pretexto de eficiência e flexibilidade de mercado, é escandaloso. Tribunais e cortes têm se mostrado corretos ao refutar essa falsa noção.

73 “Perhaps one of the most landmark judgments was laid down by the Court of Appeal in *Aslam v Uber*⁴⁶ in 2017. The case was concerned with whether Uber drivers, who were contracted as self-employed, were entitled to be paid the National Minimum Wage. As previously mentioned in Part I, Uber runs a lucrative business model, and has over 30,000 drivers in London alone. The Court of Appeal found that the claimants were workers. This drew widespread attention in the media as “the latest sign of the growing resistance” to the notion that gig economy workers are self-employed.⁴⁷ The Court of Appeal agreed with the tribunal that Uber’s claim of being “a mosaic of 30,000 small businesses linked to a common platform” was “faintly ridiculous”. DEON, Luca. Regulating the Scope of Employment in the Gig Economy: Towards Enhanced Rights at Work in the Age of Uber. LSE Law Review, p. 199. Acesso realizado em 03.12.2205 em: https://www.researchgate.net/publication/375900373_Regulating_the_

impactos econômicos estruturais, tais como: (i) aumento dos custos diretos com salário mínimo, férias remuneradas e contribuições obrigatórias⁷⁴; (iii) necessidade de repensar a política tarifária, o que pode reduzir a competitividade baseada em preços artificialmente baixos; (iv) custos de *compliance*, envolvendo controle de jornada, registros de tempo à disposição e reconfiguração do algoritmo; (v) redução da margem de lucratividade associada ao crescimento exponencial sem responsabilidades trabalhistas.

A decisão também força as plataformas a internalizar parte dos custos operacionais antes suportados apenas pelos trabalhadores (como tempo ocioso, indisponibilidade ou baixa demanda). Trata-se de uma redistribuição do risco econômico – movimento coerente com a teoria trabalhista do risco criado – que impede que o modelo de negócios se sustente exclusivamente sobre a precarização de garantias sociais.

Ao combinar os insights de Sargeant⁷⁵, o argumento proposto por Luca Deon e os fundamentos da decisão da Suprema Corte, percebe-se que *Uber v. Aslam*

Scope_of_Employment_in_the_Gig_Economy_Towards_Enhanced_Rights_at_Work_in_the_Age_of_Uber?. Em tradução livre: “Talvez uma das decisões mais marcantes tenha sido proferida pelo Tribunal de Apelação no caso *Aslam v Uber*⁴⁶, em 2017. O caso tratava da questão de se os motoristas da Uber, contratados como autônomos, tinham direito a receber o Salário Mínimo Nacional. Como mencionado anteriormente na Parte I, a Uber opera um modelo de negócios lucrativo e possui mais de 30.000 motoristas somente em Londres. O Tribunal de Apelação considerou que os reclamantes eram trabalhadores. Isso atraiu grande atenção da mídia como “o mais recente sinal da crescente resistência” à noção de que os trabalhadores da economia gig são autônomos.⁴⁷ O Tribunal de Apelação concordou com o tribunal de primeira instância que a alegação da Uber de ser “um mosaico de 30.000 pequenas empresas ligadas a uma plataforma comum” era “ligeiramente ridícula”.”

74 “Workers are entitled to the Nation Living Wage (NLW) or National Minimum Wage (NMW), minimum levels of paid holiday, yet unlike employees they are not entitled to maternity or paternity leave and many other employee rights”. DEON, Luca. *Regulating the Scope of Employment in the Gig Economy: Towards Enhanced Rights at Work in the Age of Uber*. LSE Law Review, p. 194-195. Acesso realizado em 03.12.2025 em: https://www.researchgate.net/publication/375900373_Regulating_the_Scope_of_Employment_in_the_Gig_Economy_Towards_Enhanced_Rights_at_Work_in_the_Age_of_Uber? Em tradução livre: “Os trabalhadores têm direito ao Salário Mínimo Nacional (NLW) ou ao Salário Mínimo Nacional (NMW), a níveis mínimos de férias remuneradas, mas, ao contrário dos empregados, não têm direito à licença de maternidade ou paternidade e a muitos outros direitos trabalhistas”.

75 This issue is not a new one and is not a result of the gig economy, although this puts a new argument when the companies claim not to be employers but technology companies. The issue of misclassification of employment status has been around a long time and the gig economy employers are just a further complication in a process which is lacks precise definitions and requires fine judgments. Indeed it can also be said that ‘non-standard employment is an evolving concept’ and that this ‘may reflect attempts by employers to structure working relationships differently to avoid regulation’ or it ‘may reflect generational aspirations and requirements to life and work or both. SARGEANT, Malcolm. *The Gig Economy and the Future of Work*. E-Journal of International and Comparative LABOUR STUDIES Volume 6, No. 2 May - June 2017, p. 12. Adapt University Press. Acesso realizado em 03.12.2025 em file:///C:/Users/C063243/Downloads/helpdesk,+MALCOLM_FINAL.pdf. Em tradução

constitui um marco de racionalidade econômico-jurídica, que: (i) redefine o modo como o direito britânico compreende a subordinação na era algorítmica; (ii) reequilibra a distribuição dos custos econômicos da atividade; (iii) contém a tendência de desproteção estrutural da força de trabalho digital; (iv) questiona a viabilidade de modelos empresariais baseados na externalização extrema de riscos.

Essa decisão, portanto, oferece material particularmente valioso para um estudo comparativo com o Brasil, em especial no contexto de debates sobre terceirização, pejotização, subordinação algorítmica e decisões do STF em repercussão geral.

4 AS CONSEQUÊNCIAS SOCIOECONÔMICAS CONCRETAS DA DECISÃO UBER VS. ASLAM: O QUE OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS REALMENTE DESEJAM?

O estudo de Martindale, Wood e Burchell⁷⁶ intitulado “What do platform workers in the UK gig economy want?” e publicado no *British Journal of Industrial Relations*, oferece uma contribuição empírica inédita ao debate regulatório sobre a *gig economy* no Reino Unido. Por meio de ampla pesquisa quantitativa⁷⁷

livre: Essa questão não é nova e não é resultado da economia de multidão, embora isso levante um novo argumento quando as empresas alegam não serem empregadoras, mas sim empresas de tecnologia. A questão da classificação incorreta do status de emprego existe há muito tempo e os empregadores da economia gig são apenas mais uma complicação em um processo que carece de definições precisas e exige julgamentos refinados. De fato, também se pode dizer que “o emprego não padrão é um conceito em evolução” e que isso “pode refletir tentativas dos empregadores de estruturar as relações de trabalho de forma diferente para evitar a regulamentação” ou “pode refletir aspirações geracionais e necessidades de vida e trabalho, ou ambos”.

76 Martindale, Nicholas. Wood, Alex J. Burchell, Brendan J. What do platform workers in the UK gig economy want? *British Journal of Industrial Relations* published by John Wiley & Sons Ltd, 2024, p. 542-567.

77 “In line with extant qualitative research, we principally explain these findings with reference to the low pay, insecurity, risk and lack of organizational voice that platform work frequently entails. That these precarious working conditions are shared across local and remote types of platform work explains the surprising finding that across this divide what workers want is largely similar despite undertaking very different types of work. Extant research supports the picture that emerges from our data and we, therefore, believe there are grounds for confidence in the findings holding for more representative samples”. MARTINDALE, Nicholas. WOOD, Alex J. BURCHELL, Brendan J. *What do platform workers in the UK gig economy want?* *British Journal of Industrial Relations* published by John Wiley & Sons Ltd, 2024, p. 563. Acessado em 03.12.2025 em <https://doi.org/10.1111/bjir.12797>. Em tradução livre: “Em consonância com as pesquisas qualitativas existentes, explicamos principalmente esses resultados com referência aos baixos salários, à insegurança, aos riscos e à falta de voz organizacional que o trabalho em plataformas digitais frequentemente acarreta. O fato de essas condições precárias de trabalho serem comuns tanto ao trabalho presencial quanto ao remoto em plataformas digitais explica a descoberta surpreendente de que, apesar de desempenharem funções muito diferentes, as

com 510⁷⁸ trabalhadores de diversas plataformas — incluindo motoristas de aplicativos, entregadores e prestadores de serviços sob demanda — os autores investigam quais direitos, proteções e políticas públicas esses trabalhadores efetivamente desejam.

Trata-se, portanto, de uma abordagem essencial para compreender as consequências socioeconômicas concretas de decisões como *Uber v. Aslam*, na medida em que demonstra como o “*worker status*” responde (ou não) às necessidades expressas pelos próprios trabalhadores.

No horizonte das preferências por proteção social há evidências empíricas da insuficiência do modelo autônomo.

O ensaio revela que a ampla maioria dos trabalhadores plataformizados no Reino Unido almeja direitos típicos da relação de emprego subordinado e rechaça a noção de autonomia plena e maximização dos riscos, que fundamenta os modelos contratuais das plataformas.

Dentre os achados mais importantes destacam-se: (i) uma forte predileção por garantias mínimas de renda, incluindo pagamentos garantidos por hora; (ii) grande apoio a proteções contra desligamento arbitrário, face ao poder unilateral do algoritmo de desativar perfis; (iii) demanda expressiva por férias remuneradas, cober-

aspirações dos trabalhadores são em grande parte semelhantes. As pesquisas existentes corroboram o quadro que emerge dos nossos dados e, portanto, acreditamos que há motivos para confiar na validade desses resultados para amostras mais representativas”.

78 “Despite the considerable debate concerning the gig economy, research has yet to investigate what platform workers themselves want. In part, this is due to the difficulty of undertaking traditional social surveys in this sector. Therefore, this article makes use of a novel research design that generates a strategic non-probability sample of 510 platform workers with which to investigate workers’ preferences regarding labour rights, representation and voice. Findings suggest strong support for labour rights, trade unions and co-determination. The low pay, insecurity, risk and lack of organizational voice that we find provides a rationale for these preferences. Moreover, platform workers’ preferences are seemingly influenced by wider inequalities, with significant differences according to gender and country of birth”. MARTINDALE, Nicholas. WOOD, Alex J. BURCHELL, Brendan J. What do platform workers in the UK gig economy want? *British Journal of Industrial Relations* published by John Wiley & Sons Ltd, 2024. Acessado em 03.12.2025 em <https://doi.org/10.1111/bjir.12797>. Em tradução livre: “Apesar do considerável debate em torno da economia de multidão, a pesquisa ainda não investigou o que os próprios trabalhadores de plataformas desejam. Em parte, isso se deve à dificuldade de realizar pesquisas sociais tradicionais nesse setor. Portanto, este artigo utiliza um novo método de pesquisa que gera uma amostra estratégica não probabilística de 510 trabalhadores de plataformas para investigar as preferências dos trabalhadores em relação a direitos trabalhistas, representação e voz. Os resultados sugerem um forte apoio aos direitos trabalhistas, sindicatos e cogestão. A baixa remuneração, a insegurança, o risco e a falta de voz organizacional que encontramos justificam essas preferências. Além disso, as preferências dos trabalhadores de plataformas são aparentemente influenciadas por desigualdades mais amplas, com diferenças significativas de acordo com o gênero e o país de nascimento”.

tura de doenças e contribuições previdenciárias e; (iv) desejo por transparência nos critérios de avaliação, que impactam de forma direta na renda e acesso ao labor.

Tais achados confirmam a premissa reconhecida em *Uber v. Aslam* de que a assimetria econômica e tecnológica impede que os trabalhadores plataformizados sejam considerados autônomos. Assim, a classificação como “*workers*” encontra-se em sintonia não apenas à realidade fática, como também às expectativas de proteção social manifestadas pela força de trabalho.

No âmbito específico das repercussões econômicas que envolvem temas como insegurança de renda, transferência de riscos e volatilidade, os autores constataram que a principal preocupação material dos trabalhadores é a insegurança econômica decorrente do modelo teórico de “autonomia”. Segundo o estudo, os trabalhadores relatam: (i) variação brusca e imprevisível da renda semanal; (ii) ausência de garantia de demanda suficiente; (iii) necessidade de longas horas de disponibilidade para obter renda mínima; (iv) internalização de custos operacionais (veículo, combustível, equipamentos, manutenção).

Essas características fazem com que a renda seja altamente instável e volátil, o que reforça a ausência de direitos básicos e impõe uma transferência integral dos riscos econômicos aos trabalhadores plataformizados.

Ao serem reconhecidos como “*workers*”, tais riscos deixam de ser suportados exclusivamente pelo trabalhador e passam a ser parcialmente incorporados ao custo empresarial, ponto estrutural destacado na decisão *Uber v. Aslam*.

No interior da problemática referente às preferências por representação coletiva e regulação estatal a pesquisa indica forte apoio a (i) formas coletivas de representação, o que inclui associações, sindicatos e negociação coletiva; (ii) maior intervenção regulatória do Estado, especialmente no que se refere à renda mínima e segurança e; (iii) criação de mecanismos públicos para resolução de conflitos e proteção contra desativação injusta.

A toda evidência, os resultados encontrados expõem que a tutela jurídica mínima oferecida pelo “*worker status*” é insuficiente diante da magnitude do poder algorítmico das plataformas, mas representa um avanço necessário.

A partir dos dados empíricos levantados por Martindale, Wood e Burchell é possível reconhecer três implicações diretas como consequências jurídicas e econômicas de *Uber v. Aslam*: (i) a decisão alinha o direito às necessidades concretas das categorias, na medida em que os trabalhadores desejam segurança econômica, previsibilidade e proteção contra arbitrariedade — exatamente os elementos reforçados pelo reconhecimento como “*workers*”; (ii) o enquadramento jurídico

redistribui os custos e riscos da atividade, já que as plataformas deixam de operar com custos artificialmente baixos baseados em externalização extrema dos riscos e os direitos almejados tais como férias, renda mínima e proteção contra o desligamento arbitrário implicam internalização dos custos pela empresa e; (iii) a decisão reforça, ainda, a legitimidade socioeconômica da proteção laboral, posto que a pesquisa mostra que a precarização não é uma escolha, mas uma imposição estrutural e que a força de trabalho prefere um modelo híbrido que congregue flexibilidade com proteção mínima, sendo este o papel exercido pelo “*worker status*”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente o ordenamento jurídico brasileiro consagra apenas e tão somente um contrato de trabalho típico, abstrato, incompatível com a realidade dos trabalhadores em plataformas digitais, situação que merece, sem dúvidas, regulamentação, a fim de que se garanta a proteção desse tipo concreto de pessoa, enquanto trabalhador.

Assim, após ter analisado o fenômeno da “Uberização” no Brasil, com o intuito de descrever um panorama geral de que trata essa nova forma de prestação de serviços, aliada aos novos contornos da economia de compartilhamento (“*sharing economy*”) e às ponderações de Alain Supiot, conclui-se que se deve diluir a subordinação clássica e deslocar o eixo central do direito do trabalho da “uniformidade do estatuto de direitos do empregado subordinado” para normas que disciplinam a individualização do labor e para novas formas de regulação da contratação, que permitam que as pessoas sobrevivam com renda e, mais do que isso, que sejam capazes de transitar entre um trabalho e outro com mais serenidade e autonomia.

Esse aprisionamento à noção abstrata de trabalho quando o tempo, o lugar e a forma de prestação de serviços impedirão a adequada resposta aos desafios que se nos apresentam.

Nesse aspecto, lançar luzes sobre o Direito Comparado em temas que refletem problemas comuns aos enfrentados pelos Tribunais brasileiros, em especial quando a regulamentação da atividade econômica proposta pela plataforma digital é similar, quando não idêntica, em diversos países, promove uma abordagem pluralista e integrada de uma questão global⁷⁹, consistindo, portanto,

79 SLAUGHTER, Anne-Marie. A global community of courts. *Harvard International Law Journal*, 2003.

em um empreendimento que transcende as fronteiras nacionais, e implica em um aprendizado mútuo.

Aplicar o Direito Comparado, na prática, implica compreender as particularidades históricas, culturais e institucionais, que entram em diálogo e em conflito com outras nuances históricas, culturais e institucionais, daí o estudo comparativo propriamente dito feito com a decisão da Suprema Corte do Reino Unido.

Ao combinar os insights de Sargeant, o argumento proposto por Luca Deon e os fundamentos da decisão da Suprema Corte, percebe-se que *Uber v. Aslam* constitui um marco de racionalidade econômico-jurídica, que: (i) redefine o modo como o direito britânico compreende a subordinação na era algorítmica; (ii) reequilibra a distribuição dos custos econômicos da atividade; (iii) contém a tendência de desproteção estrutural da força de trabalho digital; (iv) questiona a viabilidade de modelos empresariais baseados na externalização extrema de riscos.

No horizonte empírico daquilo que é verdadeiramente desejado pelos trabalhadores em plataformas, em uma visão que reconhece as consequências jurídicas e econômicas desse novo sistema, Martindale, Wood e Burchell demonstraram por meio de estudos envolvendo 510 trabalhadores platformizados que, no Reino Unido, esses “*workers*” desejam um arsenal mínimo de direitos trabalhistas e de seguridade social, que os protejam da volatilidade econômica e do poder algorítmico das plataformas.

Ao mesmo tempo, a pesquisa revelou que o modelo contratual baseado na autonomia formal transfere aos trabalhadores custos e riscos que eles não têm condições de suportar individualmente.

A decisão da Suprema Corte em *Uber v. Aslam* aparece, assim, como resposta institucional que redistribui responsabilidades econômicas, reforça a proteção social e aproxima o regime jurídico da realidade vivenciada pelos trabalhadores. O reconhecimento do “*worker status*” atende, portanto, a uma demanda concreta da categoria e corrige uma distorção econômica que assegurava às plataformas competitividade baseada na desproteção.

Nesse contexto, o estudo comparativo mostra que, se o Brasil não criar uma regulamentação consistente para este “terceiro gênero” de trabalhadores, correrá o risco de aplicar o modelo de emprego típico (previsto na CLT) ou o modelo autônomo (desprotegido), ambos considerados inadequados ao contexto da subordinação algorítmica. Sem embargo, a solução britânica não é perfeita, representando apenas um ponto de partida que interrompe essa

“corrida para baixo” promovida pelas plataformas digitais, para a criação de um regime próprio no Brasil.

REFERÊNCIAS

BONAVIDES, Paulo. Teoria estrutural do direito de Friedrich Müller. In: MÜLLER, Friedrich. O Novo paradigma do direito: introdução à teoria e metódica estruturantes. 2. ed. São Paulo: *Revista dos Tribunais*, 2009.

DAVID, René. *Os Grandes Sistemas do Direito Contemporâneo*. São Paulo: Martins Fontes, 2014.

DEON, Luca. Regulating the Scope of Employment in the Gig Economy: Towards Enhanced Rights at Work in the Age of Uber. *LSE Law Review*, p. 190-208. Acesso realizado em 03.12.2205 em: https://www.researchgate.net/publication/375900373_Regulating_the_Scope_of_Employment_in_the_Gig_Economy_Towards_Enhanced_Rights_at_Work_in_the_Age_of_Uber?

HENLEY, Andrew. The rise of self-employment in the UK: entrepreneurial transmission or declining job quality? *Cambridge Journal of Economics*, Volume 45, Issue 3, May 2021, Pages 457–486. Acesso realizado em 03.12.2025 em <https://doi.org/10.1093/cje/beab007>.

HERMES, Manuellita. *A Doutrina do Direito Comparado no Brasil*.

KELSEN, Hans. *Jurisdição Constitucional*. Editora WMF Martins Fontes LTDA. 2013.

LIMA, Mário de Almeida. *Origens da legislação trabalhista brasileira*. Conselho Editorial, 2015

LOLLINI, Andrea. *The South African Constitutional Court: The First Ten Years*. 2009.

GRECO FILHO, Vicente. *Direito Processual Civil Brasileiro*. 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código de Processo Civil Comentado*. São Paulo: RT, 2008.

MARTINDALE, Nicholas. WOOD, Alex J. BURCHELL, Brendan J. *What do platform workers in the UK gig economy want?* British Journal of Industrial Relations published by John Wiley & Sons Ltd, 2024, p. 542-567. Acessado em 03.12.2025 em <https://doi.org/10.1111/bjir.12797>

MÜLLER, Friedrich. *O Novo Paradigma do Direito: introdução à teoria e metódica estruturantes*. 2. ed. São Paulo: *Revista dos Tribunais*, 2009.

MÜLLER, Friedrich. Metodologia do direito constitucional. 4. ed. São Paulo: *Revista dos Tribunais*, 2010.

MÜLLER, Friedrich. Teoria estruturante do direito. São Paulo: *Revistas dos Tribunais*, 2008.

PARRON, Tâmis. *Escravidão e as fundações da ordem constitucional: representação, cidadania e soberania*, c. 1780-c. 1830.

ROUX, Rhina. *Repúblicas y bienes comunes*. La originalidad de la Constitución de 1917.

TROUILLOT, Michel Rolph. *Silenciando o passado: poder e produção da história*, Curitiba, huya, 2016.

TEUBNER, Gunther. *O Direito como Sistema Autopoético*. Tradução e prefácio de José Engrácia Antunes. Fundação Calouste Gulberkian/Lisboa, 1989, p. 230.

TIROLE, Jean. *Economics for the Common Good*, Princeton University Press, 2017.

TUSHNET, Mark. The possibilities of comparative constitutional law. *Yale Law Journal*, 108, n. 6, 1999.

SACCO, Rodolfo. Legal Formants: A Dynamic Approach to Comparative Law. *The American Journal of Comparative Law*, vol. 39, p. 1-34, 1995.

SARGEANT, Malcolm. The Gig Economy and the Future of Work. *E-Journal of International and Comparative LABOUR STUDIES* Volume 6, No. 2 May - June 2017, p. 2-12. Adapt University Press. Acesso realizado em 03.12.2025 em file:///C:/Users/C063243/Downloads/helpdesk,+MALCOLM_FINAL.pdf

SLAUGHTER, Anne-Marie. A global community of courts. *Harvard International Law Journal*, Cambridge, v. 44, n. 1, 2003.

SUNDARARAJAN, Arun. *Economia compartilhada*. Editora Senac São Paulo. Edição do Kindle.

SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Tradução de António Monteiro Fernandes. Fundação Calouste Gulberkian. Av. de Berna/Lisboa. 2016.

ZWEIGERT, Konrad; KÖTZ, Hein. *An introduction to Comparative Law*. 3. ed. Oxford: Oxford University Press, 1998

Decisão estrangeira (Uber v. Aslam)

THE SUPREME COURT. 19 February 2021, UKSC 5, *Uber BV and others v Aslam and others*. <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>

Julgados do Tribunal Superior do Trabalho

AIRR-0000569-75.2022.5.12.0032, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 19/12/2023

RR-246-17.2022.5.21.0001, 8ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 18/12/2023

RR-682-26.2021.5.13.0003, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 11/12/2023

AIRR-93-72.2022.5.08.0121, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 09/12/2022

AIRR-10618-21.2021.5.03.0111, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 08/04/2022

Julgado do Superior Tribunal de Justiça

REsp n. 1.953.586/RJ, relatora Ministra Nancy Andrighi, Terceira Turma, julgado em 9/11/2021, Dje de 12/11/2021.

Dados estatísticos

GOMES, Irene; Peters, Jana. *Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024*. Brasília: Agência IBGE Notícias. 2025. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024> em 17 out. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024*. Agência de Notícias IBGE, 17 out. 2025. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024>

OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Trabalhar para um Futuro Melhor. Relatório da Organização Internacional do Trabalho*. – Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho.– Brasília; 2019. ISBN 978-92-2-132867-4 (pdf web).

O TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS E O ARTIGO 12º-A DO CÓDIGO DO TRABALHO: CONCRETIZAÇÕES JURISPRUDENCIAIS⁸⁰

João Leal Amado

Doutor em Direito.

Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Membro do Instituto Jurídico da FDUC.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6041-9175>

E-mail: jlamado@fd.uc.pt

Teresa Coelho Moreira

Doutora em Direito.

Professora Associada com Agregação da Escola
de Direito da Universidade do Minho.

Membro integrado do JusGov – Centro de Investigação
em Justiça e Governação e Coordenadora do Grupo de
Investigação em Direitos Humanos do mesmo.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1638-2800>

E-mail: tmoreira@direito.uminho.pt

80 Artigo originalmente publicado na revista *Católica Law Review*, v. 9, n.2, p. 13–49, 2025. Revisado em dezembro de 2025.

1 SOBRE A APLICAÇÃO NO TEMPO DO ARTIGO 12.º-A

A chamada “Agenda do Trabalho Digno” (Lei n.º 13/2023, de 3 de abril) veio criar uma nova presunção de laboralidade no âmbito das plataformas digitais, aditando ao Código do Trabalho (CT) o novo art. 12.º-A. Ora, importa desde logo saber, no plano temporal, a que relações jurídicas será aplicável esta nova presunção de laboralidade: apenas às relações constituídas após o início de vigência da Lei 13/2023, isto é, após o dia 1 de maio de 2023? Ou também às relações constituídas antes dessa data, mas que, em maio de 2023, ainda subsistam?

Em sede de aplicação no tempo, é sabido que, em regra, as leis do trabalho, não sendo *retroativas* – isto é, não pretendendo ter efeitos *ex tunc*, sobre o passado –, são *retrospectivas* – ou seja, aplicam-se ao conteúdo e efeitos futuros de relações jurídicas criadas no passado, mas ainda existentes. A este propósito, veja-se o disposto no art. 12.º do Código Civil, bem como, em especial, o art. 35.º, n.º 2, da Lei 13/2023 — assim, de acordo com este preceito, ficarão sujeitos ao regime do CT, com a redação dada pela Lei 13/2023, os contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor deste diploma, “salvo quanto a condições de validade e a efeitos de factos ou situações anteriores àquele momento”. Casos haverá, portanto, em que a lei nova se aplica imediatamente, porque esta lei visa, acima de tudo, regular um certo *status* profissional ou laboral, desinteressando-se do facto que lhe deu origem, do respetivo título constitutivo (regras sobre férias ou sobre o poder disciplinar, por exemplo); mas outros casos existem que deverão ser regulados pela lei vigente ao tempo da celebração do contrato, porque, quanto a eles, a lei não abstrai do concreto facto jurídico que deu origem àquela relação (regras que sujeitam o contrato a certas formalidades, por exemplo).

No tocante à presunção de laboralidade consagrada no novo art. 12.º-A do CT, *quid juris*? A questão, julga-se, não é de resposta fácil e linear, mas o certo é que a jurisprudência se tinha orientado firmemente no sentido de que, em princípio, tal presunção só se aplicaria às relações constituídas após o início de vigência da Lei 13/2023, vale dizer, vinha entendendo que à operação de qualificação da relação se aplicava o regime jurídico existente ao tempo da respetiva constituição. Assim sendo, e à luz dessa jurisprudência constante, a nova presunção de laboralidade consagrada no art. 12.º-A apenas seria aplicável aos contratos celebrados após o início de vigência da “Agenda do Trabalho Digno”. A eficácia temporal da norma seria, pois, balizada em função da circunstância de

o contrato ter sido celebrado antes ou depois da entrada em vigor da Agenda, 1 de maio de 2023⁸¹.

A bondade desta quase unânime solução jurisprudencial⁸² não deixa, apesar de tudo, de nos suscitar algumas dúvidas. Bastantes dúvidas, mesmo. Aliás, importa desde logo não esquecer que, *em sede juslaboral, o princípio é o da imediata sujeição às novas normas dos contratos celebrados à sombra das normas anteriores*. Isto com exceção das condições de validade, que são aferidas pela lei em vigor no momento da celebração. Assim, se, por exemplo, a nova lei vem exigir forma escrita para a validade de certa modalidade contratual, ou se passa a condicionar o exercício de determinada atividade à posse de certo título profissional, compreende-se que, em princípio, a nova lei não abranja os contratos celebrados à sombra da lei velha. A não aplicação desta nova lei aos contratos anteriores assenta, grosso modo, na ideia da confiança, na tutela das legítimas expectativas dos sujeitos. Nas certas palavras de Bernardo Lobo Xavier, “no comum dos contratos, as partes, quando contratam, confiam na estabilidade da regulamentação, não sendo pois justo que novas normas imperativas lhes sejam aplicáveis, sem mais”.

Ora, “esse princípio da confiança já não funciona plenamente no contrato de trabalho, em que — pelo menos o empregador — sabe que está sujeito a um constante realinhamento legislativo da política social, ao menos em certos limites”⁸³.

Nesta sede, a regra de princípio é, repete-se, a da aplicação imediata da lei nova. E, quanto à presunção legal de laboralidade, importa salientar que ela não se traduz, propriamente, numa norma sobre a *constituição* de uma relação jurídica, mas sim numa norma sobre a *qualificação* de uma relação jurídica constituída. Não se trata, *in casu*, de apurar os requisitos de validade, substancial ou formal, de um contrato, mas sim de fazer atuar os efeitos que

81 Em rigor, a jurisprudência admitia aplicar o art. 12.º-A do CT a contratos celebrados antes de 1 de maio de 2023, contanto que tivessem sido introduzidas modificações relevantes na relação entre as partes depois desse dia 1 de maio. É claro que, tanto quanto apurámos lendo a referida jurisprudência, em caso algum tais modificações ocorreram, nesse período temporal. O que terá ocorrido, isso sim, em vários casos, foram modificações no *modus operandi* das plataformas e nos termos do seu relacionamento com os estafetas introduzidas antes de 1 de maio de 2023. Antes desse dia, mas após a aprovação da nova lei no parlamento ou, no limite, após a sua publicação no *Diário da República*, em 13 de abril, e antes da sua entrada em vigor, no dia 1 de maio. Não custa adivinhar porquê...

82 Quase unânime, mas não unânime. Registe-se, em sentido dissonante, o Acórdão da Relação de Guimarães, de 31 de outubro de 2024, relatado pelo Desembargador Antero Veiga. E também merece destaque, nesta matéria, o voto de vencido lavrado pelo Desembargador Mário Branco Coelho, no Acórdão da Relação de Évora, de 5 de dezembro de 2024 (relatado pela Desembargadora Paula do Paço).

83 *Curso de Direito do Trabalho*, vol. I, 2004, p. 643.

a lei liga, imperativamente, à celebração de certo contrato. Em rigor, a nova presunção de laboralidade, ao incidir sobre a qualificação da relação, incide sobre o conteúdo da mesma – uma vez que este conteúdo é preenchido por normas, legais e convencionais, que possuem uma natureza imperativa – e não sobre a validade do contrato celebrado.

Julga-se ainda que tanto a chamada “ordem pública de proteção social” como a tutela do contraente débil, ao exigirem um enérgico combate à dissimulação ilícita de relações laborais, depõem no sentido de a nova presunção dever ser aplicada às relações jurídicas que subsistam à data da entrada em vigor do art. 12.º-A do CT. É que, ao estabelecer esta presunção – na linha, sublinhe-se, das recomendações da OIT⁸⁴ –, o legislador visa um duplo objetivo: lutar contra as relações de trabalho encobertas e facilitar a determinação da existência de uma relação de trabalho subordinado. Ora, é inegável que estes propósitos do legislador resultarão em grande medida frustrados se a nova presunção apenas atuar relativamente aos contratos celebrados após o início de vigência do art. 12.º-A. A ser assim, a presunção legal, enquanto expediente antifraudulento, surgirá como que desvitalizada. E, diga-se, o resultado material mostrar-se-á francamente dececionante — um pouco como sucederia se a ciência tivesse descoberto uns novos e mais potentes binóculos, que permitem ao sujeito discernir o que o rodeia com uma nitidez sem precedentes, mas, ao mesmo tempo, a ciência dissesse a esse sujeito que só poderia apontar os binóculos para ocidente, não já para oriente...

Tendo em conta a *ratio legis*, isto é, atendendo à intenção legislativa, ao escopo que presidiu a esta alteração normativa, não podemos, pois, deixar de reiterar as nossas dúvidas quanto ao acerto da solução que vinha sendo acolhida pela jurisprudência nesta matéria. Isto, é claro, não obstante se deva reconhecer que o referido entendimento se poderá louvar no ensino de Baptista Machado. Com efeito, escreveu há muito este insigne Autor, a propósito, precisamente, das normas relativas às presunções legais (*juris et de jure* ou *juris tantum*): “Admite-se em geral que elas se aplicam diretamente aos atos ou aos factos aos quais vai ligada a presunção e que, portanto, a lei aplicável é a lei vigente ao tempo em que se verificarem esses factos ou atos. Também nós entendemos que assim é”⁸⁵.

84 Na Recomendação n.º 198 da OIT, de 2006, a consagração de uma presunção legal surge, inequivocamente, como um meio destinado a facilitar a determinação da existência de uma relação de trabalho dependente.

85 *Sobre a aplicação no tempo do novo Código Civil*, 1968, pp. 274-275.

Neste caso, repetimos, temos dúvidas que assim seja. Note-se, aliás, que o próprio Baptista Machado não deixava de assinalar que, no tocante às presunções *juris tantum*, “não há unanimidade de pontos de vista”⁸⁶. Por outro lado, observa ainda o Autor, em obra mais recente, “a doutrina tradicional, ao lembrar a necessidade de respeitar as previsões comuns das partes e o equilíbrio contratual por elas gizado, tomava como paradigma um contrato livremente concluído por duas vontades iguais – não um contrato imposto por uma das partes”⁸⁷. Ora, como é óbvio, no campo juslaboral o paradigma é outro. A imperatividade das suas normas, a necessidade de salvaguardar interesses sócio-econômicos particularmente sensíveis e relevantes, tutelando as categoriais sociais mais frágeis, tudo isto restringe fortemente o domínio da liberdade contratual neste domínio, impondo a aplicação imediata das novas normas e a plena adequação da relação contratual às novas – e supõe-se que mais ajustadas ou afinadas – valorações do legislador do trabalho.

Pergunta-se: não será isto válido em relação à nova presunção legal de laboralidade? Haverá aqui legítimas expectativas do beneficiário dos serviços (a plataforma digital ou o intermediário) a militar em sentido contrário? Interesses deste, ligados ao princípio da confiança, dignos de tutela jurídica? E, a mais disso, interesses suficientemente ponderosos, que devam prevalecer sobre os interesses do prestador de serviços e sobre o próprio interesse público de dar combate às relações laborais encobertas?

Aqui reside, segundo cremos, o cerne do problema. Pense-se na hipótese, clássica, dos requisitos formais do contrato de trabalho. Suponhamos que a lei consagra, nesta matéria, o princípio da consensualidade. Ao abrigo de tal lei, as partes celebram o contrato de trabalho, sem o reduzirem a escrito. Anos depois, uma nova lei vem exigir forma escrita para a validade do contrato de trabalho. É lógico que esta nova lei não se aplique aos contratos anteriores ainda subsistentes, pois a tanto se opõe a tutela da confiança dos sujeitos, que resultaria defraudada com tal aplicação. Com efeito, seria manifestamente irrazoável que uma das partes viesse, agora, defender a invalidade daquele contrato com base na nova lei. Mas será este raciocínio transponível para o problema em apreço? Se o legislador inova, afinando e refinando a presunção

86 Sobre a aplicação no tempo do novo Código Civil, 1968, *loc. cit.*, n. 211.

87 *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, p. 240. Daí que, nas suas palavras, “seriam sempre de aplicação imediata as chamadas leis de ordem pública, isto é, aquelas leis imperativas que visavam tutelar um interesse social particularmente imperioso ou fundamental”.

de laboralidade, com o intuito de mais facilmente conseguir detetar a existência de um genuíno contrato de trabalho, o que é que justifica que este novo mecanismo (os binóculos...) só possa ser utilizado para os contratos celebrados após o início de vigência do novo art. 12.º-A?

Não conseguimos vislumbrar boas razões para rejeitar a aplicação da presunção aos contratos antigos que ainda subsistam. A presunção legal é um instrumento, é uma ferramenta que opera no plano probatório, em ordem a auxiliar o intérprete – desde logo o tribunal – a qualificar corretamente uma dada relação jurídica. A presunção de laboralidade distribui e inverte o ónus da prova, sempre na mira de ajudar a discernir a (in)existência de um contrato de trabalho. E a noção deste contrato de trabalho, os seus elementos constitutivos, permanecem inalterados, entre nós, desde o ano de 2009, com a publicação do CT e o respetivo art. 11.º.

Note-se, de resto, que a criação da nova presunção de laboralidade, vertida no art. 12.º-A do CT, havia sido sugerida no chamado “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho”, de 2021, no qual se recomendava, como linha de política pública nesta matéria:

Apostar em mecanismos jurídicos que tornem mais clara a distinção entre trabalhador e prestador de serviço, designadamente, através da criação de uma “presunção de laboralidade” ajustada à prestação de trabalho através de plataformas digitais, sublinhando que a circunstância de o colaborador utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital⁸⁸.

A presunção surgia, assim, como um mecanismo jurídico destinado a tornar mais clara a distinção entre trabalhador dependente e prestador autónomo de serviço. Se assim é, que razões válidas existem para não aplicar essa presunção de forma retrospectiva aos contratos celebrados antes de 1 de maio de 2023, que todavia ainda subsistam em maio de 2023 e que, por isso, entram em contacto com o novo art. 12.º-A?

Mais! Se lermos o disposto no art. 32.º, n.º 3, da Lei 13/2023, em matéria de disposições transitórias, logo topamos com a seguinte injunção:

No âmbito das alterações e aditamentos ao Código do Trabalho, relativas ao trabalho através de plataforma digital [art. 12.º-A], a Autoridade para as Condições do Trabalho desenvolve, no primeiro ano de vigência da presente lei, uma campanha

88 *Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho 2021*, Teresa Coelho Moreira e Guilherme Dray (coord.),

extraordinária e específica de fiscalização deste setor, sobre a qual é elaborado um relatório a ser entregue à Assembleia da República.

Ou seja – repare-se bem –, logo após a entrada em vigor da nova lei, a ACT estava obrigada a lançar uma campanha extraordinária e específica de fiscalização deste setor, devendo elaborar um relatório a ser entregue à Assembleia da República no final do primeiro ano de vigência da nova lei⁸⁹. Assim sendo, a ACT foi interpelada pelo legislador a atuar de imediato, lançando para o terreno os inspetores do trabalho para, munidos do novo art. 12.º-A, fiscalizarem o respeito da lei por parte das plataformas digitais, com eventual requalificação dos contratos celebrados com os respetivos prestadores de atividade, máxime estafetas. Porém, paradoxalmente, e por força do entendimento jurisprudencial dominante, a nova lei, afinal, não se aplica aos casos sujeitos a essa fiscalização – ou seja, aos inspetores, lançados no terreno equipados com a pistola do novo art. 12.º-A, os tribunais vieram dizer que, afinal, se tratava de uma pistola que só disparava tiros de pólvora seca...

Que sentido faz isto? A nosso ver, nenhum. Parece-nos, pelo contrário, de meridiana clareza que o legislador, através deste n.º 3 do art. 32.º, desejava que a ACT verificasse a correção da qualificação jurídica da relação estabelecida entre as plataformas digitais e os seus estafetas, aplicando o art. 12.º-A às relações contratuais em curso. Contudo, a jurisprudência, com esta sua leitura *castradora* da norma, retirou grande parte de sentido útil ao disposto no art. 32.º, n.º 3, da Lei 13/2023.

Acresce que a Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, é – essa sim – inequívoca a este respeito. Depois de, no seu art. 4.º, a Diretiva estabelecer que “Os Estados-Membros devem dispor de procedimentos adequados e eficazes para verificar e assegurar a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas, a fim de verificar a existência de uma relação de trabalho, tal como definida pela legislação, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça, nomeadamente através da aplicação da presunção de relação de trabalho nos termos do artigo 5.º”, a mesma Diretiva determina, no art. 5.º, relativo, justamen-

89 Esse relatório da ACT veio, de facto, a ser elaborado e entregue à Assembleia da República, ainda que com algum atraso. Veja-se “ACT – Relatório de Intervenção – Plataformas Digitais”, disponível *online*, na página do parlamento.

te, à presunção de laboralidade: “No que diz respeito às relações contratuais que entraram em vigor antes de 2 de dezembro de 2026 e que estejam ainda em vigor nessa data, a presunção legal prevista no presente artigo só é aplicável ao período iniciado a partir dessa data” (n.º 6).

Repete-se: no que diz respeito às relações contratuais que entraram em vigor antes de 2 de dezembro de 2026 e que estejam ainda em vigor nessa data, a presunção legal é aplicável ao período iniciado a partir dessa data. Vale dizer, a Diretiva confirma, com este preceito, o princípio geral do Direito do Trabalho, segundo o qual as suas normas se aplicam ao conteúdo e efeitos futuros de relações jurídicas criadas no passado, mas ainda existentes – regra da retrospetividade.

Em suma: tanto a regra da retrospetividade como o desígnio de, através da presunção legal, clarificar a distinção entre o trabalho dependente e o trabalho independente no âmbito das plataformas digitais, bem assim como a obrigação de a ACT lançar uma campanha específica neste setor, logo a partir do momento em que a lei entrou em vigor, somada à opção inequívoca da Diretiva Europeia... tudo isto depõe, frontalmente, contra o entendimento que tinha vingado na jurisprudência portuguesa, no que à aplicação no tempo da nova disposição legal diz respeito.

Em boa hora, porém, o Supremo Tribunal de Justiça teve oportunidade de se pronunciar sobre o ponto, corrigindo o entendimento que se havia consolidado na jurisprudência inferior. Trata-se do Acórdão de 15/05/2025, relatado pelo Conselheiro Mário Belo Morgado, em cujo sumário se pode ler:

Relativamente a relações jurídicas iniciadas antes da entrada em vigor do art. 12.º-A do Código do Trabalho, a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital é aplicável aos factos enquadráveis nas diferentes alíneas do seu n.º 1 que, no âmbito dessas relações jurídicas, tenham sido praticados posteriormente àquele momento (01.05.2023).

2 A PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE E A RESPETIVA ILISÃO: UM CASO EXEMPLAR

Lê-se no sumário do Acórdão da Relação de Évora, de 12/09/2024, relatado pelo Desembargador João Nunes:

I – O artigo 12.º-A, n.º 1, do Código do Trabalho, presume a existência de um contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital quando na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verifiquem, pelo menos, duas das características constantes das diversas alíneas.

II – Essa presunção é ilidível.

III – Mostra-se ilidida a presunção, não sendo de considerar a existência de um contrato de trabalho entre cada um dos prestadores da atividade/estafeta e a plataforma digital, no circunstancialismo fáctico em que se apura, no essencial, que: (i) o estafeta pode aceitar, não responder, ou rejeitar o serviço proposto; (ii) essa rejeição pode verificar-se mesmo após o estafeta já ter aceitado o serviço proposto, sem que tal afete o estatuto da sua conta na aplicação, a apresentação de futuros serviços e o preço de tais futuros serviços; (iii) após a aceitação do serviço, os estafetas podem permitir ou não que a plataforma tenha acesso à sua localização, sem que isso tenha impacto na realização do serviço ou leve a alguma penalização; (iv) são eles que, após a aceitação do serviço, escolhem o meio de transporte utilizado, definem o percurso a seguir, podendo desligar a geolocalização do telemóvel; (v) os estafetas, uma vez por dia, podem alterar um multiplicar que permite aumentar o valor total recebido por cada serviço; (vi) os estafetas escolhem os dias e horas que pretendem ligar-se à aplicação da ré; (vii) os estafetas podem subcontratar outro prestador de serviços de entrega.

Este é, a nosso ver, um aresto muito importante, até porque, no caso, o tribunal presumiu a existência de contrato de trabalho, isto é, o tribunal entendeu que se verificavam algumas – três – das características enunciadas nas alíneas do n.º 1 do art. 12.º-A do CT, mas, logo após, o tribunal entendeu que a empresa tinha logrado ilidir essa presunção, afastando assim a existência de qualquer subordinação jurídica do estafeta em relação àquela empresa.

Para chegar a esta conclusão, a Relação de Évora mobilizou, no essencial, a seguinte argumentação:

Com efeito, não obstante a ré, através da plataforma digital, organizar e coordenar a prestação da atividade, não só no que se refere à específica recolha e entrega dos produtos, mas também à observância pelos estafetas de procedimentos que foram por ela (ré) pré-definidos, são os estafetas que escolhem os dias e horas que pretendem ligar-se à aplicação da ré (ou seja, as horas em que pretendem prestar a atividade), assim como podem recusar o serviço, sem que tal implique qualquer penalização. Além disso, após aceitarem o serviço, são eles que escolhem o meio de transporte a utilizar, o percurso a seguir, podendo até desligar a geolocalização do telemóvel.

Tal significa, em retas contas, por um lado, que os estafetas gozam de uma ampla autonomia na prestação da atividade e, por outro, que a ré não determina nem controla aspetos significativos da prestação da atividade.

Particularmente decisivo apresenta-se o facto do estafeta poder subcontratar outro prestador de serviço para realizar a entrega: sendo o contrato de trabalho um contrato *intuitu personae*, em que as qualidades pessoais do trabalhador são elementos essenciais para a conformação da relação de trabalho, a possibilidade de subcontratação de outro prestador da atividade não se harmoniza com tal característica. Como bem assinala o tribunal a quo, através da possibilidade de os estafetas se fazerem substituir por outras pessoas o que demonstra é que à ré

não interessa a atividade em si daquele concreto estafeta, mas sim o resultado da mesma (entrega dos produtos), característica do contrato de prestação de serviço. Aliás, no sentido desta última caracterização apresenta-se também o facto dos estafetas serem pagos em função de cada serviço prestado e depois de o terem realizado, independentemente do tempo que tenham estado previamente online na aplicação, ou entre a conclusão de uma entrega e a aceitação de um novo pedido, assim como serem responsáveis pela perda ou danificação dos produtos que transportam (factos n.º 38 e 51).

Outros factos ainda, embora de menor relevância, apontam para a existência de prestação de serviço, como sejam o regime fiscal (através da emissão de recibos – facto 40) e a possibilidade dos estafetas prestarem outras atividades ou, inclusive, a mesma atividade para empresas concorrentes (n.º 53).

Em jeito de breve comentário a este aresto, julgamos que o mesmo corre o sério risco de perfilhar uma visão demasiado estreita do que seja, em plena era digital, a subordinação jurídica. O facto de o estafeta não estar sujeito a um dever de assiduidade, de não estar sujeito a um dever de não concorrência, de não possuir um horário de trabalho... tudo isso não parece ser obstáculo decisivo à existência de subordinação jurídica, na nova e disruptiva realidade representada pelo chamado *crowdwork offline*, ou *work on demand via apps*. Antes, no século XX, era necessário à empresa sujeitar os trabalhadores a deveres de comparência, assiduidade e pontualidade, atribuir-lhes um horário de trabalho, impedi-los de trabalharem para empresas concorrentes, etc. Mas hoje, através da gestão algorítmica de uma multidão de prestadores de atividade disponíveis para trabalhar (daí o termo *crowdwork*), estas empresas conseguem desenvolver o seu negócio e usufruir da respetiva mão de obra sem necessidade de recorrer a esses institutos tradicionais do Direito do Trabalho, provindos da era industrial⁹⁰.

De resto, sendo certo que um dos argumentos muitas vezes invocado é o da liberdade de o prestador da atividade poder aceitar ou recusar qualquer pedido de entrega, importa, sempre, verificar se isso acontece na prática⁹¹. Trata-se de um imperativo absoluto neste domínio: há que apurar se o *modus operandi* das plataformas e da sua gestão algorítmica do trabalho corresponde, no plano dos factos, àquilo que as plataformas dizem ser o seu *modus operandi*. Vale dizer,

90 Para desenvolvimentos sobre o ponto, por todos, Tereza Coelho Moreira, *Direito do Trabalho na Era Digital*.

91 Veja-se, neste mesmo sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 09-05-2024, também relatado pelo Desembargador João Luís Nunes.

importa apurar se aquilo que as plataformas alegam – que, se alguma vez controlaram, agora já não controlam os estafetas, que, se alguma vez detiveram, agora já não detêm *auctoritas* sobre os estafetas – é verdadeiro e se aquilo que as plataformas alegam corresponde a toda a verdade.

Também não nos parece muito relevante, no sentido de descaracterizar a existência de um contrato de trabalho, a circunstância de os estafetas serem pagos em função de cada serviço prestado e depois de o terem realizado, independentemente do tempo que tenham estado previamente *online* na aplicação, ou entre a conclusão de uma entrega e a aceitação de um novo pedido – a retribuição de um trabalhador, como é sabido, pode ser calculada em função do tempo (retribuição certa), mas pode também ser calculada em função de outros fatores, designadamente em função do rendimento do trabalhador (retribuição variável) –, menos ainda o regime fiscal adotado pelas partes.

Ademais, não acompanhamos o tribunal quando este considera “particularmente decisivo” o facto de, ao menos teoricamente, o estafeta se poder fazer substituir, assim colocando o acento tónico no *intuitu personae*, neste tipo de atividades. Receamos estar a olhar-se para uma realidade do século XXI, da era digital, ainda com lentes do século XX, o que, reconheça-se, importa evitar. Quando se integra uma *crowd*, o *intuitu personae* tende a esvair-se...

Relativamente a este elemento, não deixa de ser interessante levar em conta alguns casos jurisprudenciais de outros ordenamentos jurídicos, em que se discutiu a importância destas “cláusulas de substituição” para a qualificação do contrato⁹². É certo que, tendo em conta o disposto na al. d) do art. 12.º-A do CT, no que tange à possibilidade de utilização de subcontratados ou substitutos por banda do prestador, resulta da lei o seguinte: se essa possibilidade de se fazer substituir por outrem não existir, ou, existindo, se só for admitida em molde muito restritivos, tal constitui um dos factos-base da presunção legal de laboralidade; se, pelo contrário, o prestador de atividade dispuser de ampla possibilidade de se fazer substituir na execução do serviço, tal não ajudará a presumir a existência, *in casu*, de um contrato de trabalho. Contudo, importa chamar a atenção para o facto de a nossa lei revelar, à evidência, que este elemento, por si só, não é bastante nem decisivo, em ordem a qualificar a relação jurídica *sub judice*.

92 Sobre o ponto, permitimo-nos remeter para o nosso texto “Plataformas digitais, qualificação do contrato e substituição de estafetas: a “bala de prata”?”, *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 6, 2024, pp. 135 e ss., disponível online.

Assim, não existe, nesta complexa matéria da qualificação contratual, qualquer “bala de prata”. É metodologicamente errado assumir que, perante uma relação contratual em que é dada ao prestador de atividade a possibilidade de se fazer substituir, a solução estaria encontrada, como que num passe de mágica, na medida em que o contrato de trabalho seria totalmente incompatível com essa possibilidade de substituição. Este raciocínio não é correto e pode conduzir o intérprete a conclusões precipitadas e, em última análise, erradas. E o disposto no novo art. 12.º-A demonstra, justamente, que aquele raciocínio não é rigoroso, vale dizer, que é necessário mais, quiçá bem mais, para chegarmos a uma correta qualificação da relação contratual em causa.

Em suma, a inserção de uma qualquer “cláusula de substituição” no contrato, atribuindo ao prestador a faculdade de se fazer substituir na realização do serviço, não é, decerto, juridicamente despicienda. Longe disso. Mas também não resolve o problema. Se as plataformas digitais pensarem que, com esta cláusula, encontraram a “bala de prata” que permitirá evitar a qualificação do contrato como sendo um contrato de trabalho, cremos que cometerão um erro.

Isto sem esquecer que, como é óbvio, as “cláusulas de substituição” não são todas iguais. É preciso atentar no seu concreto conteúdo e no seu real alcance prático. Assim, a cláusula confere mesmo um direito ao prestador de atividade, no sentido de se fazer substituir por outrem? Ou confere-lhe, apenas, um direito de sugerir ou propor a substituição, que carece de ser aceite pelo beneficiário da atividade? Tratando-se de uma cláusula que confere um genuíno direito de substituição, pode tal direito ser exercido a qualquer momento e por qualquer razão? Ou apenas o pode ser em casos em que o prestador de atividade esteja impedido de a realizar (em virtude de doença, por exemplo) e não já se e quando o prestador não esteja com vontade de a realizar? Quem pode ser escolhido, pelo prestador, como substituto? A escolha é livre? Há restrições, estabelecidas pelo beneficiário da atividade? Serão estas razoáveis ou, na prática, acabam por fazer com que a substituição seja uma possibilidade remota, quase académica?

Tudo isto – e não apenas isto – terá de ser cuidadosamente analisado e sopesado pelo tribunal. E, salvo o devido respeito, temos dúvidas de que, no caso em apreço, isto tenha ocorrido. Ao considerar como “particularmente decisivo” este elemento, sem aferir da sua real possibilidade e enfatizando o carácter *intuitu personae* da relação de trabalho, num tipo de atividade, o *crowdwork*, que é completamente diferente da relação de trabalho clássica, parece-nos que o tribunal foi demasiado longe. Na verdade, a pessoalidade do contrato

de trabalho, isto é, a circunstância de a obrigação do trabalhador ser pessoal, infungível, quiçá *intuitu personae*, não autoriza que, perante um contrato em que se preveja a faculdade de o prestador de serviços se fazer substituir por outrem no cumprimento desta ou daquela prestação, se conclua, quase que inevitavelmente, pela natureza não laboral e não subordinada de tal relação. Com efeito, não há qualquer incompatibilidade ontológica entre o contrato de trabalho e a possibilidade de o trabalhador se fazer substituir por outrem, quando essa substituição é consentida pela entidade empregadora.

O grande problema está, repete-se, em determinar aquilo em que consiste a subordinação jurídica, em plena era digital. Já o dissemos alhures: não dispomos de um subordinómetro! Mas a subordinação jurídica não pode ficar refém do paradigma da sociedade industrial, em que todos os aspetos da prestação laboral eram determinados pela entidade empregadora (ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador) e em que se registou, como bem observa Lorena Porto, como que “a sinédoque da subordinação”⁹³. É hoje pacífico que a subordinação jurídica constitui uma noção de geometria variável, comportando uma extensa escala gradativa, sendo inequívoca a flexibilização e a sofisticação da subordinação na sociedade pós-industrial. De resto, isso mesmo é, quiçá, testemunhado, entre nós, pela evolução da própria noção legal de contrato de trabalho, na medida em que o atual CT, de 2009, deixou de aludir à *direção* da entidade empregadora (como consta do Código Civil, de 1966), substituindo essa ideia pela de *inserção no âmbito de organização* da entidade empregadora.

3 PLATAFORMAS DIGITAIS E ESTAFETAS: A RELAÇÃO DE GUIMARÃES

Entretanto, e como seria de esperar, depois de a “Agenda do Trabalho Digno” ter vindo introduzir no CT uma nova presunção de laboralidade para o trabalho prestado no âmbito das plataformas digitais, habilitando a Autoridade para as Condições de Trabalho e o Ministério Público a intervirem no processo de reconhecimento da existência de um contrato de trabalho entre a plataforma e os seus prestadores de atividade, as decisões judiciais foram-se multiplicando. E se, em setembro de 2024, a Relação de Évora decidiu, em moldes para nós

93 Assinalando que aquilo que ocorreu historicamente, com a subordinação, foi uma espécie de sinédoque – a identificação do todo por uma das partes que o compõem, pela subordinação clássica própria da grande fábrica –, identificação esta que deve ser superada, tendo em conta as transformações entretanto registadas no mundo do trabalho, *vd.* Lorena Vasconcelos Porto, *A subordinação no contrato de trabalho – uma releitura necessária*, LTR, São Paulo, 2009, pp. 43 e ss.

bastante discutíveis, não reconhecer a existência de contratos de trabalho no caso de que cuidou – ainda que tenha aplicado a referida presunção legal, que teve por ilidida –, já no mês de outubro coube à Relação de Guimarães proferir dois arestos que, por vias distintas e tendo aliás distintas relatoras, vieram afirmar justamente o oposto, reconhecendo a existência de contratos de trabalho entre uma determinada plataforma digital e os respectivos estafetas.

Ambos os arestos foram proferidos no dia 3 de outubro, mas a abordagem da situação foi bastante diferente nos dois casos. Com efeito, num deles o tribunal considerou, seguindo a linha jurisprudencial assinalada *supra*, que a presunção de laboralidade, consagrada no art. 12.º-A do CT após a entrada em vigor da Lei 13/2023, não seria aplicável, em virtude de a relação contratual em causa ter tido a sua génese antes dessa data, pelo que a presunção não lograria aplicar-se a tal relação. Ainda assim, desprovido do apoio da presunção legal, o tribunal enfrentou a difícil tarefa de qualificação daquela relação contratual, com apoio no tradicional método indiciário, e concluiu pela existência de um contrato de trabalho. Já no outro caso, pelo contrário, a presunção legal foi aplicada, o tribunal entendeu que se verificavam três das características enunciadas no n.º 1 do art. 12.º-A, sendo que a plataforma digital não conseguiu ilidir essa presunção, o que levou o tribunal a concluir, também, pela existência de contrato de trabalho. Vejamos.

O primeiro aresto foi relatado pela Desembargadora Maria Leonor Barroso, lendo-se no respetivo sumário:

I - Ao caso não é aplicável a presunção de laboralidade em trabalho suportado em plataforma digital - Lei 13/2023, de 3 de abril.

II - O traço característico do contrato de trabalho é a subordinação jurídica, atualmente entendida como a sujeição da atividade prestada pelo trabalhador a parâmetros importantes ditados pelo empregador, que assim gere e conforma a execução do trabalho. O trabalhador não exerce atividade segundo a sua própria organização, mas sim inserido num ciclo produtivo de trabalho alheio e em proveito de outrem.

III - O peso e a valoração dos diversos indicadores de laboralidade variam e devem ser sopesados em função do quadro específico e do modo como se organiza a atividade em causa.

IV - A revolução digital, a inteligência artificial, a automação, e em especial a atividade prestada em plataforma digital, transformaram as relações e a forma de organizar de trabalho. O distanciamento destas realidades relativamente aos modelos clássicos demanda uma abordagem diferente da tradicional na distinção entre trabalho autónomo e trabalho dependente.

V - Nessa perspectiva, a ausência de certos indícios tradicionais não é incompatível com o reconhecimento do vínculo laboral, mormente horário e local de trabalho, exclusividade e instrumentos de trabalho que se afigurem subalternizados.

VI - A ré EMP01... não é uma mera intermediária tecnológica, mas sim uma empresa que através de plataforma digital explora um negócio de recolha e entrega de mercadorias e dita as condições essenciais da sua execução, mormente cria e organiza o sistema de processamento do serviço. Os clientes são seus e é a ré a fixar as condições e os critérios que mais determinam o preço.

VII - O essencial do circuito produtivo está padronizado e centralizado na ré EMP01... através da gestão da plataforma informática, onde se processam as transações (compras e vendas), onde a ré distribui as entregas de mercadorias pelos estafetas com recurso ao uso de GPS da App, onde se insere o preço/taxa das entregas, etc.

VIII - A infraestrutura essencial da atividade em causa é o software gerido pela ré, sem a qual o negócio não se processaria. A propriedade do smartphone, motorizada e mochila por parte dos estafetas é acessória e secundária.

IX - A ampla possibilidade que a ré EMP01... tem de desligar o estafeta do acesso à App caso este deixe “de cumprir ou atingir os requisitos destes Termos” representa o exercício de um poder sancionatório, atenta a sua amplitude e consequências (deixa de receber pedidos de entregas, leia-se suspensão/cessação da atividade).

X - Constitui indicador de laboralidade o facto de os critérios essenciais de determinação da retribuição serem fixados pelo beneficiário da atividade.

XI - É meramente aparente a possibilidade de o “estafeta” se fazer substituir, quando tem de o fazer em outro “estafeta “com conta ativa” na plataforma eletrónica da ré, não sendo este um terceiro ao já fazer parte da “pool” da ré.

XII - O modo de contratação nas plataformas digitais, que implica aceitação automática, sem negociação, de contratos de adesão completamente padronizados, repletos de cláusulas extensas e herméticas, demonstrando uma supremacia de partes, não se adequa ao conceito de trabalho autónomo, que por princípio pressupõe negociação paritária.

Ainda que sem beneficiar da alavanca representada pela presunção de laboralidade, o tribunal não deixou de vincar a necessidade de caracterizar o vínculo em causa com recurso ao bem conhecido método indiciário, criado ao longo do tempo pela jurisprudência, que consiste no confronto dos factos apurados com uma grelha de tópicos ou indícios de qualificação. E, com toda a pertinência, o tribunal concluiu:

Está hoje definitivamente ultrapassada a ideia de subordinação associada à emissão de ordens evidentes, diretas e sistemáticas, por força da crescente autonomia técnica dos trabalhadores e das atuais formas de organização e de interação laboral. O traço decisivo é o chamado elemento organizatório conforme espelhado

na fórmula legal que refere atividade laboral como sendo a prestada *“no âmbito de organização e sob a autoridade”* de outrem - 11º do CT/09. Donde, o fulcro da subordinação consistirá no facto de o prestador não trabalhar segundo a sua própria organização, mas sim inserido num ciclo produtivo de trabalho alheio e em proveito de outrem, estando adstrito a observar os parâmetros de organização e funcionamento definidos pelo beneficiário.

Estamos inteiramente de acordo!

O segundo aresto foi relatado pela Desembargadora Vera Maria Sottomayor, tendo o seguinte sumário:

I – Verificando-se as características previstas nas alíneas a), b) e e) (esta identificada na decisão recorrida) do n.º 1 do art.º 12-A do CT, está assim preenchida a presunção de existência do contrato de trabalho, sem prejuízo de poder vir a ser ilidida.

II – O estafeta presta a sua atividade de entrega e recolha de mercadorias, para uma organização produtiva que não é sua, mas sim da empresa que gere a plataforma, já que a partir do momento em que se liga à plataforma ele passa a integrar um serviço por ela organizado que não se limita a encomendar a recolha e a entrega da mercadoria, mas estabelece a forma como o deve fazer, controlando diversos aspetos através da aplicação, decidindo quanto ao preço, a forma de pagamento e a taxa de entrega, nada recebendo o estafeta, em regra, do cliente, ficando o processo de faturação a cargo da plataforma.

III - O estafeta está sujeito a diversas formas de controlo e de avaliação algorítmica por parte da plataforma, o que não pode deixar de ser considerado uma manifestação do poder de direção e disciplinar que a empresa que gere a plataforma exerce para com o AA, o que evidencia, sem margem para dúvida, a dependência própria da relação laboral, que a Ré não logrou ilidir.

Neste caso, o tribunal aplicou mesmo a presunção legal, tendo considerado que se verificavam características previstas em três das seis alíneas do n.º 1 do art. 12.º-A do CT, pelo que o tribunal tirou daí a ilação de que se estava perante um contrato de trabalho. Trata-se, é claro, de uma presunção relativa, que pode ser ilidida nos termos gerais, como se retira do disposto no n.º 4 do mesmo artigo. Mas o tribunal, ponderando os factos dados como provados, concluiu: “Importa salientar que perante as novas formas de trabalhar através das plataformas digitais alguns dos indícios clássicos de subordinação jurídica, não são de considerar operacionais, nem são de valorizar, pois só por si não afastam o novo tipo de dependência resultante de serviços prestados via plataforma digital. Entre os mencionados indícios estão os relativos ao local de trabalho, à propriedade dos instrumentos de trabalho e equipamentos, ao

horário de trabalho determinado pelo beneficiário da atividade e o pagamento de retribuição certa, porque efetivamente não se adequam à atividade desempenhada por estes trabalhadores. Nesta nova era digital temos um trabalhador subordinado com contornos distintos dos tradicionais, mas ainda assim dependente e subordinado na forma como desenvolve a sua atividade, sendo certo que a ausência dos mencionados indícios é compensada por outros que são reveladores da subordinação perante a empresa que gere a plataforma, tais como o facto do estafeta estar inserido dentro da estrutura organizativa da empresa que gere a plataforma, recebendo ordens e instruções através do procedimento padronizado que se mostra instituído, estando também sujeito ao regime sancionatório por aquela implementado”.

Estamos, também, inteiramente de acordo com estas afirmações. Importa lembrar que, do ponto de vista probatório, a prova por presunção ilidível assume o valor de prova plena, apenas podendo ser afastada mediante a prova do contrário, ou seja, de que o facto presumido não se verificou ou de que se verificou outro com ele incompatível, não bastando a contraprova, ou seja, a prova que gere a simples dúvida no espírito do julgador. Os tribunais deverão, por isso, ser exigentes quanto a esta prova em contrário, não se bastando com a simples presença de elementos factuais que gerem dúvida na mente do julgador. A presunção legal serve, precisamente, para isso, para guiar o tribunal nos casos de dúvida, estabelecendo que quem tem a seu favor a presunção escusa de provar o facto (*in casu*, o contrato) a que ela conduz.

Creemos, pelo exposto, que, na sua diversidade argumentativa, estes dois arestos do Tribunal da Relação de Guimarães merecem aplauso. Eles demonstram, por um lado, que a presunção legal pode ser um auxiliar importante, no plano probatório, para conseguir aquilo que mais interessa neste domínio, a saber, para lograr uma correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas, conforme previsto na Diretiva da União Europeia 2024/2831. Mas estas decisões judiciais também demonstram que a presunção legal, conquanto ajude, não é indispensável para alcançar esse resultado. A determinação da existência de uma relação de trabalho pode ser feita pelo tribunal, baseando-se sobretudo nos factos relativos à execução efetiva do trabalho, nomeadamente a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões na organização do trabalho nas plataformas digitais, independentemente da forma como a relação é classificada em qualquer contrato que tenha sido celebrado entre as partes envolvidas (art. 4.º, n.º

2, da Diretiva). Trata-se, afinal, de reafirmar a vitalidade, em plena era digital, do velho princípio da primazia da realidade, segundo o qual “os contratos são o que são, não o que as partes [máxime, as plataformas] dizem que são”.

4 DE NOVO A RELAÇÃO DE GUIMARÃES: UMA MANITA A 17/10/2024!

O tribunal da Relação de Guimarães continuou a produzir abundante e interessante jurisprudência sobre a intrincada questão da qualificação do contrato que liga os estafetas à respetiva plataforma digital. Outubro foi fértil em decisões deste tribunal – duas tomadas no dia 3, sobre as quais nos pronunciámos *supra*, e nada menos do que cinco arestos, todos datados de 17 do mesmo mês e todos reconhecendo a existência, em cada caso, de um autêntico contrato de trabalho entre os estafetas e a plataforma digital para a qual prestam serviço. Resultado final: 5-0, uma manita, na gíria do futebol, em que as plataformas foram goleadas.

Os golos, porém, foram diferentes. Três deles foram, dir-se-ia, resultantes de lances de bola corrida, vale dizer, foram situações em que o tribunal entendeu, mal ou bem (cremos que mal), que a presunção de laboralidade não seria aplicável ao caso, por questões de índole temporal, mas, ainda assim, isso não impediu o tribunal de analisar a concreta relação jurídica apresentada, ponderando judiciosamente os diversos elementos resultantes da dinâmica relacional estabelecida entre os sujeitos e, baseando-se no tradicional método tipológico, concluindo pela existência, *in casu*, de um genuíno contrato de trabalho.

Neste sentido, veja-se o teor do sumário do Acórdão relatado pela Desembargadora Maria Leonor Barroso:

I – Ao caso não é aplicável a presunção de laboralidade em trabalho suportado em plataforma digital (Lei 13/2023, de 3 de abril), atenta a data do início do vínculo contratual.

II – O peso e a valoração dos indicadores de laboralidade variam e devem ser sopesados no quadro específico do tipo de atividade em causa e devem adaptar-se às novas formas de organização do trabalho, em decorrência da revolução digital e automação.

III – A subordinação jurídica, traço característico do contrato de trabalho, é atualmente entendida como a sujeição da atividade prestada pelo trabalhador a parâmetros importantes ditados pelo empregador, que conforma a execução do trabalho, embora o possa fazer de modo menos explícito e evidente em determinados sectores. O trabalhador está inserido numa organização e ciclo produtivo alheio, não controlando aspetos essenciais, incluindo a livre negociação do preço.

IV – A ausência de certos indícios tradicionais não é incompatível com o reconhecimento do vínculo laboral, mormente horário e local de trabalho, exclusividade e instrumentos de trabalho que se afigurem secundários.

V – A ré EMP01... não é uma mera intermediária tecnológica, mas sim uma empresa que através de plataforma digital explora um negócio de recolha e entrega de mercadorias, com clientes que são seus, ditando as condições essenciais da sua execução, mormente cria e organiza o sistema de processamento do serviço, desde o princípio ao fim.

VI – São indicadores de laboralidade: a) o exercício do poder de direção através da padronização e centralização na ré EMP01... de todo o ciclo produtivo, com recurso ao seu software onde se define o processamento referente às transações, à atribuição de trabalho aos estafetas, à fixação dos preços, aos pagamentos, tudo a indiciar inserção em “organização” alheia; b) a detenção e gestão pela ré de instrumento essencial à atividade que é seu software, infraestrutura com inúmeras funcionalidades, ao qual os estafetas têm necessariamente de recorrer e de utilizar, e sem o qual não poderiam trabalhar; c) o exercício do poder sancionatório evidenciado pela possibilidade de a ré desligar o estafeta do acesso à App caso este “viole as suas obrigações contratuais”, o qual não pode deixar de como tal ser entendido, atenta a sua amplitude e graves consequências (suspensão ou cessação da atividade); d) a fixação pela ré dos critérios essenciais da retribuição, mormente os seus limites; e) a aparência da possibilidade de o “estafeta” livremente se poder fazer substituir num terceiro, quando tem de o fazer em outro estafeta com conta ativa, o qual tem já ligação à ré e sempre poderia aceitar o serviço; f) a aparência de liberdade negocial evidenciada na necessidade de aceitação automática, sem negociação, de contratos de adesão padronizados, repletos de cláusulas extensas, pouco inteligíveis, destituídas de clareza e simplicidade, a demonstrar uma supremacia de partes que não se adequa ao conceito de trabalho autónomo; g) a dependência económica.

VII – A inexistência de dever de exclusividade em contratações e actividades despersonalizadas, onde o prestador é admitido “por via digital”, com criação de conta e inserção de dados, sem exigência de especiais “skills” e requisitos, não constitui, por si, indicador de trabalho desenvolvido com autonomia.

Veja-se, igualmente, o sumário do Acórdão relatado pela Desembargadora Vera Sottomayor:

I– Tendo presente que a relação contratual estabelecida entre a Ré e a AA se iniciou em data não concretamente apurada do ano de 2020, (data de inscrição na plataforma da ré) sem que da factualidade provada resulte qualquer modificação da relação estabelecida entre as partes após essa data, é de concluir que a “nova” presunção de laboralidade prescrita no artigo 12.º-A, n.º 1, do C.T., não é aplicável ao caso dos autos.

II –O contrato de trabalho caracteriza-se essencialmente pelo estado de dependência jurídica em que o trabalhador se coloca face à entidade empregadora e que resulta da circunstância do trabalhador se encontrar inserido na organização produtiva do empregador e submetido à autoridade e direção deste, enquanto na prestação de serviço não se verifica essa subordinação, considerando-se apenas o resultado da atividade.

III – Atenta a dificuldade em determinar a subordinação jurídica importa recorrer ao método indiciário de qualificação do contrato devendo concluir-se pela existência de um contrato de trabalho quando se verifiquem um conjunto de circunstâncias ou características que sopesados nos permitam concluir pela subordinação de quem presta o serviço perante o beneficiário da prestação.

IV –No que respeita às novas formas de trabalho através das plataformas digitais alguns dos índices clássicos da subordinação jurídica tais como a propriedade dos equipamentos de trabalho, a existência de um horário de trabalho, o local de trabalho determinado pelo beneficiário e o pagamento da retribuição certa, são indícios pouco operacionais para enfrentar o problema da qualificação da relação contratual que se estabelece entre o estafeta e a plataforma, que não devem por isso ser valorizados porque manifestamente não se adequam a este tipo de atividade. Mas se a falta da verificação destes indícios for compensada por outros indícios reveladores da subordinação do trabalhador perante quem explora e gere a plataforma, (tais como estar sujeito a ordens ou instruções, designadamente a regras relativas à prestação, se a respetiva prestação for controlada em termos de qualidade pela plataforma ou se o trabalhador poder vir a ser penalizado) o contrato pode e deve ser reconhecido como de trabalho.

V – Sopesando todos os índices analisados temos de concluir pela verificação da subordinação jurídica, uma vez que a estafeta presta a sua atividade de entrega e recolha de mercadorias, em negócio alheio, não tem clientes, nem fixa preços, nem tem qualquer tipo de responsabilidade perante o cliente, está inserida na organização de trabalho daquela plataforma digital, sujeita às diretrizes organizativas determinadas pela empresa que a gere e impostas, desde logo, no contrato de adesão que teve de assinar para poder desempenhar a sua atividade, está sujeita ao poder sancionatório detido pela EMP01..., (nas condições por ela ditadas, com grande amplitude, pode desativar ou suspender a conta da estafeta, impedindo-a de exercer a sua atividade), estando ainda sujeita a formas de controlo e de avaliação algorítmica por parte da plataforma (avaliação do cliente).

Tal é o que basta para reconhecermos a natureza laboral do vínculo mantido entre a estafeta e a Ré, pois para além daquela estar inserida na estrutura organizativa da Ré, está também sujeita à sua autoridade.

Por último, veja-se o sumário do Acórdão relatado pelo Desembargador Antero Veiga:

No que respeita à relação entre estafeta e plataforma, o conceito de “subordinação” deve ser visto à luz da nova realidade, sendo de relevar a inserção do estafeta na estrutura económica da ré, na organização produtiva encarnada pela plataforma, e a inexistência de uma estrutura organizada por parte do “estafeta” e a sua dependência dessa organização, quer quanto ao trabalho, quer económica.

A existência ou não de uma relação laboral, face à inadequação da presunção estabelecida no artigo 12º e se se considerar inaplicável o artigo 12º-A por ser anterior à vigência desta a relação ajuizada, pode lograr-se com recurso ao método indiciário, tendo em atenção as especificidades desta nova relação e da nova realidade em que a mesma surge.

A ausência de certos indícios tradicionais, como os relativos a horário e assiduidade, não é incompatível com o reconhecimento do vínculo laboral, se o trabalho é desenvolvido no âmbito de uma organização, obedecendo a regras ditadas por esta, em vários aspetos relevantes da relação, designadamente no que respeita ao exercício das tarefas, e dependendo economicamente, ainda que apenas em parte, dos rendimentos auferidos.

Diferentemente, nos outros dois arestos o tribunal já considerou ser aplicável a presunção estabelecida no artigo 12º-A do CT, concluindo então, mais facilmente, pela existência de contrato de trabalho. Nestes termos, veja-se o Acórdão relatado pelo Desembargador Francisco Sousa Pereira, bem como um outro acórdão relatado, no mesmo dia, pelo Desembargador Antero Veiga. Em suma, se aqueles três primeiros arestos marcaram golos em lances de bola corrida, estes dois foram marcados de grande penalidade, aplicando a presunção legal de laboralidade vertida no art. 12º-A. Estas decisões judiciais assumem, evidentemente, grande relevo, demonstrando duas coisas muito importantes: *i)* que o tribunal não necessita de se apoiar em qualquer presunção legal para lograr uma correta qualificação do contrato que liga dada plataforma digital aos seus estafetas, pois tal pode ser conseguido com recurso a uma judiciosa ponderação da factualidade em apreço, aplicando o velho método indiciário, assim se obtendo uma visão holística daquela relação jurídica; *ii)* que, em todo o caso, a presunção legal não deixa de ser útil, aliviando o encargo probatório a cargo do prestador de atividade e simplificando a tarefa do tribunal⁹⁴.

Ou seja, dir-se-á, o valor da presunção é relativo, não apenas porque a mesma pode ser ilidida, mas também porque o tribunal dispõe de outras fer-

94 Registre-se, a este propósito, que dois dos arestos em que a presunção não foi tida por aplicável tiveram o voto de vencido do Desembargador Francisco Sousa Pereira, mas, no aresto que veio a ser relatado por este Desembargador, a conclusão foi no sentido da existência de contrato de trabalho, precisamente porque (e, cremos, só porque) nesse caso a presunção legal já foi tida como aplicável.

ramentas para qualificar corretamente a relação jurídica em apreço. Mas a presunção legal não é inútil – é bem mais fácil, em regra, marcar um golo de grande penalidade do que em lance de bola corrida...

Seja como for, anunciando-se ser intenção do anterior governo a de “revisitar” a presunção de laboralidade hoje constante do art. 12.º-A do CT, importa lembrar que a consagração de uma presunção legal de laboralidade no âmbito do trabalho em plataformas digitais será obrigatória, a breve trecho, para o Estado português, em função da já aprovada Diretiva da União Europeia relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais. Assim, segundo se lê no art. 4.º, n.º 1, da Diretiva, os Estados-Membros deverão dispor de procedimentos adequados e eficazes para verificar e assegurar a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas, a fim de verificar a existência de uma relação de trabalho, nomeadamente através da aplicação da presunção de relação de trabalho nos termos do art. 5.º. E o art. 5.º, n.º 2, prevê que os Estados-Membros estabelecerão uma presunção legal ilidível efetiva de emprego que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham nas plataformas, assegurando que essa presunção legal não tenha por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham nas plataformas, ou para os seus representantes, nos processos que determinem o seu estatuto profissional.

Vale dizer, acabar com a figura da grande penalidade não será possível, para o nosso legislador, porque da diretiva europeia resulta o *dever*, e não a mera *faculdade*, de cada Estado membro instituir uma presunção legal de laboralidade em sede de trabalho nas plataformas digitais. Seria até muito estranho que, tendo-se Portugal antecipado e criado tal presunção legal antes mesmo de tal resultar do direito europeu (mas, note-se, em moldes que se encontram em perfeita sintonia com o disposto na referida diretiva), agora viesse a revelar-se refratário, eliminando uma presunção legal que a diretiva manda criar...

5 DE NOVO A RELAÇÃO DE ÉVORA: A ILISÃO DA PRESUNÇÃO E O EQUÍVOCO DA SUBSTITUIÇÃO

A saga jurisprudencial dos estafetas continuou, com os nossos tribunais superiores a produzirem decisões sobre o reconhecimento da existência de contratos de trabalho entre tais estafetas e as plataformas digitais para que prestam serviços remunerados. A Relação de Évora voltou ao tema, proferindo

dois arestos, ambos datados de 7 de novembro de 2024, relatados pela Desembargadora Paula do Paço e ambos tirados por maioria (com voto concordante do Desembargador João Luís Nunes, nos dois acórdãos, e voto vencido do Desembargador Mário Branco Coelho, num deles, e da Desembargadora Emília Ramos Costa, no outro).

Em ambos os casos, a Relação de Évora entendeu que o Ministério Público tinha logrado provar algumas das características enunciadas na base da presunção de laboralidade vertida no art. 12.º-A do CT, pelo que o tribunal presumiu a existência, nesses casos, de contrato de trabalho; mas, em ambos, o tribunal acabou por entender que a plataforma digital teria logrado ilidir a presunção legal, mediante prova em contrário, nos termos do n.º 4 daquele art. 12.º-A.

A leitura dos arestos sugere que o tribunal ponderou diversas circunstâncias factuais que, na sua opinião, apontariam para a inexistência de uma relação de trabalho dependente entre o estafeta e a plataforma digital em apreço – assim, o estafeta pode recusar qualquer proposta de entrega apresentada pela plataforma, inclusive depois de ter aceitado e antes da recolha, sem que as recusas, aparentemente, tenham qualquer impacto para si; é o estafeta quem escolhe a sua área de atividade, dentro da cobertura territorial da plataforma; o estafeta teria a faculdade de poder pedir o pagamento antecipado do que lhe é devido; o estafeta decide quando se liga e desliga da plataforma e pode passar dias, semanas ou meses sem se ligar; além disso, pode selecionar ou bloquear clientes e/ou comerciantes; pode, igualmente, escolher a forma como se apresenta, nomeadamente no que respeita à roupa e ao veículo (mota ou bicicleta) que utiliza para efetuar as entregas; não lhe está vedada a prestação de atividades a terceiros, incluindo via outra plataforma; apesar de o GPS da aplicação definir uma rota a percorrer para a entrega da encomenda, mediante a qual é calculado o valor devido ao estafeta, este pode, se bem o entender, seguir por um caminho alternativo; o estafeta encontrava-se inscrito como trabalhador por conta própria nas Finanças e na Segurança Social.

Estas circunstâncias sugeririam ao tribunal que a atividade desenvolvida pelo estafeta seria realizada com efetiva autonomia. Contudo, importa relembrar que, do ponto de vista probatório, a prova por presunção ilidível assume o valor de *prova plena*, apenas podendo ser afastada mediante a *prova do contrário*, ou seja, de que o facto presumido não se verificou ou de que se verificou outro com ele incompatível, não bastando a mera *contraprova*, ou seja, a prova que

gere a simples dúvida no espírito do julgador – *vide*, a este propósito, o disposto nos arts. 346.º e 347.º do Código Civil.

Ora, lendo ambos os arestos, afigura-se que o *game changer*, aquilo que permitiu vencer as dúvidas do tribunal e negar a existência, *in casu*, de um contrato de trabalho entre a plataforma digital e o estafeta, foi a possibilidade de este se fazer substituir por outrem na execução da prestação. Lê-se, com efeito, em ambos os arestos: “Por ser absolutamente incompatível com a existência de um contrato de trabalho, destaca-se que resultou demonstrado que o prestador pode fazer-se substituir, no exercício da atividade, por outro estafeta registado na plataforma. Ora, como é sabido o contrato de trabalho tem um carácter *intuitu personae*, ou seja, é um contrato em que apenas uma determinada pessoa pode cumprir o acordado, uma vez que foi celebrado em razão das suas características pessoais”.

É justamente aqui que, a nosso ver, bate o ponto. E é justamente aqui que, salvo o devido respeito, a argumentação expendida pelo tribunal soçobra. Trata-se, a nosso ver, de uma argumentação assente num equívoco, que importa esclarecer e corrigir. Sim, uma das características que concorre para que a presunção de laboralidade seja ativada reside na circunstância de a plataforma digital restringir a autonomia do prestador de atividade quando à organização dessa atividade, designadamente no que tange à possibilidade de utilização de subcontratados ou substitutos por banda do prestador (al. d) do n.º 1 do art. 12.º-A). Em qualquer caso, o certo é que a nossa lei revela, à evidência, que este elemento, por si só, não é bastante nem decisivo, em ordem a qualificar a relação jurídica *sub judice*. Isto porque: i) a impossibilidade de o prestador de atividade se fazer substituir não basta para, por si só, fazer presumir a existência de um contrato de trabalho (com efeito, para que tal existência se presuma é ainda necessário que se verifique, pelo menos, uma outra das características enunciadas nas alíneas do n.º 1 do art. 12.º-A); ii) a possibilidade de o prestador de atividade se fazer substituir também não obsta, por sua vez, a que a lei presuma a existência, naquele caso, de um contrato de trabalho, contanto que se verifiquem as características descritas em duas das alíneas do n.º 1 do art. 12.º-A; se isso acontecer, a lei presume que estaremos perante um contrato de trabalho, cabendo ao beneficiário da atividade o ónus de ilidir a presunção, mediante prova em contrário.

Este é o ponto que urge sublinhar. Resulta da nossa lei que a possibilidade de o prestador de atividade se fazer substituir não impede que, ainda assim, a

lei presume que existe, *in casu*, um contrato de trabalho – para tanto bastando que se verifiquem algumas das outras características enunciadas nas alíneas do n.º 1 do art. 12.º-A. Se assim for, com base nesses outros factos conhecidos, a lei tira a correspondente ilação, firmando a natureza subordinada da relação contratual em causa.

Ao colocar a impossibilidade de o prestador de atividade se fazer substituir por outrem como um - apenas um - dos vários factos-base da presunção de laboralidade, a nossa lei andou bem, visto que a presença desse dado, sendo relevante, não basta para ativar a presunção de existência de contrato de trabalho, assim como a ausência desse dado não constitui óbice a que, ainda assim, a lei possa presumir a existência de contrato de trabalho, naquele caso (se se verificarem outras duas características enunciadas nas alíneas do n.º 1). Tudo depende de uma cuidada análise de todos os elementos relevantes, cuja judiciosa ponderação é necessária para que, no final, o tribunal formule um juízo global, em perspectiva holística, sobre a existência ou não de subordinação jurídica no caso, isto é, se há ou não trabalho dependente, vale dizer, prestação de atividade à plataforma digital, no âmbito de organização e sob a autoridade desta, nos moldes definidos no art. 11.º do CT.

A pessoalidade do contrato de trabalho, isto é, a circunstância de a obrigação do trabalhador ser pessoal, infungível, quiçá *intuitu personae*, não autoriza que, perante um contrato em que se preveja a faculdade de o prestador de serviços se fazer substituir por outrem no cumprimento desta ou daquela prestação, se conclua, quase que inevitavelmente, pela natureza não laboral e não subordinada de tal relação. Pela nossa parte, afirmamos, sem hesitar, que, num contrato duradouro como é o contrato de trabalho, o facto de o trabalhador se fazer substituir por outrem no cumprimento de certas prestações não descaracteriza o vínculo jurídico-laboral.

Atente-se, a este propósito, nas sábias palavras de Júlio Gomes, o qual observa que mesmo a doutrina dominante não levanta dificuldades à possibilidade de o credor consentir que o devedor se faça substituir por outrem, acrescentando:

Esta circunstância deve alertar-nos para a possibilidade de se atribuir uma importância excessiva, no sentido de “descaracterizar” o contrato de trabalho, à existência num contrato de uma cláusula pela qual o trabalhador se possa fazer substituir excecionalmente por outrem na execução da prestação. Parece, por vezes, considerar-se que tal cláusula seria incompatível com a existência de um contrato de trabalho. No entanto, a conclusão parece-nos exagerada: em primeiro

lugar, a referida cláusula pode não passar de uma “cláusula de estilo” que não corresponde à realidade da execução do contrato. Mas, e sobretudo, porque se existir um contrato de trabalho, por exemplo de um professor, contrato cuja qualificação jurídica pode nem sequer ser controvertida, e se o referido professor solicitar e obtiver a autorização do empregador para ser substituído por um colega seu, com idênticas qualificações - colega que não mantém qualquer relação contratual com aquele empregador - em certas datas em que terá de faltar, a ninguém ocorrerá a ideia de que, só por isso, o contrato de trabalho deixará de o ser⁹⁵.

Vale isto por dizer que não há qualquer incompatibilidade ontológica entre o contrato de trabalho e a possibilidade de o trabalhador se fazer substituir por outrem, quando essa substituição é consentida pela entidade empregadora. Com a supramencionada “cláusula de substituição” pode apenas visar-se, a nosso ver, criar mais uma “cortina de fumo” ou uma “barreira de ocultação terminológica” em torno da relação jurídica subjacente. A referida incompatibilidade ontológica traduz-se, pois, numa conceção que, nem por ser partilhada por alguma jurisprudência – como se vê por estes dois arestos da Relação de Évora –, merece acolhimento. Urge que seja repensada e revista, sob pena de deixar o tribunal refém de uma cláusula contratual que, num passe de mágica, descaracterizaria qualquer contrato de trabalho. Com efeito, assim sendo bastaria celebrar o contrato, intitulá-lo “contrato de prestação de serviço” (ou atribuir-lhe qualquer outro *nomen juris* com ressonância não laboral, mas civil ou mercantil) e incluir neste uma “cláusula de substituição” para o imunizar de um eventual escrutínio por banda dos tribunais — uma espécie de escudo visível contra qualquer operação de requalificação judicial do vínculo...

Não pode ser assim. No máximo, a possibilidade de o trabalhador se fazer substituir será um – apenas um, apenas mais um – indício a levar em conta pelo tribunal no seu juízo qualificativo⁹⁶. Mas sem, por si só, resolver o problema. Longe disso. Ainda mais quando estamos confrontados com uma nova realidade, com novas formas de prestar trabalho típicas da era digital – o chamado *crowdwork offline* –, em que o estafeta integra uma multidão de prestadores de atividade cuja

95 *Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 90-91.

96 Ainda que, como bem observa Joaquim Sousa Ribeiro, quanto à possibilidade de substituição enquanto elemento indiciário, se imponha “diferenciar os casos em que o substituto é, também ele, um trabalhador integrado na organização produtiva, escolhido, de igual modo, pela entidade patronal (casos de troca de turno, por exemplo), daqueles outros em que ele é um estranho a essa organização», sendo, “evidentemente, mais forte o valor indiciário desta última situação, no sentido de excluir uma relação de trabalho subordinado” – “As fronteiras juslaborais e a (falsa) presunção de laboralidade do artigo 12.º do Código do Trabalho”, *Direito dos Contratos - Estudos*, 2007, p. 365.

mão de obra é objeto de gestão algorítmica, com tudo o que isso inevitavelmente implica em matéria de desgaste da tradicional nota pessoal ou *intuitu personae* do contrato de trabalho. Afinal, se o algoritmo parece ir substituindo o chefe ou o patrão, é natural que o trabalhador também se possa fazer substituir na execução desta ou daquela tarefa (uma substituição, note-se, previamente autorizada pela plataforma, não feita à revelia ou contra a vontade desta), sem que isso, ao invés do que alega alguma jurisprudência, deva ser tido como “absolutamente incompatível” com a existência de um contrato de trabalho.

6 PLATAFORMAS DIGITAIS E ESTAFETAS: A OUTRA FACE DA SUBORDINAÇÃO?

Foi continuando animada a discussão em torno da qualificação jurídica do vínculo contratual que une uma plataforma digital aos seus estafetas. Recentemente, a Relação de Lisboa proferiu mais um acórdão sobre a questão – Acórdão de 12/02/2025, cujo relator foi o Desembargador Alves Duarte –, no qual acabou por concluir pela inexistência de qualquer contrato de trabalho entre uma determinada plataforma digital e um dos seus estafetas. Lê-se no sumário deste aresto:

- I. Tendo a relação jurídica havida entre as partes tido início em 11 de Abril de 2022, relevam, para a sua qualificação jurídica, os artigos 11.º e 12.º, do Código do Trabalho, e não a presunção ora consagrada no art. 12.º-A, do Código do Trabalho, apenas entrada em vigor em 1 de Maio de 2023 por via das alterações ali introduzidas pela Lei n.º 13/2023, de 3 de Abril.
- II. Ainda que o autor logre demonstrar, como lhe compete à luz do art. 342.º, n.º 1, do Código Civil, a existência de dois ou mais factos indiciários da presunção de laboralidade na relação controvertida, sempre estes deverão ser sopesados globalmente com os demais provados e relevantes para a caracterização da natureza da relação jurídica estabelecida pelas partes para, desse modo, se concluir se se configura a mesma como de trabalho ou de prestação de serviços.
- III. A plataforma tecnológica, sendo essencial na triangulação da prestação de serviços, visto ser através dela que os comerciantes e seus clientes contactam entre si e com o estafeta que encaminha para aqueles os produtos por eles vendidos, sendo também através dela que os comerciantes, a ré e o estafeta comunicam entre si, não é o único instrumento necessário para viabilizar a atividade de entregas, pois que sem os demais a mesma também não poderia ser realizada.

IV. O poder de direção tem por significado a possibilidade de dirigir, comandar e ordenar como e quando trabalhador executa as suas tarefas, sob pena de, assim não sendo, aquele poder perder o seu sentido mais básico.

V. Estando provado que o estafeta decidia livremente o local onde prestava a sua atividade, podia escolher os serviços que prestava, era livre para escolher os dias e horas em que pretendia ligar-se e o horário em que o fazia, podia escolher o itinerário que ia utilizar para realizar as entregas, podia selecionar e alterar um ‘multiplicador’, uma vez por dia, para valores iguais ou superiores a 1.0, podia subcontratar noutro prestador de serviços de entrega e, por fim, podia, sem qualquer controlo da empregadora, prestar a mesma atividade para plataformas concorrentes e até mesmo prestar outras atividades, a racionalidade impõe concluir que tudo isto colide com o poder de direção referido em IV., a par, também, da colisão com a natureza *intuitu personae* característica do contrato de trabalho.

Este acórdão mostra-se particularmente interessante porque assenta numa conceção bastante tradicional – e, quiçá, demasiado estreita – daquilo em que consiste a subordinação jurídica, elemento decisivo, como se sabe, para efeitos de se aferir da existência ou não de um contrato de trabalho. O aresto sublinha a centralidade do poder de direção patronal, o qual, como se lê no ponto IV do sumário, “tem por significado a possibilidade de dirigir, comandar e ordenar como e quando o trabalhador executa as suas tarefas, sob pena de, assim não sendo, aquele poder perder o seu sentido mais básico”. De resto, o texto do Acórdão é particularmente impressivo a este propósito, nele se lendo, em ordem a afastar a ideia de que poderia existir, no caso, uma relação de dependência entre o estafeta e a plataforma digital, e após se enunciarem os traços apontados no supracitado ponto V do sumário:

Repare-se até no contraponto de tudo isto com os mais significativos deveres laborais instituídos no art.º 128.º do Código do Trabalho: era inexistente o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade (pelo contrário, desde logo era livre de se ligar ou não à plataforma e, na afirmativa, quando quisesse); de o realizar com zelo e diligência (podia escolher os serviços a realizar e os itinerários a observar); não cumpria ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho (antes podia escolher fazer, quando e como); nem estava adstrito a guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele (pelo contrário, podia livremente prestar o mesmo tipo de serviço a outras plataformas ou até mesmo prestar outras atividades).

Estes trechos do aresto são muito sugestivos, porque mostram bem como a divisão, nesta matéria, é profunda entre os autores. É que basta, por exemplo,

consultar o *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*, para vermos como tudo é diferente, neste livro se podendo encontrar a seguinte recomendação, como uma das linhas de reflexão para as políticas públicas em matéria de plataformas digitais:

Criar uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais, para tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, *sublinhando que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital* (itálico nosso).

Ou seja, aquilo que, segundo este aresto da relação de Lisboa, seria demonstrativo da inexistência de um contrato de trabalho – a ausência de sujeição do estafeta a deveres de assiduidade e de pontualidade, a um dever de obediência a ordens emanadas da plataforma, a um dever de não concorrência, até a um dever de zelo e diligência⁹⁷ – era expressamente considerado, ao menos em larga medida, como compatível com a existência desse contrato, pelos autores do *Livro Verde*.

Em qualquer caso, cabe perguntar se continua a ser rigoroso, em pleno ano de 2025, na era digital em que vivemos, acentuar a nota do poder de direção patronal e do correlativo dever de obediência às ordens emanadas, como elemento indefetível para existir uma relação de trabalho subordinado. É que, convém frisar, a atual noção de contrato de trabalho, vertida no art. 11.º do CT de 2009, veio afastar-se da noção que provinha de meados do século XX, consagrada no art. 1152.º do Código Civil, de 1966. A lei, hoje, já não alude à *direção* pelo empregador, tendo essa referência sido substituída pela ideia de *inserção do trabalhador no âmbito de organização do empregador*. O conceito de subordinação, dir-se-ia, flexibilizou-se, tornou-se mais dútil e sofisticado, acompanhando o processo de transição para uma sociedade pós-industrial.

O ponto não escapou, de resto, à nossa melhor doutrina, designadamente a Monteiro Fernandes, o qual, referindo-se ao elemento organizatório da subordinação, observou: “Há, pois, uma progressiva desvalorização dos comportamentos diretivos na caracterização do trabalho subordinado. Se se adotar como critério identificativo a ocorrência de ordens e instruções pelas quais o trabalhador, em regime de obediência, pautar o seu comportamento na execução do contrato,

97 cremos que aqui o presente acórdão vai demasiado longe, porque só com alguma ingenuidade se pode pensar que a falta de zelo e diligência na execução da tarefa pelo estafeta não irá desembocar na mais ou menos inevitável suspensão ou desativação da sua conta por parte da plataforma digital...

deixar-se-á à margem da regulamentação laboral um número crescente de situações de verdadeiro ‘emprego’, em tudo merecedoras do mesmo tratamento. Na verdade, a subordinação consiste, essencialmente, no facto de uma pessoa exercer a sua atividade em proveito de outra, no quadro de uma organização de trabalho concebida, ordenada e gerida por essa outra pessoa. O elemento organizatório implica que o prestador de trabalho está adstrito a observar os parâmetros de organização e funcionamento definidos pelo beneficiário, submetendo-se, nesse sentido, à autoridade que ele exerce no âmbito da organização de trabalho, ainda que execute a sua atividade sem, *de facto*, receber qualquer indicação conformativa que possa corresponder à ideia de ‘ordens e instruções’⁹⁸.

Não se pense que isto se traduz numa singularidade nacional. Bem pelo contrário, a discussão vai muito para lá do nosso ordenamento. Veja-se, a título de exemplo recente, a interessante reflexão de Elena Gramano, autora que defende um alargamento do perímetro da subordinação, propondo uma *“shift from the notion of directive power to that of organizational power as the legal parameter for ascertaining subordination”*⁹⁹. Nos seguintes moldes:

*If we were to draw a conceptual distinction between the employer's directive power and organizational power, such as to identify their content and scope of exercise, we could say that the former affects the content of work performance, while the latter affects the organization within which that performance takes place. (...). In this sense, while the exercise of directive power has regard to the worker as an actor to be directed in production, the exercise of organizational power has regard to the scenic context in which the actor operates, as well as to the construction of the plot that the actor, by playing her part, helps to enact*¹⁰⁰.

E a Autora conclui, em termos que cremos corresponderem plenamente aos dados do nosso atual ordenamento jurídico-laboral:

98 *Direito do Trabalho*, 22.ª ed., Almedina, Coimbra, 2023, p. 140. Em sentido próximo, ver Liberal Fernandes, para quem o novo segmento “no âmbito de organização”, em lugar da anterior “direção”, consiste numa alteração suscetível de agilizar a qualificação do elemento subordinação, adotando um conceito mais flexível de subordinação laboral, de forma a abranger as novas formas de organização do trabalho – “A noção de contrato de trabalho no Código de 2009: evolução ou continuidade?”, *Questões Laborais*, n.º 51, 2017, pp. 113-122.

99 Nothing, Yet Everything New Under the Sun: Subordination, Authority, and Transformations of the Organization Work in a Labor Law Perspective», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 44, n.º 3, 2024, pp. 305-325 (em especial, pp. 321-322).

100 Parece-nos uma imagem feliz: ao empregador cabe, não tanto dirigir *pari passu* a atuação do ator na peça, mas antes montar o palco e criar o contexto cénico em que o ator atua, assim como construir o enredo que o ator, desempenhando o seu papel, ajuda a desenvolver.

This conceptual shift acknowledges the changes in organizations whereby the manifestation of authority might be less intrusive in the sphere of performance of the employee than in the past. It helps detect authority even when it is not directed at working activities, but at the organizational context in which the activities are supposed to be performed.

Vale dizer, o elemento nuclear de identificação do trabalho subordinado passou a encontrar-se no facto de o trabalhador se integrar numa organização de trabalho alheia, submetendo-se à autoridade do titular daquela organização. Este ponto é muito importante, desde logo em sede judicial, em ordem a lograr qualificar corretamente as novas formas de prestar trabalho próprias da era digital em que vivemos, máxime o trabalho prestado para plataformas digitais. Como se disse, haverá subordinação jurídica quando à *integração* do prestador de atividade no quadro de uma organização de trabalho alheia se soma a *sujeição* à autoridade do titular dessa organização alheia.

Aqui chegados, impõe-se perguntar: não está essa dupla presente, por norma, no contexto do trabalho prestado por um estafeta a uma qualquer plataforma digital? Bem vistas as coisas, são as plataformas que detêm total autoridade para definir o modo como os seus estafetas devem prestar o correspondente serviço. São elas que ditam as regras, são elas que as alteram, são elas que definem se o estafeta é ou não avaliado pelo cliente, se ele tem ou não o dever de respeitar certas regras de conduta e de apresentação quando trabalha, se deve ou não conservar o seu sistema de GPS sempre ativo, se é ou não livre para escolher o percurso que o levará até ao cliente, se pode ou não fazer-se substituir por outrem, se pode ou não trabalhar para empresas concorrentes, se será ou não penalizado pelo algoritmo caso não se disponibilize para trabalhar a dadas horas ou recuse certas viagens, etc.

Quer dizer, mesmo quando algumas margens de liberdade operacional são concedidas aos estafetas, tal resulta de uma unilateral e revogável decisão/concessão de quem manda, de quem ocupa a posição de domínio naquela relação. É verdade que faltam aqui deveres tradicionais dos trabalhadores, tais como o dever de assiduidade e pontualidade (não havendo aqui espaço para institutos como o horário de trabalho), bem como o dever de não concorrência, pelo que estamos longe, em muitos aspetos, do tradicional trabalho assalariado e industrial que fez nascer o Direito do Trabalho. Mas isso sucede porque a tecnologia permite hoje o que antes era impossível e impensável – o *crowdwork*, em que uma multidão de trabalhadores dispersos, fazendo *login*, se disponibiliza para que um algoritmo lhes atribua uma tarefa, várias tarefas, muitas tarefas.

O estafeta integra-se assim, virtualmente, numa organização alheia e fica sujeito, dir-se-ia, à autoridade do novo chefe, o algoritmo. Não parece, pois, que se trate aqui de genuíno trabalho autónomo. Aliás, convenhamos, o verdadeiro autónomo é aquele trabalhador que define, ele mesmo, o preço que cobra pelos serviços que presta. E nada disso se passa com os estafetas, cuja remuneração é definida, no essencial, pela plataforma digital¹⁰¹.

Parece, pois, que, em rigor, estamos perante trabalho dependente, ainda que a dependência aqui surja sob novas vestes, em que a plataforma digital pode optar por não exercer alguns dos tradicionais poderes diretivos, conformativos da prestação e de controle da mesma, conservando, todavia, a sua posição de autoridade (dir-se-ia: de autoridade algorítmica) sobre o modo como os estafetas operam. E cremos que tanto a doutrina como os tribunais terão de fazer o respetivo *reset*, de forma a captar a existência de subordinação jurídica, mesmo quando esta não se manifesta através do efetivo exercício de poder diretivo por banda do empregador. Com efeito, e ao invés do que sugere o presente Acórdão da Relação de Lisboa, *há ou pode haver subordinação mesmo para além daqueles casos clássicos, em que o empregador dirige, comanda e ordena como e quando o trabalhador executa as suas tarefas*.

A este propósito e neste sentido, veja-se, de resto, o também muito recente Acórdão da Relação do Porto, de 3/2/2025, relatado pela Desembargadora Sílvia Saraiva, em cujo sumário se lê¹⁰²:

I - Considerando a data do início da relação contratual, não é aplicável a presunção de laboralidade prevista no artigo 12.º-A do Código do Trabalho, aditado pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

II - Impõe-se o recurso ao tradicional método indiciário para a qualificação jurídica da relação contratual.

101 No presente aresto, o tribunal parece atribuir relevo ao facto de o estafeta poder “selecionar e alterar um ‘multiplicador’, uma vez por dia, para valores iguais ou superiores a 1.0, o que permite aumentar o valor total recebido por cada serviço”. Mas cremos que essa possibilidade pouco ou nada muda a situação: a faculdade de alterar o multiplicador é muito limitada e, claro, o estafeta que exerça essa faculdade corre o sério risco de o algoritmo não lhe atribuir a tarefa, caso haja concorrência por perto a oferecer o mesmo serviço a preço mais competitivo...

102 Especial referência merecem ainda dois outros acórdãos da Relação de Coimbra, ambos datados de 11/12/2024 e relatados pela Desembargadora Paula Maria Roberto, em cujo sumário se afirma, no ponto IV: “Tendo em conta que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital e que o estafeta está integrado na organização de trabalho da Ré, sujeito às regras por esta definidas, ao poder de direção e disciplinar da mesma, existe a subordinação jurídica característica essencial de uma relação laboral”.

II - Os indícios devem ser considerados em conjunto e não isoladamente; o seu peso e valoração variam consoante o contexto específico e a forma como a atividade em causa se organiza, sendo crucial indagar a integração, ou não, do estafeta na estrutura organizativa da Ré.

IV - O estafeta não dispõe de clientes próprios e insere-se numa organização produtiva externa (a da plataforma digital); não assume riscos de ganhos ou perdas; o critério de remuneração é, em última análise, definido pela plataforma; esta controla a prestação do serviço em tempo real, através da gestão algorítmica e de sistemas de geolocalização, detém poderes sancionatórios, podendo, inclusive, desativar a conta do estafeta.

V - A possibilidade de os estafetas se fazerem substituir por outros, desde que registados na plataforma, a ausência de exclusividade e de horário de trabalho predefinido, a liberdade na escolha de rotas e a possibilidade de recusa de entregas, não infirmam os indícios de subordinação.

VI - A subordinação nesta era digital deve ser encarada de forma mais flexível e adaptada a esta nova realidade tecnológica, distanciando-se do modelo fordista tradicional.

Por último, veja-se ainda o Acórdão da Relação de Guimarães, de 8/5/2025, relatado pela Desembargadora Maria Leonor Barroso, cujo sumário nos parece merecer registo:

1 - A subordinação jurídica, traço característico do contrato de trabalho, é atualmente entendida como a sujeição da atividade prestada pelo trabalhador a parâmetros importantes ditados pelo empregador, que conforma a execução do trabalho, embora o possa fazer de modo menos explícito e evidente em determinados sectores. O trabalhador está inserido numa organização e ciclo produtivo alheio, não controlando aspetos essenciais, incluindo a livre negociação do preço.

2- A presunção de laboralidade em plataformas digitais (12º-A, CT) tem por escopo facilitar um correto enquadramento do estatuto profissional dos prestadores de atividade em meio digital. Segundo a Diretiva 2024/2831 do Parlamento e do Conselho de 23-10-2024, uma presunção legal operativa requer uma fórmula eficaz que permita ao trabalhador da plataforma beneficiar efetivamente dessa presunção, a qual não deverá conter requisitos que lhe tornem demasiado difícil fazer a prova dessa presunção, sem prejuízo do direito de o operador da plataforma a ilidir.

3- Este quadro legal tem na sua génese a consciencialização de que o anterior sistema legal estará desatualizado, porque baseado noutro modelo de organização do trabalho, mais concentracionário e pessoalizado.

4- Verificando-se factos que fazem operar a presunção de laboralidade, não bastará à Ré fazer a contraprova, criando dúvida no julgador (que se resolveria em desfavor do estafeta), exigindo um mais que é a prova da relação de trabalho autónomo.

5- A Ré não é uma mera intermediária tecnológica, mas sim uma empresa que através de plataforma digital explora um negócio de recolha e entrega de mercadorias, com

clientes que são seus, ditando as condições essenciais da sua execução, mormente cria e organiza o sistema de processamento do serviço, desde o princípio ao fim.

6- No caso verificam-se diversas características que fazem presumir a existência de uma relação de trabalho previstas nas als. a), b, c, d, f), do art. 12º-A, CT, relacionados com o facto de o operador da plataforma ditar a retribuição, exercer o poder de direção e de conformação da atividade prestada, o poder de controlo e supervisão, nomeadamente através de meios eletrónicos, bem como poderes laborais, nomeadamente através da desativação da conta, além de deter/fornecer equipamento de trabalho essencial (software).

7- Atenta a natureza e modo como está organizado o trabalho prestado através de meios digitais poderão não ser relevantes certos indicadores clássicos associados a relações de trabalho caracterizadas pelo ajuntamento de trabalhadores num local físico como a fábrica, a loja ou o escritório, utilizando equipamentos físicos fornecidos pelo empregador, sob a alçada de uma chefia ali presente emitindo instruções diretas e explícitas. Será o caso do horário e local de trabalho, exclusividade e instrumentos de trabalho que se afigurem secundários.

8 - Não se apuraram factos suscetíveis de ilidir a presunção de laboralidade, quer porque são poucos, quer porque alguns dos tradicionais indicadores são poucos relevantes, quer porque outros funcionam em sentido oposto ao da autonomia da relação contratual.

9- É o caso do modo de contratação, com mera aparência de liberdade negocial evidenciada na necessidade de aceitação automática, sem negociação, de contratos de adesão padronizados, repletos de cláusulas extensas, pouco inteligíveis, destituídas de clareza e simplicidade e cujos termos podem ser unilateralmente, a qualquer altura, alterados pela ré, tudo a demonstrar uma supremacia de partes que não se adequa ao conceito de trabalho autónomo.

10- É também o caso da aparência de possibilidade de o “estafeta” livremente se poder fazer substituir num terceiro, quando tem de o fazer em outro estafeta com conta ativa, o qual tem já ligação à ré e sempre poderia aceitar o serviço.

11 - Também a inexistência de dever de exclusividade em contratações e atividades despersonalizadas, onde o prestador é admitido “por via digital”, com criação de conta e inserção de dados, sem exigência de especiais “skills” e requisitos, não constitui, por si, indicador de trabalho desenvolvido com autonomia.

7 EM JEITO DE BALANÇO PROVISÓRIO

Contando já com mais de quarenta acórdãos dos nossos tribunais da Relação, aquilo que surge, nesta matéria, é um panorama jurisprudencial muito complexo. Regista-se, com efeito, uma grande disparidade de decisões, sendo que muitas delas foram tomadas por maioria e não por unanimidade – sobretudo na Relação de Évora, em que a maioria propende para negar a existência de contrato de trabalho, e na Relação de Guimarães, em que a maioria propende

para reconhecer a existência de tal contrato. A Relação de Lisboa será, pelos dados de que dispomos até agora, aquela que tem adotado uma postura mais conservadora nesta matéria, mostrando-se reticente, de forma quase unânime, ao reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

Principal lição a extrair? A nosso ver, a de que presunção legal de laboralidade tem importância, mas que, ainda assim, a mesma não deve ser sobrevalorizada. Com efeito, e por um lado, a nossa jurisprudência demonstra que, em vários casos, a presunção foi aplicada, mas o tribunal acabou por entender que a mesma foi ilidida, mediante prova em contrário; e, por outro lado, em vários casos, a presunção foi tida como inaplicável, mas, ainda assim, o tribunal reconheceu a existência de um contrato de trabalho entre as partes.

Ou seja, a presunção legal releva, sem dúvida, mas apenas enquanto mecanismo ou ferramenta de índole probatória, distribuindo/invertendo o *onus probandi*. O núcleo do problema reside, pois, não tanto na *presunção*, mas na *noção* mesma de contrato de trabalho e na compreensão do elemento de subordinação jurídica que o caracteriza. Em tese, a era digital reclama, ao que se crê, uma compreensão mais flexível e sofisticada da subordinação jurídica, que supere o protótipo do trabalho industrial que, historicamente, se encontra na base deste ramo do direito. A este propósito permitimo-nos transcrever, também da Relação do Porto, o núcleo do sumário de um outro aresto muito recente, de 17/03/2025, relatado pela Desembargadora Maria Luíza Carvalho:

VI – As alterações que vêm ocorrendo nas formas de organização do trabalho levaram à alteração do centro de gravidade da subordinação jurídica subjetiva (heterodeterminação da prestação da atividade com presença dos poderes hierárquico, organizacional e disciplinar) para a subordinação jurídica objetiva (que leva em conta a integração do trabalhador na estrutura produtiva).

VII – Sendo ainda a subordinação jurídica o traço diferenciador do contrato de trabalho, ela tem hoje novas manifestações, devendo os indícios tradicionais de subordinação ser apreciados e valorizados em consonância com esta evolução, adaptando-se às novas formas de organização do trabalho próprias da era digital.

VIII – Existe subordinação jurídica do estafeta à plataforma digital se, a partir do momento em que aquele se conecta à aplicação, passa a integrar um serviço organizado alheio e concebido inteiramente pela recorrida, observando parâmetros de organização e funcionamento unilateralmente definidos pela mesma através da aplicação que organiza o esquema de prestação da atividade, ficando ainda sujeito ao poder sancionatório.

Ora, convém reiterar que, entre nós, o art. 11.º do atual CT, ao distanciar-se subtilmente da velha noção de contrato de trabalho vertida no art. 1152.º do Código Civil, auxilia o intérprete-aplicador do direito, nessa tarefa de atualização de conceitos. Aguardam-se, claro, novos desenvolvimentos jurisprudenciais nesta matéria. E aguarda-se, sobretudo, com muita expectativa e curiosidade, pela palavra decisiva do Supremo Tribunal de Justiça.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal e MOREIRA, Teresa Coelho. Plataformas digitais, qualificação do contrato e substituição de estafetas: a “bala de prata”? *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 6, 2024

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*, 22.ª ed., Almedina, Coimbra, 2023

FERNANDES, Francisco Liberal. A noção de contrato de trabalho no Código de 2009: evolução ou continuidade?. *Questões Laborais*, n.º 51, 2017

GOMES, Júlio. *Direito do Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007

GRAMANO, Elena. Nothing, Yet Everything New Under the Sun: Subordination, Authority, and Transformations of the Organization Work in a Labor Law Perspective. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 44, n.º 3, 2024

MACHADO, Baptista. *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, 29.ª reimp., Almedina, Coimbra, 2022

MACHADO, Baptista. *Sobre a aplicação no tempo do novo Código Civil*, Almedina, Coimbra, 1968

MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do Trabalho na Era Digital*, reimp. da 2.ª ed., Almedina, Coimbra, 2024

MOREIRA, Teresa Coelho e Guilherme Dray. *Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho 2021*, Lisboa, GEP, 2022

PORTO, Lorena. *A subordinação no contrato de trabalho – uma releitura necessária*, LTR, São Paulo, 2009

RIBEIRO, Joaquim Sousa. As fronteiras juslaborais e a (falsa) presunção de laboralidade do artigo 12.º do Código do Trabalho. *Direito dos Contratos - Estudos*, Coimbra Editora, 2007

XAVIER, Bernardo Lobo. *Curso de Direito do Trabalho*, vol. I, 3.ª ed., Verbo, Lisboa/São Paulo, 2004

PLATAFORMAS DIGITAIS E TRABALHO¹⁰³

Teresa Coelho Moreira

Doutora em Direito.

Professora Associada com Agregação da Escola
de Direito da Universidade do Minho.

Membro integrado do JusGov – Centro de Investigação
em Justiça e Governação e Coordenadora do Grupo de
Investigação em Direitos Humanos do mesmo.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1638-2800>

E-mail: tmoreira@direito.uminho.pt

¹⁰³ Este artigo corresponde em grande parte ao artigo por nós publicado na Revista do STJ, número 6, 2024, disponível em: <https://arevista.stj.pt/edicoes/numero-6>

1 INTRODUÇÃO

1.1. As transformações económicas, ecológicas, digitais, demográficas e sociais estão a impulsionar mudanças no mercado de trabalho, remodelando milhões de empregos na União Europeia. Estão a ser criadas novas profissões, enquanto as profissões existentes estão a ser profundamente transformadas, eliminadas ou substituídas por novas tecnologias¹⁰⁴.

As ferramentas digitais são um elemento constitutivo dos ambientes de trabalho atuais. De facto, grande parte da força de trabalho é agora dirigida por sistemas que processam dados granulares recolhidos de várias fontes através de infraestruturas tecnológicas ou do envolvimento de clientes e colegas. Os trabalhadores podem receber instruções de sistemas (semi-) automatizados de tomada de decisões, ser constantemente seguidos por dispositivos portáteis e até ser despedidos por não atingirem objetivos definidos por algoritmos.

O trabalho em plataformas digitais inscreve-se nesta transformação mais ampla do mercado de trabalho europeu, marcada pela flexibilização, digitalização e pela fragmentação das relações laborais.

Neste modelo de organização laboral, as infraestruturas digitais desempenham um papel facilitador na correspondência entre a procura e a oferta de serviços específicos, procedendo à sua orquestração por meio de mecanismos de gestão algorítmica, avaliações por parte dos utilizadores, sistemas internos de classificação, incentivos e mecanismos automatizados de tomada de decisão. A escala, a celeridade e o volume inerentes a este fenómeno impulsionaram novos debates em múltiplas áreas do Direito, designadamente no Direito do Trabalho, no Direito Fiscal, no Direito Comercial e no Direito Informático. Perante as tendências convergentes que estão a transformar profundamente o mercado laboral, os desafios múltiplos que a transição digital coloca reacenderam discussões intensas sobre certas matérias cruciais como a adequação dos métodos tradicionais de determinação do estatuto jurídico dos trabalhadores.

Assim, o trabalho prestado através de plataformas digitais constitui hoje uma realidade omnipresente no panorama laboral mundial, colocando em causa as categorias jurídicas clássicas do vínculo laboral e da subordinação jurídica. A intermediação tecnológica, a gestão por algoritmos e a desmaterialização dos

104 Veja-se CASAS, Pablo; CASTRO-SILVA, Hugo; BAPTISTA, Rui; RIBEIRO, António Sérgio. *Automação e Inteligência Artificial no Mercado de Trabalho Português: desafios e oportunidades*, Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2025, p. 18, que indica que 28,9% das profissões em Portugal estão em “elevado risco de substituição pelas tecnologias de digitalização”.

locais de prestação laboral impõem uma reflexão crítica quanto à eficácia do atual corpo normativo e a necessária evolução do Direito do Trabalho.

O advento do trabalho em plataformas digitais constituiu uma verdadeira força disruptiva, tendo servido de autêntico “laboratório”¹⁰⁵ para a experimentação de ferramentas e práticas como a atribuição automática de turnos, a geolocalização, os mecanismos de influência comportamental – *nudges* –, a fixação dinâmica de preços, os sistemas de recompensas e penalizações –, isto é, elementos que compõem o cerne do conceito de gestão algorítmica. E volvidos vários anos desde o surgimento deste fenómeno no espaço europeu, o trabalho em plataformas ainda permanece um “dilema social”¹⁰⁶ que interpela os trabalhadores, os parceiros sociais, os decisores políticos e a sociedade em geral.

1.2. Conforme se sabe, o Direito do Trabalho surgiu no contexto da fábrica, no contexto da Revolução Industrial, sendo hoje o seu âmbito de abrangência muito mais lato, englobando várias atividades e setores.

Perante este pluralismo de atividades, e sabendo-se que nem todo o trabalho prestado atualmente é objeto do Direito do Trabalho, que regula apenas o trabalho subordinado, nos termos do art. 11.º do CT, que prescreve que contrato de trabalho é “aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas”, convém atender-se às novas formas de prestar trabalho com o desenvolvimento digital.

Na verdade, para o Direito do Trabalho só releva o trabalho que é prestado com subordinação jurídica.

Contudo, a questão que se nos afigura essencial neste trabalho na era digital, e especificamente o trabalho nas plataformas digitais, é a que subordinação devemos atender. Com toda a certeza não pode ser a subordinação das relações de trabalho *clássicas*. Na verdade, se se perfiar uma visão demasiado estreita do que seja, em plena era digital, a subordinação jurídica, se continuar a olhar-se e a interpretar-se o conceito de subordinação com *lentes* do século passado, pode ter-se alguma dificuldade em identificar trabalhadores no século XXI. No

105 POTOCKA-SIONEK, Nastazja; ALOISI, Antonio. The ‘spillover effect’ of algorithmic management and how (not) to tame it. In: VANDAELE, K.; RAINONE, S. (eds.) *The Elgar companion to regulating platform work: insights from the food delivery sector*. 2025.

106 ALOISI, Antonio; RAINONE, Sílvia; COUNTOURIS, Nicola. An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international “social acquis”. *ILO Working Paper* 2022. p. 4. 2022, p. 4.

caso dos estafetas ou dos motoristas, por exemplo, o facto de os mesmos não estarem sujeitos a um dever de assiduidade, de não estarem sujeitos a um dever de não concorrência, de não possuírem um horário de trabalho... tudo isso não parece ser obstáculo decisivo à existência de subordinação jurídica na nova e disruptiva realidade representada pelo chamado *crowdwork offline*, ou *work on demand* via apps¹⁰⁷. Antes, no século XX, era necessário à empresa sujeitar os trabalhadores a deveres de comparência, assiduidade e pontualidade, atribuir-lhes um horário de trabalho, impedi-los de trabalharem para empresas concorrentes, etc. Mas hoje, através da gestão algorítmica de uma multidão de prestadores de atividade disponíveis para trabalhar - daí o termo *crowdwork*-, estas empresas conseguem desenvolver o seu negócio e gerir a respetiva mão de obra sem necessidade de recorrer a esses institutos tradicionais do Direito do Trabalho, provindos da era industrial^{108 109}.

107 Veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 3 de outubro de 2024, relatora Desembargadora Vera Sottomayor, decisão esta que considerou estarem preenchidas três das características enunciadas nas alíneas do n.º 1, do artigo 12.º-A, do Código do Trabalho, fazendo presumir a existência de contrato de trabalho, tendo entendido depois que a plataforma não conseguiu lograr ilidir essa presunção, e onde se pode ler que “Importa salientar que perante as novas formas de trabalhar através das plataformas digitais alguns dos indícios clássicos de subordinação jurídica, não são de considerar operacionais, nem são de valorizar, pois só por si não afastam o novo tipo de dependência resultante de serviços prestados via plataforma digital. Entre os mencionados indícios estão os relativos ao local de trabalho, à propriedade dos instrumentos de trabalho e equipamentos, ao horário de trabalho determinado pelo beneficiário da atividade e o pagamento de retribuição certa, porque efetivamente não se adequam à atividade desempenhada por estes trabalhadores. Nesta nova era digital temos um trabalhador subordinado com contornos distintos dos tradicionais, mas ainda assim dependente e subordinado na forma como desenvolve a sua atividade, sendo certo que a ausência dos mencionados indícios é compensada por outros que são reveladores da subordinação perante a empresa que gere a plataforma, tais como o fato do estafeta estar inserido dentro da estrutura organizativa da empresa que gere a plataforma, recebendo ordens e instruções através do procedimento padronizado que se mostra instituído, estando também sujeito ao regime sancionatório por aquela implementado.”. Sobre esta decisão vide AMADO João Leal ; MOREIRA, Teresa Coelho. “Plataformas digitais e estafetas: a saga continua”, in *Observatório Almedina*, 2024.

108 Para desenvolvimentos sobre o ponto, por todos, Moreira, Teresa Coelho. *Direito do Trabalho na Era Digital*, 2024.

109 E parece-nos ter sido um pouco esta visão demasiado estreita do conceito de subordinação jurídica na era digital que foi perfilhada no Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 12 de setembro de 2024, Processo n.º 3842/23.5T8PTM.E1, relator Desembargador João Luís Nunes. Veja-se, para maiores desenvolvimentos, AMADO João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. “As plataformas digitais, a presunção de laboralidade e a respetiva ilisão: breve nota sobre o Acórdão da Relação de Évora, de 12/09/2024”, in *Observatório Almedina*, 8 de outubro de 2024, <https://observatorio.almedina.net/index.php/2024/10/08/as-plataformas-digitais-a-presuncao/>. Felizmente, esta visão foi alterada pelas recentes decisões do Supremo Tribunal de Justiça que decidiu, por unanimidade, em todos acórdãos até à data (2 de dezembro de 2025) pelo reconhecimento da existência de contrato de trabalho, aplicando o art. 12.º-A do Código do Trabalho. Vejam-se todos em <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/f83eef66ec4efcb780256879006bc015?CreateDocument>

Como é sabido, várias decisões judiciais um pouco por todo o mundo para resolver a questão da qualificação, têm sublinhado que, por detrás dos mecanismos de gestão automatizada das plataformas, se escondem fortes assimetrias, desde logo informativas, e formas inéditas de exercício do poder organizativo-diretivo e de controlo sobre as atividades do trabalhador, por vezes até em moldes mais rigorosos e penetrantes do que os tradicionais.

A introdução das novas tecnologias na empresa não alterou na essência a natureza dos poderes do empregador, o mesmo não podendo dizer-se da sua relevância e do seu *modus operandi*, assim como o próprio conceito de subordinação. Não pode deixar de ter-se em atenção que as novas tecnologias digitais, as novas formas de prestar trabalho e os novos modelos de organização da empresa, baseados em princípios eminentemente produtivos e mercantilizados e no princípio da *coisificação* ou *reificação* do trabalho, como bem escasso e competitivo, ampliam extraordinariamente as diferentes prerrogativas empresariais de direção e reintroduzem o princípio de *autoridade* no desenvolvimento das relações de trabalho, pelo que a tutela ou proteção dos direitos da pessoa do trabalhador adquire uma renovada atualidade.

1.3. As plataformas digitais de trabalho abriram o mercado de trabalho a novos modelos de negócio extremamente flexíveis e com uma noção reconfigurada da empresa e uma forte dependência de práticas de externalização tendo substituído formas tradicionais de atribuição de atividades e de controlo do desempenho por meios mais subtis de vigilância digital e de gestão algorítmica.

Devido a isso há um desfasamento crescente entre estas formas de trabalho e as normas e tipos legais de trabalho, tradicionalmente enraizados numa determinada noção de subordinação. Este facto conduz a uma inaplicabilidade progressiva das normas *tradicionais* de emprego, não podendo deixar de ter-se em conta que, teoricamente, qualquer atividade pode ser platformizada.

Por outro lado, devemos ter em atenção que, do ponto de vista jurídico, o sucesso das plataformas em *escapar* à sua responsabilidade como empregadores está relacionado principalmente com dois fatores¹¹⁰. Em primeiro lugar, o seu modelo de negócio baseia-se no distanciamento contratual entre os trabalhadores e o seu principal empregador, em que as plataformas contratam

110 No mesmo sentido veja-se ANTONIO ALOISI, SILVIA RAINONE, NICOLA COUNTOURIS, "An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international "social acquis", in *ILO Working Paper 101*, 2023, pp. 7-8.

predominantemente trabalhadores como independentes e estipulam frequentemente relações contratuais com intermediários.

Em segundo lugar, as plataformas têm vindo a dominar a *arte de ajustar* os termos e condições contratuais ou ajustando ligeiramente o modelo de negócio para disfarçar a subordinação e atenuar o impacto das decisões judiciais que têm vindo a ser proferidas um pouco por todo o mundo¹¹¹.

Estes desenvolvimentos demonstram claramente que mesmo a melhoria efetiva das condições de trabalho está longe de ser alcançada pelos trabalhadores organizados em plataformas. O ponto de partida da cartografia concetual é que, para melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas, o legislador tem de repensar a ideia tradicional da subordinação e a criação de presunções de laboralidade pode auxiliar nesta matéria.

E foi neste contexto que surgiu o artigo 12.º-A do Código do Trabalho Português. O legislador reconheceu, e bem na nossa opinião, a inadequação da presunção de laboralidade, nos moldes estabelecidos pelo CT, para enfrentar os problemas emergentes das novas formas de trabalhar através de plataformas digitais. Fatores como, *inter alia*, a propriedade dos equipamentos e instrumentos de trabalho, a existência de um horário de trabalho determinado pelo beneficiário da atividade e o pagamento de uma retribuição certa, são indícios clássicos de subordinação jurídica, mas são indícios escassamente operacionais para enfrentar os novos tipos de dependência resultantes da prestação de serviços para uma determinada empresa, via plataformas¹¹². Aliás, o mesmo já vinha preconizado no *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*¹¹³, onde podia ler-se, como uma das linhas de reflexão para as políticas públicas em matéria de plataformas digitais: “Criar uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais, para tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, sublinhando que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital”.

111 Para uma análise de várias decisões veja-se HIESSL Christina Hießl *et al.*, *Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação?: o exemplo da Europa*, 2024.

112 Sobre toda a questão da presunção de laboralidade cf. TERESA COELHO MOREIRA, última *op. cit.*, e JOÃO LEAL AMADO, “As plataformas digitais e o novo art. 12.º-A do Código do Trabalho: empreendendo ou trabalhando?”, in *A Revista*, n.º 3, 2023, pp. 83 e ss.

113 *Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho 2021*, Teresa Coelho Moreira e Guilherme Dray (coord.), 2022.

2 A DIRETIVA 2024/2831, DE 23 DE OUTUBRO, RELATIVA À MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

2.1. A Diretiva 2024/2831, de 23 de outubro reforça os sistemas de Direito do Trabalho da UE, introduzindo uma série de melhorias e de avanços. Desde logo, parece-nos muito importante a previsão de uma presunção de laboralidade para os trabalhadores das plataformas, assim como regras mais claras sobre a gestão algorítmica.

Na verdade, este tipo de gestão algorítmica do trabalho através de plataformas gera duas macro consequências, que estão inter-relacionadas: a frequente errónea classificação contratual e a degradação das condições de trabalho. A Diretiva intervém precisamente nestas duas frentes. O capítulo II introduz uma presunção relativa de laboralidade e o capítulo III prevê uma série de proteções contra os riscos gerados pela gestão algorítmica, graduadas consoante se trate de um trabalhador por conta de outrem – “Trabalhador das plataformas” –, ou independente – “Pessoa que trabalha nas plataformas”. O Capítulo IV trata da transparência das informações obtidas pelas autoridades públicas, enquanto o Capítulo V introduz uma série de medidas corretivas, tanto individuais como coletivas¹¹⁴.

Por outro lado, a Diretiva, ao conceder a gestão algorítmica e direitos coletivos aos trabalhadores verdadeiramente independentes de plataformas, alargou significativamente o âmbito de aplicação pessoal dos direitos laborais. Esta iniciativa, tal como salientam Silvia Rainone e Antonio Aloisi¹¹⁵, deve ser vista como um dos primeiros passos para a reformulação dos paradigmas normativos que regem o Direito do Trabalho. Ao estabelecer um quadro abrangente para a gestão algorítmica, tanto a nível individual como coletivo, a diretiva salienta a necessidade urgente de um novo instrumento da UE que regule a tecnologia digital no local de trabalho, aplicável aos trabalhadores de todos os setores digitais e *tradicionais*¹¹⁶. Parece-nos essencial que, dado o amplo poder discricionário que a Diretiva deixa para os Estados-Membros, que as associações

114 No mesmo sentido veja-se Maria Giovannone, “EU acts on platform work: what protection for the selfemployed?”.

115 “The EU Platform Work Directive What’s new, what’s missing, what’s next?”, in *ETUI Policy Brief*, 2024, p. 4.

116 Defendendo o mesmo veja-se a posição do etuc, que apela a uma diretiva específica sobre sistemas algorítmicos no local de trabalho. Esta diretiva é considerada necessária “para defender o princípio do controlo humano e dar aos sindicatos e aos representantes dos trabalhadores o poder de influenciar as decisões de implementação da IA”.

sindicais e os empregadores aproveitem o trabalho de base da diretiva para evitar o surgimento de regimes fragmentados e ineficazes durante, e mesmo após, o período de transposição de dois anos.

Contudo, o percurso para se chegar à Diretiva foi tudo menos linear e simples. Na verdade, foi necessária quase toda uma legislatura da UE para conceber, desenvolver e, por fim, adotar esta diretiva, desde o início com consultas no âmbito do diálogo social, e a versão aprovada pela Comissão em dezembro de 2021, até à versão aprovada no dia 14 de outubro de 2024, que resulta num texto de compromisso entre o Parlamento Europeu e o Conselho.

2.2. Em segundo lugar, a integração de sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões no local de trabalho foi considerada uma fonte de novos riscos para os trabalhadores. Estas infraestruturas baseadas em dados amplificam e ofuscam as prerrogativas de gestão tradicionais. As plataformas digitais adotaram, testaram e aperfeiçoaram práticas de vigilância constantes e opacas. Este aumento dos poderes do empregador constitui um desafio jurídico fundamental, na medida em que substitui as abordagens convencionais de comando e controlo por sistemas menos visíveis, mas com uma capacidade de controlo muito superior.

2.3. A diretiva adota uma abordagem abrangente para definir o seu âmbito de aplicação, englobando também os trabalhadores que são geralmente deixados à margem da legislação laboral nacional e da UE. Embora nos seus primeiros capítulos esteja firmemente ancorada na tradicional divisão binária entre trabalhadores por conta própria e trabalhadores por conta de outrem, ultrapassa parcialmente esta distinção em relação às questões relacionadas com a gestão algorítmica.

2.4. A introdução de uma presunção de laboralidade é uma inovação muito grande mas que contém algumas *sombras* que podem minar a sua eficácia. A primeira prende-se com o facto de a ativação da presunção, embora seja formalmente geral, estar sujeita a uma dupla *filtragem*: aplica-se apenas a plataformas que “organizam trabalho” de acordo com o n.º 3 do artigo 1.º, e apenas

na presença de “factos que indiquem controlo e direção”¹¹⁷ tendo em atenção o disposto no n.º 1 do artigo 5.^o¹¹⁸.

Devemos ter em conta que esta consagração de uma presunção de laboralidade foi a parte da Diretiva que sofreu mais alterações desde a versão inicial proposta pela Comissão Europeia até à versão final. A proposta inicial estabelecia uma lista de cinco requisitos em que, se dois fossem cumpridos, acionariam a presunção. Depois de muito debate no Conselho e no Parlamento, a versão aprovada estabelece finalmente uma presunção de emprego sempre que os factos indiquem controlo e direção do trabalho, de acordo com a legislação nacional, as convenções coletivas ou a prática nacional em conjugação com a jurisprudência da UE - garantindo assim o acesso aos direitos laborais àqueles que são trabalhadores de facto, mesmo que os contratos estabeleçam o contrário.

Por conseguinte, embora todos os Estados-Membros tenham de incorporar uma presunção de emprego no seu sistema jurídico, os critérios para ativar a presunção são deixados para decisão do legislador nacional, de acordo com o art. 5.º.

Assim, os Estados-Membros terão de adotar uma **presunção legal ilidível efetiva**^{119 120} de emprego para os trabalhadores das plataformas. Obviamente

117 Sobre isto veja-se, entre outros, adalberto perulli, “La presunzione di subordinazione: profili di diritto comparato”, in *RIDL*, n.º 2, 2024, pp. 173 e ss., onde o autor aborda a questão da presunção de subordinação à luz da diretiva, considerando que a questão é complexa, porque se trata de uma presunção condicionada à demonstração de elementos que atestem o exercício de um poder de direção ou de controlo, ou seja, elementos simultaneamente factuais e jurídicos constitutivos da própria noção de subordinação jurídica.

118 No mesmo sentido Silvia Rainone e Antonio Aloisi, *op. cit.*, p. 8.

119 Negrito nosso.

120 Consideramos assim que o Anteprojeto de Lei da Reforma da legislação laboral, apresentado a 24 de julho deste ano, intitulado Trabalho XXI que procede a uma ampla alteração do Código do Trabalho e de outros diplomas laborais dado que, e citando a exposição de motivos, a legislação laboral mantém-se “ancorada nos modelos tradicionais de trabalho”, e, por isso, “experimenta dificuldades perante os desafios do trabalho na era digital” e que, também nesta mesma exposição de motivos refere que “com o objetivo de assegurar o cumprimento das obrigações decorrentes do direito da União Europeia, esta revisão legislativa integra a transposição” de duas diretivas, sendo uma delas a “Diretiva (UE) 2024/2831, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais, a qual institui a melhoria das condições de trabalho e a proteção dos dados pessoais no trabalho em plataformas digitais, exigindo-se, assim, a introdução de alterações ao Código do Trabalho”, que considera transposta conforme o previsto no art. 1.º, alínea a), procedeu-se a uma quase total revogação do atual artigo 12.º-A que consagra uma presunção de laboralidade específica para o trabalho nas plataformas digitais. Contudo, é nossa opinião que o anteprojeto nesta parte das plataformas digitais está totalmente em contramão com uma Diretiva que dá como transposta e que não estamos perante uma verdadeira presunção. Estamos é, perante uma ficção de presunção e uma obstrução legal à laboralidade, tentando driblar a diretiva.

que isto não significa uma reclassificação automática de todas as pessoas que prestam trabalho nas plataformas digitais, mas serve como um instrumento processual para facilitar a determinação do estatuto de emprego.

Esta presunção será ilidível e deverá facilitar a prova de que os trabalhadores das plataformas são trabalhadores por conta de outrem. A Diretiva proíbe expressamente a utilização desta presunção para dificultar a prova por parte dos mesmos. Esta presunção aplicar-se-á tanto em processos administrativos como judiciais de classificação de trabalhadores, mas não se aplicará em processos fiscais, penais ou de segurança social, exceto se a transposição assim o determinar. Embora os Estados-Membros possam optar por não aplicar esta exceção, é evidente que o âmbito de aplicação material da diretiva corre o risco de ser demasiado restrito e fragmentado entre as diferentes jurisdições.

Aliás, pode colocar-se logo a questão de saber o que acontecerá nos casos em que as questões de segurança social estão ligadas a questões de classificação dos trabalhadores. Considera-se que valerá a pena clarificar esta questão na transposição, mas parece-nos que, nestes casos, em que as duas questões estão ligadas, a presunção deve aplicar-se.

Por outro lado, e cremos que isto é muito importante salientar, nas relações contratuais já existentes antes da entrada em vigor da diretiva, a presunção de emprego só se aplica ao período a partir dessa data nos termos do art. 5.º, n.º 6. Mas, gostaríamos de sublinhar, **aplica-se**¹²¹. O objetivo desta disposição parece ser o de garantir que apenas os períodos a partir da entrada em vigor da diretiva sejam declarados como períodos de emprego com base na presunção.

É importante notar que esta presunção ilidível e adaptável terá de basear-se em “factos que indiquem controlo e direção” e não em critérios ou indicadores, como nos textos anteriores da Comissão e do Conselho - mas não do Parlamento. Isto talvez possa ajudar os trabalhadores das plataformas que interpuserem ações em Tribunal pois estes terão de verificar concretamente as condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas quando decidirem sobre o estatuto de emprego, “independentemente da forma como a relação está classificada em quaisquer disposições contratuais” acordadas pelas partes. Esta redação sobre o conteúdo prevalecer sobre a forma é a aplicação correta do princípio consagrado na Recomendação n.º 198 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Relação de Trabalho.

121 Negrito nosso.

Contudo, a presunção, cujos contornos foram amplamente debatidos, é menos rigorosa do que o pretendido pelo Parlamento, mas mais eficaz parece-nos que o proposto pelos Estados-Membros e inicialmente pela Comissão. O “controlo e direção” da execução do trabalho é uma noção dinâmica que pode assumir várias formas, diretas e indiretas. Paradoxalmente, a formulação mais abstrata da presunção e a ausência de fatores rígidos poderão contrariar a eventual obsolescência dos critérios jurídicos face a um ambiente empresarial de ritmo acelerado e a mudanças nos termos que as plataformas estão a fazer um pouco por todo o mundo para não lhes ser aplicável as regras que, entretanto, foram sendo introduzidas em vários países. Na verdade, cremos que esta definição mais aberta é menos suscetível de ser *manipulada* pelos operadores de plataformas.

Por outro lado, cada Estado-Membro terá autonomia para definir o método de ativação da presunção de emprego e, nesse processo, transferir o ónus da prova para a plataforma. Por conseguinte, não haverá um conjunto normalizado de critérios em toda a UE, o que significa que não existirá uma harmonização mínima a este nível.

Os Estados-membros poderão optar por uma presunção geral de emprego, como propôs o Parlamento Europeu, ou um conjunto de critérios, como propôs o Conselho.

Como se pode ler no considerando 31 da Diretiva “Uma presunção legal eficaz exige que o direito nacional torne efetivamente mais fácil para as pessoas que trabalham em plataformas digitais beneficiarem da presunção. Os requisitos da presunção legal não deverão ser onerosos e deverão diminuir as dificuldades que as pessoas que trabalham em plataformas digitais possam ter em apresentar elementos de prova que indiquem a existência de uma relação de trabalho numa situação em que se verifica um desequilíbrio de poder face à plataforma de trabalho digital. O objetivo da presunção legal é resolver e corrigir eficazmente o desequilíbrio de poder entre as pessoas que trabalham em plataformas digitais e as plataformas de trabalho digitais. As modalidades da presunção legal deverão ser definidas pelos Estados-Membros, na medida em que as mesmas assegurem a previsão de uma presunção legal ilidível efetiva de emprego que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais, e que não tenham por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham em plataformas digitais, ou para os seus representantes, em processos que visem determinar o estatuto

profissional correto dessas pessoas.”. E o mesmo consta nos artigos 4.º, n.º 1 e 5.º, n.º 1 da Diretiva¹²².

Por último, devemos ter em mente os migrantes indocumentados que trabalham atualmente na economia de plataforma da Europa, especialmente no setor da entrega de alimentos e de transporte, onde em muitas grandes cidades constituem a maioria dos estafetas ou de motoristas. A grande preocupação de muitos é de estarem inúmeras vezes em condições irregulares no país. Por isso, só combinando os direitos laborais com a regularização dos migrantes é que os trabalhadores das plataformas poderão ter a possibilidade de um trabalho decente e digno¹²³.

2.5. Por isso, apesar de considerarmos que a nossa presunção está em consonância com o previsto na Diretiva, cremos que a mesma deve ser interpretada pelo julgador tendo em atenção sempre a nova realidade laboral para evitar que as plataformas criem modelos para *fugir e escapar* às regras do Direito do Trabalho. Parece-nos que, então, e tal como defendemos *supra*, a melhor solução estará relacionada com a própria noção de subordinação e à importância que se dá a alguns critérios que fazem sentido, sem dúvida, para uma relação mais clássica, mas que, neste tipo de relação, não devem assumir tanta importância.

122 Veja-se o previsto pela oit em *Trabalho digno na economia das plataformas - Conferência Internacional do Trabalho* - 114.ª Sessão, 2026, p. 14, relativamente a uma possível redação de uma Convenção sobre o trabalho digno na economia das plataformas, onde se pode ler que “o artigo 10.º, n.º 1 reproduz o ponto 20 das Conclusões e tem a seguinte redação:

“1. Cada Membro deve adotar medidas para garantir a classificação correta dos trabalhadores das plataformas digitais quanto à existência de uma relação de trabalho, orientada principalmente pelos factos relacionados com a execução do trabalho e a remuneração do trabalhador da plataforma digital, tendo em conta a Recomendação (n.º 198) sobre a Relação de Trabalho, de 2006, e considerando as especificidades do trabalho realizado através de plataformas digitais de trabalho”.

123 Num estudo realizado pelo ETUI, AGNIESZKA PIASNA, WOUTER ZWYSEN e JAN DRAHOKOUPIL, *The second ETUI Internet and Platform Work Survey Country tables*, 2022, mostrou que os trabalhadores migrantes estavam desproporcionadamente representados entre os trabalhadores que faziam entregas ou transportavam pessoas quando comparados com os que se dedicavam a outros tipos de atividade. Na verdade, os trabalhadores migrantes constituem a maioria dos trabalhadores de plataformas nos países europeus encontrando-se vários, infelizmente, em situação irregular. E, exatamente por estarem nesta situação têm receio de falar e reclamar os seus direitos. Conforme escrevem ANDREINA DE LEO e TOMMASO GROSSI, *Regulating Platform work: How will this impact migrant workers*, European Policy Centre, 2023, p. 4, “*Migrant platform workers are vulnerable to double exploitation. First, as platform workers, they cannot enjoy the protections that employment law provides. Second, they can be subject to exploitation due to their migration and residence status, especially those who are undocumented*”, acrescentando que “*migrant workers represent a considerable share of the platforms’ workforce*”.

2.6. Apesar das eventuais limitações da presunção de laboralidade, parece-nos que a racionalização processual introduzida é o instrumento jurídico correto para fazer face ao risco de classificação incorreta. No entanto, temos de ter em atenção que os modelos de negócio da economia das plataformas também tornaram menos eficaz a aplicação dos sistemas de Direito do Trabalho. As plataformas dependem cada vez mais de cadeias de subcontratação, nas quais a contratação e a organização dos trabalhadores são totalmente subcontratadas a um ou mais intermediários. Esta fragmentação da estrutura empresarial permite, de facto, que as plataformas ergam barreiras contratuais que as protegem das suas obrigações enquanto empregadores. Esta prática foi amplamente observada nos serviços de transporte de passageiros e de entrega de alimentos.

Ora, também neste caso, a diretiva reconhece esta situação e intervém para regular as ramificações jurídicas da subcontratação. Para o efeito, o artigo 3.º estabelece que a presunção de emprego pode ser invocada contra os intermediários¹²⁴. Igualmente importante é o facto de exigir que os Estados-Membros criem “mecanismos adequados que incluam, se for caso disso, sistemas de responsabilidade solidária”. Embora esta disposição não chegue ao ponto de contornar a intermediação contratual e atribuir o papel de empregador diretamente às plataformas, ela *levanta o véu* da intermediação. Além disso, deixa uma ampla margem de discricionariedade aos legisladores nacionais, permitindo a introdução de normas mais substantivas sobre a intermediação laboral ilícita.

O artigo 3.º garante que, se a plataforma digital prestar o serviço aos clientes finais e organizar o trabalho, a mera utilização de uma empresa terceira intermediária não deve impedir os trabalhadores de beneficiarem do mesmo nível

124 Veja-se o considerando 25 da Diretiva “Em alguns casos, as pessoas que trabalham nas plataformas não têm uma relação contratual direta com a plataforma de trabalho digital, mas têm uma relação com um intermediário através do qual trabalham nas plataformas de trabalho digitais. Esta forma de organizar o trabalho nas plataformas digitais resulta frequentemente numa vasta série de relações diferentes e complexas entre várias partes, incluindo cadeias de subcontratação, bem como em responsabilidades pouco definidas entre a plataforma de trabalho digital e os intermediários. As pessoas que trabalham nas plataformas através de intermediários estão expostas aos mesmos riscos relacionados com a classificação incorreta do seu estatuto profissional e com os sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões que as pessoas que trabalham diretamente para as plataformas de trabalho digitais. Os Estados-Membros deverão, por conseguinte, fixar medidas adequadas a fim de assegurar que, ao abrigo da presente diretiva, essas pessoas beneficiam do mesmo nível de proteção que as pessoas que trabalham nas plataformas e que têm uma relação contratual direta com as plataformas de trabalho digitais. Os Estados-Membros deverão estabelecer mecanismos adequados, incluindo, se for caso disso, sistemas de responsabilidade solidária”.

de proteção concedido pela diretiva como se tivessem uma relação contratual diretamente com a plataforma digital.

Ou seja, o conteúdo da diretiva será igualmente aplicável, mesmo que a plataforma digital utilize intermediários para contratar prestadores de serviços.

Tendo isto em atenção, pode ver-se como o nosso artigo 12.º-A do Código do Trabalho já estabelece esta possibilidade, pois o n.º 8 consagra a responsabilidade solidária entre a plataforma digital e o intermediário “pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, bem como pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos”.

Consideramos muito importante este número porque se formalmente o trabalhador pode ter como empregador o intermediário, substancialmente pode ter outro que é a plataforma digital.

E a importância desta responsabilidade solidária está, exatamente, se tivermos em atenção casos passados noutros ordenamentos jurídicos, onde os intermediários surgem como uma espécie de subcontratantes, podendo organizar a sua mão-de-obra e, muitas vezes, sem solvabilidade financeira. Por isso, consideramos positivo que na diretiva se tenha consagrado a responsabilidade solidária entre as plataformas e o intermediário.

Secunda-se aqui inteiramente as certas palavras de João Leal Amado¹²⁵ quando escreve a este propósito que “Ao responsabilizar a plataforma digital, mesmo que não seja esta a contratar o prestador de atividade, a lei engendrou uma solução que, cremos, vai obrigar as plataformas a tomar as devidas cautelas em relação aos intermediários que nelas operem, levando-as a tomar medidas em ordem a garantir a idoneidade e a solvabilidade de tais intermediários, sob pena de a plataforma acabar por ter de assumir as dívidas perante o trabalhador – o que nos parece de aplaudir. Aliás, não deixa de ser curioso que a inversa não é verdadeira, isto é, a plataforma digital responde solidariamente com o intermediário quando o contrato for celebrado por este com o trabalhador, mas o intermediário já não responde solidariamente com a plataforma digital na hipótese de o contrato de trabalho ser celebrado por esta. O que, bem vistas as coisas, parece denunciar alguma má consciência do legislador por dar luz verde para a atuação de intermediários neste domínio,

125 *Op. cit.*, p. 100.

dando o mesmo legislador sinais de que, em última análise, quem detém aqui o poder decisório e, quiçá, o músculo financeiro (*power follows the money...*) é, sempre, a plataforma, quem quer que assuma a contratação dos trabalhadores em causa.”

2.7. Por outro lado, se o Capítulo II *estatuto profissional* da diretiva continua a girar em torno da dicotomia tradicional entre trabalhadores independentes e trabalhadores subordinados, as disposições relativas às funções de gestão algorítmica, constantes do Capítulo III têm um âmbito pessoal mais amplo. De facto, a maioria destas disposições aplica-se a todas as pessoas que executam trabalhos em plataformas, independentemente do seu estatuto contratual.

Este capítulo está dividido em “sistemas automatizados de monitorização” e “sistemas automatizados de tomada de decisões”¹²⁶. Os primeiros são utilizados para apoiar ou efetuar o controlo, a supervisão ou a avaliação do desempenho das “pessoas que executam trabalhos em plataformas”. Os segundos são utilizados para “tomar ou apoiar decisões que afetam significativamente as pessoas que executam trabalho em plataformas, incluindo as suas condições de trabalho: recrutamento, acesso e organização de tarefas de trabalho, rendimentos e preços, segurança e saúde, tempo de trabalho, formação, promoção ou equivalente, estatuto contratual (incluindo restrição de contas) e suspensão ou rescisão”¹²⁷.

Consideramos que este capítulo pormenorizado sobre gestão algorítmica pode vir a ter realmente um valor acrescentado. Trata-se da primeira tentativa da União Europeia de regulamentar os algoritmos no contexto do trabalho. Ao contrário do Regulamento sobre Inteligência Artificial¹²⁸ não se baseia na autorregulação, mas impõe obrigações e proibições específicas às plataformas. É um capítulo bastante ambicioso e a maioria das suas disposições, conforme já se referiu, aplica-se também aos trabalhadores independentes, adotando assim uma abordagem holística.

Na verdade, a União Europeia fez progressos com legislação como o Regulamento Geral de Proteção de Dados e com o Regulamento sobre IA, mas esta legislação fica aquém quando se trata da proteção laboral. Embora o Regula-

126 Encontra-se referência aos mesmos em inúmeros considerandos. Vejam-se, a título de exemplo, os considerandos 4, 8, 15 ou 39.

127 Artigo 2.º, n.ºs 8 e 9.

128 Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial.

mento Geral de Proteção de Dados tenha sido um marco na privacidade de dados, ele não foi projetado para enfrentar os desafios específicos que a IA e, dentro desta, a gestão algorítmica, apresenta no emprego. Da mesma forma, o Regulamento de IA fornece requisitos e obrigações claros em relação a usos específicos da IA e introduz uma abordagem baseada em risco, mas deixa muito pouco espaço para o diálogo social.

A diretiva dá um passo em frente, mas o seu âmbito de aplicação limita-se apenas aos trabalhadores de plataformas digitais. Além disso, as políticas destes diplomas legais centram-se na reação aos riscos decorrentes da IA, como a gestão algorítmica. No entanto, defende-se que a União Europeia deve assumir a liderança, (re)orientando proactivamente as soluções, colmatando as lacunas na proteção dos direitos dos trabalhadores e assegurando que os seres humanos permanecem no controlo¹²⁹.

As disposições deste Capítulo visam aumentar a transparência e exigir uma avaliação humana de decisões tomadas ou apoiadas por um sistema automatizado de tomada de decisões, assim como de monitorização que afetam as condições de trabalho dos trabalhadores de plataforma, referindo-se, particularmente, à obrigação de informar os trabalhadores sobre o facto de tais sistemas estarem a ser utilizados e as características principais dos sistemas automatizados de monitorização e de tomada de decisão, bem como disponibilizar essa informação às autoridades laborais e aos trabalhadores das plataformas¹³⁰.

No fundo, as disposições deste capítulo relacionam-se com a obrigação de transparência e de tratamento de dados pessoais, de controlo humano e avaliação das decisões tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados com o direito a revisão humana.

A diretiva visa aumentar a transparência na utilização de algoritmos pelas plataformas assegurando o acompanhamento humano do respeito das condi-

129 No mesmo sentido franca salis-madinier e lucie Studnicná, *in*: <https://www.euractiv.com/section/artificial-intelligence/opinion/help-my-boss-is-an-ai/>

130 Isto é essencial pois, conforme estabelece o considerando 8 “As pessoas que trabalham nas plataformas e que estão sujeitas a essa gestão algorítmica, muitas vezes, não têm acesso a informações sobre o funcionamento dos algoritmos, os dados pessoais utilizados e a forma como o seu comportamento afeta as decisões tomadas pelos sistemas automatizados. Os representantes dos trabalhadores, os outros representantes das pessoas que trabalham nas plataformas, os serviços de inspeção do trabalho e outras autoridades competentes também não têm acesso a estas informações. Além disso, as pessoas que trabalham nas plataformas muitas vezes não conhecem os motivos das decisões tomadas ou apoiadas pelos sistemas automatizados nem têm a possibilidade de obter uma explicação para essas decisões, de as debater com uma pessoa de contacto, de as contestar, de pedir que sejam retificadas, ou de recorrer das mesmas.”.

ções de trabalho, consagrando a visão do *human in command* no art. 10.º, com a epígrafe *supervisão humana dos sistemas automatizados*, e conferindo o direito de contestar decisões automatizadas nos termos do art. 11.º - *Revisão humana*-, sendo que estes novos direitos serão concedidos tanto aos trabalhadores por conta de outrem, como aos verdadeiros trabalhadores independentes ou às pessoas em situações equiparadas¹³¹.

O capítulo III reflete o desejo “urgente”, conforme salientam Silvia Rainone e Antonio Aloisi¹³², de serem abordadas as limitações do RGPD nas relações de trabalho. As exclusões relacionadas com o emprego em disposições importantes desafiam, de facto, a adequação do RGPD para regular determinadas decisões de gestão algorítmica relacionadas com proibições definitivas do tratamento de determinadas categorias de dados; uma efetiva transparência; e regimes de participação mais fortes para os representantes dos trabalhadores¹³³.

Desde logo, a diretiva proíbe o tratamento de quaisquer dados pessoais relacionados com o estado emocional ou psicológico nos termos da alínea a), do n.º 1, do artigo 7.º, assim como de dados relacionados com conversas privadas, incluindo trocas de impressões com representantes sindicais - alínea b), do n.º 1, do artigo 7.º-, bem como de atividades realizadas para efeitos de previsão do exercício do direito fundamental de associação, do direito de negociação coletiva e do direito à informação e consulta - alínea d), do n.º 1, do artigo 7.º. Além disso, aplica-se uma limitação temporal: não podem ser recolhidos dados enquanto a pessoa que efetua o trabalho de plataforma não estiver a trabalhar ou a procurar trabalho nos termos da alínea c), do n.º 1, do artigo 7.º.

A diretiva recapitula e alarga as proibições relativas ao tratamento de quaisquer dados pessoais para obter informações como origem racial ou étnica, o estatuto migratório, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas,

131 Veja-se o considerando 53 “Os trabalhadores por conta própria representam uma parte das pessoas que trabalham nas plataformas. O impacto dos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões utilizados pelas plataformas de trabalho digitais na proteção dos dados pessoais e na possibilidade de remuneração destas pessoas é semelhante ao impacto sofrido pelos trabalhadores das plataformas. Por conseguinte, os direitos previstos na presente diretiva relativos à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais no contexto da gestão algorítmica, nomeadamente os relativos à transparência dos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões, às restrições ao tratamento ou recolha de dados pessoais, ao controlo humano e à revisão de decisões significativas, deverão aplicar-se igualmente às pessoas que trabalham nas plataformas sem uma relação de trabalho”.

132 Op. cit., p. 5.

133 Veja-se marco peruzzi, *Intelligenza artificiale e diritto. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli.

a deficiência, o estado de saúde, incluindo a doença crônica ou o estatuto serológico VIH, o estado emocional ou psicológico, a filiação sindical, a vida sexual ou a orientação sexual de uma pessoa - artigo 7.º, n.º 1, alínea e), bem como o tratamento de quaisquer dados biométricos para determinar a identidade de uma pessoa, como no caso do reconhecimento facial em práticas de início de sessão - artigo 7.º, n.º 1, alínea f). Embora o RGPD também proíba estas práticas, o n.º 2, alínea b), do artigo 9.º, prevê exceções no que se refere à prerrogativa do responsável pelo tratamento de dados de exercer determinados direitos no domínio do emprego. A diretiva adota uma posição decisivamente mais ampla, uma vez que o n.º 3, do artigo 7.º, especifica que essas proibições rigorosas se aplicam aos sistemas que afetam as pessoas que executam trabalhos de plataforma “de alguma forma”.

A diretiva proíbe igualmente as decisões de limitar, suspender ou cessar a relação contratual ou a conta, ou “qualquer outra decisão de prejuízo equivalente”, a menos que sejam tomadas por um ser humano de acordo com o artigo 10.º, n.º 5. Trata-se de um avanço significativo em relação ao RGPD, que prevê a proibição de decisões “baseadas exclusivamente no tratamento automatizado, incluindo a definição de perfis, que produza efeitos na esfera jurídica ou que a afete significativamente de forma similar”, mas permite exceções em virtude de uma cláusula de “necessidade contratual” nos termos do artigo 22.º, n.º 2. Além disso, o RGPD deixa margem para ambiguidades, uma vez que não consegue captar de forma eficaz os sistemas de gestão algorítmica que combinam componentes automatizados e humanos. O artigo 10.º da diretiva ultrapassa esta situação e refere-se a “decisões tomadas ou apoiadas” por sistemas de gestão automatizados de monitorização e tomada de decisões.

A diretiva também introduz uma proibição de sistemas automatizados que exerçam pressão indevida sobre os trabalhadores ou que criem riscos para a sua segurança e saúde física e mental de acordo com o n.º 3 do artigo 12.º. Contudo, esta restrição aplica-se apenas às pessoas que têm uma relação de trabalho com a plataforma de trabalho digital, o que não nos parece a melhor abordagem¹³⁴.

Por outro lado, a diretiva consagra no art. 9.º que as plataformas digitais de trabalho devem fornecer informações sobre a utilização de práticas automatizadas de monitorização e de tomada de decisões. É verdade que os direitos de

134 No mesmo sentido veja-se Maria Giovannone, *op. cit.*, que considera “*anachronistic because it runs counter to the universalist vocation of the right to a safe and healthy working environment, which has recently been raised to an international core labour standard*”.

transparência em si não são novos na legislação da União Europeia, tendo sido estabelecidos em várias disposições do RGPD. No entanto, alguns preceitos do mesmo são de certa forma desadequados se aplicáveis no Direito do Trabalho. Ora, mais uma vez, a diretiva parece clarificar esta situação ao consagrar no art. 9.º, n.º 1, “todos os tipos de decisões apoiadas ou tomadas por sistemas automatizados de tomada de decisões, inclusive quando esses sistemas apoiam ou tomam decisões que não afetam as pessoas que trabalham nas plataformas de forma significativa”. Além disso, o âmbito do direito à informação é tão vasto que inclui, para além da mera notificação da adoção, as categorias de dados e ações monitorizadas, supervisionadas ou avaliadas por esses sistemas, as categorias de decisões tomadas ou apoiadas pelos mesmos, os parâmetros principais e o peso relativo de cada parâmetro, estendendo-se igualmente aos processos de recrutamento ou seleção nos termos do n.º 5 do artigo 9.º, sendo “concisas e dizem apenas respeito aos sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões utilizados nesse procedimento e são fornecidas antes do início desse procedimento.”.

A diretiva exige que as plataformas justifiquem as decisões e, por isso, devem fornecer uma explicação para qualquer decisão tomada ou apoiada por um sistema automatizado de tomada de decisões sem demora injustificada tendo em conta o previsto no artigo 11.º, n.º 1, que consagra que deve ser feito de “forma transparente e inteligível, utilizando uma **linguagem clara e simples**”¹³⁵. Mais, consagra-se também neste artigo que “Os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais preveem o acesso das pessoas que nelas trabalham a uma pessoa de contacto, designada pela plataforma, para analisar e clarificar os factos, as circunstâncias e os motivos que levaram à decisão. As plataformas de trabalho digitais asseguram que essas pessoas de contacto dispõem da competência, formação e autoridade necessárias para exercer essa função.”.

Isto abrange um vasto leque de decisões que afetam a relação contratual, desde a suspensão ou cessação da conta, à recusa de pagamento e a alterações do estatuto profissional. É igualmente estabelecido o direito de rever e obter a retificação dessas decisões nos termos do artigo 11.º, n.º 3¹³⁶.

135 Negrito nosso.

136 “Caso a decisão a que se refere o n.º 1 viole os direitos uma pessoa que trabalha na plataforma, a plataforma de trabalho digital retifica-a sem demora e, em qualquer caso, no prazo de duas semanas a contar da adoção da decisão. Se tal retificação não for possível, a plataforma de trabalho digital oferece uma indemnização adequada pelos danos sofridos. Em qualquer caso, a plataforma de trabalho

2.8. Considera-se, ainda, importante o que consta do art. 20.º, com a epígrafe *Canais de comunicação para as pessoas que trabalham nas plataformas* pois impõe uma obrigação às plataformas digitais de criar um canal de comunicação através das suas infraestruturas ou meios digitais igualmente eficazes no campo dos direitos coletivos de gestão algorítmica¹³⁷.

Na verdade, em vários artigos estabelece-se importantes prerrogativas para os representantes dos trabalhadores. Nomeadamente, de acordo com a diretiva, os representantes dos trabalhadores receberão informações relevantes, de forma completa, acessível e detalhada. As plataformas serão obrigadas a avaliar, juntamente com os representantes dos trabalhadores das plataformas, os riscos de discriminação que podem resultar da utilização de tecnologias baseadas em algoritmos¹³⁸.

Em conformidade com o carácter universalista destas disposições a Diretiva alarga o seu exercício aos representantes dos **verdadeiros** trabalhadores independentes.

Contudo, o artigo 15.º limita esta proteção ao consagrar que “Os representantes das pessoas que trabalham nas plataformas, com exceção dos representantes dos trabalhadores das plataformas, só podem exercer os direitos conferidos aos representantes dos trabalhadores das plataformas nos termos do artigo 8.º, n.º 2, do artigo 9.º, n.ºs 1 e 4, do artigo 10.º, n.º 4, e do artigo 11.º, n.º 2, na medida em que atuem em nome de pessoas que trabalham nas plataformas que não sejam trabalhadores das plataformas no que diz respeito à proteção dos seus dados pessoais.”, o que pode resultar num quadro fragmentado e cria o risco de uma duplicação dos sistemas de representação.

digital toma as medidas necessárias, incluindo, se adequado, uma alteração do sistema automatizado de tomada de decisões ou a interrupção da sua utilização, a fim de evitar tais decisões no futuro”.

137 “Os Estados-Membros adotam as medidas necessárias para assegurar que as plataformas de trabalho digitais oferecem às pessoas que trabalham nas plataformas os canais necessários para contactarem e comunicarem entre si de forma segura e privada, e contactarem ou serem contactadas pelos seus representantes, através de infraestruturas digitais das próprias plataformas ou outros meios igualmente eficazes, cumprindo simultaneamente as disposições do Regulamento (UE) 2016/679. Os Estados-Membros exigem que as plataformas de trabalho digitais se abstenham de aceder ou monitorizar esses contactos e comunicações.”.

138 Note-se que, nos termos do art. 14.º que “Caso não existam representantes dos trabalhadores das plataformas, os Estados-Membros asseguram que as plataformas de trabalho digitais informam diretamente os trabalhadores das plataformas em causa sobre as decisões suscetíveis de conduzir à introdução de sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões ou a alterações substanciais na sua utilização. As informações são prestadas sob a forma de um documento escrito, que pode ser em formato eletrónico, e apresentadas de **forma transparente, inteligível e facilmente acessível, utilizando uma linguagem clara e simples.**” – negrito nosso.

Para obviar a estas limitações, os representantes dos trabalhadores poderiam começar a exercer as prerrogativas conferidas pelo artigo 20.^{o139}.

3 CONCLUSÕES

A Diretiva 2024/2831, de 23 de outubro, relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais parece-nos um bom início de regulamentação do trabalho nas plataformas digitais na União Europeia.

O estabelecimento de uma presunção de laboralidade, ainda que com algumas limitações, é um sinal bastante positivo. Contudo, parece-nos que *a Diretiva será o que fizerem dela*. A forma como vai ser transposta nos diferentes Estados-Membros, sobretudo relativamente à presunção e, mais ainda, quanto à interpretação do conceito de subordinação, parece-nos ser, verdadeiramente o busílis da questão. A Diretiva valerá pouco se continuar a olhar-se para formas de prestar trabalho digital com uma visão desadequada e, nalguns casos, anacrónica da realidade.

Por outro lado, defendemos que o artigo 12.º-A está em conformidade com a Diretiva na parte da presunção¹⁴⁰. Mesmo que a redação do mesmo não seja, de todo, a melhor. A não adoção de uma presunção legal de laboralidade significaria dizer às pessoas que consideram que são verdadeiros trabalhadores que teriam de recorrer aos tribunais e provar todos os factos quando estamos perante uma relação de desequilíbrio de poder e com total opacidade face à forma como trabalham, como funciona o algoritmo, sem cumprimento dos deveres de informação.

Parece-nos que, em rigor, estamos perante muitas vezes, trabalho dependente, ainda que a dependência aqui surja sob novas vestes, em que a plataforma digital pode optar por não exercer alguns dos tradicionais poderes diretivos, conformativos da prestação e de controle da mesma, conservando, todavia, a sua posição de autoridade (dir-se-ia: de autoridade algorítmica) sobre o modo como os trabalhadores operam. E cremos que tanto a doutrina como os tribunais terão de fazer o respetivo *reset*, de forma a captar a existência de subordinação jurídica, mesmo quando esta não se manifesta através do efetivo exercício de poder diretivo por banda do empregador.

139 No mesmo sentido Silvia Rainone e Antonio Aloisi, *op. cit.*, p. 6.

140 Ao contrário do disposto no Anteprojeto de Lei *Trabalho XXI*.

Contudo, o núcleo do problema reside, parece-nos, não tanto na *presunção*, mas na *noção* mesma de contrato de trabalho e na compreensão do elemento de subordinação jurídica que o caracteriza. Em tese, a era digital reclama, ao que se crê, uma compreensão mais flexível e sofisticada da subordinação jurídica, que supere o protótipo do trabalho industrial que, historicamente, se encontra na base deste ramo do direito.

Por isso, parece-nos essencial que também a nível jurisprudencial se tenha em atenção que a subordinação jurídica é um conceito, conforme já referimos *supra*, de geometria variável. Hoje temos a gestão algorítmica cada vez mais usada nas várias relações de trabalho. Tem de realizar-se uma interpretação atualista dos factos que indiquem controlo e direção. E isto parece-nos ter de ser realizado à luz digital e não já à luz do candeeiro a petróleo destas novas formas de *controlo* e de *gestão*. E avaliar em concreto. Não apenas com base em cláusulas contratuais que podem não ter qualquer uso na prática. Tem de verificar-se, *in casu*, se a margem de liberdade quase *total* que as plataformas tanto defendem corresponde, ou não à realidade. E temos muitas dúvidas que isso aconteça em inúmeros casos.

REFERÊNCIAS

ALOISI, Antonio. Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead. *European Labour Law Journal*, v. 13, n. 1, p. 4, 2022. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/358245081_Platform_work_in_Europe_Lessons_learned_legal_developments_and_challenges_ahead.

ALOISI, Antonio; RAINONE, Silvia; COUNTOURIS, Nicola. An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international “social acquis”. *ILO Working Paper* 101. Genebra: OIT, 2023. p. 7-8. Disponível em: file:///C:/Users/c070219/Downloads/wcms_907189.pdf.

AMADO, João Leal. As plataformas digitais e o novo art. 12.º-A do Código do Trabalho: entendendo ou trabalhando? *A Revista*, n. 3, 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/221575/2023_amado_joao_plataformas_digitais.pdf.

AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. As plataformas digitais, a presunção de laboralidade e a respetiva ilisão: breve nota sobre o Acórdão da Relação de Évora, de 12/09/2024. *Observatório Alameda*, 8 out. 2024. Disponível em: <https://observatorio.alameda.net/index.php/2024/10/08/as-plataformas-digitais-a-presuncao/>.

AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. Plataformas digitais e estafetas: a saga continua. *Observatório Almedina*, 21 out. 2024. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2024/10/21/plataformas-digitais-e-estafetas-a-saga-continua/>.

CASAS, Pablo; CASTRO-SILVA, Hugo; BAPTISTA, Rui; RIBEIRO, António Sérgio. *Automação e Inteligência Artificial no Mercado de Trabalho Português: desafios e oportunidades*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2025. p. 18. Disponível em: https://scholar.tecnico.ulisboa.pt/records/Uumx3E4lkkU2VnJl7u1oyNEAErBd4_h9gGHL.

HIESSL, Christina. Jurisprudência sobre a classificação de trabalhadores de plataforma: análise comparativa entre países europeus e conclusões provisórias. In.: ANTUNES, Ricardo *et. al.* (Org.). *Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação?: O exemplo da Europa*. Tradução: Pedro Davoglio. São Paulo: Boitempo, 2024. Disponível em: <https://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2024/06/Trabalho-em-plataformas-digital.pdf>.

DE LEO, Andreina; GROSSI, Tommaso. *Regulating Platform work: How will this impact migrant workers*. European Policy Centre, 2023. Disponível em: <https://www.epc.eu/publication/Andreina-De-Leo-Tommaso-Grossi-Regulating-platform-work-How-will-this-50e6f0/>.

ETUI; PIASNA, Agnieszka; ZWYSEN, Wouter; DRAHOKOUPIL, Jan. *The second ETUI Internet and Platform Work Survey: Country tables*, 2022. Disponível em: https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/The%20second%20ETUI%20Internet%20and%20Platform%20Work%20Survey.%20Country%20tables_2022.pdf.

GIOVANNONE, Maria. *EU acts on platform work: what protection for the self-employed?* Disponível em: <https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2024/06/05/eu-acts-on-platform-work-what-protection-for-the-self-employed/>.

GIOVANNONE, Maria. *The Platform Work Directive: a milestone or a nothingburger?* In: XIV COLÓQUIO DO DIREITO DO TRABALHO – 2024. Superior Tribunal de Justiça. Livro digital. [S.l.], 2025. Disponível em: <https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2025/11/livro-digital-XIV-coloquio-direito-trabalho-2024.pdf>.

MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do trabalho na era digital*. Coimbra: Almedina, 2021. Reimp. da 2.^a ed., 2024. Disponível em: <https://altabooks.com.br/produto/direito-do-trabalho-na-era-digital/>.

MOREIRA, Teresa Coelho; DRAY, Guilherme Machado (org.). Livro verde sobre o futuro do trabalho. Lisboa: Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, 2021.

PERUZI, Marco. *Intelligenza artificiale e diritto: uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*. Turim: Giappichelli, 2023.

PERULLI, Adalberto. La presunzione di subordinazione: profili di diritto comparato. *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 2, 2024. Disponível em: <https://iris.unive.it/handle/10278/5085631>.

POTOCKA-SIONEK, Nastazja; ALOISI, Antonio. The 'spillover effect' of algorithmic management and how (not) to tame it. In: VANDAELE, K.; RAINONE, S. (eds.) *The Elgar companion to regulating platform work: insights from the food delivery sector*. Cheltenham: Edward Elgar, 2025. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4738680.

PORTUGAL. *Anteprojeto de Lei Trabalho XXI*. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDE1sgAAS-cL4wgUAAAA%3d>.

RAINONE, Silvia; ALOISI, Antonio. The EU Platform Work Directive: What's New, What's Missing, What's Next? *ETUI Research Paper – Policy Brief 2024.06*, 09 set. 2024. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=4957467>.

SALIS-MADINIER, Franca; STUDNICNÁ, Lucie. Help, my boss is an AI! *EURACTIV*, 15 out. 2024. Disponível em: <https://www.euractiv.com/opinion/help-my-boss-is-an-ai/>.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais. *Jornal Oficial da União Europeia*, L 2831, 11 nov. 2024. Art. 14.º. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32024L2831>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Trabalho digno na economia das plataformas – Conferência Internacional do Trabalho – 114.^a Sessão, 2026. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/documento-da-conferencia/ilc/ilc114/trabalho-digno-na-economia-das-plataformas>.

PARTE III

DIREITO À DESCONEXÃO:
LIMITES E GARANTIAS
NO CONTEXTO DE
HIPERCONEXÃO DIGITAL

O DIREITO À DESCONEXÃO NA ERA DA HIPERCONNECTIVIDADE: BREVE ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE BRASIL E PORTUGAL

Carlos Eduardo Oliveira Dias

Doutor em Direito pela USP e Mestre em Direito pela PUC-SP.

Pesquisador pós-doutorando em Economia Social e do
Trabalho pelo Instituto de Economia da Unicamp.

Desembargador do Trabalho do TRT da 15a. Região.

Professor-formador da ENAMAT e da ENFAM.

Membro da Associação Juizes para a Democracia (AJD), da
Associação Brasileira de Juristas para a Democracia (ABJD),
do IPEATRA, da Asociación Americana de Juristas (AAJ) e
do Instituto Brasileiro de Direito Desportivo (IBDD).

E-mail: carlosdias@trt15.jus.br

“Sob o feudalismo, o poder da classe dominante cresceu a partir da posse da terra que não estava disponível para a maioria, embora essa maioria estivesse presa à terra. Sob o capitalismo, o poder se originava da posse de capital que a maioria não possuía, mas com o qual tinha que trabalhar para ganhar a vida. Sob o tecnofeudalismo, uma nova classe dominante extrai poder da posse de capital-nuvem, cujos tentáculos enredam a todos.” (Yanis Varoufakis)

1 INTRODUÇÃO

Não é novidade alguma que, cada mudança nos modelos de produção capitalista traz também alterações nos paradigmas do trabalho humano, seja na forma de sua execução, seja no modo de sua apropriação. Os movimentos, invariavelmente, vêm acompanhados de mecanismos de ampliação do mais-valor, consubstanciados no aumento da precariedade e na expansão de formas mais flexíveis de trabalho. Isso já era denunciado por Marx e Engels, no Manifesto de 1848:

A burguesia só pode existir se constantemente revolucionar os meios de produção e, portanto, as relações de produção e, com elas, todas as relações sociais. (...) Suprimem-se todas as relações estáveis, cristalizadas, com seu cortejo de preconceitos, de ideias secularmente veneradas, todas as novas relações se tornam superadas antes mesmo de se estabelecerem. O que parecia sólido desaparece, o que era sagrado é profanado, e finalmente, os homens são obrigados a encarar, com serenidade, suas condições de vida e suas relações recíprocas.

Como se evidenciava já nos primórdios da primeira revolução industrial, é da natureza do capitalismo reorganizar os meios de produção a fim de mais bem atender suas finalidades de obtenção de lucro, e sempre que isso acontece, coloca-se a “necessidade” de revisão dos paradigmas de proteção social, como se isso fosse um estágio obrigatório de sobrevivência do capitalismo. A propósito, a cada crise produzida pelo capitalismo, vemos florescer iniciativas que procuram atenuar os efeitos da regulação do trabalho, colocando na conta dos trabalhadores as necessidades de adaptação dos modelos produtivos às novas tecnologias ou exigências do mercado.

A exemplo das revoluções que a antecederam, a emergência da era digital redefiniu os paradigmas do trabalho e da comunicação humana. O avanço das tecnologias de informação e a expansão do teletrabalho remodelaram o espaço-tempo laboral, dissolvendo fronteiras antes bem definidas entre o

tempo de trabalho e o tempo pessoal. A cultura da disponibilidade constante, impulsionada por dispositivos móveis e plataformas digitais, moldou uma nova realidade: a da hiperconectividade, em que a linha entre a vida produtiva e a vida privada se torna indistinta.

Nesse cenário, intensifica-se a vulnerabilidade do trabalhador diante de exigências de produtividade que extrapolam os limites tradicionais da jornada laboral. A hiperconectividade engendra novas formas de pressão e controle, transformando o descanso em uma extensão velada da atividade profissional. No Brasil, embora a legislação ainda não contenha previsão expressa do direito à desconexão, a doutrina e a jurisprudência têm delineado sua fundamentação como um desdobramento implícito dos direitos fundamentais à saúde, ao lazer e à dignidade da pessoa humana. Iniciativas legislativas propõem alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para assegurar períodos de descanso e proibir o contato profissional fora do expediente, salvo em casos excepcionais. Em Portugal, o movimento normativo revela-se um pouco mais avançado. A mudança feita em 2021 no Código do Trabalho consolidou o direito à desconexão como dever jurídico do empregador de abstenção de contato com o trabalhador durante o período de descanso. Essa alteração emergiu como resposta a uma realidade em que cerca de um em cada cinco trabalhadores portugueses atua em regime remoto ou híbrido, contexto que amplia os riscos de sobrecarga e de invasão da esfera privada.¹⁴¹

O presente texto propõe a análise, em perspectiva comparada, das experiências de Brasil e Portugal quanto à regulação e à efetividade do direito à desconexão. Busca-se compreender até que ponto o modelo normativo português pode inspirar soluções para o contexto brasileiro, que ainda enfrenta lacunas regulatórias e desafios culturais quanto à valorização do tempo livre e ao respeito à desconexão.

Partindo dos fundamentos constitucionais, serão avaliadas normas infra-constitucionais e políticas institucionais que consagram a proteção do trabalhador contra a hiperconectividade excessiva. Propõe-se, ao fim, refletir sobre a compatibilidade entre inovação tecnológica e sustentabilidade laboral, defendendo o direito à desconexão como eixo essencial de equilíbrio, bem-estar e dignidade nas relações de trabalho contemporâneas.

141 PATRÍCIO, Isabel. Um em cada cinco trabalhadores portugueses faz teletrabalho, a maioria em regime híbrido. *ECO*, 06 fev. 2025.

2 A HIPERCONEXÃO E OS NOVOS CONTORNOS DO TRABALHO

O trabalho digital, que se materializa especialmente no plano do teletrabalho, representa uma transformação profunda nas relações laborais, marcada por flexibilidade territorial e temporal. O avanço das tecnologias da informação e comunicação eliminou barreiras físicas e impôs uma conectividade contínua entre empregador e empregado. Tal fenômeno, conhecido como *hiperconexão*, implica na dissolução dos limites entre o tempo dedicado ao trabalho e aquele destinado à vida pessoal, configurando novos contornos do mundo contemporâneo.

A hiperconexão se caracteriza pela necessidade constante e quase compulsória de o trabalhador estar acessível fora do horário convencional, o que atenta contra o direito ao desligamento mental do trabalho — o chamado direito à desconexão. Conforme aponta Lima (2025), a hiperconexão *“consiste na prática de o trabalhador manter-se conectado e acessível ao empregador ou às demandas profissionais, mesmo fora do horário de expediente.”* Daí se nota que se trata de um fenômeno que não atinge apenas os que atuam em teletrabalho, mas também os que trabalham presencialmente, e que, em tese, teriam no fim do expediente regular um marco voltado à desconexão.

No entanto, em um mercado de trabalho competitivo e, em determinados momentos, com excesso de oferta de mão de obra, é cada vez mais frequente que os empregadores se utilizem das facilidades próprias dos meios de comunicação digital para acionar remotamente seus trabalhadores fora do período naturalmente destinado ao trabalho. Não é preciso muita perspicácia para identificarmos que essa prática provoca exaustão mental, comprometendo a saúde e qualidade de vida do trabalhador. Essa condição repercute diretamente na saúde mental, provocando ansiedade, estresse e síndrome de *burnout*, além de consequências negativas na esfera familiar, visto que o convívio e os vínculos sociais são prejudicados pela presença invasiva do trabalho no espaço sagrado do lar.

À luz do ordenamento jurídico brasileiro, a hiperconexão tensiona vários princípios constitucionais. Primeiramente, o princípio da dignidade (art. 1º, III, CF), que exige respeito integral à integridade física e psíquica do trabalhador, é colocado em xeque pelo desgaste incessante causado pela conectividade permanente. Além disso, o direito ao descanso e à limitação da jornada, previstos no art. 7º, XIII da Constituição Federal, são frequentemente ignorados na prática, sobretudo quando a regulamentação específica do teletrabalho ainda se mostra

incipiente e insuficiente para enfrentar as nuances da hiperconexão (NASSIF, 2024). Também se evidencia uma invasão ao direito à intimidade e à vida privada (art. 5º, X, CF), na medida em que o trabalhador fica submetido a formas de vigilância digital e condensação do tempo profissional sobre o pessoal.

Na atual quadra, o Direito do Trabalho ainda resguarda o papel central na proteção da saúde, da dignidade e do equilíbrio entre a produtividade e a qualidade de vida do trabalhador, fazendo valer o preceito constitucional que estabelece a necessidade de equivalência de proteção ao valor social do trabalho diante da livre iniciativa. O trabalho deve ser pautado pelo respeito à legislação protetiva, sendo imprescindível que a normatividade evolua para fixar limites claros para o uso das tecnologias digitais e assegurar mecanismos que previnam abusos por parte do empregador (MARTOS *et al*, 2025). Essa tutela deve ser exercida por meio de regulações específicas, negociação coletiva, fiscalização e decisões judiciais que coíbam a sobreposição do trabalho à esfera íntima do trabalhador.

O desafio contemporâneo está, pois, na harmonização entre as oportunidades de flexibilidade e inovação proporcionadas pela digitalização e a salvaguarda dos direitos fundamentais do trabalhador. A legislação e a jurisprudência brasileiras avançam lentamente, mas há um crescente reconhecimento dos danos causados pela hiperconexão, ensejando a implementação de políticas que assegurem o respeito aos períodos de descanso e, conseqüentemente, a saúde mental e a preservação da vida familiar. O Direito do Trabalho, portanto, deve ser protagonista na promoção do trabalho decente e digno, evitando que a hiperconexão se torne sinônimo de exploração contemporânea, com naturais e evidentes prejuízos ao trabalhador e à sociedade.

2.1 Teletrabalho e Hiperconexão

DI MASI (2022) aponta que conheceu o teletrabalho na década de 1960, em que *“as ilhas de montagem estabelecidas na Suécia pela Volvo pareciam um honrável acordo social-democrata para aumentar, rearrumar e enriquecer os fragmentos do trabalho setorizado, devolvendo ao trabalhador algum vestígio de autogestão da própria tarefa.”* (p. 820). Identificando uma gama significativa de vantagens para o trabalhador - a despeito de desvantagens evidentes -, o notório professor italiano pontuou que, no fim dos anos 1990, o teletrabalho teria passado o bastão para o *smart working* (p. 831). Isso foi possível graças à evolução tecnológica, que passou

dos telefones fixos e computadores imensos para os *smartphones* e computadores pessoais. Associada à disseminação do *wi-fi*, Di Masi assinala que a *polis* se tornou *metropolis* com o advento da indústria; *megalopolis* com o predomínio do setor terciário e chegou à *telepolis* com a desmaterialização (*op. cit.*, p. 839). O termo se consolida a partir de 2008, pois representa “*uma abordagem à organização do trabalho que visa gerar maiores eficiência e eficácia no alcance dos resultados produtivos por meio de uma combinação de flexibilidade, autonomia e colaboração, paralelamente à otimização dos instrumentos e dos ambientes de trabalho*” (*Op. cit.*, p. 840). Em linhas gerais, o uso de instrumentos portáteis ampliou a ideia original do teletrabalho, transferindo-o da exclusividade da casa do trabalhador para a possibilidade de realização em qualquer localidade.¹⁴²

É um fato inegável que o desenvolvimento das novas tecnologias da informação potencializam as possibilidades de trabalho remoto, vale dizer, com o uso de meios telemáticos para execução da atividade profissional. Em que pese o trabalho a domicílio seja uma realidade presente desde os primórdios do capitalismo industrial, os novos contornos do trabalho imaterial ampliaram de forma significativa essas possibilidades. Pelo menos desde 2022, já se fala ser possível operar máquinas agrícolas - como tratores, pulverizadores e colheitadeiras - a distância, a partir de um *smartphone*. As máquinas autônomas são equipamentos que permitem realizar o trabalho na lavoura com mínima intervenção humana, sem sequer precisarem de motorista na cabine.¹⁴³

Na análise desse cenário, Di Masi relaciona um número muito maior de desvantagens para os trabalhadores, dentre os quais se destacam o “desconforto pela necessidade de reestruturar os espaços, mudar os hábitos, reformular as relações familiares”; “violação da privacidade familiar e mistura de responsabilidades, compromissos e deveres”; “estresse pelo uso de monitores”; “supertrabalho e autoexploração”; “aumento de formas burocráticas de comunicação e controle” e “margens menores de autonomia por causa do telecontrole.” (*Op. cit.*, p. 844).

Não é demasiado lembrar que, com o advento da pandemia da COVID-19 o teletrabalho teve uma ampliação ostensiva, inicialmente por necessidade de isolamento social e, na sequência, em função da adaptabilidade de diversos setores e empresas que, até então, não adotavam esse modelo produtivo. Em

142 Daí porque disseminou-se, em tempos atuais, a ideia dos chamados “nômades digitais”, pessoas que buscam incessantemente a realização de atividades em ambiente remoto, sem ligação física com qualquer localidade, permitindo que passem a vida viajando enquanto trabalham.

143 ARDIUDINO, Giovana. Máquinas autônomas para o campo são realidade, mas operação ainda esbarra na conectividade. *G1*, 27 abr. 2022.

estudo realizado em julho de 2020, a OIT já previa que os níveis de teletrabalho após a pandemia continuariam mais elevados do que no período anterior.¹⁴⁴

Em que pese Domenico di Masi se apresentasse como um grande entusiasta do trabalho realizado a distância, as desvantagens por ele relacionadas para o *smart working* evidenciam o núcleo central deste texto: o incremento amplificado do teletrabalho associado à hiperconexão decorrente do amplo acesso aos meios telemáticos induz à perda do tempo de desconexão dos trabalhadores nessa condição. É o que se evidencia dos exemplos transcritos acima, nos quais se nota a simbiose espaço-temporal que amalgama o ambiente privado e o profissional como se fossem uma coisa só. Dito de outro modo, a percepção que o teletrabalho dissemina é o de que as pessoas podem trabalhar a hora que quiserem, e se assim o fazem, também poderiam ser acionadas no momento em que for conveniente para o empregador.¹⁴⁵

Daí decorre que aqueles que atuam em regime de teletrabalho tendem a sofrer maiores prejuízos à sua desconexão, a começar pela dificuldade natural na separação entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso. Se o pressuposto da realização do trabalho remoto é a escolha, por parte do trabalhador, do momento em que deve realizar os serviços, não menos certo é que nem todos têm disciplina e capacidade organizacional para delimitar isso de maneira eficiente, de maneira a livrar os períodos necessários ao descanso e à desconexão. As possibilidades de controle por meios remotos e a prática disseminada de se atribuir metas de produtividade induzem a uma ideia natural de sobretrabalho, mormente em períodos de mercado desaquecido. Há, portanto, um duplo movimento no sentido da redução do tempo de desconexão do teletrabalhador: de um lado, o incentivo tácito para que se coloque por mais tempo à disposição do

144 “O impacto global da COVID-19 nos mercados de trabalho continua por determinar. No entanto, é provável que as taxas de teletrabalho permaneçam significativamente mais elevadas do que antes do início da pandemia (ver, por exemplo, Eurofound, 2020a).” Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 Guia prático.

145 Um dos mitos que envolve o teletrabalho no Brasil é o de que sua implementação imunizaria o trabalhador do controle da sua atividade pelo empregador. Esse o sentido, aliás, do infeliz inciso III do art. 62, da CLT, cuja aplicação incondicional não resiste ao critério sistemático. Afinal, o parágrafo único do art. 60, deixa evidente 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.” Contrariando esse mito, no mês de setembro, um dos maiores bancos privados do país dispensou cerca de 1000 trabalhadores que atuavam em regime híbrido ou de teletrabalho, sob a justificativa de que esses empregados estavam sendo monitorados há mais de seis meses e foi detectada “baixa aderência ao *home office*”. Em: SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SP. Itaú demite cerca de mil bancários em *home office* sem qualquer advertência prévia. CUT, 09 set. 2025.

trabalho, já que não tem o ônus do deslocamento e tem o “controle” do horário em que presta serviços. A possibilidade de fazer pausas a qualquer tempo, seja para descanso, alimentação e necessidades fisiológicas ou biológicas, produz uma sensação de “liberdade” que induz à realização de mais tempo de serviço do que seria estabelecido no contrato de trabalho.

De outra parte, o empregador, em razão das facilidades oferecidas pela tecnologia da comunicação e da informação, e também ciente da “flexibilidade” oferecida pelo labor a distância, pode construir um sentimento subjetivo de que o acionamento do teletrabalhador pode se dar a qualquer tempo, eis que, em tese, a definição dos horários de trabalho não é feita pelo empregador. A isso se associa um elemento muito significativo nos dias de hoje. Os aplicativos de mensagem instantânea resolveram muitos problemas relacionados às necessidades de intercomunicação nos mais diversos segmentos da vida social. Não é diferente no mundo do trabalho, no qual o empregador ou seus gestores estão a “alguns cliques” de distância dos trabalhadores, ainda que a localidade de prestação de serviços seja distante. Essa prática potencializou os efeitos do e-mail, ainda utilizado, em menor escala, mas que também cumpre a mesma finalidade.

Assim, a disponibilidade dessa tecnologia nas 24 horas do dia confere algum conforto para que os empregadores se vejam no “direito” de enviar mensagens aos trabalhadores, seja de modo privado, seja em grupos instituídos para comunicação empresarial. É certo que uma das vantagens desse modo que comunicação é a sua assincronicidade, o que permite, *em tese*, que o destinatário responda se e quando quiser. Mas a realidade não é bem essa nas relações de trabalho. As pressões naturais atinentes à relação subordinada de emprego permitem intuir que, se acionado o trabalhador em qualquer momento - ainda que em tempo devotado ao descanso, segundo seus critérios de organização - a tendência maior é a de que ele responda de forma imediata, podendo, assim, interromper o período de descanso e desconexão. Conforme ensina Standing (2014),

O mercado global é uma máquina que funciona no esquema 24/7; nunca dorme ou relaxa; não tem nenhum respeito pela luz do dia ou escuridão, pela noite e pelo dia. Horários predeterminados são um estorvo, um rigor desnecessário, uma barreira ao comércio e ao totem da época — a competitividade — e são contrárias ao ditame da flexibilidade. Se um país, empresa ou indivíduo não se adapta à cultura do tempo 24/7, haverá um preço a pagar. Não se trata mais de um caso de “Deus ajuda quem cedo madruga”; o ajudado, nesse caso, é o insone (p. 178).

Dessa forma, admitir-se que o trabalhador possa dispensar o atendimento imediato às chamadas remotas do empregador é algo que só pode passar em um cenário imaginário, completamente apartado da realidade do mercado de trabalho marcado pela subordinação.¹⁴⁶ Desse conjunto identificado, pode-se afirmar que a falta de critérios explícitos e políticas apropriadas para coibir essa prática é um fator que tende cada vez mais a comprometer a desconexão dos que atuam em regime de teletrabalho.

2.2 A Hiperconexão para além do Teletrabalho

A rigor, embora tenhamos associado o termo hiperconexão ao ambiente de trabalho, o certo é que ele é um fenômeno que atinge todas as dimensões da sociedade contemporânea. Há crescentes preocupações com a influência que os instrumentos tecnológicos favoreceram a mudança de perfil das crianças e jovens, desde a virada do milênio. A disseminação da tecnologia móvel transpôs os limites naturais que existiam no acesso a equipamentos eletrônicos e, especialmente, ao mundo exterior. Há tempos não muito remotos, o simples ato de ouvir música dependia da existência de uma mídia física, como um *long-play*, um *compact-disc* ou uma fita cassete. Mais recentemente, as músicas puderam ser ouvidas armazenadas em *pen drives* ou em dispositivos móveis que proporcionavam algumas horas de diversão e entretenimento, fato que se repetia no acesso aos produtos audiovisuais.

Nos dias de hoje, os serviços de *streaming* trouxeram uma nova realidade para esse mundo, e esse é um dos fatores que determina o modo de viver das novas gerações, a começar da chamada *Geração Z* (nascida depois de 1995): o simples ato de ouvir música ou assistir um filme não dispensa a conexão a uma rede móvel ou sem fio. Este é um mero sintoma da hiperconexão dos dias de hoje. Se quiséssemos ouvir música na década de 1990, poderíamos fazê-lo ainda que em um acampamento distante da civilização, usando um reproduutor movido a pilha. Nos dias atuais, não fazemos isso sem rede de telefonia móvel ou *wi-fi* e sem uma fonte de energia.

146 Destaca-se que subordinação, conquanto seja um elemento configurador do contrato de emprego, não está ausente nas relações de outra matriz, quando o trabalho se realiza por conta alheia. Em qualquer modalidade de trabalho alienado a um tomador existem traços subordinativos, que mudam conforme a dinâmica do processo produtivo. Daí porque falaciosa, a nosso sentir, a narrativa que desqualifica a existência do contrato de emprego em razão de características distintas daquelas que havia nas origens do capitalismo industrial.

Como ensina HAIDT, *“A geração Z foi a primeira a passar pela puberdade com um portal no bolso, que os afastava das pessoas próximas e os atraía para um universo alternativo empolgante, viciante, instável e (...) inadequado a crianças e adolescentes.”* (2024, p. 15). Essa geração, composta de *nativos digitais*, foi moldada para viver conectada, e não consegue se imaginar em um universo que não seja dotado dessa tecnologia. Os que o sucederam, chamados de *Geração Alpha* (nascidos a partir de 2010), situam-se em um contexto ainda pior, pois foram literalmente concebidos dentro do contexto digital da hiperconexão. Hoje muitas crianças com menos de 10 anos possuem um *smartphone*, e se forem de uma classe social privilegiada, sempre do modelo mais recente. Essas duas gerações também vivenciaram, desde a origem, o surgimento e a disseminação das redes sociais, que são as responsáveis por ocupar a maior parte do tempo de crianças, adolescentes, jovens e até mesmo adultos. São mecanismos de superexposição da vida privada e servem inclusive para a prática e incitação de crimes.

A obsessão pelas redes sociais alcançou um nível tão elevado que a presença nelas é um instrumento de trabalho para muitas pessoas, seja na execução das suas atividades - os chamados influenciadores digitais -, seja como suporte para divulgação e captação de clientela. Não é incomum nos dias atuais que, ao chegarmos em um restaurante, perguntarmos a senha da rede sem fio antes mesmo de pedirmos o cardápio. E, naturalmente, nos almoços e jantares - inclusive em casa - costumamos ver cada uma das pessoas entretida com sua própria tela, o que suprime uma das melhores experiências desse contexto, de caráter secular: a comensalidade.

É evidente que essas características afetam diretamente o mundo do trabalho. Em primeiro lugar, o mercado de trabalho já é composto por boa parte dos integrantes da Geração Z, e eles trazem consigo essa experiência acumulada a partir de sua própria vida pessoal. Por outra parte, os hábitos sociais e os “benefícios” da hiperconexão levam as gerações anteriores a se adaptarem a esse modo de vida, inclusive por razões de sobrevivência na sociedade em que vivem. Não por outro motivo, quando alguém exibe um simples telefone celular - em vez de um *smartphone* - ou afirma não possuir redes sociais, é alvo de estranhamento e até discriminação.

Dessa maneira, é inegável que essas experiências sociais são transpostas para o universo do trabalho, mesmo naqueles casos em que se realiza no modelo mais tradicional, vale dizer, com a realização dos serviços no estabelecimento

do empregador ou do respectivo tomador. Com isso, mesmo que a jornada de trabalho seja cumprida dentro de um espaço físico de controle mais direto do empregador, isso não imuniza o trabalhador de ser acionado fora do horário regular, com o uso dos meios tecnológicos disponíveis. Não deixa de ser comum que o empregado cumpra sua rotina de labor, dentro da carga normal que lhe é atribuída (às vezes adicionada de horas extras), e continue a ser demandado pelo empregador nos períodos destinados a descanso. Por certo que a CLT já contemplava, desde sempre, a figura do sobreaviso (art. 244, par. 2o.)¹⁴⁷, mas isso era sempre realizado em caráter excepcional, mesmo com a evolução dos meios tecnológicos de acionamento, como consagrado na Súmula 428, do TST.¹⁴⁸ E, vale lembrar, a regulação normativa determina o pagamento do “período de sobreaviso”, assim considerada a simples expectativa de acionamento, de modo que, quando houver efetiva convocação do trabalhador, as horas devem ser remuneradas como extras.

Mas em tempos de hiperconexão, as características do trabalho contemporâneo, do que já tratamos anteriormente, também criam uma tendência mais incisiva de os trabalhadores serem demandados nas horas destinadas ao descanso, mesmo nos casos em que prestam serviços presencialmente. Com o fácil acesso digital, as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso tornaram-se fluidas e indistintas, ainda que o trabalhador já tenha cumprido sua jornada no estabelecimento do empregador.

Essas considerações evidenciam a necessidade premente de se ter uma diretriz normativa explícita que impeça o empregador de realizar esse acionamento indiscriminadamente e determine o respeito ao direito à desconexão, com imposição de sanções e atribuição de consequências para o descumprimento.

147 “Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada. (...) § 2º Considera-se de “sobreaviso” o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de “sobreaviso” será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de “sobreaviso”, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.” O texto original foi revogado em 1961, mas restaurado pelo Decreto-lei nº 5, de 4.4.1966.

148 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 244. Estabilidade provisória. Gestante. *SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT.* I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, a distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

3 O DIREITO À DESCONEXÃO: FUNDAMENTOS E CONSTRUÇÃO TEÓRICA

A positivação internacional do direito à desconexão tem suas origens mais evidentes na legislação francesa — como a Lei n.º 2016-1088 de 2016, conhecida como “Lei El Khomri” — como resposta à intensificação da conexão digital e à consequente bluração entre tempo de trabalho e tempo privado. Essa lei promoveu alterações no Código do Trabalho Francês, dentre as quais o direito dos trabalhadores de se desconectarem depois do término do seu horário laboral, regra que se aplicava somente a empresas com mais de 50 trabalhadores. Posteriormente, esta legislação foi reformulada, com a introdução do art. 2242-17 ao código, que passou a prever que o direito à desconexão pode ser incluído nas negociações anuais entre parceiros sociais sobre *“igualdade de gênero no trabalho e qualidade de vida e condições laborais”*. Caso não seja obtido um acordo, caberá ao empregador definir esses critérios, informando o conselho de empresa as condições concretas de exercício do direito à desconexão. O traço mais característico desse modelo é justamente o “bloqueio” dos meios de comunicação remota oriundos do trabalho nos períodos destinados a descanso.

No plano doutrinário é que o assunto tomou grande dimensão ao longo dos últimos anos, e é a partir disso que buscaremos o melhor conceito para a desconexão. HARFF define o direito à desconexão como sendo o

Direito do empregado de, fora de sua jornada de trabalho, poder dedicar-se às suas atividades pessoais, familiares, outras atividades de seu interesse e ao ócio, enfim, todas as demais atividades não relacionadas ao seu trabalho. É a liberdade de usar o seu tempo de vida livremente, da forma que entender mais conveniente, sem estar, de qualquer maneira, vinculado às suas atividades laborais neste período. Em outras palavras, é o direito de não trabalhar fora de seu horário de trabalho, bem como estar livre da preocupação de ter interrompidos os seus períodos de intervalos e férias. (2017, p 57).

Como se nota, é uma prerrogativa que responde diretamente à necessidade de salvaguarda da subjetividade do trabalhador, e que visa protegê-lo do excesso de jornada, e que se vê cada vez mais ameaçada na sociedade da hiperconectividade. No Brasil, a despeito de ainda não haver regulação normativa, como veremos adiante, esse direito tem sido incorporado gradativamente à doutrina trabalhista contemporânea. Um dos precursores do tratamento desse assunto no Brasil foi SOUTO MAIOR, para quem o não trabalho não é visto no

sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde. Segundo ele, considera-se essencial a preocupação de se desligar, concretamente, do trabalho, *“exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.”* (2003).

A fundamentação jurídica do direito à desconexão encaixa-se dentro do amplo espectro dos direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988, em especial os artigos que garantem o direito à saúde, ao descanso e à intimidade. O artigo 6º destaca o direito ao lazer e à saúde, enquanto o artigo 7º, incisos IV, XIII e XXII, assegura a limitação da jornada de trabalho e a proteção à saúde do trabalhador. Além disso, o artigo 5º, inciso X, reforça a proteção constitucional à intimidade e à vida privada, fundamentos que se traduzem hoje na exigência do respeito à desconexão como condição para preservar a integridade física e psíquica do trabalhador.

A interpretação sistemática do direito à desconexão não se limita à proteção formal do tempo de descanso, configurando-se como uma expressão direta dos princípios da dignidade humana (art. 1º, III, CF) e do valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF). O direito à desconexão representa um mecanismo imprescindível para que o trabalho alcance sua finalidade primordial — a promoção da subsistência e do desenvolvimento humano — sem a degeneração em instrumento de exploração desgastante ou de ansiedade permanente. A desconexão efetiva, portanto, resguarda o equilíbrio necessário entre o exercício produtivo da atividade laboral e a preservação da vida pessoal e familiar, princípios inerentes à ordenação constitucional trabalhista.

Ademais, essa prerrogativa tem um caráter eminentemente coletivo e social, dado que a preservação do tempo de descanso, além de projetar um período maior de sobrevida saudável - sem a necessidade dos benefícios previdenciários próprios das situações de incapacidade ou falecimento -, permite ao trabalhador que desfrute das relações e interações sociais e os próprios prazeres da convivência, mormente o lazer dele e de sua família. Destaca-se, em particular, que a garantia da desconexão do trabalho também contribui para a melhoria da condição de saúde mental dos trabalhadores, proporcionando-lhe aumento considerável de sua qualidade de vida. Assim, a desconexão *“não é um direito individual do trabalhador, mas da sociedade e da própria família”, pois defende que o desenvolvimento pessoal, que só pode acontecer fora do exercício de uma*

atividade e do mundo digital, é fundamental para uma vida em sociedade mais rica e gratificante.” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 19).

Em síntese, o reconhecimento do direito à desconexão configura-se como uma resposta jurídica necessária e contemporânea aos desafios impostos pela digitalização do trabalho e pela hiperconectividade, articulando fundamentos constitucionais sólidos à busca por condições dignas de trabalho e proteção à saúde individual e coletiva. Sua construção teórica no Brasil apresenta grande potencial de desenvolvimento normativo e jurisprudencial, demandando diálogo constante entre doutrina, legisladores, operadores do direito e movimentos sociais.

4 REGULAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO: AVANÇOS TÍMIDOS E LACUNAS REGULATÓRIAS

No Brasil, o direito à desconexão ainda carece de previsão expressa na legislação, em que pese a Constituição Federal tenha assegurado aos trabalhadores, com o caráter de fundamentalidade, o direito aos descansos, como citamos no item anterior. No Congresso Nacional, diversos projetos de lei tramitam com o intuito de regulamentar o tema. Destacam-se os PLs 6.038/2016¹⁴⁹ e 4.567/2021¹⁵⁰, da Câmara dos Deputados e 4.044/2020¹⁵¹, do Senado Federal, que propõem definições claras sobre o conceito de desconexão, limites e formas de controle dos acessos fora do horário de trabalho, além de estabelecerem as compensações por contato indevido fora da jornada regular. No entanto, em que pese o mais antigo deles seja de 2016, houve poucos avanços no processo legislativo, não se desenhando qualquer prognóstico de aprovação de qualquer deles até o momento. De outro lado, iniciativas pontuais são verificadas na legislação estadual - naturalmente, de aplicação restrita aos servidores correspondentes, como é o caso do projeto do deputado Arilson Chiorato, que

149 BRASIL. *Projeto de Lei n.º 6038, de 2016*. Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho.

150 BRASIL. *Projeto de Lei n.º 4567, de 2021*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei n.º 8.112/1990 para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público. Brasília: Câmara dos Deputados, 20 dez. 2021.

151 BRASIL. *Projeto de Lei n.º 4044, de 2020*. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília: Senado.

visa assegurar a desconexão dos servidores públicos estaduais do Paraná, re-presentando uma iniciativa pioneira na esfera respectiva.¹⁵²

Não há dúvidas de que a ausência normativa específica implica uma proteção frágil e heterogênea do trabalhador frente à hiperconectividade imposta pelas tecnologias digitais, como mencionado em tópicos antecedentes. A falta de regulamentação permite e exige a interpretação dos institutos correlatos para suprir essa lacuna, consoante autorizado pelo art. 8o., parágrafo único da CLT. Dito de outro modo, diante do fato de não existir regulamentação específica, o ordenamento dá instrumentos adequados para o reconhecimento desse direito, inclusive com a responsabilidade necessária ao cumprimento do que consta da Constituição.

Não se pode desconhecer a existência, desde a origem da CLT, do disposto em seu artigo 66, que assegura o período mínimo de descanso entre duas jornadas de trabalho, fundamental para garantir a recuperação física e mental do trabalhador. Em um plano tradicional de formas de produção, com o prestador de serviços atuando dentro da unidade empresarial, isso seria mais fácil de se identificar, mas no contexto digital se mostra muito desafiador. Conforme já pontuamos, o direito à desconexão pressupõe que, ao deixar seu ambiente de trabalho ou o horário de labor em regime de teletrabalho, o trabalhador tem o direito de se “desligar” objetivamente de qualquer atribuição ou mesmo de expectativa de ser acionado. Como já afirmamos, o preceito consolidado só estará sendo devidamente respeitado se houver uma abstenção total de contato ou de demanda por parte do empregador, o que exige um comando legal imperativo que assegure a desconexão do trabalhador ou que impeça o empregador de violá-lo.

No âmbito da União Europeia, o tema surgiu originariamente na jurisprudência, mas ainda não existe qualquer diretiva específica que estabeleça o direito à desconexão, apesar de uma crescente preocupação com este e outros temas correlatos. Uma referência genérica se encontra na Diretiva Conjunta 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, relativa ao tempo de trabalho, que preceitua certos aspectos da organização do tempo de trabalho, incluindo limites de horas de trabalho e períodos de descanso, fornecendo uma base que regula o direito à desconexão.¹⁵³

152 PARANÁ. Assembleia Legislativa do Estado do Paraná. Projeto de lei visa garantir o direito à desconexão de servidores públicos. Assembleia Legislativa do Paraná, 11 jun. 2025.

153 A Diretiva 2003/88/CE é uma norma adotada em conjunto pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho Europeu em 04 de novembro de 2003, com entrada em vigor em agosto de 2004.

Houve uma tentativa de avanço neste sentido em janeiro de 2021, no contexto da intensificação dos impactos negativos das novas tecnologias no trabalho, sobretudo em razão da pandemia da COVID-19. Na oportunidade, o Parlamento Europeu apresentou uma proposta de Diretiva com vistas a implementar medidas para garantir o direito à desconexão nos Estados-membros, com soluções práticas para assegurar a sua efetividade, em especial a criação de mecanismos de controle do tempo de trabalho e sistemas de bloqueio do acesso dos trabalhadores após o horário de trabalho.¹⁵⁴ No entanto, essa iniciativa teve uma evolução lenta, estando, desde meados de 2024, sob a apreciação da Comissão Europeia, para avaliar os resultados de consultas já realizadas e para decidir se avança ou não com o processo legislativo. A par disso, alguns países da UE, como França, Espanha, Bélgica, Itália e Portugal, têm adotado legislação específica sobre o direito à desconexão, enquanto outros têm incluído disposições relacionadas nos seus acordos coletivos de trabalho (MOREIRA, 2021, pp. 116-121).

Dentro do escopo deste trabalho, vamos tomar o exemplo de Portugal, para fins comparativos, que tem se destacado no cenário europeu com as significativas alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro daquele ano. Essa lei modificou o Código do Trabalho Português (Lei n.º 7/2009), redefinindo o regime jurídico do teletrabalho e inserindo expressamente o direito à desconexão no ordenamento jurídico nacional, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2022.

A alteração legislativa impõe ao empregador o **dever específico de se abster de contactar o trabalhador durante o seu período de descanso**, inclusive em **regime de teletrabalho**, salvo em situações de **força maior**. A despeito de o art. 199 do Código já assegurar o período de descanso dos empregados¹⁵⁵, a alteração legislativa veio a inserir o art. 199-A o qual prevê que *“O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior”*. O texto consagra a necessidade de garantir a efetiva desconexão do trabalhador dos dispositivos digitais relacionados ao seu labor, inclusive estabelecendo sanção para o descumprimento.¹⁵⁶ Além disso, o texto estipula que *“constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em*

154 Resolução do PE, de 21 de janeiro de 2021

155 Art. 199 - “Entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho.”

156 art. 199-A - “3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.”

matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior.” (item 2).

O comando normativo português consagra, pois, não apenas o direito objetivo ao descanso, mas também fixa dois deveres negativos por parte do empregador: a) o de não contactar o empregado no seu período de descanso (correspondente ao período de não trabalho) e b) o de não discriminar o trabalhador que efetivamente exerce seu período de descanso, ou seja, não se submete a eventuais chamados do empregador fora de seu horário de trabalho.

Lembremos, ainda, que a noção de “tempo de trabalho” está no art. 197 do CT, segundo o qual *“considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte.”* (item 1). Evidencia-se, assim, a evidente contraposição com o “tempo de descanso” definido no já citado art. 199 do mesmo código.

Destaca-se, por oportuno, o item 3 do art. 199-A, que estabelece que a violação do dever de abstenção de contato constitui uma *contraordenação grave*, o que pode ser traduzido, em nosso vernáculo, como sendo um ato ilícito, passível de sanção. A fiscalização do efetivo cumprimento das normas reguladoras do regime de teletrabalho, incluindo a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, é da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), nos termos do art. 171 do Código. Ao lado disso, nas situações em que a conduta do empregador for particularmente onerosa e reiterada, pode ser configurado o assédio, nos termos do art. 29 do CT¹⁵⁷, o que implica consequências mais gravosas para os infratores. (AMADO, 2022b).

Desse panorama nota-se que a normatização existente - ainda que insuficiente, para alguns doutrinadores - consolida a proteção do tempo de repouso, mitigando

157 Artigo 29. “1 - É proibida a prática de assédio. 2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. 3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior. 4 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior. 5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei. 6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

os riscos da hiperconexão e da disponibilidade permanente, que podem transformar o tempo de descanso em prolongamento não remunerado da jornada.

De outra banda, no âmbito da negociação coletiva, observa-se um crescente reconhecimento do direito à desconexão nos acordos coletivos de trabalho, os quais têm funcionado como importantes instrumentos para a concretização prática deste direito. O aumento dos instrumentos de regulamentação coletiva em Portugal, especialmente desde 2022, reflete um avanço na adequação das normas às realidades organizacionais específicas. Segundo análise do Centro de Relações Laborais, houve significativo aumento de convenções que regulam o teletrabalho, com destaque para a inclusão do direito à desconexão em diversas delas, consolidando-o em práticas empresariais e setoriais diversas.¹⁵⁸

No aspecto prático, todavia, o que se identifica é um número reduzido de situações que permita assegurar efetividade desse direito. O primeiro aspecto é o de que a legislação portuguesa estabelece, como vimos, deveres negativos do empregador, mas não determina o desligamento dos equipamentos de acionamento remoto fora do horário de trabalho, como faz a legislação francesa. Isso faz com que o combate à violação do dispositivo fique na incumbência do trabalhador, a quem compete suscitar o descumprimento. Muitos trabalhadores desconhecem seus direitos ou temem represálias ao denunciar práticas abusivas, ainda que isso seja vedado pelo ordenamento. Por outro lado, as empresas alegam dificuldades em ajustar suas rotinas, sobretudo em setores que operam por turnos ou dependem de respostas imediatas. A doutrina também assinala que a cultura organizacional portuguesa ainda valoriza a disponibilidade constante como sinônimo de dedicação e produtividade, o que dificulta a mudança de mentalidade.

Isso se traduz no fato de que o direito à desconexão em Portugal, vigente desde 2022, resultou em apenas duas contraordenações aplicadas pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), até meados de 2024, o que indica um escasso número de queixas formais, provavelmente pelas razões já apontadas. Isso cria uma lacuna entre o avanço legislativo e a sua aplicação prática, sendo essencial fortalecer a sensibilização de trabalhadores e gestores, criando políticas internas mais transparentes e eficazes.

158 Segundo os dados disponibilizados pelo Centro, em 2023 foram apenas 10 os instrumentos normativos que vieram a tratar especificamente do Direito à Desconexão, ao passo que em 2024 foram 22 instrumentos. Fonte: Fascículo "A negociação coletiva em números", formato digital. Em: CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS (CRL). *Negociação coletiva em números 2024. CR Laborais*, 11 set. 2025.

Além disso, manifestações institucionais também podem desestimular a incidência concreta dessa garantia. A Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), órgão do governo português que apoia a definição de políticas para a administração pública, em áreas como a organização e gestão de serviços, regimes de emprego e a gestão de recursos humanos, emitiu nota interpretativa que vai na contramão de tudo o quanto se defende em matéria de desconexão. A nota teve como objetivo responder à seguinte questão: *“Verifica-se incumprimento do dever de abstenção, no caso do empregador que envie um email ao trabalhador durante o período de descanso?”* A posição inicial da DGAEP foi a de que *“(...) não estaremos perante uma situação de incumprimento do dever de abstenção, no caso de um empregador que envie um email ao trabalhador durante o período de descanso deste, em que não lhe seja solicitada resposta ou se determine qualquer outra ação imediata por parte do trabalhador.”*

Após várias manifestações críticas, inclusive do professor JOÃO LEAL AMADO, em consulta mais recente, a DGAEP alterou a sua posição sustentando que: *“Salvo em casos de força maior, o empregador deve abster-se de contactar o trabalhador durante os períodos de descanso daquele, inclusive através do envio de mensagens de correio eletrónico.”*¹⁵⁹

Vale assinalar que a jurisprudência portuguesa ainda não se debruçou sobre a interpretação desse dispositivo. Além de relativamente recente, é sabido que a litigiosidade em Portugal é bastante reduzida, visto que há um número pequeno de ações em curso nos órgãos judicantes. Para se ter uma ideia, no ano de 2024, os tribunais de 1a. instância julgaram cerca de 31.000 processos laborais, incluindo as execuções e, os tribunais superiores, apenas 2.500 feitos.¹⁶⁰ Mesmo se considerada uma população de 10.700.000 habitantes, o número de ações trabalhistas é extremamente pequeno, o que faz com que a

159 DIREÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DO EMPREGO PÚBLICO (DGAEP). FAQ – Teletrabalho (perguntas frequentes). A crítica do prof. João Leal Amado está em: AMADO, João Leal. *A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto*. Observatório Almedina, 18 abr. 2022.

160 Em Portugal, são considerados Superiores os Tribunais da Relação, que correspondem à segunda instância em nosso sistema e que, atualmente, são cinco. Além deles, também é assim considerado o Supremo Tribunal de Justiça, com competência jurisdicional e o Supremo Tribunal Administrativo, com competência em matéria administrativa. Nos Tribunais da Relação e no STJ há uma Seção Social, que é encarregada de julgar os processos trabalhistas dentro de suas competências. Além destes tribunais, há também o Tribunal Constitucional, encarregado de realizar a interpretação e aplicação da Constituição. Em: BRASIL. Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça – SIEJ. Portal de Estatísticas da Justiça, Direção-Geral da Política de Justiça – DGPJ.

evolução da jurisprudência seja mais lenta do que em outras localidades nas quais a litigiosidade é mais ampla.

De qualquer forma, o que se observa é que a doutrina tem ressaltado a relevância dessa inovação normativa, defendendo que o direito à desconexão representa resposta necessária às novas formas de trabalho híbrido e remoto, incorporando o dever do empregador de garantir equilíbrio entre eficiência produtiva e respeito pela esfera privada do trabalhador. Mas a efetividade da mudança depende tanto de maior fiscalização estatal quanto de uma transformação cultural no mundo do trabalho português.

A comparação crítica com o modelo português evidencia a dimensão dos desafios brasileiros. Enquanto Portugal avançou com as alterações expressas no Código do Trabalho, delineando deveres claros para empregadores, o Brasil ainda depende da adaptação de institutos preexistentes para construir a proteção ao direito à desconexão. A incorporação de mecanismos como o dever explícito do empregador de respeitar o tempo de repouso e a previsão legal de indenização por abuso da respectiva disponibilidade são exemplos do que poderia enriquecer o ordenamento brasileiro.

Diante dessa lacuna, no entanto, cabe ao Judiciário, na análise dos casos concretos, definir critérios para identificar as práticas de violação ao direito à desconexão, com base não apenas no art. 66, da CLT, mas também nos preceitos constitucionais antes mencionados. Pressupõe-se, assim, que a não observância do direito à desconexão pode implicar pagamento de horas extraordinárias e responsabilização do empregador por danos morais e existenciais, conforme entendimento que surge em decisões recentes da Justiça do Trabalho.

A título de exemplo, tem-se a seguinte ementa:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agen-

te, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na “[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral”. Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que “o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl. 418).” A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos a distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, “quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia(...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.” Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. Finalmente, a proteção não se limita ao direito

interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, “g” e “h” do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. Nesse contexto, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza *in re ipsa*, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento. TST - AIRR 0002058-43.2012.5.02.0464 7a. Turma, Relator CLÁUDIO MASCARENHAS BRANDÃO.

Ainda de forma incipiente, tem evoluído o entendimento no sentido de, a despeito da inexistência de norma específica, reconhecer violações ao direito à desconexão, inclusive configurando a prática de assédio digital após o horário de trabalho.

Entretanto, persistem desafios e limites na aplicação prática desse direito, que exigem atenção crítica. A fronteira que separa a disponibilidade necessária no exercício da confiança legítima entre empregador e trabalhador e o abuso do poder diretivo pode ser tênue. A flexibilização proporcionada pelo teletrabalho pode, inadvertidamente, permitir pressões e contatos indevidos que ultrapassem os limites legais. Por isso, além da legislação, é imprescindível a fiscalização e a atuação judicial para coibir práticas abusivas, bem como um diálogo social constante para ajustar as expectativas em torno do uso das tecnologias digitais.

Em síntese, o cenário brasileiro do direito à desconexão evidencia avanços tímidos e uma lacuna legislativa notória, que importa na necessidade de prioritária regulamentação. O direito à desconexão deve ser interpretado e aplicado como expressão da dignidade humana e da proteção à saúde do trabalhador, exigindo ações coordenadas entre Legislativo, Judiciário e do movimento sindical para sua plena efetividade. O aprimoramento normativo e o diálogo social são imperativos para evitar que a hiperconexão configure nova fonte de precarização e adoecimento no ambiente de trabalho contemporâneo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS: HÁ PERSPECTIVAS PARA UM FUTURO EQUILIBRADO?

As transformações contínuas no mundo do trabalho, impulsionadas pela digitalização e a conectividade permanente, exigem a formulação de propostas normativas e políticas públicas robustas e inovadoras que assegurem a conciliação entre produtividade e respeito aos direitos humanos do trabalhador. O direito à desconexão, elemento essencial desse equilíbrio, deve ser tratado não apenas como medida reativa, mas principalmente como vetor de prevenção e educação, de modo a consolidar mudanças culturais e institucionais no âmbito laboral brasileiro.

No plano normativo, é imperativo avançar na regulamentação expressa do direito à desconexão, com dispositivos claros que definam obrigações do empregador, garantam mecanismos efetivos de controle da jornada digital e estabeleçam punições proporcionais para abusos e violações. Os projetos em tramitação no Congresso Nacional orientam-se nesse sentido, propondo inclusive a inclusão de cláusulas específicas em acordos e convenções coletivas para materializar esse direito. Complementarmente, a promoção de políticas públicas que disseminem conhecimento e boas práticas sobre o direito à desconexão é fundamental para a conscientização dos atores sociais e redução dos conflitos oriundos da hiperconexão.

A dimensão preventiva e pedagógica do direito à desconexão deve ser amplificada, incorporando-se programas institucionais que informem tanto empregadores quanto trabalhadores sobre os riscos do excesso de conectividade e a importância da preservação dos tempos de descanso. A capacitação para o uso saudável das tecnologias digitais no ambiente laboral constitui ferramenta eficaz para mitigar o estresse tecnológico, prevenindo doenças ocupacionais como as psíquicas e musculoesqueléticas relacionadas ao uso excessivo. Autoridades sanitárias e órgãos de fiscalização trabalhista têm papel crucial nesses esforços, promovendo orientações e regulamentos de proteção à saúde mental e física no trabalho digital.

No âmbito da sustentabilidade e inclusão digital, destaca-se a necessidade de políticas integradoras que considerem as desigualdades de acesso e preparo tecnológico, as quais, se negligenciadas, podem agravar a exclusão e sobremaneira prejudicar grupos vulneráveis. A democratização do acesso a uma *internet* de qualidade, bem como o incentivo à formação digital, são fatores essenciais

para o exercício pleno do direito à desconexão e para a redução das desigualdades no mercado de trabalho digitalizado. A sustentabilidade organizacional, por sua vez, demanda modelos que equilibram inovação e diversidade com respeito às condições humanas e ambientais, promovendo ambientes laborais éticos e inclusivos.

A operacionalização dessas perspectivas também pode ser efetivada mediante a adoção de cláusulas em acordos coletivos, que estabeleçam regras claras e práticas de respeito à desconexão, como a proibição de envio de mensagens e chamadas fora do expediente, a concessão de pausas obrigatórias e o direito à compensação de horas extras digitais. Tais cláusulas podem também prever a implementação de monitoramento da saúde do trabalhador e atribuir a responsabilidade pelo cumprimento das normas a comissões paritárias de trabalhadores e empregadores, valorizando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional como fator estratégico de produtividade sustentável e bem-estar coletivo.

Em síntese, a construção de um futuro do trabalho equilibrado no Brasil passa por uma articulação integrada entre inovação normativa, políticas públicas inclusivas e ações pedagógicas, em parceria com a negociação coletiva. O direito à desconexão deve ser reconhecido como princípio estrutural para a dignidade humana no emprego digital, fomentando ambientes saudáveis, sustentáveis e justos. A adoção dessas medidas contribui para o fortalecimento do trabalho decente, alicerçado na proteção integral do trabalhador e na promoção do desenvolvimento socioeconômico harmonioso.

No entanto, não podemos encerrar este texto sem fazermos uma necessária advertência. Na sua quadra atual, o Direito do Trabalho vem sofrendo um grave processo de derruição, que pode, além de desorganizar o mercado de trabalho, causar uma ruptura sensível em diversos projetos, programas e políticas institucionais. A situação mais notória e preocupante é a que decorre do julgamento do Tema 1389 da Repercussão Geral do STF. Na prática, a depender de como vier a ser construída a decisão e a correspondente tese vinculante, isso pode representar a disseminação irrestrita da “pejotização”, ou seja, da contratação de prestadores de serviços sob a designação de “pessoa jurídica”.

Como toda e qualquer política voltada à melhoria na condição social dos trabalhadores, todos os esforços voltados à garantia ao direito à desconexão podem ficar comprometidos com uma decisão dessa natureza. Afinal, todos os fundamentos que antes foram usados para justificar as pertinentes

restrições ao poder empregatício perdem o sentido quando estamos diante de uma “relação entre duas pessoas jurídicas”, ainda que saibamos que, na maior parte dos casos, isso é apenas uma cortina de fumaça para albergar uma relação de emprego mascarada de modo fraudulento. Assim, como ocorrerá as normas de proteção à infância, à mulher trabalhadora, de combate ao trabalho escravo, e as diretrizes relacionadas à saúde e segurança no trabalho, também os preceitos existentes e os que porventura venham a ser instituídos no sentido da garantia ao direito à desconexão no Brasil podem ser completamente esvaziados pela própria mudança de paradigma no mercado de trabalho.

A despeito de todo o discurso que cerca a ideia de liberdade de contratação e de execução da atividade produtiva, como forma a assentar a possibilidade de “outras formas” de apropriação do trabalho, o que ainda continua latente é que, dentro de um contexto de produção capitalista - ---qualquer que seja seu modelo -, a marca estrutural ainda é a dependência econômica do trabalhador e a sua exploração. A um passo de termos um regime “facultativo” de trabalho (entre a contratação pela CLT ou por uma PJ), o discurso da liberdade perde o sentido, e dá lugar ao processo coercitivo de construção de um novo paradigma voltado à precarização ostensiva dos direitos trabalhistas em favor do lucro. Como ensina HAN(2015):

O sujeito de desempenho está livre da instância externa de domínio que o obriga a trabalhar ou que poderia explorá-lo. É senhor e soberano de si mesmo. Assim, não está submisso a ninguém ou está submisso apenas a si mesmo. É nisso que ele se distingue do sujeito de obediência. A queda da instância dominadora não leva à liberdade. Ao contrário, faz com que liberdade e coação coincidam. Assim, o sujeito de desempenho se entrega à liberdade coercitiva ou à livre coerção de maximizar o desempenho. (p. 15)

É esta a tônica que tende a nortear o mercado de trabalho caso prevaleça a tese que tornaria todo o sistema constitucional e infraconstitucional de proteção do trabalho uma mera ficção normativa, como desejam os defensores do modelo “pejotizado” de trabalho.

Em tempos como os atuais, é difícil que se estabeleça qualquer debate sadio e consistente no sentido da amplificação dos direitos sociais e da preservação da dignidade do trabalho, se a própria exploração do trabalho tende a ser, mais uma vez, institucionalizada, de modo muito próximo ou similar ao que ocorria antes da Lei Áurea.

REFERÊNCIAS

ARDIUDINO, Giovana. Máquinas autônomas para o campo são realidade, mas operação ainda esbarra na conectividade. G1, 27 abr. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/ribeirao-preto-franca/agrishow/2022/noticia/2022/04/27/maquinas-autonomas-para-o-campo-sao-realidade-mas-operacao-ainda-esbarra-na-conectividade.ghml>.

ALBUQUERQUE, Poliana Vancia de Paula. O direito à desconexão do trabalho e a ocorrência do dano existencial nas relações de trabalho. *Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, ano 33, n. 391, jul. 2016.

ALMEIDA, Ludmila Alves Frana de. *Teletrabalho e direito à desconexão*. São Paulo: Editora Dialética, 2023. 236 p.

AMADO, João Leal. *A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto*, 2022. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/>. Acesso em: 27 nov. 2025.

AMADO, João Leal. Desconexão profissional: direito ou dever? In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma *et al.* (coord.). *Work in a digital era: legal challenges* = Trabalho na era digital: que direito? Estudos APODIT 9. Lisboa: AAFDL, 2022.

AMADO, João Leal. A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto. Observatório Almedina, 18 abr. 2022. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto>.

AMADO, João Leal. *Trabalho na era digital: que direito?* (Estudos APODIT 9). Lisboa: AAFDL Editora, 2022.

ARAUJO, Adriane Reis de. A repercussão do uso do smartphone no contrato de trabalho. *Jornal Trabalhista*, Brasília, 4 ago. 2014.

ARIGON, María Eugenia. Horarios de trabajo y derecho a la desconexión digital en el derecho comparado y en el Uruguay. In: PEREIRA, Gustavo; SUÁREZ, Ana Laura (dir.). *Derecho, tecnología y relaciones de trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2024. p. 67-93.

BAPTISTA, Margarida. *Algumas notas sobre o direito do trabalhador à desconexão, ou melhor, o dever de não contactar por parte do empregador*. Coimbra: Observatório Almedina, 2024. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2024/06/17/algumas-notas-sobre-o-direito-do-trabalhador-a-desconexao-ou-melhor-o-dever-de-nao-contactar-por-parte-do-empregador/>. Acesso em: 27 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 1389 da Repercussão Geral: p. 145. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=TEMA+1389>.

BRASIL. Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça – SIEJ. Portal de Estatísticas da Justiça, Direção-Geral da Política de Justiça – DGPJ. Disponível em: <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt>

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília, 1943.

BRASIL. *Projeto de Lei n.º 6038, de 2016*. Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília: Câmara dos Deputados, 23 ago. 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458>.

BRASIL. *Projeto de Lei n.º 4044, de 2020*: Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília-DF: Senado. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>.

BRASIL. *Projeto de Lei n.º 4567, de 2021*: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei n.º 8.112/1990 para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público. Brasília-DF: Câmara dos Deputados, 20 dez. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2313317&fichaAmigavel=nao>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n.º 244*. Estabilidade provisória. Gestante. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>.

CARRILHO, Selma et al. Hiperconectividade e direito à desconexão. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional Online*, 2023, v. 15, e0397. Disponível em: <https://www.rpso.pt/hiperconectividade-e-direito-a-desconexao/>. Acesso em: 27 nov. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 74, n. 4, abr. 2010.

CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS (CRL). Negociação coletiva em números 2024. CR Laborais, 11 set. 2025. Disponível em: https://www.crlaborais.pt/crl/-/asset_publisher/Dih-qRP1XPvt6/content/negociacao-coletiva-em-numeros-20-3.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Salvador: JusPodivm, 2024.

DIREÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DO EMPREGO PÚBLICO (DGAEP). FAQ – Teletrabalho (perguntas frequentes). Disponível em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfmOBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=74000000>

FERNANDES, António Monteiro. *Escritos de direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 2018.

FREDIANI, Yone (trad.); LEVI, Alberto. Tempo de trabalho, digitalização e direito à desconexão, entre antigas necessidades de proteção e novos métodos de proteção. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, v. 227, p. 389-405, jan./fev. 2023.

HAIDT, Jonathan. *A geração ansiosa*: como a infância hiperconectada está causando uma epidemia de transtornos mentais. São Paulo: Companhia das Letras.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. *Revista eletrônica*: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, v. 13, n. 205, p. 53-74, jul. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/110510>. Acesso em: 27 nov. 2025.

LIMA, Marco Antonio Aparecido de. *Direito à desconexão e os desafios da ultraconectividade*. São Paulo: Migalhas, set. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/440472/direito-a-desconexao-e-os-desafios-da-ultraconectividade>. Acesso em: 27 nov. 2025.

MASI, Domenico Di. *O trabalho no século XXI*. Rio de Janeiro: Sextante, 2022.

MARTINEZ, Luciano. *Online/offline*: o direito à desconexão do trabalho em um mundo hiperconectado. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, v. 21, n. 125, p. 1-20, mar./abr.

MARTINS, Jessica Grazielle Andrade; MARTINS, Natália Luiza Alves. Teletrabalho, bem-estar e direito à desconexão: breves reflexões sobre possíveis medidas de controle da hiperconexão e manutenção do bem-estar psicoemocional do teletrabalhador. In: DELGADO, Maurício Godinho;

BALAZEIRO, Alberto Bastos (coord.). *Coleção Estudos Enamat*. v. 8, Trabalho decente e proteção ao meio ambiente do trabalho. Brasília, DF: ENAMAT, 2023. p. 263-281.

MARTOS, José Antônio de Faria et al. Direito à desconexão e teletrabalho: entre a flexibilidade e os riscos da hiperconexão. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 149-163, jan./mar. 2025. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/249782?show=full>. Acesso em: 27 nov. 2025.

MELO, Sandro Nahmias. Direito à saúde digital. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 1, jul./ago. 2004, p. 157-168.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 175, p. 63-91, mar. 2017.

MORAES, Maria Aparecida de. O direito à desconexão: entre o trabalho e a vida pessoal. *Revista Ciências Sociais – CCRH*, São Paulo: SciELO, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/38M6YNYsvPXPKNjvmcYMjxR/>. Acesso em: 27 nov. 2025.

MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do trabalho na era digital*. Coimbra: Almedina, 2021.

NASSIF, Rafael Carmesim; CARVALHO, Pedro Henrique. O direito à desconexão no contexto do teletrabalho. *Revista Laborjuris*, v. 12, 2024. Disponível em: <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/247>. Acesso em: 27 nov. 2025.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. *Revista IOB Tribunal Regional Trabalhista e Previdenciária*, Campinas, ano XXII, n. 253, jul. 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: guia prático*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, jul. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 27 nov. 2025.

PARANÁ. Assembleia Legislativa do Estado do Paraná. Projeto de lei visa garantir o direito à desconexão de servidores públicos. *Assembleia Legislativa do Paraná*, 11 jun. 2025. Disponível em: <https://www.assembleia.pr.leg.br/comunicacao/noticias/projeto-de-lei-visa-garantir-o-direito-a-desconexao-de-servidores-publicos>.

PESSANHA, Vanessa Vieira; CERQUEIRA, Daniel Rosário. *Online/offline: o direito à desconexão frente à precarização do trabalho docente em instituições privadas no Brasil*. *Revista Laborjuris*, São Paulo: Laborjuris, 2024. Disponível em: <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/273>. Acesso em: 27 nov. 2025.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A tutela da saúde do trabalhador mediante o seu direito à desconexão no teletrabalho. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, ano XV, n. 85, jul./ago. 2018.

PORTUGAL. *Código do Trabalho* (Lei n.º 7/2009 e alterações). Lisboa, 2009.

PORTUGAL. Lei n.º 83/2021, de 6 de setembro de 2021. Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o

regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Portugal: Diário da República. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2021/12/23500/0000200009.pdf>.

RECKZIEGEL, Tânia Regina Silva; SILVA, Wesley Roberto Mariano da. Direito do empregado à desconexão. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 237-251, jan./mar.

RIBEIRO, Veluma. *Teletrabalho e desconexão: desafios na fiscalização e saúde mental*. São Paulo: Migalhas, 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/432751/teletrabalho-e-desconexao-desafios-na-fiscalizacao-e-saude-mental>. Acesso em: 27 nov. 2025.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo : LTr, 2005.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SP. Itaú demite cerca de mil bancários em home office sem qualquer advertência prévia. CUT, 09 set. 2025. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/itau-demite-cerca-de-mil-bancarios-em-home-office-sem-qualquer-advertencia-previ-68db>.

SILVEIRA, Bruno Furtado. Direito à desconexão no teletrabalho. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, Porto Alegre, v. 34, n. 419, p. 71-84, maio 2024.

SOARES, Marcelo Negri; JORGE MANZATO, Welington Júnior; REIS NETO, Antônio José dos. A proteção dos direitos da personalidade no teletrabalho: o direito à desconexão e seus desafios pós-reforma trabalhista. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 21, n. 122, p. 111-135, set./out.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, p. 296-313, set. 2003.

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Tradução de Cristina Antunes. 1. ed., 1. reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

VENTURI, Thaís G. Pascoaloto. O reconhecimento global do direito à desconexão. *Coluna Direito Privado no Common Law*, São Paulo: Migalhas, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/368145/o-reconhecimento-global-do-direito-a-desconexao>. Acesso em: 27 nov. 2025.

VIEIRA, Karla; VILLATORE, Marco Antônio Cesar. O direito à desconexão como forma de concretização da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho no repúdio ao teleassédio moral. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, Florianópolis, v. 26, n. 35, p. 175-191, 2023.

DIREITO À DESCONEXÃO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE: CONSAGRAÇÃO NO CÓDIGO DO TRABALHO PORTUGUÊS PELA LEI Nº 83/2021

Dulce Maria Soler Gomes Rijo

Graduação em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo (1991) e Mestrado em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2001).

Pós-graduada na Universidade de Lisboa (IDT) no Curso Direito do Trabalho. Desembargadora do TRT-2.

Coautora da CLT Interpretada Artigo por Artigo, Parágrafo por Parágrafo da Editora Manole.

Coautora da CLT Comparada e Comentada pelos Magistrados do TRT da 2ª Região Editora LTR.

Coautora do Livro Julgamento com Perspectiva de Gênero, Editora Lacier, Coautora do livro Responsabilidade Civil nas Relações de Trabalho, Editora Foco.

Certificada pela Universidade de Coimbra-Portugal no Curso "A era Digital e o Direito do Trabalho: desafios".

E-mail: dulce.rijo@trt2.jus.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8295701341714541>

1 INTRODUÇÃO

A evolução do direito do trabalho em relação ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana demonstra o valor que o trabalho proporciona na vida dos indivíduos como seres sociais. O trabalho confere ao indivíduo o valor de uma presença social perante a sociedade

O trabalho decente é considerado fundamental para a superação da pobreza e a redução de desigualdades, visando assegurar o direito intrínseco do trabalhador à sua remuneração adequada e seu exercício em condições de liberdade, equidade e segurança, o necessário para garantir uma vida digna.

Desde os primórdios da humanidade o trabalho era evidenciado como instrumento do processo produtivo. Com a evolução passou-se a inseri-lo como mecanismo de construção da cidadania. Nos dias atuais há uma luta constante para melhoria de direitos e uma evolução, no conceito de valor do trabalho e dignidade da pessoa humana. Essa dignidade está diretamente ligada a imperiosa necessidade de trabalho. A partir dessa difícil relação entre o capital e o trabalho surgiu a legislação trabalhista. Somente com seu desenvolvimento foi possível regular a exploração da força humana pelo sistema capitalista, que sempre fez uso irrestrito da mão de obra do mais vulnerável com o intuito exclusivo de obter riqueza. Entretanto, o capitalismo e a concorrência no mundo globalizado acentuaram a diferença que existe entre o detentor dos meios de produção e os que dispõem da energia física e mental para assegurar recursos indispensáveis à subsistência própria e da família, demandando dos Estados de Direito e de seus respectivos poderes, ações afirmativas em defesa do valor humano e do trabalho.

O trabalho decente deve ser um direito fundamental do trabalhador, devendo ser assegurado o valor da dignidade humana e seus devidos direitos trabalhistas, ressaltando que a revolução tecnológica causa a hiperconectividade, o que tem exigido maior produtividade, perturbação dos horários de trabalho em razão dos contatos permanentes fora do horário de trabalho.

2 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

2.1 Princípio do Estado Democrático

O princípio da dignidade da pessoa humana consta do texto constitucional de todo o Estado Democrático de Direito, sendo a sua base central e passou

a ter mais valor e maior reconhecimento após a segunda grande guerra mundial em razão do homem ter sido tratado como coisa, além de massacrado, passando a fazer parte integrante do discurso político na defesa do homem e uma meta a ser alcançada como princípio fundamental de valor inestimável e obrigação do estado democrático, garantindo-se aos indivíduos a proteção a direitos mínimos e fundamentais.

Em 1945 surge a Organização das Nações Unidas e após a Declaração Universal dos Direitos Humanos ratificou a proteção dos direitos do homem. Na América foi aprovada a Convenção Americana dos Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) em 1965, buscando, da mesma forma, a proteção dos direitos do homem na América. Depreende-se, portanto, que a dignidade humana foi ganhando valor e os Tribunais Constitucionais passam a aplicá-la de forma contundente e, ainda, a cobrar a sua efetividade.

O princípio da dignidade humana tem uma dupla dimensão: valores absolutos e valores relativos. Como valor absoluto pode mencionar-se o homem como ser único, individual e inviolável sendo a sua dignidade absoluta e irrenunciável. Como valor relativo quando a dignidade pode ser diminuída, como no caso de a liberdade ser tolhida pelo Estado quando necessário.

O princípio da dignidade humana passou a ser considerado como um metadireito dos direitos fundamentais, passando a ser exigido na relação estado/indivíduo e nas relações indivíduo/indivíduo e considerado como a base de inspiração para a aplicação dos direitos fundamentais.

Ao Estado incumbe manter a paz e proporcionar o desenvolvimento de seus cidadãos, mas sempre proporcionando o devido respeito à dignidade humana. Assim, a dignidade da pessoa humana, além de reger as relações inter partes, também regula as atividades do Estado em função de seus habitantes.

Nesse sentido Jorge Miranda afirma: que “A dignidade da pessoa é da pessoa em qualquer dos gêneros, masculino e feminino. Em cada homem e em cada mulher estão presentes todas as faculdades da humanidade.”¹⁶¹

A dignidade da pessoa humana é elo base para os direitos fundamentais e para a efetividade dos direitos sociais, uma vez que o indivíduo deve ser o núcleo central de importância e preocupação do Estado Democrático de direito, que deve reconhecer os direitos humanos e efetivá-los, seja na proteção à vida, à saúde, à segurança, à liberdade, bem como, seja efetivando os direitos sociais, para que o homem possa viver dignamente e comunitariamente realizado.

161 MIRANDA, Jorge, *Direitos Fundamentais*. Coimbra: Edições Almedina, 2016, p.229.

No Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana que se tornou uma obrigação do Estado ao garantir os direitos fundamentais, também se tornou uma espécie de direito limitador, uma vez que o Estado, para realizá-los e efetivá-los, obriga-se a promover uma construção normativa e legislativa com fim de delimitar todos os direitos fundamentais, mas esta construção também limita o poder público que não pode realizar ações que não estejam previstas em lei.

Para Ingo Wolfgang Sarlet dignidade da pessoa humana é:

A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.¹⁶²

Os direitos fundamentais encontram-se positivados na Constituição da República Portuguesa, sendo estes direitos fundamentais universais e absolutos inerentes à própria natureza humana, ou seja, ligados diretamente à dignidade da pessoa humana. O princípio da dignidade humana é estruturante e dele decorrem e se suportam os direitos fundamentais.

A dignidade da pessoa humana concretiza-se por meio dos direitos fundamentais e encontra as suas raízes no ordenamento jurídico interno, na Constituição da República Portuguesa, que estabelece no seu artigo 1.º “Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária.” (PORTUGAL, 1976)

A pessoa humana é revestida em sua essência de humanidade, ou seja, de dignidade de condição humana, motivo pelo qual deve ser considerada em primeiro lugar.

Jose de Melo Alexandrino aduz que a dignidade da pessoa humana é:

A referência da representação do valor humano, pelo que a pessoa humana deve ser concebida e tratada como valor fonte do ordenamento jurídico, trata-se de um

162 SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 2009, p.67.

direito irrenunciável, tendo, todavia, não apenas uma dimensão jurídico-estatal, mas também uma dimensão sócio-estatal.¹⁶³

A dignidade só é possível com liberdade, porque somente o homem livre é digno, pois terá reconhecida a sua humanidade, a sua condição de ser humano, tratando-se de condição de princípio jurídico supremo. Repudia-se, portanto, a discriminação e o preconceito frente ao valor moral inerente à pessoa, sendo todo o ser humano dotado de dignidade humana que constitui o princípio máximo do Estado Democrático de Direito.

2.2 A Dignidade Humana e os Direitos Constitucionais dos Trabalhadores

A dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais foram criados com intuito de salvaguardar os indivíduos do poder estatal, devendo o Estado não só ser garantidor desses direitos, mas também efetivá-los. Na Revolução Francesa, a sociedade buscava mais liberdade, igualdade e fraternidade, surgindo o Estado liberal, que tinha como ideal o de limitar o poder estatal, no qual o Estado era um mero coadjuvante, frente à sociedade. Os direitos fundamentais deveriam ter aplicação direta em face do Estado impedindo arbitrariedade e excessos. A burguesia que detinha o poder econômico não respeitava os direitos mínimos da classe economicamente mais baixa e o Estado Liberal perdeu força fazendo com que surgisse o Estado Social que garantia direitos fundamentais. Os laços entre o Estado e a sociedade foram fortificados, e a relação entre o público e o privado foi valorizada, momento em que a eficácia horizontal dos direitos fundamentais ganhou força, no qual, não somente o Estado era responsável pelo cumprimento dos direitos fundamentais, mas também os particulares, inclusive entre as relações com outros particulares.

Existia uma exploração de mão de obra havendo necessidade de uma adequação do Estado e da sociedade para garantir a efetividade dos direitos. As relações laborais podem ensejar violação a grandes direitos fundamentais em razão da hipossuficiência dos trabalhadores que se caracteriza pela subordinação. É o empregador que detém o poder diretivo e um controle sobre o empregado exigindo, em algumas oportunidades, posturas de empregados que colocam em risco a sua liberdade e a sua dignidade. Houve a necessidade de criação de institutos que pudessem resguardar os direitos dos trabalhadores.

163 ALEXANDRINO, José de Melo, *Perfil constitucional da dignidade da pessoa humana*, 2008, p. 481

No caso das relações laborais, na maioria das vezes, o empregado é a parte mais fraca do contrato, a parte hipossuficiente da relação, o qual depende financeiramente do empregador, não é assistido intelectual e juridicamente, e ainda está sujeito as condições contratuais estabelecidas pelo empregador, o que torna notória a desigualdade no contrato celebrado, razão pela qual é necessário nas relações laborais a absorção da teoria horizontal dos direitos fundamentais, para que os direitos mínimos sejam respeitados.

O ordenamento jurídico português conferiu uma postura de maior garantia e proteção aos trabalhadores reconhecendo e impondo o princípio da segurança no emprego ou princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa, o que passou a integrar a categoria dos direitos, liberdades e garantias, sendo reconhecido como um autêntico direito fundamental, com aplicação do regime do artigo 18º da Constituição da República Portuguesa, que determina a sua aplicação imediata e a vinculação as entidades públicas e privadas.

Dizem Gomes Canotilho e Vital Moreira:

A individualização de uma categoria de direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, ao lado dos de carácter pessoal e dos de carácter político, reveste um particular significado constitucional, do ponto de vista em que ela traduz o abandono de uma concepção tradicional dos direitos, liberdades e garantias, como direitos do homem ou do cidadão, genéricos e abstractos, fazendo intervir também o trabalhador (exactamente: o trabalhador subordinado) como titular de direitos de igual dignidade.¹⁶⁴

A proteção sob o ponto de vista económico é necessária, uma vez que, os rendimentos dos trabalhadores estão vinculados à subsistência, sob o ponto de vista social por ser o trabalho o meio pelo qual a sociedade cresce, e por razões jurídicas considerando a hipossuficiência na relação de emprego, e a autoridade e direção do empregador. Para o equilíbrio da relação laboral cria-se toda a tutela constitucional e protecionista.

Neste sentido, Maria do Rosario Palma Ramalho diz:

Do ponto de vista económico, a tutela do trabalhador subordinado na cessão do contrato de trabalho justifica-se pelo facto de, na esmagadora maioria dos casos, o trabalhador depender dos rendimentos do trabalho para a sua sobrevivência pessoal e para a subsistência dos seus dependentes, para além de se justificar pelas vantagens económicas gerais que decorrem de um mercado de emprego dotado

164 CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa anotada*. 1993. p. 285

de estabilidade; do ponto de vista social, esta tutela justifica-se pelo facto de um ambiente de elevada instabilidade nos postos de trabalho pôr em perigo a paz social; do ponto de vista jurídico, a tutela do trabalhador perante o empregador e na posição de domínio que este ocupa no contrato, enquanto titular dos poderes laborais, com destaque para o poder disciplinar, que, na sua faceta punitiva, pode determinar a aplicação de sanção expulsiva do despedimento.¹⁶⁵

A responsabilidade social da empresa não se encontra apenas e tão somente no cumprimento dos dispositivos legais e normativos de cunho social. Há que conscientizar que o trabalho ensaja a importância do trabalhador na atividade econômica, sendo parte indispensável à produção.

3 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE

3.1 Conceito

A origem do Direito encontra-se na própria natureza do homem e acima da concepção de direito positivo existe uma concepção geral de direito imposta pelos princípios supremos, universais e necessários inerentes à natureza do homem.

Segundo Vicente Ráo:

O direito, essencialmente decorrente da natureza humana, é uma força social em sua origem, em sua essência e em sua finalidade (...) a existência de direitos inerentes à personalidade e, conseqüentemente, sua inviolabilidade por qualquer norma jurídica; a comunhão social como modo natural da vida do homem; a finalidade do direito, visando, através da disciplina das relações entre os homens, o aperfeiçoamento destes, e, por este modo, o da sociedade; a equação proporcional entre as faculdades e os deveres; a sociedade e o Estado considerados como meios e não como fins de direito.¹⁶⁶

Importante a definição dos direitos de personalidade na visão de alguns doutrinadores. Para Adriano de Cupis os Direitos de Personalidade são os guardiões dos bens mais preciosos da pessoa humana tais como a vida, a integridade física, a honra e outros ao mencionar:

Há no ordenamento jurídico, uma hierarquia entre os bens. O objeto dos direitos de personalidade são os bens de maior valor jurídico, sem os quais os outros perdem o valor. São os bens da vida, da integridade física, da liber-

165 RAMALHO, Maria do Rosario Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Situações Laborais individuais*, 2014, p. 897.

166 VICENTE, R. *O direito e a vida dos direitos*. 1999, p. 55.

dade. São caracterizados por uma não exterioridade e constituem categorias do ser, não do ter.¹⁶⁷

Na visão de Rui Stoco:

Os direitos de personalidade são de direito natural, os quais antecedem à criação de um ordenamento jurídico, posto que nascem com a pessoa, de modo que precedem e transcendem o ordenamento positivo, considerando existirem pelo só fato da condição humana.¹⁶⁸

Os direitos de personalidade representam situações juridicamente reconhecidas sem os quais o homem é incapaz de alcançar a sua própria realização, tendo como escopo assegurar uma convivência social digna e livre de privações, ou seja, direitos subjetivos absolutos, sendo que regulamentam os aspectos mais essenciais e relevantes da personalidade humana. Esses direitos não possuem caráter patrimonial e são inalienáveis.

Os direitos da personalidade são firmemente criados após 1948 com a Declaração Universal de Direitos Humanos e após a Segunda Guerra Mundial com o atentado à dignidade humana, houve a conscientização da importância dos direitos da personalidade no mundo jurídico.

A Constituição da República Portuguesa estabelece no seu artigo 16º, nº 2 que “Os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem.”

O art. 1º da Declaração Universal dos Direitos do Homem estabelece que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”.

O artigo 70º, nº 1 do Código Civil Português que se refere à tutela geral da personalidade assim prevê: “A lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral.”

O art. 1º da Declaração Universal dos Direitos do Homem estabelece que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”.

167 DE CUPIS, Adriano. *Direitos da Personalidade*. 1961, p. 241.

168 STOCO, Rui. *Tratado de Responsabilidade Civil*. 2004, p. 1613.

Todos os direitos de personalidade têm suas características fundamentais, são absolutos por conterem, em si, um dever geral de abstenção, intransmissíveis porque não podem ser transferidos à esfera jurídica de outra ordem, indisponíveis visto que são insuscetíveis de disposição, irrenunciáveis por não ultrapassar os limites do seu titular, ilimitados, imprescritíveis, impenhoráveis e inapropriáveis por não se extinguir através do uso, nem pela falta de intenção em defendê-los e por serem inatos à pessoa, concedido no momento da concepção.

Os direitos da personalidade concretizam direitos subjetivos que individualizam as características e os atributos próprios da personalidade humana e que refletem a tutela de interesses públicos e deve ser considerado o vetor na análise dos direitos da personalidade.

É através do trabalho que o indivíduo se satisfaz pessoalmente e constrói a sua identidade enquanto trabalhador. São as tarefas laborais que preenchem a vida da pessoa organizando a sua mente e os direitos de personalidade são a garantia à preservação da dignidade humana.

Neide Akiko Fugivala Pedroso afirma:

Como cidadão, todo trabalhador tem direito à manutenção do patrimônio básico constitutivo da personalidade humana durante a contratualidade (...) o homem trabalhador revela a riqueza de sua capacidade social, exercendo sua liberdade e a consciência de si, além de realizar, em plenitude, seu dinamismo social, seja pelo desenvolvimento de suas potencialidades, de sua capacidade de mobilização ou de seu efetivo papel na lógica das relações sociais.¹⁶⁹

A tutela da dignidade do trabalhador tem como objetivo assegurar o bem-estar no meio familiar, no local de trabalho e na sociedade civil. É através da tutela dada ao trabalhador no Direito do Trabalho que o princípio da dignidade da pessoa do trabalhador garante a realização do indivíduo. Se o empregado não exercer plenamente seus direitos, não adquire dignidade, e se não tiver dignidade, o empregado não conquista a existência plena.

O Direito do Trabalho, basicamente, se inclui na procura pela proteção e pela preservação da dignidade da pessoa humana, seja físico, material, mental ou psíquico, intelectual, moral, bem como existencial. Se não tiver esse encontro, o Direito do Trabalho perde em toda sua extensão, o papel de proteger o ser hu-

169 PEDROSO, Neide Akiko Fugivala. *Tutela jurídica dos direitos da personalidade nas doenças ocupacionais*. 2013, p.92.

mano. Assim, a análise a ser feita depende do conhecimento das importâncias sociais, bem como do desenvolvimento dos princípios constitucionais voltados para o bem-estar do trabalhador.

Para que o indivíduo se realize enquanto pessoa, é imprescindível que o princípio da dignidade humana e os direitos de personalidade estabeleçam a satisfação de um mínimo existencial, que não pode ser garantido sem um trabalho, um emprego digno.

4 O TRABALHO E SEUS LIMITES: DESCONEXÃO

O direito à desconexão deve ser analisado como de descanso e não trabalho, decorrendo dos direitos constitucionais dignidade da pessoa humana, o direito ao lazer à saúde, assim como, valorização do trabalho humano e justiça social.

As inovações da tecnologia permitem a comunicação instantânea, seja por meio de imagens, mensagens, áudios, ou mesmo a realização de videochamadas, ao movimento de um toque, em qualquer lugar, demandando novas formas jurídicas de se resguardar os limites da jornada de trabalho, o que invade a vida privada do trabalhador, ou seja, a invasão do tempo de descanso, vida familiar e privada do trabalhador.

Afirma Bernardo Lobo Xavier:

A realização quotidiana e continuada da atividade laboral não só envolve uma dada intensidade de esforço e de fadiga do trabalhador, como ocupa uma parte considerável da sua existência. É, por isso, necessário que o Direito estabeleça limites ao nível de fadiga suscetível de ser imposto ao trabalhador (não relevando que tenha ou não o seu consentimento) e lhe garanta espaço para a família, o descanso e o lazer, salvaguardando, em suma, a porção livre da sua existência.¹⁷⁰

Em Portugal, o direito à desconexão foi formalmente consagrado com a Lei n.º 83/2021 entrou em vigor em 1 de janeiro de 2022, a qual alterou o Código do Trabalho, acrescentando o artigo 199º-A e obriga o empregador a se abster de contatar o trabalhador fora do horário de trabalho, ressalvando as situações de força maior. Consagra, na realidade, que os trabalhadores têm o direito de não ser contactados fora do horário de trabalho, respeitando períodos de descanso.

Assim é estabelecido no artigo aditado ao Código do Trabalho português:

Artigo 199.º-A (Dever de Abstenção de contacto)

170 XAVIER, Bernardo Lobo. *Manual de Direito do Trabalho*. 2018, pp. 537-538.

1 – O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

2 – Constitui ação discriminatória, para os efeitos do artigo 25.º, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior.

3 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1

A legislação portuguesa visa proteger o trabalhador da hiperconectividade, garantindo que os empregadores devem respeitar os períodos de descanso, adotando políticas internas para evitar contatos fora do horário e não penalizando quem não responde a comunicações fora do expediente, ressaltando-se que a alteração legislativa que se relacionou ao regime jurídico do teletrabalho não se aplica apenas a este, e sim a todas as relações de trabalho sejam presenciais ou remotas.

Os empregadores têm o dever de respeitar os descansos dos trabalhadores possibilitando a desconexão do trabalho. O direito de não trabalhar e reservar o período efetivo de descanso e lazer é inerente à dignidade do trabalhador e ao trabalho digno. Há que valorizar o sujeito do trabalho e não o trabalho como atividade e, como pensamento primordial há que colocar o trabalho e o lazer lado a lado.

O trabalho digno não é o trabalho excessivo e desconectar do trabalho nada mais é do que um direito social fundamental garantindo o descanso, saúde, lazer, vida privada, intimidade, convívio familiar e social salientando-se que os direitos fundamentais são de natureza personalíssima.

A Constituição da República Portuguesa estabelece que todos os trabalhadores têm direito ao descanso e lazer nos artigos 59.º, n.º 1, al. d); e o n.º 2, al. b) e João Leal Amado afirma:

Trata-se de preocupações que acompanham o Direito do Trabalho desde o seu nascimento: limitar o tempo de trabalho, proteger o equilíbrio físico e psíquico do trabalhador, tutelar a sua saúde, garantir períodos de repouso para este, salvaguardar a sua autodisponibilidade, assegurar a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, enfim, criar e preservar a própria noção de tempo livre, de tempos de não trabalho durante a vigência do contrato que não se reduzam aos períodos indispensáveis ao sono reparador.¹⁷¹

171 AMADO, João Leal. *A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto.*

Acrescenta, ainda que as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação permitem que o trabalho acompanhe o trabalhador a qualquer momento e em qualquer local passando a existir um trabalhador conectado e disponível 24 (vinte e quatro) horas, considerando a conexão integral, com dedicação permanente e ilimitada.

Defende-se que a cultura empresarial tem que ser alterada e afirmar a ideia de desconexão profissional, uma vez que, o trabalhador não ousará desconectar-se com receio de perder emprego ou não progredir na carreira e entende pelo dever da não conexão patronal e não como direito à desconexão do trabalhador, devendo ser permitido o repouso.

Afirma de forma expressa que a abstenção de conectar o trabalhador no período de descanso é dever patronal, devendo ser afastada a cultura de disponibilidade permanente, uma vez que, de relevante importância o respeito ao descanso dos trabalhadores que tem como objetivo primordial a proteção à saúde do trabalhador.

A subordinação jurídica tem limites, por isso mesmo que o trabalhador não é um servo, mas um cidadão. A prestação laboral encontra-se, por isso, balizada: balizada funcionalmente, visto que, em princípio, o trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado (art. 118.º do CT); balizada espacialmente, visto que, em princípio, o trabalhador deve exercer a atividade no local contratualmente definido (art. 193.º do CT); e balizada temporalmente, visto que, em princípio, o trabalhador apenas deverá exercer a correspondente atividade dentro dos limites traçados pelo seu horário de trabalho (art. 200.º do CT). A determinação do tempo de trabalho surge, portanto, como uma questão de suma relevância para o trabalhador, em que se joga a saúde e a própria liberdade deste.¹⁷²

Teresa Coelho Moreira afirma:

Assiste-se atualmente a uma oportunidade histórica de repensar e até de recriar um novo Direito do trabalho – o Direito do trabalho imaterial, associado ao crescimento destas TIC e à sua influência no Direito do trabalho.[...] Parece-nos que o direito à desconexão não é apenas necessário, ele é indispensável para garantir ao trabalhador dos nossos dias mas também ao trabalhador do futuro, uma tutela útil e, por isso, não deve ser considerado uma espécie de travão à atividade das empresas, mas como uma verdadeira oportunidade de repensar os processos de trabalho, o diálogo e a formação profissional.¹⁷³

172 AMADO, JOÃO LEAL, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n.5, 2018, p. 258.

173 MOREIRA, Teresa Coelho. *Desconexão, trabalho decente e saúde mental do trabalhador*.

A lei estabelece de forma expressa um dever dirigido ao empregador, considerando que o direito ao descanso já estava consagrado na legislação por meio de normas gerais de duração e organização do tempo de trabalho. Significa dizer que o direito à desconexão não é um direito propriamente dito, e sim um efeito da limitação da jornada de trabalho, garantindo que é do empregador o dever especial e evitar que trabalhador seja vítima de represálias por exercer o seu direito ao descanso.

5 A DESCONEXÃO E A SAÚDE DO TRABALHADOR

A conexão excessiva, especialmente durante os períodos destinados ao descanso e ao lazer, ofende direitos fundamentais entre eles o direito à vida, à saúde, à intimidade e à vida privada, à educação, ao lazer, à segurança, e, por via de consequência, à dignidade da pessoa humana. Não podemos esquecer os desafios que vão surgindo na era digital, em que a tecnologia vem facilitando uma conexão constante com o trabalho, mesmo fora do horário laboral. A crescente pressão para estar sempre disponível pode afetar negativamente a saúde mental e física dos trabalhadores, exigindo uma abordagem cuidadosa para garantir o respeito pelo direito à desconexão. É essencial educar e sensibilizar os empregadores, os trabalhadores e a sociedade em geral sobre a importância do direito à desconexão e o dever de abstenção de contato. O equilíbrio entre o trabalho e outras atividades (lazer, família e saúde) é de relevante importância. A desconexão do trabalho é essencial para a saúde física e mental e o direito a um ambiente de trabalho saudável e equilibrado é direito fundamental cabendo ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, reduzindo os riscos inerentes ao trabalho, inclusive, os psicossociais.

Observa Rúbia Zanotelli de Alvarenga:

*É dever do empregador respeitar a dignidade humana do trabalhador, por via da preservação de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado. O trabalho a ser executado pelo trabalhador deve ser digno em todos os sentidos, ou melhor, não só no plano material, mas também no aspecto imaterial, de modo a assegurar-lhe um meio ambiente do trabalho sempre sadio e equilibrado.*¹⁷⁴

Entre as obrigações assumidas pelo empregador em razão do contrato de trabalho figura o respeito à integridade física e psíquica do empregado. Deve

174 ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. *Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício*. 2009, p.262.

preservar a saúde e dignidade do trabalhador, propiciando melhores condições de trabalho, um ambiente de trabalho hígido e protegido contribuindo para a efetividade de um estado de bem-estar mental ao trabalhador.

Há necessidade de uma postura ativa do empregador e um bom relacionamento interpessoal das organizações e ter consciência que o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho não se restringe à dimensão física em que o empregado exerce as suas atividades, devendo atentar-se para o resguardo da saúde psíquica do empregado. Dentre as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, está o dever do empregador em manter condições de trabalho que preservem a incolumidade psíquica do empregado, de modo que as situações de desgaste mental sejam evitadas, uma vez que se trata de direito fundamental ao meio ambiente do trabalho e à saúde psicológica do empregado. A valorização do trabalhador e o reconhecimento do trabalho como valor social exige uma nova cultura empresarial de tal forma a promover a saúde ao trabalhador. Há que repensar a forma de gestão das organizações, devendo ser adotada uma política gestora mais humanizada, que contemple não só as ambições financeiras, mas a pessoa humana do trabalhador.

A invisibilidade das doenças mentais decorrentes do trabalho não pode ser motivo para afastar a valorização do trabalho tal como afirma Sebastião Geraldo de Oliveira:

O florescimento do direito à saúde do trabalhador é consequência desse enfoque mais dignificante do trabalho. A lei reflete o senso moral da sociedade e evolui em harmonia com as mudanças dos valores sociais, numa incessante e renovada procura da Justiça. O aprimoramento *ético* influencia, de imediato, no comportamento social, na produção legislativa, na interpretação das leis, tudo para não divorciar o mundo do Direito da realidade fática que lhe dá sustentação.¹⁷⁵

A proteção constitucional do meio ambiente de trabalho tem como objetivo primordial a tutela da dignidade do trabalhador e a humanização do trabalho, havendo necessidade de medidas contínuas de integração entre a organização do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores.

Há necessidade de conciliar a vida profissional e pessoal, assim como, o ambiente de trabalho saudável, tendo a alteração legislativa portuguesa demonstrado a preocupação com o ambiente laboral.

175 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de Oliveira. *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. 2011, p.138.

Os desafios e obstáculos se fazem presentes na desconexão laboral, sendo importante fomentar a cultura de eficiência das organizações por meio de práticas positivas de gestão de tal forma a viabilizar o respeito ao descanso em prol da saúde e bem-estar dos trabalhadores e consequente ambiente de trabalho saudável.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A humanização do trabalho não pode ser deixada em nível secundário, havendo necessidade de investir em ações que aumentem o bem-estar do trabalhador, devendo reunir condições dignas minimizando as situações de pressão e de estresse.

A responsabilidade social da empresa exige uma conduta ética sempre vinculada à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. O empregador deve zelar por ambiente de trabalho sadio, ou seja, a preocupação com a eficácia organizacional sem descuidar da qualidade de vida no trabalho.

A responsabilidade social da empresa não se encontra apenas e tão somente no cumprimento dos dispositivos legais e normativos de cunho social. Há que conscientizar que o trabalho ensaja a importância do trabalhador na atividade econômica, sendo parte indispensável à produção.

O poder empregatício não é absoluto e deve respeitar os direitos inerentes ao ser humano e sua dignidade. A relação jurídica entre empregado e empregador não é simétrica havendo necessidade de equilíbrio e os direitos da personalidade do trabalhador limitam a conduta do empregador. Os limites do poder do empregador encontram-se nos princípios da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

A dignidade da pessoa humana e o respeito aos direitos da personalidade estão vinculados ao meio ambiente de trabalho equilibrado e decente. É, portanto, por essa razão que o empregador possui o dever de garantir o equilíbrio do meio ambiente de trabalho, a fim de que todo o ser humano trabalhador desenvolva suas atividades profissionais sob a égide do bem comum, do respeito e da garantia de um valor máximo, que é a dignidade e, consequentemente, os direitos de personalidade da pessoa humana.

A era digital intensifica a tecnologia na vida humana no âmbito do trabalho permitindo uma conexão permanente do trabalhadores e a hiperconectividade

afeta as demais relações, tais como, as familiares e sociais, além de causar a fadiga laboral, afetando a saúde dos trabalhadores.

As alterações legislativas no Código do Trabalho português consagrando o dever do empregado de se abster de contatar o empregado durante os períodos de descanso demonstram a preocupação com a tutela do tempo de descanso e repouso e a necessidade de preservar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal do trabalhador.

Os limites à jornada de trabalho, o direito ao descanso e lazer são direitos fundamentais dos trabalhadores e os avanços tecnológicos que ensejam a hiperconectividade levou à necessidade de aditar o artigo 199.º-A do Código do Trabalho Português proibindo os empregadores de contatar os trabalhadores durante o período de descanso, salvo em casos de força maior. O trabalhador tem garantido o seu direito ao período de descanso não podendo ser prejudicado ou discriminado.

Os desafios no ambiente de trabalho são grandes, sendo de relevante importância a mudança cultural das organizações de tal forma a adotar as boas práticas de gestão no sentido de garantir o direito à desconexão, estimulando o desligamento em períodos de descanso, conscientizando sobre saúde física e mental e adotar políticas internas para incentivar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, J. M. Perfil constitucional da dignidade da pessoa humana. In: *Estudos em Honra do Professor Doutor José de Oliveira Ascensão VI*. Coimbra: Almedina, 2008.

ALVARENGA, R. Z. *Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício*. São Paulo: LTr, 2009.

AMADO, J. L. A desconexão profissional e a DGAEP: tomemos a sério o dever de abstenção de contacto. *Observatório Almedina*. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2022/04/18/a-desconexao-profissional-e-a-dgaep-tomemos-a-serio-o-dever-de-abstencao-de-contacto/>. Acesso em: 18 nov. 2025.

AMADO, J. L. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 5, 2018, p. 258.

CANOTILHO, J. J. G.; MOREIRA, V. *Constituição da República Portuguesa anotada*. Coimbra: Coimbra Editora, 1993.

CÓDIGO DO TRABALHO. *Lei n.º 13/2023 de 3 de abril*: altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>. Acesso em: 18 nov. 2025.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA. *Decreto de Aprovação da Constituição n.º 86/1976*. Disponível em: <https://www.pgdlisboa.pt>. Acesso em: 18 nov. 2025.

CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 30 ago. 2023.

DE CUPIS, A. *Direitos da Personalidade*. Lisboa: Morais, 1961.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)*. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2023.

MIRANDA, J. *Direitos Fundamentais*. Coimbra: Edições Almedina, 2016.

MOREIRA, T. C. *Desconexão, trabalho decente e saúde mental do trabalhador*. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/7172/5117>. Acesso em: 18 nov. 2025.

PEDROSO, N. A. F. *Tutela jurídica dos direitos da personalidade nas doenças ocupacionais*. São Paulo: LTr, 2013.

RAMALHO, M. R. P. *Tratado de Direito do Trabalho: Situações Laborais Individuais*. 2. v., 5. ed. Lisboa: Almedina, 2014.

SARLET, I. W. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

STOCO, R. *Tratado de Responsabilidade Civil*. 6. ed. São Paulo: RT, 2004.

VICENTE, R. *O direito e a vida dos direitos*. São Paulo: RT, 1999.

XAVIER, B. L. *Manual de Direito do Trabalho*. 3. ed. Rei dos Livros, 2018, p. 537-538.

DANO EXISTENCIAL E DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO NA PERSPECTIVA DO ORDENAMENTO BRASILEIRO E DO CÓDIGO DO TRABALHO PORTUGUÊS

Rodrigo Goldschmidt

Pós-doutor em Direito pela PUC/RS.

Doutor em Direito pela UFSC.

Professor e pesquisador permanente do PPGD/Unesc -
Mestrado e Doutorado Acadêmicos. Coordenador da linha de
pesquisa Direito, Sociedade e Estado do PPGD/UNESC.

Juiz do Trabalho Titular do TRT12.

E-mail: rodrigo.goldschmidt@trt12.jus.br

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/9812281879332304>

Luís Ricardo Francescato

Mestrando pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da
Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC.

Taxista do Programa de Suporte à Pós-Graduação de Instituições
Comunitárias de Ensino Superior (PROSUC) da Coordenação de
Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

Especialista em Prática Trabalhista Avançada pela Damasio Educacional.

Advogado.

E-mail: advluisfrancescato@gmail.com

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/2548637084144178>

1 INTRODUÇÃO

Com o advento das novas tecnologias, a sociedade passou a mudar seus hábitos em todos os segmentos: costumes, consumo, conhecimento, saúde, alimentação, lazer, bem como nas relações de trabalho.

No início de 2020, por conta da pandemia de SARS-Cov-2, as empresas precisaram se adaptar a uma nova realidade, onde o contato presencial era impraticável por conta do alto índice de contaminação. Assim, passaram a adotar o sistema de “*home office*”, em regime de teletrabalho, onde o empregado passa a executar suas atividades laborativas de casa, por intermédio de tecnologia.

Todavia, o sistema de teletrabalho tem demonstrado algumas complexidades em torno do controle de jornada de trabalho, por conta de ser uma modalidade relativamente recente e sofrer pela falta de uma legislação mais abrangente e eficaz. Mesmo com a reforma trabalhista em 2017, a referência sobre o tema é o inciso III do artigo 62 da CLT, que preconiza que o teletrabalho, em regime de produção ou tarefa, não será abrangido pelo regime da duração do trabalho.

Esta situação tem levado o trabalhador, em vários casos, a extenuantes jornadas de trabalho, sem direito ao pagamento de horas extras ou da devida desconexão para desfrutar de tempo com seus familiares ou para realizar outros projetos de vida, sob o pretexto de estar no conforto de sua casa e que, por este motivo, poder trabalhar com maior flexibilidade.

O presente estudo tem como objetivo analisar a aplicabilidade do dano existencial, sob a perspectiva da teoria dos direitos fundamentais no âmbito das relações de trabalho, com foco no direito à desconexão.

Para tanto, adota-se o método dedutivo, com base em pesquisa bibliográfica e legislativa acerca do teletrabalho e dos direitos da personalidade do trabalhador, bem como em análise comparada entre o ordenamento jurídico brasileiro e o regime de teletrabalho previsto no Código do Trabalho português, especialmente no que concerne ao dever de abstenção de contato do empregador nos períodos de descanso do teletrabalhador.

2 TELETRABALHO: AS NOVAS TECNOLOGIAS E SUAS INFLUÊNCIAS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO

As inovações tecnológicas trazem consigo modificações significativas nos meios de produção e, conseqüentemente, no modo que a sociedade consome bens e

serviços. Todavia, as mudanças que as novas tecnologias trazem não se restringem apenas a estas áreas, tendo reflexo também em áreas sociais e políticas¹⁷⁶.

O surgimento de novas tecnologias como a *internet*, *smartphones*, inteligência artificial e demais tecnologias de comunicação e informação, foram fatores fundamentais para que ocorressem a terceira e quarta revoluções industriais.

Essas tecnologias proporcionaram maior organização dos meios de produção, resultando em mais agilidade e flexibilidade, tão fundamentais para a redução de custos para as empresas. Mas por outro lado, tais inovações tecnológicas acarretam na precarização das relações de trabalho¹⁷⁷.

As inovações tecnológicas possibilitaram a execução de trabalho remoto, uma mudança significativa em relação ao modelo tradicional presencial. Com isso, o trabalhador pode realizar suas atividades de casa ou de outro local, e sua jornada pode ser monitorada digitalmente pelo empregador, que utiliza ferramentas como e-mail, videoconferência ou *smartphone*.

Essa flexibilidade permite que o empregado trabalhe para uma empresa de outra cidade, sem a necessidade de contato pessoal¹⁷⁸.

Com as inovações tecnológicas nas áreas da comunicação e informação, por mais benefícios que possam proporcionar, acabam por gerar um aumento nas cobranças impostas pelos empregadores aos empregados, que passaram a ficar conectados ao trabalho por uma quantidade de tempo ainda maior, devido às facilidades de comunicação proporcionadas por telefones celulares, telefones fixos, câmeras, rádios transmissores e e-mails.

Essa dificuldade de se desligar das atividades laborativas pode ser fator causador de estresse, depressão e ansiedade¹⁷⁹.

Em paralelo às inovações tecnológicas nos campos da comunicação e informação, surge uma nova modalidade de trabalho, conhecida como tele-trabalho, onde o trabalhador tem a possibilidade de executar as atividades

176 PASTORE, José. *Evolução Tecnológica: Repercussões nas Relações de Trabalho*. Trabalho apresentado no *Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho*, 2005. p. 3.

177 GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. *Desconexão: um direito fundamental do trabalhador*. 2020. p. 59.

178 MEDEIROS, Dárlen Prietsch; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. As novas tecnologias e suas consequências nas relações de emprego: uma releitura de antigos conceitos. *Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI*. 2010. p. 3920.

179 WILLIAMSON, 2003, *apud* PASTORE, José. *Evolução Tecnológica: Repercussões nas Relações de Trabalho*. Trabalho apresentado no *Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho*, 2005. p. 10.

laborativas fora das dependências da empresa, por meio das tecnologias disponíveis no mercado¹⁸⁰.

Todo teletrabalho é considerado trabalho a distância, mas nem todo trabalho a distância pode ser considerado teletrabalho. Isso ocorre porque o trabalho em domicílio pode ou não utilizar algum tipo de tecnologia, como no caso de costureiras que trabalham em casa, mas não usam tecnologia de comunicação e informação. Portanto, é fundamental não confundir os dois conceitos¹⁸¹.

O teletrabalho é a execução de atividades laborais fora das dependências do empregador, com o uso de meios telemáticos e formalizada em contrato. Ele se caracteriza por três elementos principais: o espacial (execução a distância), o qualitativo (uso de tecnologias de informação e comunicação) e o quantitativo (habitualidade). Esse modelo oferece ao trabalhador a liberdade de escolher seu local e, muitas vezes, seu horário, dispensando a presença física na empresa¹⁸².

Cabe evidenciar que a CLT já dispunha originalmente de dispositivo voltado a proteção do trabalhador a domicílio. Segundo o texto original do artigo 6º da CLT, “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”¹⁸³.

No entanto, com a entrada em vigor da Lei n. 12.551 de 2011, o referido artigo sofreu uma alteração em seu texto, além do acréscimo do parágrafo único, e passa a dispor da seguinte maneira:

“Art. 6º – Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. 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 de trabalho alheio.”¹⁸⁴.

Tal fato ocorre com intuito de ampliar a proteção aos trabalhadores contratados em regime de teletrabalho, modalidade de contrato que até então não estava prevista na CLT. Essa modificação sobre o tema de que trata o artigo 6º é um

180 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito processual do trabalho*. 4. ed. (rev., atual. e ampl.). 2015 p. 237.

181 MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. 2014. p. 158.

182 RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. p. 78.

183 BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*.

184 BRASIL. *Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011*.

verdadeiro avanço, tendo em vista que amplia o entendimento acerca das formas de contrato de trabalho a ser executado fora das dependências do empregador.

Cinco aspectos são fundamentais sobre o teletrabalho: a ampliação do conceito de “trabalho em domicílio” para “trabalho à distância”; a equiparação dos efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios tecnológicos à direta; a utilização de ferramentas como celulares e tablets na execução remota; a distinção entre ordens de serviço e a relação de emprego (que só se configura pela contraprestação); e a tendência do trabalho à distância de se tornar a regra geral¹⁸⁵.

O Artigo 62, inciso III, da CLT, trata do teletrabalhador, que presta serviços por produção ou tarefa, como não abrangido pelo regime da duração do trabalho. A Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, bem como leis posteriores, adicionaram os artigos 75-A a 75-F, que regulamentam a modalidade.

O Artigo 75-A introduz o regime de teletrabalho. O Artigo 75-B conceitua o teletrabalho, enquanto o artigo 75-C exige que a modalidade e as atividades do empregado estejam no contrato de trabalho. O artigo 75-D atribui ao empregador a responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos. O artigo 75-E, por seu turno, imputa ao empregador a responsabilidade de orientar o empregado em teletrabalho sobre prevenção de acidentes e doenças do trabalho. Por fim, o artigo 75-F determina que o empregador, ao alocar empregados em regime de teletrabalho, dê prioridade a empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade^{186, 187}.

Vantagens e desvantagens do teletrabalho devem ser analisadas cuidadosamente. Entre os pontos positivos, destacam-se a maior autonomia e flexibilidade de horários, a economia de tempo e custos com deslocamento para a empresa, beneficiando tanto a organização quanto o empregado. Contudo, há importantes desvantagens, como o isolamento, a falta de interação profissional e emocional, o estresse e a hiperconectividade, que se relaciona diretamente com o controle de jornada¹⁸⁸.

As inovações tecnológicas alteraram as relações de trabalho ao descentralizar os meios de produção e reduzir a necessidade de presença física do empregado na empresa. Embora tragam facilidades e benefícios, também in-

185 NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 2014. p. 1062-1063.

186 BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*.

187 BRASIL. *Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022*.

188 BARROS, Alice de Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed., atualizado por Jessé Cláudio F. de Alencar. 2016. p. 214-215.

tensificam cobranças por metas e podem prolongar a jornada, já que o trabalho remoto tende a manter o trabalhador conectado por mais tempo do que no regime presencial.

De outra sorte, a OIT, por meio da Convenção 155 de 1981, artigo 3º, preconiza: “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”¹⁸⁹.

A interpretação conjunta dos artigos 75-D e 75-E da CLT pode levar à conclusão errônea de que o empregado em teletrabalho é o único responsável pelos custos com a infraestrutura de segurança e saúde. Embora a CLT atribua ao trabalhador a responsabilidade de tomar precauções para evitar doenças e acidentes, um ambiente de trabalho seguro e saudável também depende de ações do empregador¹⁹⁰.

Todavia, os respectivos artigos, de forma alguma, deveriam negligenciar direitos e princípios das relações de trabalho previstos na CLT e na CF de 1988, bem como nas normas internacionais que disciplinam a matéria.

Tal entendimento é adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), onde a decisão prolatada em suspensão de liminar e de sentença, uniformiza que cabe exclusivamente ao empregador implementar e fiscalizar implantação e cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, a fim de minimizar e até mesmo evitar os riscos próprios das atividades laborais, utilizando-se das normas de saúde, higiene e segurança¹⁹¹.

Com o avanço das novas tecnologias, o teletrabalho revolucionou as relações de trabalho, trazendo flexibilidade e autonomia. No entanto, a conectividade ilimitada impõe o desafio de manter a tênue linha entre a vida profissional e a pessoal.

A ausência de limites entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso pode levar ao esgotamento mental e à perda de uma vida de relação fora do trabalho. Diante disso, o próximo tópico aprofundará a discussão sobre o dano existencial decorrente da falta de desconexão no teletrabalho, analisando como essa ausência de limites da duração do trabalho impacta a saúde do indivíduo.

189 BRASIL. *Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994*.

190 ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, 2019. p. 55-56.

191 BRASIL. TST - SLS: 10011801420205000000, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Presidência, 2020.

3 DANO EXISTENCIAL NO TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO E PORTUGUÊS

O dano existencial, um tipo de dano extrapatrimonial, ocorre quando há um prejuízo ao projeto de vida da pessoa, ou a vida de relação, mesmo sem dano financeiro. Ele é caracterizado pela supressão de direitos fundamentais, como o lazer, o descanso e o convívio social, impactando a dignidade e a própria existência do indivíduo¹⁹².

Apesar de a CF de 1988 e o Código Civil de 2002 serem importantes para a proteção dos direitos da personalidade, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe uma previsão explícita para o dano existencial no ordenamento jurídico brasileiro. A Lei nº 13.467/2017 incluiu o artigo 223-B na CLT, que prevê a reparação por danos extrapatrimoniais. Ao mencionar a lesão à “esfera existencial”, esse artigo reconheceu de forma clara o dano existencial como um direito ligado à dignidade da pessoa humana¹⁹³.

Os danos à pessoa humana podem atingir a integridade psicológica e a honra, ou a integridade física. Quando ambos ocorrem juntos, podem ser chamados de danos anexos, que afetam a qualidade de vida do indivíduo e podem ser considerados dano existencial.

No Brasil, a compensação por esses danos é assegurada pela CF de 1988, no artigo 5º, inciso X. Este dispositivo garante a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem e, ao estabelecer a proteção dos direitos de personalidade, confere a eles uma posição de destaque em relação a outros direitos¹⁹⁴.

No que diz respeito ao dano extrapatrimonial, pode-se afirmar que é o dano causado contra o “ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima”. Este tipo de dano encontra-se vinculado aos direitos da personalidade e possui uma valoração diversa dos demais.

Tudo dependerá “do tempo e local em que os danos foram produzidos”. Desse modo, desvencilha-se o dano moral de um dano patrimonial, conforme já é de entendimento da jurisprudência¹⁹⁵.

192 BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de Direito do Trabalho*. 2020. p. 204.

193 BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*.

194 SOARES, Flaviana Rampazzo. Dano existencial no direito italiano e no direito brasileiro. In: BORGES, Gustavo; MAIA, Maurilio Casas. *Novos danos na pós-modernidade*. Belo Horizonte: D'Plácido, 2020. p. 149-157.

195 VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: Responsabilidade Civil*. 2016. p. 54.

O Direito do Trabalho utiliza como balizamento, para aplicação do dano extrapatrimonial, os conceitos desenvolvidos no Direito Civil e, após a Reforma Trabalhista de 2017, passou a contar com regime próprio de reparação de danos extrapatrimoniais, regulado entre os artigos 223-A a 223-G da CLT, em que se prevê, de forma expressa, no artigo 223-B, o dano existencial.

O dano moral é o ato lesivo à honra do empregado praticado pelo empregador. Já o dano extrapatrimonial existencial é aquele que viola os projetos de vida do trabalhador, ou aspectos de sua vida de relação, tornando-os impossíveis de serem alcançados e impondo consequências negativas ao seu bem-estar psicológico¹⁹⁶.

O dano existencial ocorre quando uma conduta do empregador desrespeita os direitos fundamentais da pessoa humana, impedindo o empregado de colocar em prática seu projeto de vida e prejudicando suas relações pessoais fora do trabalho¹⁹⁷.

Contudo, os autores alertam que o reconhecimento do dano existencial em casos de jornada excessiva ainda não é unânime nos tribunais, seja por falta de amparo legal ou por ser considerado de natureza patrimonial. A dificuldade em apresentar provas também é um obstáculo, mostrando que ainda há um longo caminho a ser percorrido nos debates sobre a classificação desse tipo de dano¹⁹⁸.

A partir desse quadro, é possível afirmar que, no ordenamento jurídico brasileiro, não há lacuna normativa quanto ao dano existencial: há base constitucional, civil e trabalhista para sua configuração e reparação, especialmente após a expressa referência à “esfera existencial” no artigo 223-B da CLT.

A discussão desloca-se, portanto, da existência de fundamento jurídico para a forma como a doutrina e a jurisprudência aplicam esse instituto, bem como para os critérios de demonstração do prejuízo e de quantificação da indenização.

Já no direito português, embora haja sólida tutela dos direitos de personalidade e previsão de reparação por danos não patrimoniais, a categoria “dano existencial” não se encontra positivada de forma autônoma, como no modelo

196 FRANCO FILHO, Georzenor de Sousa. *Curso de Direito do Trabalho*. 2016. p. 250-251.

197 GARCIA, Fernando Murilo Costa. *Dano Ambiental Existencial: Reflexos do dano aos pescadores artesanais*. 2015. p. 71.

198 ZANETTI, Andrea Cristina; TARTUCE, Fernanda. O dano existencial sob a perspectiva da reparação integral: destaques doutrinários e jurisprudenciais. In: BORGES, Gustavo; MAIA, Maurílio Casas. *Novos danos na pós-modernidade*. 2020. p. 195.

brasileiro. A ideia de lesão ao projeto de vida e à esfera existencial do trabalhador aparece mais como construção doutrinária e jurisprudencial do que como categoria normativa expressa.

Em termos de densidade legislativa, pode-se dizer que o ordenamento brasileiro, nomeadamente o trabalhista, avançou na positivação do dano existencial como figura específica ligada à dignidade da pessoa humana, ao passo que o sistema laboral português permanece num plano mais genérico de danos não patrimoniais, o que permite identificar uma lacuna normativa específica relativa a essa categoria em comparação com o Brasil.

4 DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO E PORTUGUÊS

O uso desregrado e incorreto das novas tecnologias de informação e comunicação compromete o direito à desconexão de que dispõem os trabalhadores. A garantia de que o empregado tem o direito de se desconectar de atividades que não lhe sejam convenientes, e isso inclui as atividades laborativas, tem por função lhe proporcionar a conservação de sua saúde física e psíquica, sendo que, se houver abstração desse direito, ocorrerá a deterioração da qualidade de vida, tanto do indivíduo quanto da sociedade¹⁹⁹.

As inovações tecnológicas impulsionaram a adoção do teletrabalho globalmente, incluindo o Brasil. Embora existam vantagens mútuas, o tema requer atenção devido às suas desvantagens. Uma das principais preocupações é a supressão do direito à desconexão, que ocorre quando o trabalhador é compelido a exceder a jornada contratual e a permanecer disponível virtualmente ou por meio de dispositivos eletrônicos para resolver problemas urgentes a qualquer momento.

A falta de desconexão pode acarretar prejuízos à saúde física e psicológica do trabalhador, além de gerar um sentimento de frustração, pelo fato de ser retirado o direito ao seu convívio familiar e social, bem como a um projeto de vida²⁰⁰.

Há um debate na doutrina jurídica sobre a Reforma Trabalhista. Alguns autores a veem como um avanço, por incorporar novas tecnologias, como o teletrabalho. No entanto, a maioria considera a reforma um retrocesso social

199 BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de Direito do Trabalho*. 2020. p. 201.

200 ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, 2016. p.123-124.

por suprimir direitos trabalhistas. Nesse contexto, a modalidade de teletrabalho gera discussões. A falta de controle de jornada por parte do empregador pode levar a jornadas excessivas, causando doenças físicas e mentais nos trabalhadores. É fundamental que o Legislativo e o Judiciário intervenham para criar regras mais claras e evitar a precarização do trabalho²⁰¹.

É impossível evitar as inovações tecnológicas, mas é imprescindível que sejam tomados os devidos cuidados para que não haja um retrocesso na legislação trabalhista. As novas tecnologias precisam ser aplicadas em favor das empresas, mas principalmente dos trabalhadores, “preservando-se os direitos fundamentais, em especial, o direito à desconexão”²⁰².

Essa exclusão do regime da duração do trabalho, aplicável ao teletrabalhador que atua por produção ou tarefa, viola o princípio de proteção do obreiro. A tecnologia que viabiliza o teletrabalho também permite o controle da jornada, e o desrespeito ao direito de desconexão, essencial para a saúde do empregado, pode gerar indenização por danos morais, e materiais²⁰³.

Michelly Stefanny de Brito Souza Bernardo ainda destaca que Tribunais como o TST e TRTs têm condenado empresas a pagar horas extras a teletrabalhadores, em uma tentativa de compensar a sobrecarga. A conexão excessiva ao trabalho compromete o tempo de lazer, saúde, convívio familiar e o desenvolvimento pessoal do empregado. A ausência do controle de jornada de trabalho no regime de teletrabalho (anota-se, para os teletrabalhadores que atuam por produção ou tarefa) dada pela redação do artigo 62, inciso III, da CLT, é integralmente conflitante com o disposto no artigo 7º da CF de 1988²⁰⁴.

Há necessidade de positivar o direito à desconexão dentro do ordenamento jurídico brasileiro pois, até o momento, o referido direito encontra-se apenas referenciado de forma implícita como parte dos direitos fundamentais dos trabalhadores, constantes em tratados internacionais e na CF de 1988. Nesta última, pode-se afirmar que o direito à desconexão é subentendido dos artigos 5º, 6º e 7º,

201 KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. O regime de teletrabalho e o direito à desconexão. *Percurso – Anais do IX CONBRADEC*, 2020. p. 183.

202 SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, 2020. p. 655.

203 BERNARDO, Michelly Stefanny de Brito Sousa. O direito à desconexão frente à reforma trabalhista. *Brazilian Journal of Development*, 2022. p. 9674.

204 *Ibid.*

porém, conforme demonstrado, apenas relacionado aos princípios da dignidade humana²⁰⁵.

Desse modo, no sistema brasileiro, existe uma nítida lacuna normativa específica quanto ao direito à desconexão, sobretudo no contexto do teletrabalho: a proteção ao tempo de descanso e à vida privada do trabalhador depende de interpretações principiológicas e de construções jurisprudenciais, sem que haja, até o momento, um dever legal expresso de abstenção de contato imposto ao empregador.

Em contraste, no regime de teletrabalho português, o direito à desconexão é densamente positivado. O Código do Trabalho Português (CT) define o teletrabalho como a prestação de atividade em regime de subordinação jurídica, em local não determinado pelo empregador, através do uso de tecnologias de informação e comunicação. Esse regime exige acordo escrito entre as partes, que deve definir o regime de permanência ou alternância entre o trabalho à distância e o presencial, especificando o horário e o local habitual de trabalho. Fundamentalmente, o trabalhador em teletrabalho goza dos mesmos direitos e deveres que os demais trabalhadores presenciais da empresa, particularmente no que respeita aos limites da duração do trabalho e períodos de descanso²⁰⁶.

O cerne do direito à desconexão é formalizado pelo Dever de Abstenção de Contato, previsto no Artigo 199-A do CT, o qual impõe ao empregador a obrigação de se abster de contactar o trabalhador durante o seu período de descanso, exceto em situações de força maior. O “período de descanso” é entendido como todo o tempo que não é considerado tempo de trabalho. A violação deste dever por parte do empregador constitui uma infração grave²⁰⁷.

No tocante à gestão do tempo e à organização do trabalho à distância, o Artigo 169-A é taxativo. As reuniões de trabalho à distância, bem como as tarefas que, pela sua natureza, exigem articulação com outros trabalhadores, devem ser realizadas dentro do horário de trabalho e, preferencialmente, agendadas com 24 horas de antecedência. O controle da prestação de trabalho deve ser exercido através dos equipamentos e sistemas de comunicação atinentes à atividade, mas deve obedecer aos princípios da proporcionalidade e da transparência²⁰⁸.

205 GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. *Desconexão: um direito fundamental do trabalhador*. 2020. p. 104.

206 PORTUGAL. *Lei n.º 7/2009*, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 32/2025, de 27 de março.

207 *Ibid.*

208 *Ibid.*

Uma das proibições mais específicas e relevantes introduzidas na legislação é a constante no n.º 5 do Artigo 169-A: é proibido ao empregador impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som. A violação desta norma de organização e controle constitui uma falta grave²⁰⁹.

Adicionalmente, o CT protege a privacidade do teletrabalhador, garantindo que o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família. O empregador está vedado de capturar e utilizar imagem, som, escrita, histórico ou recorrer a outros meios de controle que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador (Artigo 170, n.º 5). A violação desta vedação também constitui falta grave. Em caso de teletrabalho realizado no domicílio, a visita do empregador ao local requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador, e deve limitar-se ao controle da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho, sempre na presença do trabalhador e durante o horário acordado²¹⁰.

Para combater o isolamento, o regime de teletrabalho impõe ao empregador o dever de diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo contatos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores com a periodicidade estabelecida no acordo, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses. O empregador deve, ainda, compensar integralmente todas as despesas adicionais que o trabalhador comprove suportar com a aquisição ou uso de equipamentos e sistemas, incluindo acréscimos de custos de energia e rede²¹¹.

Finalmente, a lei confere uma proteção contra possíveis retaliações. Qualquer tratamento menos favorável ao trabalhador, incluindo em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo fato de exercer o seu direito ao período de descanso (desconexão), é considerado ação discriminatória, para os efeitos do Artigo 25²¹².

Esse conjunto de proteções demonstra a seriedade com que o legislador português encara a necessidade de assegurar que os períodos de descanso sejam efetivamente respeitados e não penalizem o desenvolvimento profissional do indivíduo. Vê-se, assim, que, enquanto o ordenamento brasileiro dispõe

209 *Ibid.*

210 PORTUGAL. *Lei n.º 7/2009*, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela *Lei n.º 32/2025*, de 27 de março.

211 *Ibid.*

212 *Ibid.*

de base normativa específica para o dano existencial, mas não para o direito à desconexão, o ordenamento português segue a lógica inversa: não positivou o dano existencial como categoria autônoma, porém confere elevada densidade normativa ao direito à desconexão no teletrabalho.

Dessa assimetria resulta a conclusão central destes dois capítulos: no Brasil, o dano existencial encontra-se normativamente estruturado, mas o direito à desconexão permanece em lacuna específica; em Portugal, o direito à desconexão é amplamente regulado, ao passo que o dano existencial não aparece como figura legislada de forma independente.

Essa constatação reforça a pertinência de se tomar o modelo português como parâmetro para o aperfeiçoamento legislativo brasileiro, especialmente no que toca à explicitação de deveres de abstenção de contato e de proteção do tempo livre do teletrabalhador, justamente para prevenir, de maneira mais eficaz, a ocorrência de danos existenciais.

5 CONCLUSÃO

No presente artigo, buscou-se demonstrar como a intensificação do teletrabalho, impulsionada pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação, repercute diretamente na esfera existencial do trabalhador, sobretudo quando ausentes limites claros entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho.

Partiu-se da análise do dano existencial no ordenamento jurídico brasileiro, que dispõe de base normativa expressa para sua tutela, e, em seguida, examinou-se o direito à desconexão como mecanismo de prevenção desse dano, destacando-se a lacuna específica existente na legislação trabalhista brasileira em contraste com a disciplina densa e explícita conferida ao tema pelo CT. A partir desse cotejo, evidenciou-se a necessidade de aprimoramento do marco normativo brasileiro, de modo a conferir maior proteção à saúde, à vida privada e aos projetos de vida do teletrabalhador.

No contexto brasileiro, evidenciou-se que o ordenamento juslaboral não estava preparado para o aumento exponencial do teletrabalho impulsionado pela pandemia de *Sars-Cov-2*. A legislação então vigente tratava o tema de forma insuficiente e, inclusive, afastava do regime de limitação de jornada o teletrabalhador que atua por produção ou tarefa (art. 62, III, da CLT), criando um cenário propício à ampliação desmedida do tempo de trabalho e à consequente supressão de períodos de descanso.

A ausência de desconexão implica a redução do tempo disponível para lazer, estudos, convívio familiar e social, bem como para o desenvolvimento de projetos de vida, fazendo com que o trabalhador suporte uma sobrecarga que repercute diretamente em sua saúde física e mental.

Nessa perspectiva, a violação do direito à limitação da jornada e à desconexão pode provocar danos à saúde do trabalhador, afetando o direito social ao lazer e propiciando o surgimento de doenças ocupacionais decorrentes do excesso de trabalho.

Tal cenário gera insatisfação pessoal e frustração por não poder realizar seus projetos de vida, caracterizando o dano existencial, entendido como lesão ao(s) projeto(s) de vida, ou à vida de relação. A tutela dessas dimensões existenciais do trabalhador exige, portanto, não apenas a leitura principiológica da CF e da CLT, mas também o aperfeiçoamento do marco normativo.

A análise do modelo português de teletrabalho revelou-se particularmente relevante nesse ponto. O CT, ao positivá-lo de forma expressa, confere maior densidade normativa ao direito à desconexão, estabelecendo o dever de abstenção de contato por parte do empregador durante os períodos de descanso do empregado, vedando mecanismos de hipercontrole e reforçando a proteção da privacidade, da saúde mental e do projeto de vida do trabalhador.

Em contraste, o ordenamento brasileiro, embora reconheça constitucionalmente o direito ao descanso, aos limites de jornada e às férias, bem como discipline o teletrabalho nos arts. 75-A a 75-F da CLT, ainda não consagra de modo explícito um dever de não contactar o empregado em seu período de desconexão, o que deixa a proteção do teletrabalhador excessivamente dependente da interpretação doutrinária e jurisprudencial.

Nesse contexto, entende-se que a desconexão emerge como elemento central para a prevenção do dano existencial no teletrabalho. Esse direito, diretamente ligado ao trabalho digno, impõe limites às jornadas exaustivas e protege a vida pessoal do empregado contra a invasão da hiperconectividade. A experiência portuguesa demonstra que a previsão clara de deveres dirigidos ao empregador contribui para prevenir violações aos direitos da personalidade e para conferir maior segurança jurídica às relações laborais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 42, n. 169, p. 113-126, maio/jun. 2016.

BARROS, Alice de Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed., atualizado por Jessé Cláudio F. de Alencar. São Paulo: LTr, 2016.

BERNARDO, Michelly Stefanny de Brito Sousa. O direito à desconexão frente à reforma trabalhista. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v. 8, n. 2, p. 9673- 9681, fev. 2022.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 1024 p.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União, 5 out. 1988.

_____. *Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994*. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.254%2C%20DE%2029,22%20de%20junho%20de%201981> Acesso em 01 de dezembro de 2025.

_____. *Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 01 de dezembro de 2025.

_____. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm> Acesso em 01 de dezembro de 2025.

_____. *Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011*. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm#art1> Acesso em 01 de dezembro de 2025.

_____. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <<http://www>.

planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1> Acesso em 30 de novembro de 2025.

_____. *Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022*. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei n. 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm> Acesso em 30 de novembro de 2025.

BRASIL. TST - SLS: 10011801420205000000, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Presidência, Data de Publicação: 24/08/2020.

ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 28-57, fev. 2019.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GARCIA, Fernando Murilo Costa. *Dano Ambiental Existencial: Reflexos do dano aos pescadores artesanais*. Curitiba: Juruá, 2015. 124 p.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito processual do trabalho*. 4. ed. (rev., atual. e ampl.). Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. *Desconexão: um direito fundamental do trabalhador*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 204.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. O regime de teletrabalho e o direito à desconexão. *Percurso – Anais do IX CONBRADEC*, Curitiba, v. 1, n. 32, p. 173-188, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. Ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MEDEIROS, Dárlen Prietsch; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. As novas tecnologias e suas consequências nas relações de emprego: uma releitura de antigos conceitos. *Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI*. Fortaleza. 2010. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3267.pdf> Acesso em 01 de dezembro de 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PASTORE, José. Evolução Tecnológica: Repercussões nas Relações de Trabalho. Trabalho apresentado no *Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho*, Angra dos Reis (Rio de Janeiro),

28 de maio de 2005. Disponível em: <<https://www.josepastore.com.br/papers/EVOLU%C3%87%C3%83O%20TECNOLOGIC%20E%20REPERCUSS%C3%95ES%20NO%20TRABALHO.pdf>>. Acesso em: 01 de dezembro de 2025.

PORTUGAL. *Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 32/2025, de 27 de março. Diário da República, Lisboa, 12 fev. 2009. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>> Acesso em: 30 de novembro de 2025.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho*. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, edição especial, p. 643-664, jul. 2020.

SOARES, Flaviana Rampazzo. Dano existencial no direito italiano e no direito brasileiro. In: BORGES, Gustavo; MAIA, Maurilio Casas. *Novos danos na pós-modernidade*. Belo Horizonte: D'Plácido, 2020. p. 149-175.

SOUZA, Rafael Silveira de. *Dano Existencial na Relação Laboral – A tutela dos direitos sociais*. 2016. Disponível em: <<https://rafaelsilveiradesouza.jusbrasil.com.br/artigos/151317103/dano-existencial-na-relacao-laboral>> Acesso em 30 de novembro de 2025.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: Responsabilidade Civil*. São Paulo: Atlas, 2016.

ZANETTI, Andrea Cristina; TARTUCE, Fernanda. O dano existencial sob a perspectiva da reparação integral: destaques doutrinários e jurisprudenciais. In: BORGES, Gustavo; MAIA, Maurilio Casas. *Novos danos na pós-modernidade*. Belo Horizonte: D'Plácido, 2020. p. 177-200.

PARTE IV

DISCRIMINAÇÃO
ALGORÍTMICA: DIREITOS
FUNDAMENTAIS,
AUTOMATISMOS E
TRANSPARÊNCIA NOS
REGIMES DIGITAIS DE
ORGANIZAÇÃO DO
TRABALHO

O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL E NA ESPANHA: AVANÇOS E RISCOS²¹³

Sergio Torres Teixeira

Doutor em Direito.

Professor do PPGD da UNICAP e da UFPE.

Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

Desembargador do TRT6.

Flora Oliveira da Costa

Mestre em Direito.

Doutoranda em Direito do Trabalho pela
Universidade Católica de Pernambuco.

Professora Universitária.

Advogada.

213 Artigo publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, v. 42, p. 253-268, 2023 e na Revista Magister De Direito Do Trabalho, v. 106, p. 32-47, 2022. Revisado em dezembro de 2025.

1 INTRODUÇÃO

O importante geógrafo brasileiro Milton Santos, já advogava: “a tecnologia é mais aceita do que compreendida²¹⁴”. Assim, a introdução do modelo de gestão de negócio conhecido como economia do compartilhamento *gig economy* mudou o capitalismo por completo e unindo-se a tecnologia, apresentou para o mundo as empresas plataformas²¹⁵, que se consolidam ao negar direitos trabalhistas aos seus trabalhadores, usando da falácia do falso autônomo como forma de invisibilizar direitos próprios da classe trabalhadora.

Em outro ponto, as empresas de tecnologia que comandam essas empresas, se empenham em facilitar tudo para que o consumidor tenha tudo a seu dispor em apenas um *click*. A influência mercadológica na automação, além do consumo, também reconfigurou o comportamento social. A esse fenômeno, o filósofo Camaronês Achille Mbembe²¹⁶ definiu como digitalização da forma de vida.

Sem compreender a finalidade estratégica da tecnologia, empresas como a Amazon, que era uma livraria, transformaram-se em empresas transnacionais de mercadorias; as empresas Airbnb e Netflix mudaram a forma de hospedagem e de produção e consumo cinematográfico. A UBER, no ramo de transporte de pessoas, revolucionou os Países, no debate inicial de concorrência pela ausência de licenciamento para trafegar, quando comparado com os táxis e afetou até mesmo a indústria automobilística²¹⁷. O modelo de negócio Uber

214 PRATO CHEIO: O que o Milton Santos diria do Ifood? Locução de Victor Matioli, 25/06/21. Podcast..

215 SLEE, Tom. Uberização: A nova onda do Trabalho Precarizado. Pg. 15.

216 “A digitalização nada mais é do que esta captura de forças e potencialidades e sua anexação pela linguagem de uma máquina cerebral transformada em um sistema autônomo e automatizado.” Entrevista de Achille Mbembe a La démondialisation. Esprit. Disponível em: <https://esprit.presse.fr/article/achille-mbembe/la-demondialisation-41829>. Acessado em: 20 de agosto de 2021;

217 O uso dos aplicativos vem afetando a maneira como as pessoas percebem o sentido de posse/ propriedade de um carro. A maioria dos usuários/ clientes (71% do total) concorda (total ou parcialmente) com a proposição que o UBER/ aplicativo elimina a necessidade de posse de um carro para deslocamentos no ambiente urbano. Quase metade deles (48,9%) concordam (total ou parcialmente) com a proposição de que não pretendem comprar um novo veículo, visto que podem usufruir dos serviços UBER/ aplicativo. Um total de 64% concorda (total ou parcialmente) com a proposição de que, no futuro, os indivíduos não precisarão ser proprietários de um veículo. A pesquisa, pioneira na área, foi realizada por Wilquer Silvano de Souza Ferreira, sob a orientação da Profa. Gláucia Maria Vasconcellos Vale, no contexto do Programa de Doutorado em Administração da PUC Minas. Wilquer é coordenador da área de Engenharia Logística das plantas de Powertrain da América Latina na Fiat Chrysler Automobiles e a pesquisa insere-se em sua tese de doutorado. A coleta de dados, realizada em 2019, contou com a participação da Empresa Ápice Consultoria Júnior, da PUC Minas. Disponível em: <http://minasfazciencia.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Pesquisa-sobre-Uber.pdf>. Acessado em: 20 de agosto de 2021.

serviu de inspiração para proporcionar entrega de alimentos e mercadorias, através do trabalho de entregadores em seus veículos rápidos como bicicleta, motocicleta ou patinetes.

Essas empresas de plataforma, em oposição ao enorme sucesso como modelo de negócio, consolidaram-se sem patrimônios, estoques, frotas de caminhões ou almoxarifados e até mesmo sem restaurantes ou supermercados, aproveitando-se da falta de regulamentação tributária e trabalhista em matéria de economia digital.

Crescem acumulando fortunas robustas, milhares²¹⁸ de trabalhadores afiliados as plataformas, sem direitos trabalhistas, com o discurso do empreendedorismo, como “seja um motorista particular”, *slogan* inicial da Uber, ou exerce-se e ganha dinheiro, nos aplicativos de entrega de mercadorias, gerando um contingente sem igual de trabalhadores e trabalhadoras precários – sem direitos previdenciários, sem seguro contra acidentes, sem respeito aos direitos já conquistados como intervalos dentro e fora da jornada de trabalho, respeito ao salário mínimo, proteção contra a discriminação arbitrária e o direito de constituir sindicatos e associar-se.

Essa forma de governar a vida dos trabalhadores – ou seja, como objetivo de cultivar e acumular formas de capital humano e de dados, não é nova. Michael Foucault, a partir do conceito da biopolítica²¹⁹, como capacidade de aplicação de poder para transformar pessoas individuais em uma população abstrata e coletiva, passível de dominação e exploração, a partir do monitoramento e uso de métodos de cálculos²²⁰, já antecipava essa tendência, embora voltada para ambientes reformatórios, como prisões.

A partir dessa abordagem biopolítica aplicada aos trabalhadores plataformizados, essas corporações não só remuneram precariamente, pelo subterfúgio da relação de autônomo, como controlam a jornada, com preços dinâmicos em horários de trânsito e dias de chuva como prêmios, vinculam as validações e certificações dos consumidores à permanência dos trabalhadores nos aplica-

218 Ifood informa possuir no Brasil 160 mil entregadores ativos na plataforma. <https://www.brasildefato.com.br/2021/03/30/um-ano-de-pandemia-entregadores-de-aplicativo-relatam-piora-em-condicoes-de-trabalho>. Acesso em: 20/08/21

219 Segundo Giorgio Agamben, Foucault definia o termo “biopolítica” como a crescente implicação da vida natural do homem nos mecanismos e nos cálculos de poder. Explica que Foucault fala que para Aristóteles o homem era um animal vivente e, além disso, capaz de existência política; já para o homem moderno está em questão política o fato de ser vivente. (Agamben, 2002, p. 125).

220 Grohmann, Rafael. *Os Laboratórios do trabalho digital – entrevistas*. Plataformas biopolíticas, dados como capital e virtudes perversas do trabalho digital,. P. 165,

tivos e gerenciam os dados dos trabalhadores e dos consumidores com políticas de bonificações e premiações, além de estratégias de gamificação como a visualização dos valores recebidos no dia como estratégia para alavancar a produtividade, que cada vez mais reificam²²¹ e tornam invisíveis os trabalhadores em plataformas digitais.

Para o cientista político Jathan Sadowski²²², esse constante monitoramento²²³ da vida dos trabalhadores e da cidade, mapeiam as complexidades logísticas de navegar nas cidades e transportar objetos e comida, geram dados como capital, que servem como laboratório para essas mesmas empresas de plataforma produzirem novos negócios lucrativos, a exemplo da entrega de alimentos, derivada do serviço de transporte de pessoas, a *Uber Eats*.

Portanto, voltar-se para a compreensão do trabalho plataformizado é um tema de urgência, tanto no aspecto da governança do algoritmo sobre os trabalhadores e toda a mudança de estrutura da subordinação algorítmica, quanto nos direitos sociais trabalhistas, que acabam sendo ignorados, como a garantia do salário mínimo e o cumprimento dos adicionais de periculosidade, de horas extras, de trabalho em horário noturno, o respeito da jornada constitucional de 44 horas semanais, os intervalos dentro da jornada, a responsabilidade do empregador em promover a segurança e o meio ambiente de trabalho, bem como a garantia das relações sindicais.

Além disso, percebe-se uma busca mundial pelo trabalho em plataformas de entrega, como modo de sobrevivência, principalmente durante a pandemia da Covid 19. O serviço de entrega influenciou na manutenção das pessoas em *lockdown*, fazendo inclusive surgir projeto de lei²²⁴ no Brasil indicando o serviço de entrega como essencial e que por isso mereceria prioridade na vacinação.

221 Lukács, Georgio. *História e Consciência de Classe. Estudos sobre a dialética marxista*. Biblioteca do Pensamento moderno, P 197. 2012.

222 SADOWSKI, Jathan. *Too Smart: How Digital Capitalism Is Extracting Data, Controlling Our Lives, and Taking Over the World*. P. 121. Ed. Mit Press. 2020.

223 A Psicóloga Social Shoshana Zuboff defende o termo capitalismo de vigilância sobre essa forma de extração de valor dos dados que produzimos e fornecemos cotidianamente quando usamos plataformas e aplicativos digitais.

224 Projeto de Lei 1073/2021, de autoria do Deputado Pedro Augusto Bezerra, do Partido Trabalhista Brasileiro, distribuído em 25/03/2021, dispõe sobre a priorização dos motoristas de serviços essenciais relacionados à saúde e profissionais que fazem entrega ("delivery") para a imunização contra a COVID-19. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2275481>

Entretanto, as prioridades e garantias trabalhistas ainda não chegaram para os entregadores brasileiros e o capitalismo pandêmico²²⁵, atinge de forma muito mais funesta a classe trabalhadora forçada a se constituir em pejetizações forçadas, trabalho em plataformas sem qualquer responsabilidade empresarial, entregues a sorte de quem os classifica como autônomos, mesmo havendo comprovação em várias pesquisas e estudos, da dependência econômica desses trabalhadores às plataformas digitais.

Nesse ponto, a Espanha adotou neste ano de 2021, importante avanço legislativo na subordinação por governança algorítmica e na presunção de vínculo de emprego para os entregadores de aplicativo de plataforma, conhecida como *Ley riders*²²⁶. Em vigor desde o recente 13/08/21, resta a dúvida quanto ao cumprimento da legislação, já que algumas plataformas anunciaram que irão promover negociações com as entidades sindicais ou apenas contrataram pequeno contingente de entregadores, perpetuando sua atividade empresarial com terceirização de mão de obra.

2 A ATUALIDADE DO TRABALHO EM PLATAFORMAS NO BRASIL

O trabalho em plataformas digitais é uma oportunidade de trabalho, presente hoje em todo o mundo, seja destinado para a execução de forma local, como os serviços de transporte e de entrega de comida, como a nível global, executado *online*. Para esses dois tipos, há pessoas que estão conectadas com frequência, ao ponto de depender financeiramente do trabalho em plataforma e há outros que dividem seus empregos ou outras fontes de renda com a atividade na plataforma, como uma oportunidade de conseguir renda extra. Em um segundo cenário, é possível conectar-se ao mesmo tempo, em uma infinidade de plataformas, de modo a atender aquelas que são financeiramente interessantes.

Esse artigo parte da premissa que, independente se como dependente financeiramente ou como uma forma de complementar dinheiro, o trabalho em plataforma requer uma análise que ultrapassa a visão binária de classificação do trabalho como dependente ou autônomo.

225 Antunes, Ricardo. *Coronavirus: O trabalho sobre fogo cruzado*. P. 37.

226 La ley de “riders” obligará a las empresas a informar a los sindicatos sobre los algoritmos que afecten a las condiciones laborales. Disponível em: <https://elpais.com/economia/2021-03-10/trabajo-y-los-agentes-sociales-cierran-el-acuerdo-sobre-la-ley-de-riders-y-algoritmos.html>. Acesso 2021-10-27.

Isto porque, a grande maioria dos entregadores de aplicativo se submetem a exaustivas jornadas e nenhum apoio empresarial – seja fornecendo um ambiente para alimentação e descanso, seja mantendo os instrumentos de trabalho, como celulares, carregadores, *internet* móvel e combustível. Neste trabalho, o risco do negócio é totalmente do empregado, inclusive arriscando sua própria vida pelo trabalho.²²⁷

Como as grandes corporações empresariais sempre acabam se favorecendo²²⁸ do debate sobre a ausente ou a quase frágil regulação, a proteção social trabalhista resta ignorada ou não analisada. Como fizemos com a pobreza, com o trabalho infantil, e com a cadeia produtiva no trabalho escravo, acabamos normalizando conviver com entregadores de aplicativos descansando embaixo de pontes, conduzindo um veículo e acompanhando os pedidos em seu celular, sem proteção, seja em dias com excesso de chuva ou calor extremo.

Ignora-se ao ponto de achar que nunca haverá tais consequências pela mudança no mercado de trabalho a partir do trabalho desempenhado pela multidão, em uma plataforma virtual, conhecido como *crowdsourcing*, contudo o serviço de entrega e de transportes aumentou em todo o mundo durante a pandemia, movimentou a economia, sem contar que é apenas parte deste imenso conjunto de oportunidades de trabalho em plataformas digitais. Em verdade, todos nós, trabalhadores manuais e intelectuais, que executamos nosso trabalho a partir da entrega de serviços, estamos ameaçados pelas plataformas digitais.

Essas mudanças nas relações trabalhistas, inauguradas pelo trabalho em plataformas digitais, diferente do que previu Domenico de Masi²²⁹, quando de-

227 Entregador de aplicativo morre atropelado por ônibus na Lapa. Disponível em: <https://odig.com.br/rio-de-janeiro/2021/10/6253890-entregador-de-aplicativo-morre-atropelado-por-onibus-na-lapa.html>. Acessado em: 12 de outubro de 2021;

228 O trabalho em plataformas e os efeitos da inteligência artificial estão assumindo o interesse da doutrina trabalhista e da atividade legislativa de muitos Países. Relatórios de instituições como a OIT e a Comissão Europeia têm apontado o forte impacto que esse tipo de emprego tem na piora das condições de trabalho, em face de sua rápida expansão em todas as economias desenvolvidas e em desenvolvimento. Este fato despertou um interesse incomum por parte dos legisladores. Assim, a Califórnia, em 2019, regulamentou a Lei AB5, que incorporou o teste judicial de mão de obra ABC, que moderniza o conceito de trabalhador e o adapta as novas formas de trabalho, a fim de evitar o desemprego nesta nova tipologia de negócio. Um ano após sua aprovação, foi seriamente limitado com a aprovação da proposição 22 em referendo, o que a torna inaplicável a certos trabalhadores de plataforma como Uber e Lyft. Além disso, em novembro de 2019, a Itália aprovou uma nova lei a fim de regulamentar o trabalho em plataformas. A lei introduz dois regimes jurídicos, por um lado cobre os trabalhadores que prestam serviços pessoalmente organizados pelo cliente através de plataformas digitais e por outro lado estabelece que os trabalhadores em plataforma de entrega de mercadorias serão considerados autônomos.

229 DE MASI, Domenico. *O Ócio Criativo*, P. 214 2001.

fendia em sua obra o ócio criativo, as maravilhas do trabalho remoto, comprova que a presença da tecnologia, mais diminui o ser trabalhador que o dignifica, mais controla do que permite a desconexão, mais invisibilidade do que socializa; mais transfere o risco do negócio para o trabalhador, a lhe permitir autonomia e autodeterminação dos preços e rotas.

Contudo, algumas questões precisam ser pedagogicamente esclarecidas ou conviveremos com o risco sedutor de acreditar em algumas premissas impostas pelas grandes corporações tecnológicas, como, que o trabalho é de natureza tecnológica e não de serviços; que o algoritmo não é gerenciável; que sua popularização faz parte do natural mudança social; que é possível gerenciar sua vida com o trabalho de forma flexível e o maior mito de todos, que é um trabalho autônomo.

Parece que o trabalho em plataformas digitais, por ser um serviço executado sem a presença física de um empregador, confunde os Tribunais trabalhistas brasileiros. Contudo, o que essencialmente diferencia o trabalho da plataforma e as empresas de plataforma do trabalho padrão em mais contextos tradicionais de negócios é que as plataformas geram dados de seus usuários por meio do *digital interactions*, que analisa e explora²³⁰ ou seja, o algoritmo e a empresa responsável conectam serviço, cliente e trabalhador em um ambiente digital, mas a execução do trabalho de entrega, por exemplo, é feita de forma presencial e local.

Essas falácias todas funcionam para distrair a sociedade do ponto fulcral²³¹: O trabalho subordinado está chegando ao fim e repensar uma proteção social trabalhista, que perpassse ou não o cuidado de uma nova caracterização jurídica dos envolvidos é urgente ao ponto dos próprios órgãos jurisdicionais estarem corroborando para o fim do direito do trabalho.

Apenas para resumir, de acordo com pesquisa do professor da UFRJ e procurador do Trabalho Rodrigo Carelli em conjunto com o professor da UFBA e juiz do trabalho Murilo Carvalho Sampaio de Oliveira, tribunais dos seguintes países, em instância final, já refutaram a tese do trabalho autônomo e reco-

230 DE STEFANO, Valerio. The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig Economy". International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva: ILO, 2016.

231 TODOLÍ SIGNÉS, Adrián. O mercado de trabalho no século XXI: on-demandeconomy, crowd-sourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. P.167. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. 2017;

nheceram direitos trabalhistas para trabalhadores plataformizados, aplicando pura e simplesmente o direito do trabalho tradicional: França, Reino Unido, Alemanha, Espanha, Bélgica, Uruguai, Chile, Austrália, Holanda e Itália²³².

Desse modo, não custa registrar que embora este estudo esteja voltado para os entregadores de aplicativo, a mesma crítica serve para os autônomos dependentes das grandes firmas de escritórios de advocacia; prestadores de serviços de saúde contratados como pessoa jurídica; a própria precariedade dos empregos formais, com inadimplências de verbas contratuais, como horas extras, férias e verbas rescisórias, como relaciona o CNJ em sua investigação sobre os temas mais demandados nas ações trabalhistas distribuídas no ano de 2020. Percebe-se que a forma de regulação²³³ não trás segurança jurídica e ainda ameaça a democracia e os direitos humanos, pois cada vez mais nos distanciamos do que a Organização Internacional do Trabalho preconiza como trabalho decente e da agenda 2030²³⁴ da ONU, sobre a dignidade no trabalho e

232 CARRELI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. *As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho – como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI*, 2021.

233 DAVIDOV, Guy; LANGILLE, Brian. *The idea of labor*. P. 179/181. 2011.

234 São os objetivos da meta 8, sobre trabalho decente e crescimento econômico 8.b. Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho; 8.a. Aumentar o apoio da iniciativa de ajuda para o comércio (*Aid for trade*) para os países em desenvolvimento, particularmente os países de menor desenvolvimento relativo, inclusive por meio do quadro integrado reforçado para a Assistência Técnica relacionada com o comércio para os países de menor desenvolvimento relativo; 8.10. Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, financeiros, e de seguros para todos; 8.9. Até 2030, conceber e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos, promove a cultura e os produtos locais; 8.8. Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas com emprego precário; 8.7. Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças soldado e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas; Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação; até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor; 8.4. Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de como com o “plano decenal de Programas sobre produção e consumo sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança; 8.3. Promover políticas orientadas para o desenvolvimento, que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros; 8.2. Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias, por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e intensivos em mão de obra; sustentar o crescimento econômico per capita, de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, pelo menos um

o crescimento econômico, notadamente a metas que advogam pela proteção dos direitos trabalhistas, incentivo, promoção da diversificação, modernização tecnológica e inovação no mercado de trabalho.

3 A POSIÇÃO DA ESPANHA EM MATÉRIA DE TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

A utilização das plataformas digitais como oportunidade de trabalho também se justifica pelos milhares trabalhadores desempregados, desalentados, à margem de acesso à educação para conseguir adaptarem-se as novas tendências empresariais, seja pela pobreza gerada em face do aumento vertiginoso no número de informais no mercado de trabalho.

Em recente estudo²³⁵ divulgado pela cátedra de economia colaborativa e de transformação digital da Universidade de Valência, Espanha, constatou-se que mais de 11,6% da população Espanhola recebeu rendimentos desse tipo de plataforma, colocando-a na segunda posição de País Europeu que mais população recebe proventos de plataformas digitais, atrás apenas do Reino Unido.

Dessa forma, não importando se esse percentual é alto ou baixo, a pesquisa tem relevância por constatar que quanto maior o nível de desemprego, maior a dependência econômica do trabalho em plataformas digitais para manutenção familiar, independente de sua qualificação no mercado de trabalho. Dessa forma, constata-se que o trabalho do tipo *crowdsourcing* em plataformas digitais afeta profissionais liberais (arquitetos, advogados...), trabalho qualificado (cientistas da computação, engenheiros...) e trabalho não qualificado, devendo ser refutado a concepção que apenas os trabalhadores sem acesso a qualificação profissional recebem rendimentos em plataformas digitais.

A característica central dessa forma de prestação de serviços é que todos os trabalhadores necessitam se submeter às diretrizes decididas pelos proprietários de plataforma, implicando na impossibilidade de condição de definir o preço de seu próprio trabalho, além de um abuso nas condições estabelecidas pela plataforma. E como dito acima, a busca pelo trabalho em aplicativos nasce de uma necessidade de sobrevivência econômica, muito comum na assimetria presente no capital x força de trabalho.

crescimento anual de 7% do produto interno bruto nos países de menor desenvolvimento relativo. Plataforma agenda 2030.

235 TODOLÍ SIGNES, A., SÁNCHEZ Ocaña, J.M., KRUIHOF AUSINA A., (2019). P. 7. El trabajo en plataformas digitales al País Valencià: riesgos y oportunidades.

E neste embate, são os trabalhadores que perdem por não conseguir negociar suas condições de trabalho individual ou coletivamente em face da reação antissindical das plataformas, somado ao isolamento de ser um trabalhador em plataforma. Por outro lado, não haver regulamentação trabalhista no trabalho em plataformas, implica em impor baixos salários, imprevisibilidade de horas de trabalho, muito tempo disponível para receber atribuições sem receber um salário, proteção social insuficiente e grande predisposição a riscos ocupacionais.

Nesse sentido, adverte Adrián Todolí²³⁶ que “é possível que a tecnologia exija uma mudança da norma, mas isso não pode ser julgado a nível individual pela empresa específica, pelo contrário, isso requer um debate social e político e uma decisão tomada pelos órgãos competentes que resolve se as regras realmente requerem uma modificação. Assim, enquanto isso não acontecer, as empresas devem continuar a aplicar a regulamentação existente, e que tenha sido aplicada a elas, mesmo que usem uma nova tecnologia”.

Semelhante conflito foi visto e analisado pelo Tribunal de Cassação Espanhol (que funciona como o Tribunal Superior do Trabalho), em um processo judicial contra a empresa Glovo, que ao final declarou existente o vínculo de emprego entre os entregadores de aplicativo dessa empresa. Esse julgamento resplandeceu no Ministério de Trabalho e Economia um horizonte favorável para ser o primeiro País da União Europeia a legislar sobre o trabalho em plataformas digitais, embora a tendência no Estatuto dos Trabalhadores Espanhol fosse de excluir da condição de empregado, esses trabalhadores, por considerá-los, igual como no Brasil, trabalhadores autônomos²³⁷.

Dessa forma, depois de muitas reuniões e conversas informais distantes da opinião pública, em março de 2020, finalizada as conversas entre as organizações sindicais e empresariais com o Ministério do Trabalho e Emprego Espanhol, foi criado um acordo fruto do diálogo social, sobre os direitos trabalhistas dos entregadores de aplicativo, incorporando uma nova redação ao artigo 64 do

236 Op. Cit. 13.

237 A Espanha possui, desde o ano de 2007 o Estatuto Del Trabajo Autônomo, que em seu artigo primeiro estabelece como autônomo toda pessoa física que realize de forma habitual, pessoalmente, direta e por conta própria, fora do âmbito de direção e organização de outra pessoa, uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo, der ou não emprego a trabalhadores empregados, em período integral ou parcial. Já a Consolidação das Leis do Trabalho, introduziu em seu texto reformista de 2017 o artigo 442-B, a disposição de que a contratação de um trabalhador como autônomo, de forma contínua ou não, com ou sem exclusividade, afasta estes trabalhadores das garantias legais trabalhistas contidas na CLT.

Estatuto dos Trabalhadores, que versa sobre direitos da informação, foi incluído o seguinte dispositivo:

São direitos do comitê de empresa:

d) Ser informado pela empresa dos parâmetros, regras e instruções que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões e que podem repercutir nas condições de trabalho, de acesso e manutenção do emprego, incluída a elaboração de um perfil.

Este dispositivo representa uma garantia para todos os trabalhadores impactados com a governança algorítmica, estejam eles trabalhando em plataformas digitais ou não, sendo a primeira norma que expressa o impacto dos algoritmos ou sistemas de inteligência artificial nas condições de trabalho, abrindo espaço para o nascimento de negociações coletivas para impor barreiras ao controle computacional que os sistemas de governança algorítmica possam desenvolver para organizar e controlar o ambiente de trabalho.

Ainda sobre o artigo 64 do Estatuto dos Trabalhadores Espanhóis, no que diz respeito ao trabalho em plataformas digitais para prestação de serviços, também conhecido como *crowdsourcing*²³⁸ e o uso do sistema de avaliação pelos clientes, dos serviços prestados pelos trabalhadores, a alteração protege os trabalhadores em plataforma do sistema de reputação digital.

Sobre o sistema de reputação e seu uso indiscriminado na gestão dos trabalhadores, adverte o escritor e crítico da economia colaborativa, Tom Slee²³⁹,

Sistemas de reputação não são substitutos para regulação. Ao contrário, são um substituto para a estrutura gerencial da empresa e são ruins nisso. O sistema de reputação é um chefe que veio do inferno: um gerente errático, mal-humorado e sem transparência que pode te dispensar a qualquer momento, em um impulso, sem direito de defesa.

Esse sistema ainda coloca outros dois problemas para os trabalhadores. O primeiro é a tendência a vinculá-los a uma ou a poucas plataformas, tendo em vista que somente se leva em consideração as avaliações feitas pelos clientes de uma determinada empresa, não havendo um mecanismo que possibilite

238 O *crowdsourcing* ou *crowdwork* consiste em tomar uma prestação de serviços, tradicionalmente realizada por um trabalhador e descentralizá-la até um cliente, através de um grande número de pessoas em forma de chamamento ou convocatória, tudo isso dentro do ambiente tecnológico da plataforma virtual, que permite unir oferta e demanda e ainda recebem uma porcentagem por cada serviço prestado.

239 SLEE, Tom. *What's yours is mine: against the sharing economy*.

a comunicação conjunta da análise do desempenho do trabalhador em diferentes empresas. Ou seja, a avaliação não é do trabalhador em geral, mas do seu desempenho em uma determinada plataforma. O segundo é a situação de estágio probatório sem fim que os trabalhadores vivenciam, uma vez que qualquer oscilação negativa de sua nota média abaixo dos parâmetros impostos pela plataforma é razão para suspensão ou desligamento²⁴⁰.

Desse modo, conclui-se que ter o comitê de empresas a autonomia de conhecer as regras algorítmicas que influenciam a manutenção e o direcionamento dos trabalhadores no trabalho em plataforma digital significa submeter o sistema de reputação digital ao conhecimento dos trabalhadores, o que significa uma maior transparência quanto ao padrão de influência digital que as empresas de plataforma digital programam para gerir seus trabalhadores.

Registra-se que no Brasil houve uma tentativa judicial, via pedido de cautelar antecipatória protocolado no Tribunal Superior do Trabalho, sob o número 1000825-67.2021.5.00.000, pela plataforma digital *Uber* do Brasil. A empresa buscava impedir que em outro processo houvesse perícia algorítmica para identificar as condições em que se dava a distribuição de chamadas, a definição de valores a serem cobrados e repassados, a existência de restrições ou preferências em decorrência da avaliação, da aceitação ou da frequência de realização de corridas e o conteúdo das comunicações entre a plataforma e os motoristas.

Em sede de liminar, o Ministro Douglas Alencar deferiu a cautelar solicitada pela Empresa demandante, sob o argumento de que se tratava de um “segredo de empresa”.²⁴¹

Com a *lei riders* e sua subordinação algorítmica ao comitê de trabalhadores, o posicionamento acima, sobre a perícia técnica interferir no segredo de empresa, não iria prosperar. Outrossim, perdem os milhares de trabalhadores em plataforma digital brasileiros, no aspecto probatório, por não permitir que a governança algorítmica seja revelada e indicada sua relação com a direção da seleção e permanência dos trabalhadores.

A segunda alteração foi a introdução da disposição adicional número 23 ao Estatuto dos Trabalhadores, com a seguinte redação:

240 KALIL R., *O Direito do Trabalho e o Capitalismo de Plataforma: A Regulação do Trabalho via Plataformas Digitais*, P. 115- 116.

241 Sobre o tema, foi publicado importante artigo pela pesquisadora Viviane Vidigal com o tema “Top Secret: Entre o segredo da fórmula da coca cola e do algoritmo da uber”. Disponível em: <https://direitodotrabalhocritico.com/2021/06/01/top-secret-entre-o-segredo-da-formula-da-coca-cola-e-do-algoritmo-da-uber/Acesso.20/08/2021>.

Disposição adicional 23ª Presunção de emprego no âmbito das plataformas digitais de entrega:

Pelo que há estabelecido no artigo 8.1, se presume incluída no âmbito do Estatuto a atividade de pessoas que prestem serviços remunerados consistentes na entrega ou distribuição de qualquer produto ou mercadoria, por parte das empregadoras de exercem as atribuições empresariais de organização, direção e controle, de forma direta, indireta ou implícita, através da gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho, através de uma plataforma digital.

A presunção do vínculo de emprego, aplicada aos entregadores digitais, representa um positivo avanço no âmbito judicial, já que inverter o ônus probatório para o responsável da plataforma digital comprove a relação de autônomo havida entre as partes, diante do que já tem sido decidido nos Tribunais Europeus²⁴², oferece ao Brasil uma forma alternativa de solucionar os debates judiciais nos mais diversos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho, que possui quatro decisões²⁴³ sobre ausência de subordinação jurídica no trabalho em plataformas.

Nesse sentido, alega o Professor Adrian Todolí²⁴⁴ que a nova regulamentação sobre os entregadores de aplicativo não ampliou o âmbito de proteção do Estatuto dos Trabalhadores, mas apenas inseriu um ônus de prova favorável

242 Na França, no Tribunal de Cassação em que se submeteu julgamentos das plataformas Take Eat Easy e Uber, foi decidido que há poder de direção e controle, em virtude da plataforma possuir sistema de geolocalização que permite seguir em tempo real a posição do entregador e a contabilizar o número total de quilômetros percorridos além de possuir poder de sanção, com a utilização de um sistema de bônus. Já no Tribunal Trabalhista da Alemanha, ao julgar o caso da plataforma Mkrojobs, que oferece microtarefas, decidiu-se que o trabalho é exercido de acordo com diretrizes do contratante e que o *crowdword* realizado por meio de plataformas pode ser reconhecido como uma relação de emprego. No Tribunal Trabalhista da Bélgica, a Comissão Administrativa de Regulamentação da Relação de Trabalho, em um caso envolvendo a Uber, decidiu que o fato do motorista estar livre para dar sequência ou não a uma oferta de trabalho, podendo negá-la, não impede o reconhecimento do vínculo de emprego. No Tribunal Trabalhista do Uruguai, ao julgar um caso da Uber, indicou que a recomendação número 198 da Organização Internacional do Trabalho admite a existência de uma relação de emprego para além do trabalho subordinado clássico.

243 Processo Agravo de Instrumento 101036-14.2017.5.01.0042. Relatoria Ministro Alexandre Luiz Ramos, 4ª turma. Publicado em 01/10/2021; Processo Recurso de Revista 10555-54.2019.5.03.179. Relatoria Ministro Ives Gandra. 5ª turma. Publicado em 05/03/2021; Processo Agravo de Instrumento 10575-88.2019.5.03.0003 - Relatoria Ministro Ives Gandra. 5ª turma. Publicado em 09/09/2020; Processo Tutela Cautelar Antecipatória 1000825-67.2021.5.00.000 - Perícia técnica - segredo empresarial. 28/05/2021

244 TODOLÍ SIGNES, Adrian. Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos (Legal Changes Related to Employment Digitalisation: Comment Regarding the "Rider Act" and the Rights of Information Related to Algorithms) (July 12, 2021). *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, [en línea], 2021, n.º 2, pp. 28-65, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3884805>.

aos empregadores de aplicativo. Desta forma, a alteração legislativa permitiu que as plataformas reavaliassem a relação de autonomia que sustenta haver e modificar sua relação²⁴⁵ com os trabalhadores, seja terceirizando os serviços com empresas de entrega já existentes, seja criando condições de trabalho em negociações coletivas específicas.

Já para Antonio Baylos²⁴⁶, que comemora a nova legislação como forma de proteção social trabalhista para os entregadores em plataformas digitais, a presunção de emprego ofertada pela lei abre caminho para a negociação coletiva sobre condições de trabalho, jornada e salário, pontos silenciosos na novidade legislativa espanhola.

Desta forma, conclui-se que a “*Ley riders*” espanhola é vanguardista para o Brasil, não só pela sua forma de construção tripartite, conforme aconselhamento da Organização Internacional do Trabalho para as legislações nacionais que afetem as relações trabalhistas, mas principalmente por estabelecer novos direcionamentos para futuras ações judiciais.

Isto porque, ao submeter sua governança digital ao conhecimento dos trabalhadores, as plataformas digitais fornecem ferramentas para a proteção contra os resultados da reputação digital e ainda permite conhecer seu “segredo empresarial” quanto ao direcionamento das demandas e sua precificação.

Em um segundo aspecto, a legislação espanhola também avança no debate judicial sobre relação de trabalho x relação de emprego mantido nos tribunais em todo o mundo, pela aplicação da inversão do ônus da prova estabelecido na nova legislação.

4 CONCLUSÃO

O trabalho dos entregadores de aplicativo em plataformas digitais está presente em quase todo o mundo, fruto do desenvolvimento capitalista e da evolução das novas tecnológicas da comunicação e de serviços, contudo, pouco se soube previamente, no que diz respeito aos usuários consumidores e principalmente por parte dos trabalhadores cadastrados na plataforma, como funciona o trabalho neste aplicativo digital.

245 La ley de repartidores echa a andar en medio de la negativa de las empresas a contratar a toda su flota. Disponível em: <https://elpais.com/economia/2021-08-12/la-ley-de-riders-echa-a-andar-en-medio-de-la-negativa-de-las-empresas-a-contratar-a-toda-su-flota.html>

246 BAYLOS, Antonio. 2021-05-12. Según Antonio Baylos [Blog pessoal] Disponível em: <https://baylos.blogspot.com/2021/05/por-fin-la-norma-sobre-los-repartidores.html>

Ainda assim, há uma necessária vinculação aos termos e às regras impostas pela empresa responsável pela plataforma, não havendo poder de barganha dos trabalhadores, nem em nível individual, quanto à jornada de trabalho, seus descansos, valores recebidos por entregas e taxas, suspensões e desligamentos do aplicativo; e em nível coletivo, no que diz respeito às condições de trabalho nas ruas e avenidas, sem equipamento de proteção individual e sem local disponível para o adequado descanso e alimentação.

Dessa forma, pelos pontos investigados neste trabalho, percebe-se que ao analisar as relações de trabalho a partir do ponto de vista da perspectiva tradicional do trabalho subordinado, quanto aos horários, supervisores, local de trabalho dentro do ambiente físico da empresa, pode sim chegar à conclusão de que não se trata de trabalhadores subordinados. Mas como um novo arranjo de trabalho que a plataforma digital nos apresenta, é necessário analisá-lo sob o ponto de vista da reputação digital do dono da marca, a plataforma digital como meio de produção e responsabilidade da empresa dona da plataforma.

Essa inovação na forma de desenvolver a subordinação está fazendo surgir, principalmente no Brasil, decisões judiciais que rechaçam a relação de emprego, optando por considerá-los como autônomos e com isso distanciando a proteção social trabalhista destes entregadores em plataformas digitais.

Neste ponto, a análise e o estudo da recém-criada legislação espanhola, que apresenta presunção de empregabilidade para os entregadores em plataforma e submetem a governança algorítmica ao conhecimento dos trabalhadores, quanto suas formas de gestão, direção e controle, representa um horizonte para a o Brasil e para o mundo, primeiro por se tratar de uma lei criada a partir de um dialogo social entre as forças assimétricas da relação laboral e o Estado, como sugere a Organização Internacional do Trabalho, e em seguida, por encerrar a dúvida sobre a classificação do trabalho dos entregadores em plataformas digitais como empregados em aplicativo, ao aplicar o ônus da prova favorável ao trabalhador, em matéria de caracterização da relação empregatícia.

Entretanto, também foi desenvolvido nesse estudo que a lei silenciou microtarefas diversas, como oferece a *Amazon Mechanical Turk*, ao não relacionar outros trabalhos em plataforma no setor de transporte sem falar o trabalho dos criadores de conteúdo das redes digitais, que ainda afeta outro ponto de proteção trabalhista que é a proibição do trabalho infantil. Em outro aspecto, a presunção de vínculo de emprego não altera o conceito de empregado, estabelecida no âmbito de aplicação do Estatuto dos Trabalhadores Espanhóis,

contudo cria um pressuposto processual que encerra o debate judicial sobre a relação de trabalho autônomo e a relação de emprego, presente nos Tribunais trabalhistas brasileiros, além de permitir, com essa possibilidade, o surgimento de negociações coletivas para dispor sobre jornada, salário e condições de trabalho decentes, que possam se adequar aos propositivos estabelecidos pela meta oito da agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, que versa sobre o trabalho decente e o crescimento econômico.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo. Boitempo, 2018.

_____. *Coronavirus: O trabalho sobre fogo cruzado*. Editora Boitempo, 2020

BAYLOS, Antonio. 2021-05-12. Según Antonio Baylos [Blog pessoal] Disponível em: <https://baylos.blogspot.com/2021/05/por-fin-la-norma-sobre-los-repartidores.html>.

CARVALHO, Murilo Sampaio Oliveira. *Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica: Revisitando conceitos*. 2ª edição. Curitiba. Editora Juruá. 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*. Out-Dez 2020.

CARELLI, Rodrigo. *As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho – como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI*, Ed. Dialética, 2021.

DAVIDOV, Guy; LANGILLE, Brian. *The idea of labor*. Oxford, 2011.

DELEUZE, Guilles. *Conversações 1972-1990*. Editora 34, 3ª edição, 2013.

DE STEFANO, Valerio. *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”*: On-Demand Work, Crowd-work, and Labor Protection in the “Gig Economy”. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva: ILO, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf Acesso: 2021.10.03

DE MASI, Domenico. *O Ócio Criativo*. Editora Sextante. 1ª edição. 2001.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e Punir – Nascimento da prisão*. Editora Vozes

KALIL R., *O Direito do Trabalho e o Capitalismo de Plataforma: A Regulação do Trabalho via Plataformas Digitais*, Blucher, 2020.

LUKÁCS, Georgio. *História e Consciência de Classe*. Estudos sobre a dialética marxista. Biblioteca do Pensamento moderno, 2ª Edição, São Paulo, 2012.

GROHMANN, Rafael. *Os Laboratórios do trabalho digital – entrevistas*. Editora Boitempo, São Paulo, 2021.

PRATO CHEIO: *O que o Milton Santos diria do Ifood?* Locução de Victor Matioli, 25/06/21. Podcast. Disponível em: <https://ojoioeotrigo.com.br/2021/06/o-que-o-milton-santos-diria-do-ifood-transcricao/> Acesso em: 20/08/21

SLEE, Tom. *Uberização: A nova onda do Trabalho Precarizado*. Rio de Janeiro. 2017. Editora Elefante.

_____. *What's yours is mine: against the sharing economy*. New York: OR Books, 2015.

SADOSKI, Jathan. *Too Smart: How Digital Capitalism Is Extracting Data, Controlling Our Lives, and Taking Over the World*. Ed. Mit Press. 2020.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

TODOLÍ SIGNES, A., SÁNCHEZ Ocaña, J.M., KRUIHOF AUSINA A., (2019) *El trabajo en plataformas digitales al País Valencià: riesgos y oportunidades*.

TODOLÍ-SIGNES, Adrian, Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos (Legal Changes Related to Employment Digitalisation: Comment Regarding the "Rider Act" and the Rights of Information Related to Algorithms) (July 12, 2021). *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, [en línea], 2021, n.º 2, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3884805>

PEDUZZI, Cristina.. Uol Presidente do TST fala da MP 1045 e da situação dos trabalhadores [vídeo]. YouTube, Uol . Acesso em 14 set. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=eymxAGgEV58>

A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: ANÁLISE COMPARADA LUSO- BRASILEIRA SOBRE A PLATAFORMIZAÇÃO E OS DESAFIOS DA REGULAÇÃO LABORAL NA ERA DIGITAL

Heloísa Menegaz Loyola

Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade
Católica de São Paulo – PUC-SP.

Pós-graduada em Direito do Trabalho e Segurança
Social pela Universidade de Lisboa – Portugal.

Juíza do Trabalho Titular no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

E-mail: heloisa.loyola@trt2.jus.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0271188863955340>

1 INTRODUÇÃO

A digitalização da economia promoveu transformação estrutural nos modos de produção, circulação e consumo de bens e serviços, culminando no fenômeno que a doutrina contemporânea denomina “plataformização” da atividade empresarial. Esse processo disruptivo, marcado pela intermediação algorítmica entre oferta e procura de trabalho, desafia os fundamentos conceituais do Direito do Trabalho, forjados sob o paradigma da sociedade industrial fordista-taylorista.

Dados da União Europeia indicam que, em 2022, mais de 28 milhões de pessoas trabalhavam mediante plataformas digitais, com projeção de alcançar 45 milhões até 2025²⁴⁷. No contexto brasileiro, embora estatísticas oficiais sejam escassas, estima-se que centenas de milhares de trabalhadores atuem em aplicativos de transporte, entrega de alimentos e serviços diversos, frequentemente desprovidos de proteção social adequada.

A questão central que se coloca é: como o Direito do Trabalho, tradicionalmente estruturado sobre o conceito de subordinação jurídica, pode responder eficazmente aos desafios impostos pela gestão algorítmica do trabalho? A subordinação clássica revela-se insuficiente para capturar as especificidades do “taylorismo digital”, no qual o algoritmo – e não o empregador humano – determina a distribuição de tarefas, a precificação dos serviços e a avaliação do desempenho.

O presente estudo propõe breve análise comparada entre os ordenamentos jurídicos português e brasileiro, examinando as respostas normativas e jurisprudenciais à plataformização do trabalho. Particular ênfase será conferida à Diretiva Europeia sobre trabalho em plataformas digitais, aprovada em outubro de 2024, e à Lei portuguesa n.º 13/2023, que introduziu presunção legal de labor mediante o artigo 12.º-A do Código do Trabalho.

2 O FENÔMENO DA PLATAFORMIZAÇÃO

2.1 Conceito e modalidades de trabalho plataformizado

A plataformização constitui processo de reorganização da atividade econômica mediante infraestruturas digitais que conectam, de forma instantânea e massificada, prestadores de serviços e tomadores, prescindindo – aparentemente – de estruturas empresariais tradicionais.

247 EUROPEAN COMMISSION. *The EU in 2023 – General Report on the Activities of the European Union*.

A doutrina europeia identifica duas modalidades principais de trabalho plataformizado: o *crowdwork online* e o *work on demand via apps*. Como explica Moreira²⁴⁸, o primeiro caracteriza-se pela execução integral das tarefas no ambiente virtual, sem necessidade de presença física ou entrega material. Exemplos incluem plataformas de microtarefas (como Amazon Mechanical Turk), serviços de tradução, programação e *design* gráfico. Nessa modalidade, surgem complexas questões de direito internacional privado, dado que prestador, plataforma e tomador podem estar situados em diferentes jurisdições.

O *work on demand via apps*, por sua vez, envolve prestação de serviços físicos mediados por aplicativos, abrangendo transporte de passageiros (Uber, Cabify), entrega de alimentos e mercadorias (iFood, Rappi, Glovo) e serviços domésticos diversos. Embora mais visível socialmente, essa modalidade reproduz e, frequentemente, agrava problemáticas já conhecidas do trabalho precário: jornadas extenuantes, remuneração insuficiente, ausência de pausas, exposição a riscos ocupacionais e inexistência de proteção social.

2.2 Precarização estrutural e “pagamento por performance”

Elemento comum às diversas manifestações do trabalho plataformizado é o modelo de remuneração baseado exclusivamente na execução de tarefas (*pay as you go*), desconsiderando tempos mortos, deslocamentos e disponibilidade. No Brasil, trabalhadores de plataformas de entrega trabalham 44,8 horas semanais, mais de cinco horas a mais que às 39,3 horas semanais dos não plataformizados²⁴⁹. Também auferem renda menor por hora de trabalho, uma média 8,3% menor.

A arquitetura das plataformas incorpora mecanismos de gamificação e recompensa que incentivam jornadas prolongadas e competição entre trabalhadores, enquanto a “cláusula de satisfação do cliente” transfere riscos empresariais aos prestadores: avaliações negativas podem resultar em redução de ofertas de trabalho, suspensão ou desligamento unilateral, sem direito a contraditório efetivo.

Ademais, a ausência de reconhecimento do vínculo empregatício implica privação de direitos trabalhistas e previdenciários fundamentais: férias, décimo terceiro salário, proteção contra despedida arbitrária, FGTS, aposentadoria, seguro-desemprego, auxílio-doença e licenças. Assim, a plataformização não

248 MOREIRA, Teresa Coelho. *O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021 e o trabalho nas plataformas digitais: algumas questões*. Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspectivas pluridisciplinares, pp. 80-91.

249 “Renda de trabalhador em app é maior, mas jornada é mais longa. UOL, 17 out. 2025.”

representa mera inovação tecnológica neutra, mas modelo de organização produtiva que externaliza custos e riscos, concentrando lucros nas mãos dos controladores das infraestruturas digitais.

3 A CRISE DO PARADIGMA CLÁSSICO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

3.1 Subordinação e sociedade industrial: o modelo fordista-taylorista

O Direito do Trabalho, como ramo autônomo do ordenamento jurídico, consolidou-se ao longo do século XX tendo a subordinação jurídica como elemento nuclear distintivo da relação de emprego, que refletia a organização produtiva fordista-taylorista, na qual o trabalhador se inseria fisicamente no estabelecimento empresarial, submetendo-se a ordens diretas e controle visual do empregador ou seus prepostos.

A Consolidação das Leis do Trabalho, ao utilizar o termo “dependência”, em seu art. 3º, define que a subordinação jurídica é o estado de sujeição do empregado ao poder de direção, controle e disciplina do empregador, como um dos elementos essenciais para a caracterização do vínculo de emprego.

O artigo 1.152.º, do Código Civil português tradicional, mencionava expressamente a “direção” do empregador. Essa redação revelava-se adequada ao contexto da fábrica fordista, mas progressivamente mostrou-se insuficiente para capturar novas modalidades de trabalho caracterizadas por maior autonomia técnica, teletrabalho e descentralização produtiva.

Na reforma de 2003, que alterou o artigo 11.º do Código do Trabalho português, passou-se a definir contrato de trabalho como aquele pelo qual “uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou a outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

A substituição da “direção” pela “organização” representa mudança paradigmática ao se reconhecer que a subordinação não se esgota no controle direto e imediato, podendo manifestar-se mediante inserção do trabalhador na estrutura organizacional alheia, ainda que dotado de considerável autonomia técnica na execução das tarefas.

Contudo, o conceito já posto, e a evolução conceitual portuguesa, não foram suficientes para apreender integralmente a subordinação algorítmica. A subordinação persiste, mas sob novas vestes, exigindo atualização interpretativa que considere as especificidades da gestão algorítmica.

3.2 Subordinação algorítmica: o taylorismo digital

No trabalho plataformizado, o algoritmo – conjunto de instruções computacionais que processam dados e produzem decisões automatizadas – assume função central na organização da prestação laboral. É o algoritmo que determina: (i) quais trabalhadores receberão ofertas de tarefas; (ii) qual o itinerário a ser seguido; (iii) o valor da remuneração; (iv) os critérios de avaliação de desempenho; (v) as consequências de recusa de tarefas; (vi) eventual suspensão ou desligamento.

Esse fenômeno configura o que a doutrina denomina “taylorismo digital”²⁵⁰: a fragmentação extrema do processo produtivo, a padronização de procedimentos e a racionalização algorítmica do trabalho. Todavia, diferentemente do taylorismo clássico, a direção não é exercida diretamente por pessoa física identificável, mas mediante sistema automatizado que reproduz decisões programadas pelos controladores da plataforma.

A ausência de ingerência do trabalhador sobre elementos essenciais da prestação (precificação, designação de tarefas, avaliação) caracteriza verdadeira subordinação estrutural. O prestador não dispõe de liberdade para organizar autonomamente sua atividade, negociar condições contratuais ou questionar decisões algorítmicas.

Ademais, o monitoramento digital permite controle mais intenso e invasivo que o exercido em relações tradicionais de emprego. A plataforma rastreia continuamente localização, velocidade, rotas, tempos de resposta e níveis de aceitação de tarefas, construindo perfis detalhados de comportamento e desempenho. Paradoxalmente, a ausência de chefe humano não implica menor controle, mas controle onipresente e invisibilizado.

4 RESPOSTAS NORMATIVAS: O MODELO REGULATÓRIO PORTUGUÊS

4.1 Contexto europeu: o Livro Verde e a Diretiva 2024

A União Europeia, atenta aos desafios sociais da plataformização, iniciou processo de reflexão que culminou na aprovação, em outubro de 2024, de Diretiva vinculativa sobre trabalho em plataformas digitais. O documento final do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho²⁵¹ subsidiou os debates, evidenciando a

250 ZIPPERER, André Gonçalves. Manual Trabalhista das Plataformas Digitais. Mizuno: [s.l.]. 2024.

251 Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3D%3DBQA-AAB%2BLCAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3Dtr> Acessado em: 22 de novembro de 2025.

necessidade de harmonização regulatória que evitasse distorções competitivas entre Estados-membros e garantisse patamar mínimo de proteção.

A Diretiva estabelece prazo até dezembro de 2026 para transposição pelos 27 Estados-membros, que devem incorporar suas disposições na legislação interna, respeitando padrões mínimos de proteção. Elemento crucial é a cláusula de não regressão (artigo 3.º), que impede redução do nível geral de proteção aos trabalhadores de plataformas digitais, assegurando aplicação das disposições mais favoráveis já existentes nos ordenamentos nacionais.

Ela ainda reconhece a legitimidade ativa coletiva, facultando a organizações sindicais e ao Ministério Público a instauração de ações destinadas à declaração da existência de vínculos empregatícios e à tutela dos direitos laborais coletivamente considerados. Essa previsão revela consciência do déficit de acesso à justiça que caracteriza os trabalhadores plataformizados, frequentemente imigrantes, em situação de vulnerabilidade social e econômica, receosos de retaliações.

4.2 A Lei n.º 13/2023: Agenda do Trabalho Digno

Antecipando-se à Diretiva europeia, Portugal promulgou, em 3 de abril de 2023, a Lei n.º 13/2023, integrante da Agenda do Trabalho Digno, que introduziu alterações significativas ao Código do Trabalho. O diploma criou o artigo 12.º-A²⁵², estabelecendo presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital, em consagração ao princípio da primazia da realidade, segundo o qual os contratos são o que efetivamente são, e não o que as partes declaram ser.

252 Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verifiquem algumas das seguintes características:

- a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
- b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;
- c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;
- d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;
- e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;
- f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são explorados por esta através de contrato de locação.

A lei define plataforma digital como infraestrutura tecnológica que, mediante aplicação ou sítio eletrônico, organiza e gere prestação de serviços por trabalhadores a terceiros, ainda que de forma não exclusiva. Ademais, estabelece responsabilidade solidária entre a plataforma e eventual empresa tomadora dos serviços, prevenindo práticas de terceirização fraudulenta.

5 CRITÉRIOS DE AFERIÇÃO DA SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

5.1 Elementos indiciários previstos na legislação portuguesa

Embora o artigo 12.º-A não estabeleça rol taxativo de critérios, a doutrina e a jurisprudência vêm construindo parâmetros interpretativos para identificação da subordinação no contexto plataformizado. Destacam-se:

a) Fixação unilateral do preço: Constitui indício forte de ausência de autonomia a impossibilidade de o prestador negociar ou fixar o valor de seus serviços. Trabalhador autônomo genuíno dispõe de liberdade de precificação, podendo recusar propostas que considere inadequadas sem sofrer penalidades.

b) Determinação algorítmica de tarefas e itinerários: A designação automática de tarefas, sem possibilidade efetiva de escolha, e a imposição de rotas específicas evidenciam heterodirecionalidade, ainda que mediada por algoritmo.

c) Penalização por recusa de tarefas: Sistemas que reduzem ofertas de trabalho suspendem ou desligam prestadores que recusam tarefas, caracterizam poder disciplinar, elemento típico da relação de emprego.

d) Avaliação de desempenho e controle de qualidade: A sujeição a avaliações pelos tomadores de serviço, cujos resultados afetam diretamente a permanência e as oportunidades de trabalho, indica subordinação.

e) Monitoramento digital contínuo: O rastreamento permanente de localização, comportamento e desempenho configura modalidade de controle análoga – ou superior – à fiscalização patronal tradicional.

f) Fornecimento de equipamentos ou uniformes: Embora não determinante isoladamente, constitui indício adicional de inserção organizacional.

5.2 O princípio da primazia da realidade no contexto digital

A aplicação do princípio da primazia da realidade – segundo o qual prevalece a realidade fática sobre a forma jurídica – assume especial relevância no

trabalho plataformizado. As plataformas tipicamente estabelecem contratos nominalmente qualificados como prestação de serviços autônomos, parceria, intermediação ou franquia, negando expressamente a existência de vínculo empregatício.

Todavia, conforme jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal de Justiça português, “os contratos são o que são e não o que as partes dizem que são”. A qualificação jurídica da relação compete ao aplicador do direito, mediante exame da situação concreta, independentemente da vontade manifestada formalmente pelas partes.

Esse entendimento encontra respaldo no artigo 12.º do Código do Trabalho português, que estabelece presunção geral de contrato de trabalho quando se verifiquem os elementos típicos da subordinação, “independentemente do título ou qualificação que lhe seja atribuído pelas partes”. O artigo 12.º-A reforça e especifica essa presunção para o contexto das plataformas digitais.

6 O CENÁRIO BRASILEIRO: LACUNAS REGULATÓRIAS E DESAFIOS

Diferentemente de Portugal e da União Europeia, o Brasil carece de legislação específica sobre trabalho em plataformas digitais. Diversas proposições legislativas tramitam no Congresso Nacional, com conteúdos díspares e, frequentemente, contraditórios: algumas visam reconhecer direitos trabalhistas aos plataformizados; outras buscam consolidar sua qualificação como autônomos.

Essas lacunas regulatórias transferem à Justiça do Trabalho a responsabilidade de definir, caso a caso, a natureza jurídica das relações plataformizadas. O resultado é jurisprudência assistemática e contraditória, com decisões que ora reconhecem vínculo empregatício, ora o negam, gerando insegurança jurídica para trabalhadores e plataformas.

A subordinação, no direito brasileiro, caracteriza-se pela “dependência” do empregado em relação ao empregador, conceito que a doutrina esclarece tratar-se de dependência jurídica (submissão a ordens e fiscalização), e não meramente econômica. A CLT, forjada na década de 1940, reflete o paradigma fordista-taylorista, revelando-se, na visão de diversos juristas, insuficiente para capturar as especificidades do trabalho digital.

As decisões judiciais brasileiras sobre plataformas digitais analisam os requisitos tradicionais, com ênfase na subordinação jurídica clássica. Quando não identificam controle direto e imediato do empregador sobre o modo de execu-

ção das tarefas – dado que o algoritmo permite certa margem de escolha sobre quando e quanto trabalhar –, concluem pela ausência de vínculo empregatício.

Essa interpretação, contudo, ignora a subordinação estrutural e algorítmica. Como observa parte da doutrina crítica, é necessário superar “as lentes do século XX” e reconhecer que a subordinação no contexto digital se manifesta mediante inserção organizacional e controle algorítmico, e não necessariamente por ordens diretas de superiores hierárquicos.

Por isso, se torna necessário o resgate dos princípios formativos do Direito do Trabalho na interpretação das relações plataformizadas. Destacam-se:

Princípio protetor (ou da proteção): Fundamento axiológico do Direito do Trabalho, o princípio reconhece a desigualdade fática entre empregador e empregado, orientando o intérprete a favorecer a parte hipossuficiente. Desdobra-se em três regras: *in dubio pro operario* (interpretação mais favorável ao trabalhador); aplicação da norma mais favorável; e prevalência da condição mais benéfica.

Princípio da primazia da realidade: Conforme formulado por Américo Plá Rodríguez²⁵³, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que consta em documentos, deve-se dar preferência ao que sucede no terreno dos fatos. Aplicado ao trabalho plataformizado, exige que se examine a realidade da gestão algorítmica, independentemente da qualificação contratual formal.

Princípio da irrenunciabilidade: Direitos trabalhistas são, em regra, indisponíveis, não podendo ser objeto de renúncia pelo trabalhador. Esse princípio invalida cláusulas contratuais que, sob aparência de livre adesão, pretendam afastar direitos previstos na legislação.

Princípio da continuidade: Presume-se que o contrato de trabalho terá duração indeterminada, constituindo o vínculo permanente a regra, e o temporário, exceção. Aplicado às plataformas, sugere que relações duradouras e contínuas devem ser qualificadas como empregatícias.

A aplicação sistemática desses princípios, conjugada com interpretação evolutiva do artigo 3.º da CLT, permitiria ao Judiciário brasileiro reconhecer a subordinação algorítmica e garantir proteção aos trabalhadores plataformizados, mesmo na ausência de legislação específica.

253 PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. 2015.

7 ANÁLISE COMPARADA: CONVERGÊNCIAS, DIVERGÊNCIAS E LIÇÕES RECÍPROCAS

7.1 Precarização estrutural: problemática comum

Independentemente das diferenças regulatórias, Brasil e Portugal enfrentam problemática comum: a precarização estrutural das condições de trabalho mediado por plataformas digitais. Trabalhadores de ambos os países reportam jornadas extenuantes (frequentemente superiores às 12 horas diárias), remuneração insuficiente (muitas vezes inferior ao salário-mínimo quando computados todos os custos e riscos), ausência de pausas e refeições adequadas, e exposição a riscos ocupacionais diversos (acidentes de trânsito, assaltos, agressões, doenças osteomusculares e transtornos mentais).

A vulnerabilidade social caracteriza esse segmento de trabalhadores, formado, em sua maioria por imigrantes, pessoas de baixa escolaridade, desempregados de longa duração ou subempregados que buscam complementação de renda. Essa vulnerabilidade reduz significativamente o acesso à Justiça, seja por desconhecimento de direitos, receio de retaliação ou custos de litigância.

Portugal, inserido no contexto da União Europeia, optou por estratégia regulatória proativa, estabelecendo presunção legal de laboralidade e impondo requisitos de transparência algorítmica. A Diretiva 2024 reforça essa orientação, harmonizando padrões mínimos de proteção e estabelecendo mecanismos de fiscalização.

Em recente decisão no processo 29923/23.7T8LSB.L1.S²⁵⁴, de maio de 2025, a 4ª Secção do Supremo Tribunal de Justiça de Portugal reconheceu que entregadores da plataforma Glovo mantinham vínculo de emprego, reformando decisões anteriores. A ação, proposta pelo Ministério Público após investigação da ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho), apontou fraude contratual e falsa autonomia. O tribunal concluiu que havia subordinação jurídica devido ao controle algorítmico, direção e supervisão exercida pela empresa, bem como à possibilidade de desativação da conta. A flexibilidade de horários não afastaria essa subordinação, pois o trabalho ocorria dentro de estrutura rígida da plataforma. Por fim, o Supremo destacou que contratos autônomos ou pagamento de taxas não eliminam o vínculo quando usados para ocultar relação laboral.

O Brasil, por sua vez, permanece em impasse legislativo, transferindo ao Judiciário a solução casuística de conflitos, com resultados díspares e insegurança

254 Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/99bc7882e-531f46180258c9900327fa5?opendocument> Acesso em: 20 nov. 2025

jurídica. Essa omissão normativa favorece as plataformas, que mantêm modelo de negócio baseado na negação sistemática do vínculo empregatício, confiando na morosidade judicial e na vulnerabilidade dos trabalhadores.

O Supremo Tribunal Federal (STF) ainda não possui uma jurisprudência final e consolidada sobre a matéria. Em outubro de 2025²⁵⁵, a Corte começou a julgar duas ações que discutem a natureza da relação de trabalho entre plataformas digitais de transporte de pessoas e de mercadorias e motoristas e entregadores. A controvérsia é o Tema 1291 da repercussão geral e a votação ocorrerá em sessão a ser marcada oportunamente.

7.2 Possibilidades de aprendizado institucional

A experiência portuguesa oferece lições relevantes para o debate brasileiro. A técnica da presunção legal, aliada à inversão do ônus probatório, constitui instrumento eficaz para corrigir assimetrias de poder e facilitar o acesso à justiça. A definição legal de plataforma digital e dos critérios de aferição da subordinação conferem previsibilidade e segurança jurídica, reduzindo litigiosidade e incentivando adequação voluntária.

O Brasil poderia beneficiar-se da adoção de presunção legal de laboralidade, nos moldes do artigo 12.º-A português, adaptada às especificidades nacionais e harmonizada com a sistemática da CLT. Ainda, a legitimação coletiva e o fortalecimento da fiscalização constituem instrumentos essenciais para efetivação de direitos em contexto de profunda assimetria de poder.

8 DEBATE IDEOLÓGICO E FUNÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

8.1 Dignidade humana e trabalho decente como fundamentos irrenunciáveis

A Constituição brasileira de 1988 estabelece em seu artigo 1.º que a República Federativa do Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos, entre outros, a dignidade da pessoa humana (inciso III) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV). O artigo 170 consagra a valorização do trabalho humano e a existência digna como fundamentos da ordem econômica.

255 ROCHA, Pedro. 'Uberização': concluídas manifestações em ações sobre trabalho por meio de plataformas digitais. Supremo Tribunal Federal, 02 out. 2025

Similarmente, a Constituição da República Portuguesa, em seu artigo 59.º, assegura a todos os trabalhadores “retribuição do trabalho segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual”, bem como “organização do trabalho em condições socialmente dignificantes”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), mediante a Agenda do Trabalho Decente²⁵⁶, estabelece quatro pilares fundamentais: criação de empregos de qualidade; extensão da proteção social; promoção e fortalecimento do diálogo social; e respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. A plataformização, quando desprovida de regulação adequada, contradiz frontalmente esses objetivos.

A dignidade humana, valor fundante das ordens constitucionais democráticas, implica reconhecimento de que o trabalho não é mercadoria e o trabalhador, como sujeito de direitos, não pode ser reduzido a mero algoritmo de otimização de custos ou variável de ajuste em modelo de negócio que privatiza lucros e socializa prejuízos.

8.2 Inovação tecnológica e justiça social: uma conciliação necessária

A superação da dicotomia entre inovação tecnológica e proteção social exige reconhecer que progresso técnico e justiça distributiva não são mutuamente excludentes. A tecnologia deve estar a serviço da promoção do bem-estar humano, e não da maximização ilimitada de lucros mediante precarização laboral.

Modelos alternativos de plataformização são possíveis e já existem. Cooperativas de plataforma (*platform cooperativism*) constituem arranjos nos quais os próprios trabalhadores detêm propriedade e controle da infraestrutura digital, participando democraticamente das decisões e da distribuição de resultados. Exemplos incluem plataformas de transporte geridas por cooperativas de motoristas em diversas cidades europeias e norte-americanas.

Também, a regulação inteligente não inviabilizaria a inovação, mas a direcionaria para fins socialmente desejáveis. Patamares mínimos de proteção – remuneração digna, limitação de jornada, segurança no trabalho, acesso a direitos previdenciários –, devem ser estabelecidos pelo Estado, sem suprimir a criatividade empresarial, mas delimitando o espaço legítimo de sua atuação, impedindo que a concorrência se dê mediante *dumping* social.

9 CONCLUSÃO

A plataformação do trabalho representa desafio incontornável para o Direito do Trabalho contemporâneo, exigindo atualização conceitual e normativa que preserve os fundamentos protetivos dessa disciplina jurídica sem ignorar especificidades das novas formas de organização produtiva.

A subordinação algorítmica constitui realidade objetiva, exercida mediante sistemas automatizados que determinam elementos essenciais da prestação laboral. O “taylorismo digital” reproduz e intensifica mecanismos de controle do trabalho, embora mediante instrumentos tecnologicamente sofisticados que obscurecem sua natureza subordinante.

A experiência regulatória portuguesa, consubstanciada na Lei n.º 13/2023 e na Diretiva Europeia 2024, oferece modelo relevante de enfrentamento jurídico da plataformação. A técnica da presunção legal de laboralidade, aliada à inversão do ônus probatório e à imposição de deveres de transparência algorítmica, constitui instrumento eficaz para corrigir assimetrias de poder e facilitar acesso à justiça.

O Brasil, diante da persistente omissão legislativa, enfrenta o risco de aprofundar precarização laboral e perpetuar insegurança jurídica. A adoção de marco regulatório específico, inspirado nas melhores práticas internacionais, mas adaptado às especificidades nacionais, mostra-se urgente e necessária.

Fundamental reconhecer que a regulação adequada do trabalho plataformação não constitui óbice à inovação tecnológica, mas condição para sua orientação em direção socialmente sustentável. Inovação e proteção social não são antitéticas, mas complementares: economias desenvolvidas e equitativas requerem ambiente de negócios dinâmico e, simultaneamente, padrões robustos de proteção à dignidade humana.

O resgate dos princípios estruturantes do Direito do Trabalho – proteção, primazia da realidade, irrenunciabilidade, continuidade – revela-se essencial para interpretação e aplicação das normas laborais no contexto digital. Esses princípios, forjados em contexto histórico diverso, mantêm plena atualidade e pertinência, devendo orientar a hermenêutica constitucional e legal.

A subordinação algorítmica exige reconhecimento jurídico não como categoria radicalmente nova, mas como manifestação contemporânea da subordinação jurídica, adaptada às especificidades da gestão automatizada. Superar “as lentes do século XX” não significa abandonar conquistas históricas, mas atualizá-las para garantir sua efetividade em novo contexto tecnológico.

Assim, a construção de futuro laboral equilibrado, inclusivo e sustentável demanda esforço coletivo envolvendo legisladores, aplicadores do direito, parceiros sociais, academia e sociedade civil. Portugal e Brasil, unidos por vínculos históricos, culturais e linguísticos, podem se beneficiar de diálogo permanente, compartilhando experiências, desafios e soluções.

A esperança reside na capacidade demonstrada, ao longo da história, pelo Direito do Trabalho de se adaptar criativamente às transformações econômicas e tecnológicas, preservando seu núcleo essencial: a proteção da dignidade da pessoa que trabalha. Que essa capacidade de renovação criativa inspire as respostas jurídicas à plataformaização, construindo pontes entre tradição protetiva e inovação normativa, entre autonomia individual e solidariedade coletiva, entre eficiência econômica e justiça social.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho: noções básicas*. 4.^a ed. Coimbra: Almedina, 2020.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 nov. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 nov. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 19.^a ed. São Paulo: LTr, 2020.

EUROPEAN COMMISSION. *The EU in 2023 – General Report on the Activities of the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024. Disponível em: <https://op.europa.eu/WEBPUB/com/general-report-2023/pdf/the-eu-in-2023.pdf> Acessado em: 19 nov. 2025.

MOREIRA, Teresa Coelho. It's the end of the work as we know it (and I feel fine)? Inteligência artificial e Direito do Trabalho. *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Lisboa, ano IV, n. especial, dez. 2024

MOREIRA, Teresa Coelho. O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021 e o trabalho nas plataformas digitais: algumas questões. *Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Número Temático - Trabalho, plataformas digitais, cuidados: perspectivas pluridisciplinares, pp. 80-91. Disponível em: <https://doi.org/10.21747/08723419/soctem2022a5>. Acessado em: 20 nov. 2025.

MOREIRA, Teresa Coelho; AMADO, João Leal. *Trabalho em Plataformas Digitais: subordinação algorítmica e presunção de laboralidade*. Coimbra: Almedina, 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Agenda Nacional do Trabalho Decente, 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/agenda-nacional-do-trabalho-decente> Acessado em: 21 nov. 2025.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3.^a ed. São Paulo: LTr, 2015.

PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com alterações. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis. Acesso em: 20 nov. 2025.

PORTUGAL. *Lei n.º 13/2023, de 3 de abril*. Agenda do Trabalho Digno - Alteração ao Código do Trabalho. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-209708208>. Acesso em: 20 nov. 2025.

PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça. *Acórdão de 25 de maio de 2025*. Processo n.º 29923/23.7T8LSB.L1.S1. Relator: Mario Belo Morgado. Disponível em: <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf>. Acesso em: 22 nov. 2025.

Renda de trabalhador em app é maior, mas jornada é mais longa. UOL, 17 out. 2025. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2025/10/17/renda-de-trabalhador-em-app-e-maior-mas-jornada-e-mais-longa.htm>. Acesso em 21 nov. 2025."

ROCHA, Pedro. 'Uberização': concluídas manifestações em ações sobre trabalho por meio de plataformas digitais. Supremo Tribunal Federal, 02 out. 2025. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/uberizacao-concluidas-manifestacoes--em-aco-es-sobre-trabalho-por-meio-de-plataformas-digitais/>. Acessado em: 20 nov. 2025.

ZIPPERER, André Gonçalves. *Manual Trabalhista das Plataformas Digitais*. Mizuno: [s.l.]. 2024. Disponível em: https://www.editoramundojuridico.com.br/religiao-outros/manual-trabalhista-das-plataformas-digitais?srsId=AfmBOoqqh2BuxZvHnZGLkil679esxOtS-q4nWjPUw_StzBxE9vVx9J9-6. Acessado em: 22 nov. 2025.

DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES LABORAIS: IMPACTOS, JURISPRUDÊNCIA E DESAFIOS NA ERA DIGITAL

Carlos Rodrigues Zahlouth Junior

Desembargador do Trabalho no Tribunal Regional do
Trabalho da 8ª Região (TRT-8, Belém/PA).

Atua como Professor de Direito na Universidade Federal do Pará (UFPA), na
Faculdade Estratégica e no Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA.
Conselheiro e Coordenador Acadêmico da Escola Judicial do TRT-8 (EJUD8).

Coordena na EJUD8 o Grupo de Estudo sobre Inteligência
Artificial e Atividade Jurisdicional Trabalhista.

No TRT8, coordena a Comissão de Pesquisas Judiciárias e é membro
da Comissão Regional de Inteligência (CRI) e da Comissão de
Jurisprudência. É instrutor da Escola Judicial do TRT-8 (EJUD8), da
Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho da Oitava Região
(EMATRA 8) e de diversas Escolas Judiciais dos Tribunais do Trabalho.

E-mail: carlos.zahlouth@trt8.jus.br

Curriculum Resumido: <https://www.trt8.jus.br/estrutura-do-tribunal/desembargador/carlos-zahlouth-junior>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6392320405052368>

1 INTRODUÇÃO

A evolução tecnológica e o avanço da inteligência artificial (IA) nas relações trabalhistas trouxeram novos graus de complexidade para a proteção dos direitos dos trabalhadores. A gestão algorítmica, que utiliza sistemas automatizados para controle, avaliação e decisão acerca da força de trabalho, passa a impulsionar dinâmicas que antes eram exclusivas da relação pessoal entre empregado e empregador.

No entanto, esses algoritmos, ao se basearem em dados históricos e parâmetros muitas vezes opacos, podem reproduzir e amplificar práticas discriminatórias conhecidas, configurando um fenômeno da discriminação algorítmica.

Nesse sentido, temos uma crescente digitalização dos processos de recrutamento, seleção e gestão de recursos humanos que introduzem uma nova forma de discriminação no ambiente de trabalho: a discriminação algorítmica. Sistemas de inteligência artificial e algoritmos de tomada de decisão, embora prometam objetividade e eficiência, podem perpetuar e até amplificar vieses históricos, criando desafios inéditos para o Direito do Trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Este artigo visa analisar este fenômeno sob o prisma do Direito do Trabalho brasileiro, enfatizando os desafios jurídicos e sociais decorrentes em um cenário de crescente digitalização da economia e do trabalho.

A rápida incorporação de tecnologias digitais e algoritmos na gestão do trabalho são reflexos da chamada Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, que traz desafios inéditos para o campo jurídico.

De um lado, tais tecnologias modernizam as relações laborais; de outro, potencializam formas sutis e sofisticadas de discriminação, dificultando sua identificação e enfrentamento.

A discriminação tradicional no ambiente de trabalho – baseada em gênero, raça, idade, deficiência ou orientação sexual – agora pode se manifestar de forma velada, reproduzida e ampliada pelos algoritmos que processam grandes volumes de dados históricos e sociais. O desafio reside, portanto, em desenvolver mecanismos jurídicos eficazes para identificar, prevenir e sancionar a discriminação algorítmica, garantindo o respeito à igualdade e à dignidade humana.

Enquanto o ordenamento jurídico brasileiro já traz dispositivos relevantes para coibir práticas discriminatórias, como o artigo 5º da Constituição Federal

e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a aplicação destes no contexto dos algoritmos ainda é incipiente e permeada por lacunas.

Nesse sentido, o Poder Judiciário, especialmente o Tribunal Superior do Trabalho, começa a desempenhar papel fundamental ao reconhecer a analogia entre a subordinação tradicional e aquela imposta pelas tecnologias digitais, propiciando a adaptação das normas existentes aos desafios da era digital.

Com base nisso, o presente estudo busca examinar criticamente as modalidades da discriminação algorítmica nas relações laborais, apresentando suas implicações e propondo caminhos normativos que possam assegurar uma regulação justa e eficaz, a partir do diálogo entre os avanços tecnológicos e a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

2 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES LABORAIS

A discriminação algorítmica é fenômeno complexo, resultante da interseção entre tecnologia e práticas sociais historicamente excludentes. Consiste na reprodução e ampliação de preconceitos e desigualdades por meio de sistemas automatizados que tomam decisões com base em grandes volumes de dados muitas vezes incompletos ou enviesados.

No âmbito trabalhista, o problema é particularmente sensível: algoritmos definem contratações, promoções, remunerações e desligamentos sem transparência ou controle humano adequado.

Os algoritmos utilizados nas relações de trabalho analisam dados para realizar previsões e classificações. Entretanto, bases de dados com sub-representação de grupos sociais geram resultados tendenciosos.

Os algoritmos empregados nas relações de trabalho são conjuntos de regras codificadas que, a partir da análise de dados, fazem previsões, classificações ou tomam decisões. Contudo, a base de dados utilizada pode conter vieses históricos, como a sub-representação de determinados grupos sociais, levando a resultados tendenciosos.

Por exemplo, um sistema de recrutamento pode priorizar candidatos formados em determinadas instituições, beneficiando quem já goza de privilégio educacional e excluindo minorias sociais. De modo similar, o monitoramento e avaliação por algoritmos podem penalizar trabalhadores por características

não relacionadas à sua performance objetiva, reforçando discriminações ligadas a gênero, raça ou idade.

Há necessidade de diferenciar as formas de discriminação algorítmica:

- Discriminação direta: critério explícito que exclui grupo protegido.
- Discriminação indireta: critério aparentemente neutro com impacto desproporcional.
- Discriminação por *proxy*: uso de atributos correlacionados a características protegidas.

A opacidade dos algoritmos dificulta a detecção do viés e o exercício da ampla defesa, pois decisões automatizadas dependem de informações protegidas por sigilo técnico ou comercial.

Conforme pesquisa recente publicada na Revista do Tribunal Superior do Trabalho (2025), a discriminação algorítmica nas relações laborais está diretamente relacionada ao uso combinado de tecnologias de *Big Data*, *Machine Learning* e Inteligência Artificial, possibilitando a reanálise constante de padrões preestabelecidos²⁵⁷.

O cientista de dados Joy Buolamwini ressalta que, com o alcance da *internet*, o viés algorítmico pode disseminar preconceitos em larga escala de forma muito rápida, potencializando práticas excludentes e discriminatórias. Sua atuação no MIT, em projetos como o Algorithmic Justice League, evidenciou como algoritmos reproduzem exclusões sociais, tornando essencial a auditoria ética de sistemas automatizados²⁵⁸.

3 PRINCIPAIS MANIFESTAÇÕES DO VIÉS ALGORÍTMICO

A discriminação algorítmica assume múltiplas facetas nas organizações, impactando desde o acesso ao emprego até decisões sobre remuneração e promoção, incluindo viés racial, viés social, viés de gênero, viés quanto à orientação sexual, à idade, à nacionalidade, deficiência e outros marcadores sociais.

No contexto laboral, os algoritmos estão presentes em diversas etapas das relações de trabalho: recrutamento e seleção - sistemas de triagem de currículos, análise de perfis em redes sociais, entrevistas automatizadas e testes de personalidade algorítmicos; avaliação de desempenho: monitoramento de produtividade, análise de comportamento e sistemas de pontuação de traba-

257 TEIXEIRA, Sergio Torres; PIMENTEL, Alexandre Freire; PUGLIESI, Camila Crasto. Discriminação algorítmica nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 2025.

258 BUOLAMWINI, Joy. *Algorithmic Justice League*. 2025.

lhadores; gestão de carreira: decisões sobre promoções, aumentos salariais e identificação de potenciais líderes; demissões: sistemas que identificam trabalhadores com baixo desempenho ou que preveem rotatividade.

3.1 O Caso da Amazon

Em 2014, a Amazon desenvolveu sistema automatizado de triagem de currículos baseado em IA, treinado com dez anos de dados predominantemente masculinos. O algoritmo passou a associar “bons candidatos” a padrões masculinos e penalizava currículos contendo a palavra “mulher” ou referências a atividades femininas.

O sistema foi alimentado e treinado com dez anos de dados internos de contratações, um banco de informações majoritariamente formado por experiências e perfis masculinos, reflexo da predominância desse grupo na indústria de tecnologia e nas contratações históricas da empresa²⁵⁹.

Como consequência, o algoritmo aprendeu, por meio de *machine learning*, a associar “bons candidatos” (isto é, os mais frequentemente contratados pela Amazon) a traços e padrões tipicamente masculinos.

O sistema penalizava ativamente currículos que utilizassem a palavra “mulher” ou mencionassem participação em grupos ou atividades femininas. Além disso, o algoritmo chegou a desvalorizar diplomas de instituições exclusivamente femininas ou atividades extracurriculares tradicionalmente ligadas a mulheres, replicando – e acentuando – desigualdades de gênero presentes no mercado de trabalho. Tal comportamento foi identificado durante auditorias internas, que apontaram também a subvalorização de termos como “*women’s chess club*” ou “*all-women’s college*”²⁶⁰.

Apesar de tentativas de ajustes, o sistema também manifestava viés em áreas não relacionadas diretamente ao gênero, captando padrões meramente corriqueiros nos dados, o que levava a falsos positivos e negativos.

Após ampla repercussão, inclusive na imprensa internacional, o projeto foi encerrado em 2018 e não chegou a ser implementado de forma definitiva nos

259 VIANA, Guilherme Manoel de Lima; MACEDO, Caio Sperandeo de. Inteligência Artificial e a Discriminação Algorítmica: Uma Análise do Caso Amazon. *Revista Eletrônica Direito TI* Porto Alegre, 2024.

260 ADAMS-PRASSL, Jeremias, et al. Directly Discriminatory Algorithms. *The Modern Law Review*, 2023, p. 1565.

processos seletivos, servindo de alerta mundial para os riscos ético-sociais do uso acrítico de algoritmos de IA em RH²⁶¹.

O caso Amazon ilustra que algoritmos e IA não são “neutros por natureza” e que a qualidade, representatividade e governança dos dados são determinantes para mitigar práticas discriminatórias.

Ele reforça a importância de:

- (i) equipes multidisciplinares no desenvolvimento de sistemas;
- (ii) auditorias técnicas regulares;
- (iii) transparência sobre os critérios utilizados;
- (iv) interfaces que permitam contestação e revisão humana em decisões automatizadas.

3.2 O Caso da Hire Vue

Em novembro de 2019, a *Electronic Privacy Information Center (EPIC)* apresentou uma denúncia formal à *Federal Trade Commission (FTC)* contra a HireVue, alegando práticas enganosas e desleais²⁶². A HireVue é uma empresa que desenvolve ferramentas de recrutamento baseadas em Inteligência Artificial.

3.2.1 O Sistema Questionado

O sistema da HireVue analisava entrevistas em vídeo, coletando centenas de milhares de pontos de dados relacionados à voz, escolha de palavras e movimentos faciais dos candidatos, gerando uma pontuação sobre suas habilidades e comportamentos. A empresa alegadamente coletava “dezenas de milhares” de pontos de dados biométricos, incluindo entonação, inflexão e emoções dos candidatos.

3.2.2 As Acusações da Epic

A denúncia contestava que:

O sistema poderia pontuar injustamente candidatos com base em preconceitos relacionados a gênero, raça, orientação sexual ou diferenças neurológicas.

261 DASTIN, J. *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*. Disponível em: <<https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>>. Acesso em: 18 out. 2025.

262 ELECTRONIC PRIVACY INFORMATION CENTER (EPIC). *Complaint to the Federal Trade Commission regarding HireVue, Inc.* [S. l.], [s. d.]. Disponível em: https://epic.org/wp-content/uploads/privacy/ftc/hirevue/EPIC_FTC_HireVue_Complaint.pdf. Acesso em: 18 out. 2025.

Os algoritmos eram secretos, impossibilitando que candidatos soubessem como seus dados eram utilizados ou dessem consentimento informado.

A HireVue afirmava não usar “reconhecimento facial”, mas a EPIC argumentou que essa afirmação era enganosa, pois a FTC considera reconhecimento facial qualquer tecnologia que analisa geometria facial para prever características demográficas, expressões ou emoções.

3.2.3 Resultado

Em janeiro de 2021, a HireVue anunciou que descontinuará o uso de “análise facial” para avaliar candidatos, um ano após a denúncia da EPIC à FTC. A empresa reconheceu a pressão pública sobre o uso de análise facial e disse que a tecnologia “não valia a preocupação”.

A empresa voluntariamente descontinuou a análise facial após a denúncia e pressão pública. No entanto, a HireVue continuou analisando dados biométricos de candidatos, incluindo fala, entonação e comportamento, que apresentam riscos similares de privacidade e discriminação.

3.2.4 Desdobramentos Recentes

Em março de 2025, a ACLU apresentou denúncias em nome de uma mulher surda e indígena contra seu empregador (Intuit) e a HireVue, alegando que o uso da plataforma de entrevista automatizada bloqueou injustamente sua promoção devido a vieses de IA relacionados à sua deficiência e raça²⁶³.

4 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E LEGAIS BRASILEIROS APLICÁVEIS À DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA

A Constituição Federal de 1988 é a base do sistema jurídico brasileiro de proteção contra discriminações, estabelecendo em seu artigo 5º o princípio da igualdade formal e material, bem como a proibição de qualquer forma de discriminação, seja por motivo de raça, gênero, idade, origem, ou qualquer outra condição. A dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º, inciso III da Constituição, corrobora a defesa dos direitos fundamentais no ambiente laboral.

263 AMERICAN CIVIL LIBERTIES UNION (ACLU). *Complaint of discrimination: HireVue and Intuit*. [S. l.], [s. d.].

Além da Constituição, há diversas normas específicas que visam à proteção dos trabalhadores contra práticas discriminatórias, em especial a Lei nº 7.716/1989, que trata dos crimes resultantes de preconceito e discriminação racial. Apesar de essa lei não mencionar explicitamente a discriminação algorítmica, sua interpretação pode ser estendida para abranger práticas automatizadas que causem efeitos discriminatórios indiretos.

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, regula o tratamento de dados pessoais, incluindo processos automatizados. O artigo 20 assegura ao titular dos dados o direito à revisão de decisões automatizadas, garantindo transparência e explicação dos critérios adotados, mitigando os riscos da discriminação algorítmica. Complementarmente, órgãos reguladores e internacionais, como a OIT, têm enfatizado o desenvolvimento de políticas públicas para combater a discriminação algorítmica.

5 REGULAÇÃO E EXPERIÊNCIAS ESTRANGEIRAS NA DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NO TRABALHO

Portugal aprovou em 2023 a lei nº 13/2023, que altera o código do trabalho para regular explicitamente o uso de algoritmos e inteligência artificial nas relações de trabalho. A nova legislação exige transparência, supervisão humana e direito à contestação em decisões automatizadas, visando prevenir vieses discriminatórios.

Projetos europeus e nacionais também vêm promovendo auditoria independente, educação digital e políticas públicas inclusivas, alinhando-se ao Regulamento de IA e ao RGPD da União Europeia. Embora ainda não haja casos judiciais emblemáticos, Portugal avança preventivamente na proteção dos direitos fundamentais no contexto das plataformas digitais²⁶⁴.

Nos Estados Unidos, diversas jurisdições estaduais e municipais têm avançado legislações específicas. A cidade de Nova York, por exemplo, aprovou em 2021 uma lei exigindo auditorias de viés para ferramentas automatizadas de decisão de emprego (desde 2023), sendo a primeira legislação municipal desse tipo no país²⁶⁵.

264 PORTUGAL. Lei nº 13/2023, de 3 de abril. Diário da República.

265 Nova York aprovou em 2021 a Lei Local 144 (Local Law 144 of 2021), sendo a primeira legislação municipal nos Estados Unidos a exigir auditorias de viés para ferramentas automatizadas de decisão de emprego. A lei entrou em vigor para fiscalização em 5 de julho de 2023, in: Automated Employment Decision Tools (AEDT) | DCWP. Disponível em: <<https://www.nyc.gov/site/dca/about/automated-employment-decision-tools.page>>.

6 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

Diversas decisões recentes do TST têm reconhecido que o controle exercido por sistemas algorítmicos pode configurar subordinação típica, inclusive nos processos:

RR-100353-02.2017.5.01.0066 (3ª Turma, abril/2022)

RRAg-100853-94.2019.5.01.0067 (8ª Turma, fevereiro/2023)

RR-10502-34.2021.5.03.0137 (6ª Turma, maio/2023)

RR-0000536-45.2021.5.09.0892 (2ª Turma, julho/2023)

Essas decisões consolidam o reconhecimento da subordinação algorítmica para fins de vínculo empregatício²⁶⁶.

Ainda, diversos estudos apontam vieses discriminatórios, sendo que no trabalho plataformizado, o viés discriminatório não decorre apenas de atos individuais de motoristas, passageiros ou gestores, mas também das lógicas de classificação, avaliação e precificação codificadas nos algoritmos que estruturam a própria arquitetura da *Uber*. Estudos sobre a experiência de pessoas negras na plataforma mostram que o sistema de ranqueamento e avaliação operam como mecanismo de vigilância e estratificação social, reforçando hierarquias raciais já presentes na sociedade. A nota atribuída ao motorista, que aparentemente expressa apenas o “desempenho” na corrida, torna-se canal para projeção de estereótipos racializados, incidindo de forma desproporcional sobre trabalhadores negros, cuja permanência na plataforma depende da manutenção de um patamar mínimo de avaliação²⁶⁷.

Essas dinâmicas de avaliação e classificação se articulam com o racismo estrutural, de modo que o algoritmo reproduz e potencializa preconceitos historicamente enraizados, ainda que a empresa não colete formalmente o dado “raça” em seus cadastros. Pesquisas em justiça do trabalho e estudos críticos sobre plataformas têm evidenciado que, ao traduzir avaliações subjetivas em decisões automatizadas de bloqueio, ranqueamento e distribuição de corridas, o sistema converte microagressões e suspeitas racializadas em efeitos materiais sobre oportunidades de trabalho e renda. Nesse cenário, o discurso da “neutralidade tecnológica” oculta que os algoritmos são treinados e calibrados com dados impregnados de desigualdades de raça, gênero, classe

266 TST. Processo RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, abril/2022.

267 OUTRAS PALAVRAS. *Uber: o racismo por trás do sistema de avaliação*. Outras Mídias, 24 ago. 2023.

e território, o que torna o racismo algorítmico uma atualização do racismo estrutural na esfera digital.

Além do eixo raça, pesquisas específicas sobre gênero mostram que o gerenciamento algorítmico das plataformas reforça a divisão sexual do trabalho, atribuindo às mulheres trajetos menos rentáveis, horários mais restritos e maior exposição a penalizações decorrentes de avaliações subjetivas. A forma como a plataforma organiza a oferta de corridas, as exigências de disponibilidade temporal e a lógica de recompensa por “performance” acabam desconsiderando as assimetrias de cuidado e as responsabilidades familiares, o que contribui para um diferencial de ganhos entre motoristas homens e mulheres, mesmo quando submetidos ao mesmo sistema algorítmico. Dessa maneira, o viés algorítmico de gênero se soma ao viés racial, produzindo um quadro de discriminação interseccional no qual mulheres negras tendem a ocupar a posição mais vulnerável diante das decisões automatizadas que regulam acesso, permanência e remuneração na Uber²⁶⁸.

7 IMPACTOS SOCIAIS E JURÍDICOS DA DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NO TRABALHO

A discriminação algorítmica causa impactos sociais profundos e multifacetados, agravando desigualdades históricas e violando direitos fundamentais de diversos grupos.

7.1 Ampliação de Desigualdades:

Algoritmos tendenciosos replicam e amplificam preconceitos já existentes na sociedade, afetando principalmente minorias raciais, mulheres, pessoas LGBTQIAP+ e grupos em situação de vulnerabilidade social.

O acesso desigual a serviços como crédito, saúde, emprego e educação pode ser potencializado por decisões automáticas injustas, consolidando barreiras econômicas e sociais para grupos marginalizados.

Ainda, podemos observar os seguintes impactos:

7.2 Impactos Individuais

Para os trabalhadores afetados, a discriminação algorítmica pode resultar em perda de oportunidades de emprego, remuneração inferior, dificuldade de

268 SANTOS, E. M. D. “As plataformas digitais de transporte e o lugar do negro no mercado de trabalho: o racismo nas configurações institucionais do trabalho no Brasil do século XXI”. *Revista Direitos Humanos e Desenvolvimento* (RJTDH, MPT-15ª Região), 2022.

progressão na carreira e até demissões injustificadas. A natureza opaca dos algoritmos (o chamado “efeito caixa-preta”) dificulta que as vítimas identifiquem, compreendam e contestem decisões discriminatórias.

7.3 Impactos Coletivos

Em nível coletivo, a discriminação algorítmica pode perpetuar desigualdades estruturais no mercado de trabalho, criando barreiras sistemáticas para grupos já historicamente marginalizados. Isso pode resultar em segregação ocupacional, diferenças salariais persistentes e sub-representação de determinados grupos em posições de liderança.

7.4 Impactos Sociais mais Amplos

A normalização de decisões automatizadas no ambiente de trabalho pode criar uma falsa sensação de neutralidade e objetividade, obscurecendo preconceitos sistêmicos e dificultando debates sobre justiça social. Além disso, a concentração de poder nas mãos de poucas empresas de tecnologia que desenvolvem esses sistemas levanta questões sobre governança democrática e *accountability*.

7.5 Prejuízos à Cidadania e à Igualdade:

O uso de algoritmos discriminatórios compromete a igualdade de oportunidades e a cidadania plena dos indivíduos, pois decisões enviesadas podem resultar, por exemplo, na negação de benefícios sociais ou exclusão de processos seletivos de emprego. Na segurança pública, tecnologias de reconhecimento facial apresentam erros mais frequentes contra pessoas negras, aumentando o risco de abordagens policiais injustas e reforçando padrões de encarceramento e violência.

7.6 Invisibilidade e Exclusão Social:

Pessoas transgênero e outros grupos considerados “minoritários digitais” podem ser sistematicamente invisibilizados em cadastros e bancos de dados, o que acarreta a negação de serviços e reforça a marginalização social. Crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade também são afetados de maneira específica, expondo-os a riscos de exclusão digital e social desde cedo.

7.7 Naturalizações do Preconceito:

A lógica aparentemente neutra da tecnologia pode ocultar e naturalizar o preconceito, dificultando sua identificação e combate. A opacidade dos sistemas algorítmicos torna mais difícil a responsabilização dos agentes envolvidos e a aplicação de medidas corretivas.

Em síntese, a discriminação algorítmica não só perpetua, mas pode acirrar as divisões sociais e comprometer o desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária, sendo urgente a regulamentação, transparência e controle desses sistemas automatizados.

Socialmente, a discriminação algorítmica pode intensificar desigualdades históricas, já que algoritmos tendem a refletir os vieses presentes nas bases de dados usadas para treinamento, reproduzindo exclusões estruturais. Grupos vulneráveis, como mulheres, pretos, idosos e pessoas com deficiência, frequentemente enfrentam barreiras invisíveis e sistemáticas em processos automatizados de recrutamento, avaliação e promoção laboral, dificultando oportunidades e agravando a disparidade. A invisibilidade desses vieses, somada à falta de transparência dos sistemas, dificulta o reconhecimento das práticas discriminatórias e a busca por reparação²⁶⁹.

Estudos recentes, como o publicado na Revista do Laboratório de Estudos Urbanos da UNICAMP, indicam que o racismo algorítmico produz consequências concretas ao legitimar desigualdades históricas e estruturar processos de exclusão que atravessam o cotidiano de grupos racialmente marcados. O artigo ressalta que a “discriminação codificada” evidencia como a tecnologia potencializa preconceitos antes atribuídos apenas à ação humana, transferindo-os para lógicas automáticas e invisíveis à maioria da população²⁷⁰.

No contexto jurídico, conforme análise de Leal e MORESCHI, o risco jurídico e social dos vieses presentes em plataformas de inteligência artificial exige o estabelecimento de parâmetros claros de controle, transparência e auditabilidade, além de garantir mecanismos de revisão judicial e fiscalização constitucional. O engajamento de instâncias superiores, como o Supremo Tribunal Federal (STF), é fundamental para assegurar direitos fundamentais e resguardar a igualdade no ambiente digital²⁷¹.

269 BIRHANE, A. Algorithmic Colonization of Africa. *SCRIPT-ed*, 2020.

270 *Idem*.

271 LEAL, Mônia Clarissa Hennig; MORESCHI, Lucas. Algoritmos Discriminatórios e Jurisdição Constitucional: Os riscos jurídicos e sociais do impacto dos vieses nas plataformas de IA de amplo acesso. *Revista de Direito e Garantias Fundamentais*, 2023.

Importante destacar, conforme artigo “Discriminação Algorítmica no Brasil: desafios aos direitos humanos e à igualdade de gênero na era da inteligência artificial”, que a perpetuação de preconceitos por máquinas e IA, no contexto brasileiro, evidencia o risco da amplificação de desigualdades históricas, tornando urgente a regulação e responsabilização dos criadores dos algoritmos, sobretudo em relação à discriminação de gênero e à proteção dos direitos humanos²⁷².

Como bem conceitua Birhane, é importante ressaltar que estas constatações não devem gerar uma total rejeição da IA de modo geral, mas sim uma rejeição do modelo de negócio desenvolvido por grandes monopólios tecnológicos que impõem valores e interesses prejudiciais e desconsideram abordagens igualitárias que não sejam benéficas a este modelo²⁷³.

8 DESAFIOS REGULATÓRIOS E RECOMENDAÇÕES PARA O ENFRENTAMENTO DA DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NO TRABALHO DIGITAL

Para enfrentar a discriminação algorítmica no âmbito das relações laborais digitais, recomenda-se:

- Estabelecimento de normas de transparência e auditabilidade dos algoritmos;
- Criação de mecanismos independentes de fiscalização e controle das plataformas digitais;
- Promoção de educação digital voltada aos trabalhadores e empregadores;
- Incentivo à pesquisa multidisciplinar para análise constante dos impactos de novas tecnologias;
- Atualização constante da legislação trabalhista, com inclusão de parâmetros específicos para inteligência artificial e subordinação algorítmica;
- Implementação obrigatória de equipes diversas no desenvolvimento de algoritmos voltados ao recrutamento e gestão;
- Consolidação do acesso do trabalhador ao contraditório e a ampla defesa em decisões digitais automatizadas.

272 ANDRADE, Denise Almeida de. Discriminação algorítmica e transição justa: um diálogo necessário. *Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra*, 2024.

273 BIRHANE, A. Algorithmic Colonization of Africa. *SCRIPT-ed* 2020.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discriminação algorítmica nas relações laborais representa desafio central do Direito do Trabalho contemporâneo. Embora algoritmos possam reduzir vieses humanos, com frequência reproduzem desigualdades históricas.

O enfrentamento efetivo deste fenômeno exige uma abordagem multidisciplinar que combine expertise jurídica, técnica e social. Requer também um repensar fundamental sobre como equilibrar inovação tecnológica com proteção de direitos fundamentais, transparência com propriedade intelectual, e eficiência com justiça.

A jurisprudência ainda está em formação, mas princípios constitucionais e trabalhistas existentes fornecem base sólida para contestação de práticas discriminatórias algorítmicas. O desenvolvimento de *frameworks* regulatórios específicos, como os que estão emergindo na União Europeia, sinaliza um caminho promissor.

Algoritmos não são neutros: refletem escolhas humanas. A responsabilidade por práticas discriminatórias é de quem projeta, implementa e utiliza os sistemas.

Fundamentalmente, devemos reconhecer que algoritmos são criações humanas e refletem escolhas humanas. A neutralidade algorítmica é um mito. Portanto, a responsabilidade por decisões discriminatórias não pode ser delegada à tecnologia, mas permanece firmemente com aqueles que desenvolvem, implementam e utilizam esses sistemas. O futuro do trabalho digno na era digital depende de nossa capacidade coletiva de garantir que a tecnologia sirva aos valores de igualdade e justiça social, e não o contrário.

REFERÊNCIAS

ADAMS-PRASSL, Jeremias, et al. Directly Discriminatory Algorithms. *The Modern Law Review*, vol. 86, n. 1, 2023, p. 1565.

AMERICAN CIVIL LIBERTIES UNION (ACLU). *Complaint of discrimination: HireVue and Intuit*. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: https://assets.aclu.org/live/uploads/2025/03/Redacted-HireVue_Intuit-Complaint-of-Discrimination_Redacted.pdf. Acesso em: 18 out. 2025.

ANDRADE, Denise Almeida de. Discriminação algorítmica e transição justa: um diálogo necessário. *Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra*, v. 9, n. 1, 2024. Disponível em: <https://trabalhoscidhcoimbra.com/index.php/cidhcoimbra/article/view/544>. Acesso em: 10 nov. 2025.

BIRHANE, A. Algorithmic Colonization of Africa. *SCRIPT-ed*, v. 17, n. 2, p. 389–409, 6 ago. 2020.

BUOLAMWINI, Joy. *Algorithmic Justice League*. Disponível em: <<https://www.ajlunited.org>>. Acesso em: 10 out. 2025.

DASTIN, J. *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*. Disponível em: <<https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKC-N1MK08G>>. Acesso em: 18 out. 2025.

ELECTRONIC PRIVACY INFORMATION CENTER (EPIC). *Complaint to the Federal Trade Commission regarding HireVue, Inc.* [S. l.], [s. d.]. Disponível em: https://epic.org/wp-content/uploads/privacy/ftc/hirevue/EPIC_FTC_HireVue_Complaint.pdf. Acesso em: 18 out. 2025.

LEAL, Mônia Clarissa Hennig; MORESCHI, Lucas. Algoritmos discriminatórios e jurisdição constitucional: os riscos jurídicos e sociais do impacto dos vieses nas plataformas de IA de amplo acesso. *Revista de Direito e Garantias Fundamentais*, Vitória, v. 24, n. 3, p. 165–187, set./dez. 2023.

SANTOS, E. M. D. As plataformas digitais de transporte e o lugar do negro no mercado de trabalho: o racismo nas configurações institucionais do trabalho no Brasil do século XXI. *Revista Direitos Humanos e Desenvolvimento* (RJTDH, MPT-15ª Região), Campinas, v. 5, p. 1-37, 2022. DOI: <http://doi.org/10.33239/rjtdh.v5.126>.

PORTUGAL. *Lei nº 13/2023, de 3 de abril*. Altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno. Diário da República n.º 66/023, p. 2-5

OUTRAS PALAVRAS. Uber: o racismo por trás do sistema de avaliação. *Outras Mídias*, 24 ago. 2023. Disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasmidias/uber-o-racismo-por-tras-do-sistema-de-avaliacao/>. Acesso em: 8 dez. 2025.

TEIXEIRA, Sergio Torres; PIMENTEL, Alexandre Freire; PUGLIESI, Camila Crasto. Discriminação algorítmica nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 91, n. 2, p. 116–142, 2025. Disponível em: <<https://revista.tst.jus.br/rtst/issue/view/12/14>>. Acesso em: 10 out. 2025.

VIANA, Guilherme Manoel de Lima; MACEDO, Caio Sperandeo de. Inteligência Artificial e a Discriminação Algorítmica: Uma Análise do Caso Amazon. *Revista Eletrônica Direito TI*, Porto Alegre, vol. 1, n. 19, maio-ago. 2024.

PERFILAGEM DE TRABALHADORES E EXCLUSÃO DIGITAL: COMO DADOS PESSOAIS ALIMENTAM DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ACESSO AO TRABALHO

Fabrício Lima Silva

Mestre de Constitucionalismo e Democracia pela FDSM.

Doutorando em Ciências Jurídicas Privatísticas
pela Universidade do Minho (Portugal).

Juiz Titular da Primeira Vara do Trabalho de Varginha.

E-mail: fabriciolimasilva@yahoo.com.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1957518590944353>

1 INTRODUÇÃO

A revelação pública, em 2018, de que o sistema de recrutamento baseado em inteligência artificial desenvolvido pela Amazon discriminava sistematicamente candidatas mulheres tornou-se um caso paradigmático da discriminação algorítmica. Conforme relatado por Dastin²⁷⁴, o algoritmo, treinado com dados históricos de contratações predominantemente masculinas ao longo de dez anos, havia aprendido a penalizar currículos contendo palavras associadas ao gênero feminino ou que mencionavam universidades exclusivamente femininas. Mesmo após tentativas de correção, a empresa abandonou o projeto em 2017, reconhecendo a impossibilidade de garantir a neutralidade do sistema.

Este caso ilustra como sistemas de perfilagem digital (*profiling*) podem perpetuar e amplificar discriminações históricas através de mecanismos automatizados. No contexto laboral, conforme apontam Barocas e Selbst²⁷⁵, esses sistemas processam vastas quantidades de dados para construir perfis comportamentais e gerar previsões sobre desempenho futuro através de correlações estatísticas que servem como *proxies* para características protegidas.

Solove e Matsumi, no artigo intitulado “*The Prediction Society: AI and the Problems of Forecasting the Future*”, desenvolveram o conceito de “*Predicticon*”²⁷⁶ para descrever este sistema emergente onde indivíduos são avaliados e potencialmente excluídos com base em previsões algorítmicas sobre comportamentos futuros. Segundo os autores, este sistema cria “uma prisão de probabilidades” em que os trabalhadores são controlados por predições estatísticas que determinam suas possibilidades futuras, “cristalizando passados em destinos” através de mecanismos que escapam tanto à compreensão quanto à contestação dos afetados.

A opacidade desses sistemas constitui elemento central do problema. Como observa Pasquale em “*The Black Box Society*”²⁷⁷, algoritmos de recrutamento frequentemente operam como caixas pretas, onde nem candidatos,

274 DASTIN, Jeffrey. *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*, 2018.

275 BAROCAS, Solon; SELBST, Andrew. *Big Data's Disparate Impact*, p. 671-732, 2016.

276 SOLOVE, Daniel; MATSUMI, Hideyuki. *The Prediction Society*, 2025.

277 PASQUALE, Frank. *The Black Box Society: The Secret Algorithms that Control Money and Information*, 2015.

nem muitas vezes os próprios operadores, compreendem completamente como decisões são tomadas.

Cathy O'Neil cunhou o termo “armas de destruição matemática”²⁷⁸ para descrever sistemas algorítmicos que, sob o manto da objetividade matemática, perpetuam ciclos de exclusão: são opacos, inescrutáveis e não prestam contas de seus vereditos, mesmo quando estão errados.

Esta transformação se insere no que Zuboff denomina “capitalismo de vigilância”, definido como “uma nova ordem econômica que reivindica a experiência humana como matéria-prima gratuita para práticas comerciais dissimuladas de extração, previsão e vendas”²⁷⁹. No contexto laboral, trabalhadores tornam-se fontes de “*superávit comportamental*” que alimenta mercados preditivos. Zuboff alerta que “essas operações de inteligência de máquina convertem matéria-prima nos altamente lucrativos produtos algoritmos criados para prever o comportamento dos usuários”²⁸⁰, onde dados não são apenas extraídos, mas utilizados para moldar e condicionar comportamentos futuros.

No contexto do *Big Data*, surge o conceito de trabalhador de vidro, ideia prevista por regimes totalitários. Teresa Coelho Moreira²⁸¹ destaca que esse tipo de vigilância deixa o trabalhador completamente exposto ao empregador, reduzindo sua liberdade e eliminando qualquer privacidade. Essa situação, semelhante a práticas autoritárias, acontece hoje por meio de tecnologias que parecem imparciais.

O presente artigo examina como a criação de perfis no recrutamento alimenta discriminação algorítmica, analisando os problemas fundamentais identificados por Solove e Matsumi²⁸², a vulnerabilidade desproporcional de determinadas populações, a inadequação dos marcos regulatórios atuais e possíveis respostas jurídicas ao fenômeno.

278 O'NEIL, Cathy. *Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*. New York: Crown Publishing Group, 2016.

279 ZUBOFF, Shoshana. *A Era do Capitalismo de Vigilância: A Luta por um Futuro Humano na Nova Fronteira do Poder*. Rio de Janeiro: intrínseca, 2020, p. 6.

280 *Ibidem*, p. 83.

281 MOREIRA, Teresa Coelho. *Every breath you take, every move you make: cybersurveillance in the workplace and the worker's privacy*. Coimbra: Coimbra Editora, 2013, p. 80.

282 SOLOVE, Daniel; MATSUMI, Hideyuki, *Op. Cit.*.

2 PERFILAGEM E A CONSTRUÇÃO DO *PREDICTICON*

2.1 Definições Normativas e a Opacidade como Característica Estrutural

O ordenamento jurídico europeu oferece definição precisa de perfilagem através do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados. Conforme estabelece o artigo 4º, item 4, do RGPD, *profiling* constitui:

Qualquer forma de tratamento automatizado de dados pessoais que consista em utilizar esses dados pessoais para avaliar certos aspetos pessoais de uma pessoa singular, nomeadamente para analisar ou prever aspectos relacionados com o seu desempenho profissional, a sua situação económica, saúde, preferências pessoais, interesses, fiabilidade, comportamento, localização ou deslocações²⁸³.

No contexto brasileiro, embora a Lei nº 13.709/2018 não utilize explicitamente o termo perfilagem (*profiling*), reconhece o fenômeno ao estabelecer em seu artigo 12, parágrafo 2º, que “poderão ser igualmente considerados como dados pessoais, para os fins desta Lei, aqueles utilizados para formação do perfil comportamental de determinada pessoa natural, se identificada”²⁸⁴.

O processo de *profiling* no recrutamento, conforme documentado por O’Neil²⁸⁵, envolve múltiplas etapas: sistemas realizam varredura automatizada de informações públicas disponíveis *online*, processam esses dados através de algoritmos de aprendizado de máquina, identificam padrões e correlações, fazem inferências sobre características não explicitamente fornecidas, e finalmente geram previsões sobre comportamento futuro que determinam acesso a oportunidades. O’Neil é incisiva ao afirmar que esses modelos “definem sua própria realidade e a usam para justificar seus resultados”²⁸⁶, criando sistemas fechados impermeáveis à contestação externa.

A distinção fundamental reside entre perfilagem legítima e perfilagem discriminatória. Avaliar competências técnicas objetivas constitui prática aceitável. O problema, como alertam Barocas e Selbst, ocorre quando a perfilagem usa

283 UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679. *Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados – RGPD*. Jornal Oficial da União Europeia, 2016.

284 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.

285 O’NEIL, Cathy. *Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*, 2016.

286 *Ibid.*, p. 12.

dados que “servem como *proxies* para características protegidas”²⁸⁷ ou prevê comportamentos futuros com base em padrões discriminatórios do passado.

A questão se torna ainda mais complexa com dados inferidos. Como observa Pasquale, sistemas de *score* secretos convertem dados pessoais em “pontuações, *rankings*, cálculos de risco e listas de vigilância”²⁸⁸ que têm consequências vitalmente importantes, embora os indivíduos afetados raramente compreendam como foram calculados ou possam contestá-los. Esta capacidade de inferência torna a proteção jurídica particularmente desafiadora, pois o trabalhador pode ser discriminado com base em características que ele nunca revelou e que podem inclusive estar incorretas.

2.2 Os Quatro Problemas Fundamentais do Sistema Preditivo

A análise de Solove e Matsumi²⁸⁹ identifica quatro problemas estruturais no “*Predicticon*”, cada um representando forma distinta de aprisionamento probabilístico.

O primeiro é o problema da Fossilização, que se manifesta quando dados históricos se tornam determinantes permanentes de possibilidades futuras. Um trabalhador que passou por dificuldades financeiras durante uma crise econômica pode ter esse período perpetuamente considerado em avaliações futuras, mesmo anos depois e em contextos completamente diferentes. O sistema não distingue entre circunstâncias temporárias e características permanentes, cristalizando momentos específicos em barreiras duradouras que impedem mobilidade socioeconômica²⁹⁰. Este fenômeno representa uma das mais perniciosas formas de perpetuação de desigualdades através de sistemas algorítmicos, pois transforma condições transitórias em marcas permanentes no registro digital do trabalhador.

O segundo, por sua vez, é o problema da Infalsificabilidade, que emerge da natureza probabilística das previsões algorítmicas. Quando um sistema prevê determinada probabilidade para determinado candidato, essa previsão não constitui afirmação factual que possa ser empiricamente refutada. A previsão existe em zona epistemológica onde não pode ser definitivamente contestada,

287 BAROCAS, Solon; SELBST, Andrew. *Op. Cit.*, p. 691.

288 PASQUALE, Frank. *The Black Box Society: the secret algorithms that control money and information*, 2015, p. 4.

289 SOLOVE, Daniel; MATSUMI, Hideyuki, *Op. Cit.*

290 *Ibid.*, p. 22-23.

criando vereditos inapeláveis baseados em probabilidades²⁹¹. Esta característica fundamental das previsões algorítmicas representa um desafio profundo para sistemas jurídicos baseados em conceitos de verdade e falsidade verificáveis.

O terceiro é o problema da Intervenção Preemptiva, que se refere ao paradoxo de que ações tomadas com base em previsões eliminam a possibilidade de verificar se as previsões estavam corretas. Um candidato rejeitado por algoritmo que previu baixo desempenho nunca terá chance de demonstrar alto desempenho naquela posição específica²⁹². A intervenção preemptiva cria um círculo vicioso onde a própria ação de prevenir um resultado impede a verificação da precisão da previsão que motivou a intervenção.

Por fim, e ainda mais preocupante, o quarto é o problema da Profecia Autorrealizável, que descreve como previsões negativas geram as condições que as confirmam. O sistema cria ciclos de retroalimentação onde previsões não apenas antecipam, mas ativamente constroem as realidades que pretendiam meramente prever²⁹³. Este mecanismo é particularmente insidioso porque valida falsamente a precisão dos sistemas preditivos.

2.3 Proxy Discrimination e o New Jim Code

A discriminação através de *profiling* raramente envolve uso direto de características protegidas por lei. Opera por meio do que Barocas e Selbst denominam "*proxy discrimination*", fenômeno no qual variáveis aparentemente neutras servem como substitutos estatísticos para atributos protegidos, codificando indiretamente a pertença a classes protegidas através de correlações entre dados²⁹⁴.

Sweeney demonstrou empiricamente como nomes próprios funcionam como *proxies* raciais, descobrindo que buscas *online* por nomes tipicamente associados a afro-americanos geravam desproporcionalmente anúncios sugerindo verificação de antecedentes criminais²⁹⁵. O caso Amazon exemplifica como os *proxies* discriminatórios podem surgir mesmo sem intenção discriminatória. Como relata Dastin, mesmo que o algoritmo não tenha processado explicitamente a variável gênero, acabou desenvolvendo múltiplos *proxies* que produzem efeito discriminatório equivalente. Após tentativas de correção, a Amazon

291 SOLOVE, Daniel; MATSUMI, Hideyuki. *Op. Cit.*, p. 26.

292 *Ibid.*, p. 26-27.

293 *Ibid.*, p. 28.

294 BAROCAS, Solon; SELBST, Andrew. *Op. Cit.*, p. 691-692.

295 SWEENEY, Latanya. *Discrimination in Online Ad Delivery*, 2013, p. 44.

reconheceu que não havia como garantir que o sistema não encontrasse outras formas de discriminar, abandonando o projeto em 2017²⁹⁶.

Por sua vez, Benjamin cunhou o termo “*New Jim Code*” para designar o emprego de novas tecnologias que refletem e reproduzem injustiças existentes, mas que são promovidas e percebidas como mais objetivas ou progressistas que os sistemas discriminatórios de tempos anteriores. O conceito estabeleceu um paralelo com as “*Jim Crow laws*” do sul dos Estados Unidos, argumentando que, assim como aquelas leis institucionalizaram a segregação racial sob a aparência de legalidade, as tecnologias contemporâneas codificam segregações sob o discurso da neutralidade algorítmica e do avanço tecnológico²⁹⁷.

A discriminação algorítmica não distribui seus efeitos uniformemente. Como documenta Eubanks, determinados grupos enfrentam vulnerabilidades específicas que os tornam alvos preferenciais de exclusão automatizada, criando o que denomina “asilo digital dos pobres”, onde tecnologias supostamente neutras funcionam como ferramentas de contenção e controle de populações marginalizadas²⁹⁸.

O estudo de Bertrand e Mullainathan mostra que sinais simples como o nome no currículo podem funcionar como atalho para discriminação. Em candidaturas idênticas, currículos com nomes associados a pessoas brancas receberam cerca de 50% mais convites para entrevista do que currículos com nomes associados a pessoas negras, apesar de apresentarem as mesmas qualificações²⁹⁹.

Mulheres em setores tradicionalmente masculinos sofrem dupla penalização algorítmica. Quando a discriminação humana é codificada em dados de treinamento, algoritmos aprendem e amplificam o viés. Sistemas de processamento de linguagem natural absorvem preconceitos de textos disponíveis *online*³⁰⁰, enquanto outros tentam inferir probabilidade de gravidez através de variáveis como idade e intervalos no histórico profissional, aplicando penalização estatística preventiva baseada em maternidade potencial³⁰¹.

296 DASTIN, Jeffrey. *Op. Cit.*

297 BENJAMIN, Ruha. *Race After Technology: Abolitionist Tools for the New Jim Code*, 2019, p. 5-6.

298 EUBANKS, Virginia. *Automating Inequality: How High-Tech Tools Profile, Police, and Punish the Poor*, 2018.

299 BERTRAND, Marianne; MULLAINATHAN, Sendhil. *Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination*, 2004.

300 CALISKAN, Aylin; BRYSON, Joanna; NARAYANAN, Arvind. *Semantics Derived Automatically from Language Corpora Contain Human-Like Biases*, p. 183-186.

301 GOODMAN, Chris Chambers. *Algorithmic bias and accountability: the double b(l)ind for marginalized job applicants*, 2025.

A discriminação algorítmica amplifica efeitos interseccionais. Mulheres negras periféricas enfrentam convergência de múltiplos marcadores de vulnerabilidade processados simultaneamente. Benjamin demonstra que estruturas racistas não apenas marginalizam, mas também forçosamente centralizam e vigiam grupos raciais que ficam “presos entre regimes de invisibilidade e hiper-visibilidade espetacular”, criando uma condição em que os mais marginalizados são simultaneamente hipervigiados e sistematicamente excluídos³⁰².

Pessoas com deficiência enfrentam uma forma ainda mais intensa de discriminação em sistemas de IA. Como demonstram Whittaker *et al.*, ferramentas de contratação por IA podem inferir deficiências a partir de padrões de comportamento e dados biométricos captados em entrevistas, como fala, expressões faciais e outros marcadores, e usar essas inferências para ajustar *scores* de ‘desempenho’. Essas inferências se articulam com uma visão histórica que associa deficiência à baixa produtividade e maior ‘risco’ para o empregador, muitas vezes sem validação científica adequada, mas com efeitos concretos de exclusão de candidatos nessas condições³⁰³.

Trabalhadores de áreas periféricas enfrentam discriminação digital. Noble aponta que algoritmos em setores como crédito, moradia e educação perpetuam desigualdades raciais e de classe, atingindo especialmente pessoas de bairros de baixa renda. Sistemas de busca refletem os vieses culturais e organizam a informação favorecendo grupos brancos, cristãos e de classe média, enquanto marginalizam outros territórios e povos. Endereços e códigos postais, embora pareçam neutros, podem servir como indicadores indiretos de raça, renda e risco, sendo usados em decisões automatizadas que reforçam a segregação digital e afetam especialmente moradores das periferias³⁰⁴.

Pessoas com baixo *score* de crédito enfrentam exclusão sistemática baseada na premissa questionável de que inadimplência financeira prediz comportamento profissional inadequado. Isto cria um ciclo vicioso onde dificuldades financeiras impedem o acesso a oportunidades que permitiriam a recuperação econômica³⁰⁵. O Tribunal Superior do Trabalho proibiu empresas de usar dados de restrição ao crédito em processos seletivos, reconhecendo que tais práticas

302 BENJAMIN, Ruha. *Op. Cit.*, p. 54,

303 WHITTAKER, Meredith *et al.* *AI Now Report 2019*, 2019.

304 NOBLE, Safiya Umoja. *Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism*, 2018, p. 1-2; p. 167-168.

305 CITRON, Danielle Keats; PASQUALE, Frank. *The Scored Society: Due Process for Automated Predictions*, p. 1-33, 2014.

perpetuam ciclos de exclusão econômica³⁰⁶, mas a decisão não aborda sistemas algorítmicos que inferem solvência através de *proxies*.

3 INADEQUAÇÃO DOS MARCOS REGULATÓRIOS

3.1 As Limitações Estruturais da LGPD e do RGPD

A Lei Geral de Proteção de Dados e seu antecessor europeu, o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, representam avanços significativos na proteção de direitos fundamentais na era digital. Ambos reconhecem o direito à privacidade, estabelecem princípios para tratamento legítimo de dados, concedem aos titulares diversos direitos e criam autoridades de supervisão. Contudo, sua eficácia na prevenção de discriminação algorítmica no contexto laboral revela-se limitada.

O paradoxo entre proteção de dados e combate à discriminação ocorre porque a LGPD e o RGPD regulam a coleta e uso legal de dados, mas não impedem que algoritmos usem esses dados para fins discriminatórios. Mesmo coletados legalmente, como analisado anteriormente, informações podem servir como *proxies* para raça ou classe social, resultando em discriminação.

O conceito de consentimento, pedra angular de ambas as legislações, mostra-se particularmente problemático no contexto laboral. O artigo 7º da LGPD estabelece o consentimento como uma das bases legais para tratamento de dados. Porém, o artigo 8º, parágrafo 3º, adverte que “o consentimento de que trata o inciso I do art. 7º desta Lei deverá ser fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação de vontade do titular” e deve ser livre, informado e inequívoco³⁰⁷.

A liberdade de consentimento é ilusória quando a recusa exclui o candidato do recrutamento. Exigir consentimento para coleta de dados como condição de participação limita a escolha real, pois necessidades econômicas levam à aceitação forçada sob aparência de decisão voluntária.

O Grupo de Trabalho do Artigo 29, órgão consultivo da União Europeia sobre proteção de dados, reconheceu expressamente essa dificuldade em sua Opinião 2/2017, afirmando que “os empregados raramente estão em posição de dar, recusar ou revogar livremente o consentimento, dada a dependência

306 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E-RR-933-49.2012.5.10.0001. Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, DF, julgado em 17 fev. 2022.

307 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.

que resulta da relação entre empregador e empregado”³⁰⁸. Esta constatação deveria tornar o consentimento presumidamente inválido no contexto laboral, mas na prática, empregadores continuam a utilizá-lo como base legal principal.

As proteções da LGPD e RGPD focam em dados sensíveis, como raça, religião e saúde. No entanto, algoritmos podem inferir essas informações a partir de dados comuns, contornando facilmente as restrições legais e tornando vulneráveis as garantias especiais previstas pela lei³⁰⁹.

Ambas as normas têm limitações. O artigo 22(2) do RGPD permite decisões automatizadas quando necessárias para contratos, autorizadas por lei ou baseadas em consentimento explícito. Como o recrutamento pode ser considerado parte de um contrato de trabalho, isso amplia as exceções e reduz a proteção prevista.

A LGPD, por outro lado, não apresenta exceções explícitas no artigo 20 baseadas em consentimento ou contrato, mas permite o tratamento de dados com esses fundamentos (arts. 7º e 11). Assim, controladores podem justificar o uso de sistemas automatizados na fase pré-contratual ou via consentimento, limitando o direito de revisão do artigo 20.

Além disso, permanece a ambiguidade sobre o que constitui decisão baseada “unicamente” em tratamento automatizado. Se há um revisor humano que simplesmente ratifica listas ou pontuações geradas por algoritmos, sem tempo, informação ou capacidade técnica para uma avaliação independente, a proteção aplica-se ou não? A exigência de intervenção humana significativa torna-se, assim, um ponto de tensão central na aplicação prática dessas salvaguardas.

A Autoridade Nacional de Proteção de Dados possui recursos limitados para fiscalização efetiva de práticas discriminatórias em recrutamento. Com orçamento restrito, quadro funcional reduzido e mandato amplo cobrindo todos os setores da economia, a ANPD dificilmente consegue investigar proativamente sistemas de perfilagem laboral. A fiscalização reativa depende de denúncias, mas trabalhadores frequentemente desconhecem que foram vítimas de discriminação algorítmica precisamente porque o processo é opaco e automatizado.

3.2 LGPD: Proteções e Lacunas

A Lei Geral de Proteção de Dados representa inegável avanço normativo, estabelecendo pela primeira vez no Brasil um regime abrangente para proteção

308 Grupo de Trabalho do Artigo 29.º, Parecer 2/2017 sobre o tratamento de dados no contexto laboral (WP 249), de 8 de junho de 2017

309 SWEENEY, Latanya. *Discrimination in Online Ad Delivery*, 2013, p. 49.

de dados pessoais. Inspirada no RGPD europeu, a LGPD incorpora princípios fundamentais como finalidade, adequação, necessidade, transparência, segurança e não discriminação. Especificamente sobre dados sensíveis e decisões automatizadas, a lei contém dispositivos que aparentemente ofereceriam proteção contra discriminação algorítmica.

O artigo 11º permite o tratamento de dados pessoais sensíveis apenas em situações específicas, sendo o consentimento do titular uma delas. Na seara laboral, conforme já dito, essa exigência é problemática devido à assimetria da relação. Outras hipóteses autorizam o uso para cumprimento legal, políticas públicas, pesquisas, exercício de direitos, proteção da vida ou saúde. No trabalho, a alínea “g” do inciso II autoriza o tratamento para prevenir fraudes e garantir segurança, mas sua redação ampla pode justificar coletas excessivas sob esse argumento.

O já mencionado artigo 20 concede ao titular direito de revisão de decisões automatizadas, mas seu parágrafo 1º exige que o controlador forneça “informações claras e adequadas a respeito dos critérios e dos procedimentos utilizados para a decisão automatizada”. Na prática, empresas alegam segredo comercial ou propriedade intelectual para negar acesso a detalhes sobre algoritmos de recrutamento. Um candidato rejeitado automaticamente raramente consegue informações suficientes para avaliar se houve discriminação ou mesmo para exercer significativamente seu direito de revisão.

A LGPD estabelece, no artigo 6º, inciso IX, o princípio da não discriminação, definido como “impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos”. Contudo, a lei não explicita o que constitui discriminação ilícita ou abusiva no contexto específico da perfilagem algorítmica. Práticas sutis de *proxy discrimination* podem não ser capturadas por esta vedação genérica. Além disso, a ausência de disposições sobre auditoria algorítmica, testes de impacto desproporcional ou obrigações de transparência quanto aos critérios de seleção automatizada limita de forma significativa a capacidade de identificar e coibir discriminações.

O artigo 52 estabelece sanções administrativas como advertência, multa de até 2% do faturamento (limitada a R\$ 50 milhões), multa diária, publicização da infração e bloqueio ou eliminação de dados. Até agora, a ANPD tem priorizado ações educativas, aplicando poucas sanções e sem destaque para casos envolvendo discriminação algorítmica no recrutamento. Essa abordagem, justificável pela novidade da legislação, acaba reduzindo o potencial dissuasor das penalidades.

3.3 RGPD: Robustez com Limitações

O Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia oferece proteções mais robustas que a LGPD em diversos aspectos. Vigente desde maio de 2018, o RGPD já possui jurisprudência consolidada do Tribunal de Justiça da União Europeia e práticas estabelecidas pelas autoridades nacionais de proteção de dados dos Estados membros. Sua aplicação a situações de discriminação algorítmica no trabalho revela tanto potencialidades quanto limitações estruturais.

O artigo 6º do RGPD estabelece as bases de licitude para tratamento de dados, incluindo consentimento, necessidade contratual, cumprimento de obrigação legal e interesse legítimo do responsável. Esta última base, o interesse legítimo, tem sido frequentemente invocada por empregadores para justificar coleta e tratamento de dados de candidatos. O Considerando 47 do RGPD esclarece que o tratamento de dados pessoais para fins de marketing direto pode ser considerado interesse legítimo, e por extensão argumenta-se que recrutamento também o seria.

Contudo, o próprio artigo 6º, parágrafo 1, alínea f, condiciona o interesse legítimo à necessidade de ponderação entre esse interesse e os interesses ou direitos e liberdades fundamentais do titular.

O artigo 21 do RGPD concede ao titular o direito de oposição ao tratamento baseado em interesse legítimo, incluindo perfilagem. Teoricamente, um candidato poderia opor-se à perfilagem automatizada de seus dados. Entretanto, o parágrafo n. 1 deste artigo permite que o controlador continue o tratamento se demonstrar “razões imperiosas e legítimas para esse tratamento que prevaleçam sobre os interesses, direitos e liberdades do titular dos dados”. Empregadores podem alegar que avaliação objetiva de candidatos constitui razão imperiosa, esvaziando o direito de oposição.

O artigo 22, já mencionado, estabelece o direito de não ser sujeito à decisão baseada exclusivamente em tratamento automatizado. Este dispositivo é frequentemente citado como proteção contra discriminação algorítmica. Entretanto, como analisam Wachter, Mittelstadt e Floridi³¹⁰, o nº 2 do artigo 22º do RGPD introduz uma importante exceção sempre que a decisão automatizada seja “necessária para a celebração ou a execução de um contrato” (art. 22º, nº 2, alínea “a”), o que pode abranger diversos processos de recrutamento. Assim, esta e outras cláusulas excepcionais, tal como redigidas, abrem brechas e tendem a enfraquecer a proteção conferida pela regra geral.

310 WACHTER, Sandra; MITTELSTADT, Brent; FLORIDI, Luciano. *Why a Right to Explanation Does Not Exist in the GDPR*, 2017.

Edwards e Veale, ao comentar o artigo 22 do RGPD e as orientações do antigo Grupo do Artigo 29, alertam para o risco de esvaziamento da proteção contra decisões exclusivamente automatizadas quando a intervenção humana é apenas simbólica. A preocupação não é a simples presença de um *“human in the loop”*, mas a ausência de supervisão efetiva, exercida por alguém com autoridade e competência, como exigem as próprias diretrizes do Grupo do Artigo 29, e em condições de compreender, questionar e, se necessário, contrariar a recomendação algorítmica³¹¹. Nessa linha, um envolvimento humano meramente formal, em que o responsável se limita, na prática, a “carimbar” ou clicar em “aprovar” a saída do sistema sem exercer juízo próprio, não afasta o caráter substancialmente automatizado da decisão, ainda que ela seja formalmente rotulada como decisão humana revisada.

Mesmo quando o artigo 22 se aplica plenamente, o parágrafo 3º exige apenas que o responsável implemente “medidas adequadas para salvaguardar os direitos e liberdades e legítimos interesses do titular dos dados, designadamente o direito de, pelo menos, obter intervenção humana por parte do responsável”. Mas o que constitui “intervenção humana” significativa? Um recrutador que simplesmente aprova listas geradas algoritmicamente, sem capacidade técnica ou tempo para avaliação independente, satisfaz este requisito?

O chamado direito à explicação, segundo Wachter, Mittelstadt e Floridi, não está plenamente garantido no RGPD. O regulamento exige apenas que titulares recebam informações gerais sobre a lógica e os impactos de decisões automatizadas, sem detalhar cada decisão individual. Isso decorre de limitações jurídicas e técnicas, como o uso de algoritmos complexos e pouco transparentes³¹². A partir dessas premissas, pode-se defender que existe uma tensão estrutural entre a elevada complexidade técnica de modelos de aprendizagem automática, como redes neurais com milhões de parâmetros, e o nível de inteligibilidade exigido pelo direito para que o titular compreenda, conteste e eventualmente modifique as decisões que o afetam.

3.4 O AI Act: Avanços Limitados e Persistência da Opacidade

O Regulamento de Inteligência Artificial da União Europeia representa uma evolução importante ao classificar sistemas de IA em recrutamento como aplica-

311 VEALE, Michael; EDWARDS, Lilian. *Clarity, surprises, and further questions in the Article 29 Working Party draft guidance on automated decision-making and profiling*, 2018.

312 WACHTER, Sandra; MITTELSTADT, Brent; FLORIDI, Luciano. *Op. Cit.*

ções de “alto risco”. Conforme estabelece o Anexo III do *AI Act*³¹³, sistemas destinados a recrutamento ou seleção de pessoas devem cumprir requisitos rigorosos.

Veale e Zuiderveen Borgesius assinalam que o regime de alto risco do *AI Act*, que se aplica também a sistemas usados em emprego e gestão de trabalhadores, parece robusto à primeira vista, com uma lista extensa de requisitos para os fornecedores. No entanto, sublinham que, na prática, muitas das “regras reais” serão definidas por organismos de normalização técnica sem experiência em direitos fundamentais e aplicadas através de mecanismos de autoavaliação, o que pode limitar seriamente a eficácia dessas salvaguardas³¹⁴.

Portugal antecipou-se através da Lei n.º 27/2021, *Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital*. O item 1 do artigo 9º determina que:

A utilização da inteligência artificial deve ser orientada pelo respeito dos direitos fundamentais, garantindo um justo equilíbrio entre os princípios da explicabilidade, da segurança, da transparência e da responsabilidade, que atenda às circunstâncias de cada caso concreto e estabeleça processos destinados a evitar quaisquer preconceitos e formas de discriminação³¹⁵.

Todavia, o conceito de explicabilidade permanece nebuloso, uma vez que foram proclamados direitos que a tecnologia não pode garantir.

O *AI Act* enfrenta desafios quanto à sua implementação. Veale e Zuiderveen Borgesius apontam que o regime de alto risco depende de normas técnicas e autoavaliação dos fornecedores, o que pode limitar sua eficácia. Destacam também que a harmonização máxima pode restringir iniciativas nacionais mais rígidas de proteção de direitos fundamentais. Por fim, criticam a fiscalização insuficiente e as vias frágeis para reclamações das comunidades afetadas, o que compromete o controle efetivo³¹⁶.

O Brasil ainda não possui legislação equivalente. O Projeto de Lei n.º 2.338/2023³¹⁷, em tramitação, estabelece normas gerais para o desenvolvimento, a implementação e o uso responsável de sistemas de IA. O projeto classifica

313 UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2024/1689. Regulamento sobre Inteligência Artificial. Bruxelas: Jornal Oficial da União Europeia, 2024.

314 VEALE, Michael; BORGESIU, Frederik Zuiderveen. Demystifying the Draft EU Artificial Intelligence Act. *Computer Law Review International*, v. 22, n. 4, 2021.

315 PORTUGAL. Lei n.º 27/2021, de 17 de maio. *Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital*.

316 VEALE, Michael; BORGESIU, Frederik Zuiderveen. Idem.

317 BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei n. 2.338, de 20 de abril de 2023. Estabelece normas gerais para o desenvolvimento, a implementação e o uso responsável de sistemas de inteligência artificial no Brasil. Brasília, 2023.

como alto risco o uso de IA em processos de recrutamento, avaliação e gestão de pessoas nas relações de trabalho. Enquanto não for aprovado, a proteção dos trabalhadores depende de normas gerais, dificultando a prevenção e responsabilização por eventuais vieses algorítmicos.

4 RESPONSABILIDADE CIVIL E PROPOSTAS DE REFORMA

4.1 Inversão do Ônus Probatório e Responsabilidade Objetiva

O artigo 43 da LGPD estabelece inversão parcial do ônus probatório: agentes de tratamento só não serão responsabilizados quando provarem que não realizaram o tratamento atribuído ou que não houve violação à legislação³¹⁸. Esta inversão é fundamental no contexto de discriminação algorítmica, onde a opacidade dos sistemas tornaria impossível para vítimas demonstrarem discriminação.

O direito antidiscriminação tradicionalmente focou em intenção diretamente discriminatória. Como observa Ajunwa, sistemas de aprendizagem automática podem gerar tanto discriminação por tratamento diferenciado como, sobretudo, impacto desproporcional, mesmo quando ninguém tenha deliberadamente programado o algoritmo para discriminar. Como a autora sublinha, variáveis aparentemente neutras podem funcionar como substitutos de categorias protegidas e, combinadas com bases de dados historicamente enviesadas e com o grande volume, velocidade e variedade de dados utilizados, fazem com que o próprio processo de aprendizagem da máquina reproduza e amplifique desigualdades preexistentes, produzindo discriminação em larga escala³¹⁹.

Barbosa sublinha que as operações de tratamento de dados frequentemente envolvem uma pluralidade de intervenientes, incluindo entidades que prestam serviços tecnológicos ou plataformas, o que torna mais complexa a identificação de quem deve responder por uma decisão discriminatória. A autora mostra, porém, que o RGPD procura precisamente evitar vazios de responsabilização: ao distinguir entre responsáveis pelo tratamento e subcontratantes e ao admitir diferentes configurações de controle paralelo e conjunto, o regulamento impõe que cada entidade que determina finalidades ou meios de tratamento assuma uma esfera própria de risco e possa ser chamada a indenizar integralmente o titular pelos danos sofridos, beneficiando apenas de direito de regresso nas rela-

318 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.

319 AJUNWA, Ifeoma. *The Paradox of Automation as Anti-Bias Interventi*, 2019.

ções internas. A mera externalização de funções para plataformas tecnológicas, assim, não funciona como mecanismo de fuga à responsabilidade, pois o quadro normativo reconduz todos os participantes relevantes na cadeia de tratamento à responsabilidade civil pelas decisões algorítmicas discriminatórias³²⁰.

A Convenção 111 da OIT define discriminação como qualquer distinção que “tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”³²¹, não exigindo prova de intenção. Barocas e Selbst argumentam que a responsabilidade algorítmica não pode depender de prova de intenção discriminatória. Os autores defendem que o foco deve deslocar-se de intenção para resultado: se um sistema produz impacto desproporcional, deve haver ônus sobre o empregador de demonstrar que o sistema é válido, necessário e que não existem alternativas menos discriminatórias³²².

4.2 Propostas para Reforma Regulatória

Considerando as limitações identificadas, emergem propostas específicas para combater discriminação através de *profiling*.

Primeira medida: estabelecer proibição de opacidade deliberada. Como argumenta Pasquale, numa sociedade em que decisões cruciais sobre crédito, reputação e acesso a oportunidades são delegadas a modelos opacos, a transparência algorítmica não pode ser tratada como uma mera faculdade das empresas, mas como uma exigência regulatória. O autor defende que reguladores e auditores devem poder reconstruir a base de cada decisão, recorrendo a registros sistemáticos dos dados consultados, das inferências produzidas e dos critérios utilizados, à semelhança das exigências de registro impostas ao setor público. Nesse contexto, critica o uso expansivo do segredo comercial e do segredo de Estado para proteger algoritmos que exercem poder estrutural sobre a vida das pessoas, advertindo que a combinação entre impacto social elevado e opacidade jurídica é um dos traços centrais da *black box society* e não pode conduzir a uma imunização desses sistemas face ao escrutínio público e regulatório³²³.

320 BARBOSA, Mafalda Miranda. *Discriminação Algorítmica: Reflexões em Torno da Responsabilidade Civil*, 2021.

321 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 111, de 25 de junho de 1958*. Genebra: OIT, 1958.

322 BAROCAS, Solon; SELBST, Andrew. *Op. Cit.*, p. 691-692.

323 PASQUALE, Frank. *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*, 2015, p. 12, 82-83, 141, 151.

Segunda medida: criar direito substancial à explicação individualizada. Em vez de conceber a explicação apenas como um dever abstrato de transparência, Selbst e Barocas (2018) mostram que as chamadas a explicações em decisões automatizadas respondem a finalidades normativas específicas: respeitar a personalidade dos sujeitos, permitir que estes compreendam e naveguem o processo de decisão e possibilitar o escrutínio da justiça e legalidade da decisão pelos próprios e pelos seus representantes. A partir desta análise, os autores sustentam que, em contextos de decisões automatizadas de elevado impacto, não basta descrever tecnicamente o modelo; é necessário fornecer ao destinatário informações inteligíveis sobre a forma como o sistema foi utilizado no seu caso concreto e sobre o processo institucional que o sustenta, de modo a tornar possível a contestação informada e a revisão crítica dessas decisões³²⁴.

Terceira medida: auditorias algorítmicas obrigatórias. Seguindo o enquadramento proposto por Raji *et al.*, as auditorias a sistemas de IA devem funcionar como avaliações independentes de conformidade com normas, padrões e princípios éticos da organização, incorporando testes específicos para verificar riscos de injustiça e discriminação. Na etapa de testes do modelo, os autores sugerem que os auditores avaliem o desempenho em perfis de utilizadores diversos e em variáveis associadas a grupos vulneráveis, precisamente para identificar associações enviesadas com raça ou estatuto socioeconômico e impactos diferenciados sobre determinados subgrupos. As auditorias internas produzem documentação e artefatos que podem sustentar escrutínio adicional por terceiros e comunicação mais transparente com utilizadores, reforçando a *accountability* organizacional³²⁵.

Quarta medida: estabelecer prazo de validade para dados. Solove e Matsumi sustentam que previsões algorítmicas de alto impacto não podem produzir efeitos indefinidos, defendendo que deve existir a possibilidade de “escapar” dos impactos de previsões não verificáveis, bem como a fixação de prazos de validade ou datas de expiração para determinadas previsões, com revisão de decisões fundadas em modelos posteriormente descredibilizados³²⁶.

Quinta medida: criar alternativas públicas sem *profiling*. Os processos de seleção devem ser baseados em critérios transparentes e contestáveis, sem *profiling* algorítmico, uma vez que o acesso ao trabalho é um direito fundamental que permita ser totalmente automatizado.

324 BAROCAS, Solon; SELBST, Andrew. *Op. Cit.*, p. 1118-1126, 1130.

325 RAJI, Inioluwa Deborah *et al. Closing the AI accountability gap.*, p. 34-35, 2020.

326 SOLOVE, Daniel; MATSUMI, Hideyuki. *Op. Cit.*, p. 58.

Sexta medida: adotar responsabilidade objetiva por discriminação estatisticamente demonstrável. Quando a análise estatística revelar impacto desproporcional sobre grupos protegidos, deveria haver presunção de discriminação, cabendo à empresa demonstrar necessidade empresarial legítima e ausência de alternativas menos discriminatórias.

5 CONCLUSÃO

A utilização da perfilagem digital no recrutamento concretiza o conceito de *Predicticon*³²⁷, desenvolvido por Solove e Matsumi: trata-se de uma prisão probabilística em que profissionais ficam restritos a previsões sobre comportamentos futuros, influenciando diretamente seu acesso a oportunidades. Dessa forma, o *Predicticon* não representa uma exceção ao sistema, mas sim sua lógica central, ao converter indivíduos complexos em conjuntos de dados probabilísticos computáveis.

A análise dos quatro problemas fundamentais - Fossilização, Infalsificabilidade, Intervenção Preemptiva e Profecia Autorrealizável - revela como o *profiling* não apenas reflete, mas ativamente constrói e perpetua desigualdades³²⁸. Como observa O'Neil, tais "armas de destruição matemática" operam mediante um ciclo vicioso em que indivíduos em situação de vulnerabilidade são submetidos a avaliações, monitoramento e treinamentos direcionados à manutenção desse *status*, enquanto aqueles em posições privilegiadas são alvo de estratégias de propaganda e persuasão³²⁹.

O impacto desproporcional sobre populações vulneráveis não é acidental. Eubanks documenta como os mesmos grupos que sempre foram alvos de vigilância e controle, abrangendo pobres, minorias raciais e imigrantes, agora enfrentam versões automatizadas e escaladas das mesmas dinâmicas de exclusão³³⁰. O "New Jim Code" de Benjamin demonstra como discriminação histórica se atualiza em formato algorítmico, onde tecnologias aparentemente neutras codificam segregação sob o discurso de objetividade matemática³³¹.

A inadequação dos marcos regulatórios, englobando a LGPD, o RGPD e mesmo o *AI Act*, revela-se estrutural. O paradoxo fundamental é que estas legislações focam primariamente em proteção de dados, não em proteção contra discriminação. A

327 SOLOVE, Daniel; MATSUMI, Hideyuki. *Op. Cit.*

328 *Ibid.*, p. 22-27.

329 O'NEIL, Cathy. *Op. Cit.*.

330 EUBANKS, Virginia. *Op. Cit.*.

331 BENJAMIN, Ruha. *Op. Cit.*, p. 5-6.

ficção do consentimento livre no contexto laboral, as amplas exceções ao direito de não sujeição a decisões automatizadas e a facilidade de inferir dados sensíveis através de *proxies* esvaziam proteções formais. Os legisladores proclamam direitos que a tecnologia não pode garantir - como a explicabilidade de redes neurais com milhões de parâmetros - e que empresas não têm incentivo para respeitar.

A opacidade emerge não como falha técnica, mas como escolha deliberada. Pasquale argumenta que a impossibilidade de compreender como decisões são tomadas protege interesses comerciais às custas de direitos fundamentais. Esta arquitetura de obscuridade sustenta o que Zuboff denomina capitalismo de vigilância: uma ordem econômica em que a experiência humana torna-se matéria-prima para mercados preditivos, onde trabalhadores são fontes de “*superávit comportamental*” processado para prever e moldar comportamentos futuros³³².

A construção do “trabalhador de vidro”, transparente ao algoritmo, mas opaco a si mesmo, inverte a relação de transparência necessária em sociedades democráticas. Enquanto sistemas algorítmicos permanecem protegidos por segredo comercial, trabalhadores têm suas vidas digitalmente dissecadas por mecanismos que nem compreendem nem podem contestar.

As propostas apresentadas, envolvendo a proibição de opacidade deliberada, direito substancial à explicação, auditorias obrigatórias, prazo de validade para dados, alternativas públicas sem *profiling*, responsabilidade objetiva por discriminação, representam passos necessários, mas insuficientes. Como advertem Solove e Matsumi, aceitar o *Predicticon* no recrutamento é aceitar que o destino profissional de milhões seja determinado por probabilidades incompreensíveis e incontestáveis.

A discussão vai além de ajustes técnicos: decide-se se oportunidades devem ser atribuídas por algoritmos incompreendidos ou se exigiremos sistemas transparentes e auditáveis. Permitir que direitos fundamentais sejam mediados por sistemas opacos fere princípios democráticos.

O enfrentamento efetivo da discriminação algorítmica exige reconhecer que não se trata de problema a ser solucionado, mas de escolha política sobre que tipo de sociedade construímos. Enquanto o *profiling* permanecer como caixa-preta inescrutável, continuaremos aprisionando gerações de trabalhadores em probabilidades que perpetuam e amplificam desigualdades históricas, negando-lhes não apenas oportunidades presentes, mas a própria possibilidade de futuros diferentes daqueles que os algoritmos preveem.

332 ZUBOFF, Shoshana. *Op. Cit.*, p. 6.

REFERÊNCIAS

AJUNWA, Ifeoma. The Paradox of Automation as Anti-Bias Intervention. *Cardozo Law Review*, v. 41, p. 1671-1742, 2019.

BARBOSA, Mafalda Miranda. Discriminação Algorítmica: Reflexões em Torno da Responsabilidade Civil. *Revista de Direito e Responsabilidade*, Lisboa, v. 1, n. 1, 2021.

BAROCAS, Solon; SELBST, Andrew. Big Data's Disparate Impact. *California Law Review*, v. 104, p. 671-732, 2016.

BENJAMIN, Ruha. *Race After Technology: Abolitionist Tools for the New Jim Code*. Cambridge: Polity Press, 2019.

BERTRAND, Marianne; MULLAINATHAN, Sendhil. Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, v. 94, n. 4, p. 991-1013, 2004.

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.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei n. 2.338, de 20 de abril de 2023*. Estabelece normas gerais para o desenvolvimento, a implementação e o uso responsável de sistemas de inteligência artificial no Brasil. Brasília, 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *E-RR-933-49.2012.5.10.0001*. Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, DF, julgado em 17 fev. 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/>. Acesso em: 7 nov. 2025.

CALISKAN, Aylin; BRYSON, Joanna; NARAYANAN, Arvind. Semantics Derived Automatically from Language Corpora Contain Human-Like Biases. *Science*, v. 356, n. 6334, p. 183-186, 2017.

CITRON, Danielle Keats; PASQUALE, Frank. The Scored Society: Due Process for Automated Predictions. *Washington Law Review*, v. 89, p. 1-33, 2014.

DASTIN, Jeffrey. *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*. Reuters, 10 out. 2018. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>. Acesso em: 7 nov. 2025.

EUBANKS, Virginia. *Automating Inequality: How High-Tech Tools Profile, Police, and Punish the Poor*. New York: St. Martin's Press, 2018.

GOODMAN, Chris Chambers. Algorithmic bias and accountability: the double bind for marginalized job applicants. *University of Colorado Law Review*, Boulder, v. 96, n. 2, 17 mar. 2025.

GRUPO DE TRABALHO DO ARTIGO 29.º. Parecer 2/2017 sobre o tratamento de dados no contexto laboral (WP 249), de 8 de junho de 2017.

GRUPO DE TRABALHO DO ARTIGO 29.º PARA A PROTEÇÃO DE DADOS. *Orientações sobre as decisões individuais automatizadas e a definição de perfis para efeitos do Regulamento (UE) 2016/679 (WP251rev.01)*. Bruxelas: Comissão Europeia, 2018. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection_pt. Acesso em: 8 nov. 2025.

MOREIRA, Teresa Coelho. Every breath you take, every move you make: cybersurveillance in the workplace and the worker's privacy. *Masaryk University Journal of Law and Technology*, v. 7, n. 1, p. 80-96, 2013.

NOBLE, Safiya Umoja. *Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism*. New York: NYU Press, 2018.

O'NEIL, Cathy. *Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*. New York: Crown, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 111*, de 25 de junho de 1958. Genebra: OIT, 1958.

PASQUALE, Frank. *The Black Box Society: The Secret Algorithms that Control Money and Information*. Cambridge: Harvard University Press, 2015.

PORTUGAL. *Lei n.º 27/2021, de 17 de maio*. Carta Portuguesa de Direitos Humanos na Era Digital. Lisboa: Assembleia da República, 2021.

RAJI, Inioluwa Deborah et al. *Closing the AI accountability gap*. Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, Barcelona, p. 33-44, 2020.

SOLOVE, Daniel; MATSUMI, Hideyuki. The Prediction Society. *University of Illinois Law Review*, v. 2025, n. 1, 2025.

SWEENEY, Latanya. Discrimination in Online Ad Delivery. *Communications of the ACM*, v. 56, n. 5, p. 44-54, 2013.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679. Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados – RGPD. *Jornal Oficial da União Europeia*, 2016.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2024/1689. Regulamento sobre Inteligência Artificial. Bruxelas: *Jornal Oficial da União Europeia*, 2024.

VEALE, Michael; BORGESIU, Frederik Zuiderveen. Demystifying the Draft EU Artificial Intelligence Act. *Computer Law Review International*, v. 22, n. 4, 2021.

VEALE, Michael; EDWARDS, Lilian. Clarity, surprises, and further questions in the Article 29 Working Party draft guidance on automated decision-making and profiling. *Computer Law & Security Review*, v. 34, n. 2, p. 398-404, 2018. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3071679>. Acesso em: 8 nov. 2025.

WACHTER, Sandra; MITTELSTADT, Brent; FLORIDI, Luciano. Why a Right to Explanation Does Not Exist in the GDPR. *International Data Privacy Law*, v. 7, n. 2, p. 76-99, 2017.

WHITTAKER, Meredith et al. *AI Now Report 2019*. New York: AI Now Institute, 2019.

ZUBOFF, Shoshana. *A Era do Capitalismo de Vigilância: A Luta por um Futuro Humano na Nova Fronteira do Poder*. 1. ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

PARTE V

GOVERNANÇA E
MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO: ÉTICA,
SUSTENTABILIDADE,
SAÚDE E SEGURANÇA NA
ERA DIGITAL

A PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO UM DOS PILARES DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Adib Pereira Netto Salim

Doutor em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade
de Direito da Universidade de São Paulo (FDUSP).

Juiz do Trabalho Titular da 2ª Vara do Trabalho de Vitória/ES.

Professor Associado I da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes).

E-mail: adibnettosalim@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3388842371016404>

1 ENTENDENDO O CONCEITO DE SUSTENTABILIDADE

Já em 2011, Leonardo Boff³³³ escrevia que naquele momento histórico poucas palavras eram mais usadas que o substantivo sustentabilidade e o adjetivo sustentável. De lá para cá, a busca por compreensão dessas expressões se intensificou, sendo certo que a dimensão da aplicabilidade de tais conceitos ganhou considerável ampliação. O que em um primeiro momento foi pensado apenas para o meio ambiente natural e para a garantia de uma preservação da qualidade de vida humana, foi tomando novas dimensões, porque o próprio conceito de meio ambiente foi tomando novas dimensões tais como o meio ambiente artificial, humano ou social, urbano, cultural, digital e do trabalho, que é o objeto de nosso artigo.

O que se pretende com o presente estudo é destacar a dimensão trabalhista do meio ambiente e por conseguinte fazer a identificação de sua rede de proteção, indo ao encontro dos objetivos de desenvolvimento sustentável traçados pela Organização das Nações Unidas, em 2015, dentro da chamada Agenda 2030, especificamente no ODS 8, trabalho decente e crescimento econômico. O presente artigo tem por objetivo fortalecer a consciência acerca das condutas de adoção necessária nas rotinas de trabalho, de modo a alcançar o meio ambiente laboral verdadeiramente sustentável.

A sustentabilidade então pode ser estudada por diversas perspectivas, econômica, social, laboral, ambiental, geográfica e cultural.

2 O CONCEITO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

A variedade de perspectivas utilizadas para análise da sustentabilidade comprova a complexidade do termo desenvolvimento sustentável. Porém, como pontua Bellen³³⁴ “a diversidade desse conceito deve servir não como obstáculo na procura de seu melhor entendimento, mas sim, como fator de motivação e como criador de novas visões sobre ferramentas para descrever a sustentabilidade”.

Em nível internacional, o termo desenvolvimento sustentável foi primeiramente trazido pela IUCN, União Internacional para a Conservação da Natureza, em 1980, através do documento intitulado World Conservation Strategy (WCS)

333 BOFF, Leonardo. Sustentabilidade: o que é: o que não é. 5ª ed. revista e ampliada – Petrópolis, 2016, p.9-10.

334 BELLEN, Hans Michael van. Indicadores de sustentabilidade: uma análise comparativa. 2006, p.23-24.

um documento portanto histórico que fez uma ligação entre a conservação da natureza e o desenvolvimento humano, introduzindo assim o conceito de desenvolvimento sustentável, afirmando que para ser considerado como tal, deveriam ser considerados os aspectos referente às dimensões social, ecológica, econômica, dos recursos vivos e não vivos e as vantagens de curto e longo prazo de ações alternativas. Referido relatório afirmou que a conservação e o desenvolvimento não são conceitos mutuamente exclusivos.

Em 1987, a Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (CMMAD), criada pela ONU, publicou o relatório Brundtland, nome de sua líder, Gro Harlem Brundtland, uma médica, diplomata e política norueguesa, líder internacional em desenvolvimento sustentável e saúde pública, tal relatório trouxe uma definição muito conhecida de desenvolvimento sustentável. Segundo referido relatório, desenvolvimento sustentável é o que atende às necessidades das gerações presentes sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem suas próximas necessidades.

3 O MEIO AMBIENTE E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Até o advento da Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, Lei nº 6938/81, não tínhamos no Brasil uma definição legal de meio ambiente. Em seu artigo 3º, I, a lei então conceituou meio ambiente como sendo “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Com base no conceito posto pela Lei da Política Nacional do Meio Ambiente, Machado³³⁵ (2018, p. 57) afirma que “o meio ambiente é considerado um patrimônio público a ser necessariamente assegurado e protegido, tendo em vista o uso coletivo”.

A necessidade de proteger o meio ambiente não foi um consenso desde sempre, havia uma dificuldade em se enxergar o meio ambiente como sendo digno de uma proteção específica, é o que pondera Sarlet³³⁶ quando ressalta que o período que antecedeu a edição da Lei da Política Nacional do Meio Ambiente foi “marcado por uma positivação legislativa em matéria ambiental de caráter fragmentário e disperso. Isso porque não se vislumbrava ainda o

335 MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Direito Ambiental Brasileiro*. 2018, p.57.

336 SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. *Direito ambiental: introdução, fundamentos e teoria geral*. 2014, p.179.

reconhecimento da natureza e dos elementos naturais que a compõem como bem jurídico autônomo digno de proteção”.

Ainda sobre o referido período, narra Sarlet³³⁷:

Ao longo de tal período, a proteção dos recursos naturais se deu preponderantemente em virtude de interesses de índole econômica ou mesmo em vista da proteção da saúde humana, imperando, portanto, uma visão ainda meramente instrumental dos recursos naturais, sob uma matriz dicotômica homem-natureza de inspiração cartesiana. Os valores ecológicos, muito embora já identificados no âmbito comunitário, pelo menos desde a década de 1960, ainda não haviam migrado para o sistema jurídico brasileiro. Esse é o espírito normativo-axiológico que predominou – com raras exceções – no cenário jurídico brasileiro anterior à lei 6938/81.

Sobre o mesmo período histórico, Benjamin³³⁸ afirma:

O legislador agora já preocupado com largas categorias de recursos naturais, mas ainda não com o meio ambiente em si mesmo considerado – impôs controles legais às atividades exploratórias. A recepção incipiente da degradação do meio ambiente pelo ordenamento operava, no plano ético, pelo utilitarismo (tutelando somente aquilo que tivesse interesse econômico) e, no plano formal, pela fragmentação, tanto do objeto (o fatiamento do meio ambiente, a ele ainda se negando, holisticamente, uma identidade jurídica própria) quanto, até em consequência, do aparato legislativo.

Se por um lado o conceito de meio ambiente foi introduzido em nosso ordenamento jurídico pela lei 6938/81 (Política Nacional do Meio Ambiente), por outro não se pode deixar de destacar que a Constituição de 1988, bem na linha de um texto constitucional, mais focado nos princípios, também não trouxe sua conceituação. Pontua Milaré³³⁹:

Em seu artigo 225, caput, não chega a definir meio ambiente, apenas esboça uma conceituação, bem ao espírito da Carta Magna. Ao afirmar que: “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”, acentua o caráter patrimonial do meio ambiente e, por suposto, parte de uma conceituação fisiográfica ao fundamentá-lo sobre o equilíbrio ecológico e a sadia qualidade de vida.

337 *Ibid.*

338 BENJAMIN, Antônio Herman. Introdução ao direito ambiental brasileiro. *Revista de direito ambiental*, n. 14, 1999, p.51.

339 MILARÉ, Édis. *Direito do Ambiente*. 2004, p.80-81.

Rodrigues³⁴⁰ destaca o foco em uma visão antropocêntrica do legislador constitucional, quando conceitua e dispõe sobre poluição e meio ambiente:

Bem se vê que o legislador teve preocupação específica com o homem quando disse, ao definir a atividade poluente numa visão antropocêntrica, como sendo aquela que afete o bem-estar, a segurança, as atividades sociais e econômicas da população. Enfim, essa definição de poluição levou em consideração o aspecto finalístico do meio ambiente (proteção da vida) e, mais especificamente ainda, reservou-o para a proteção da vida humana (meio ambiente artificial), numa visão inegavelmente antropocêntrica. Não sendo assim entendido, não seria mais vago do que o referido enunciado!

Se é verdade que a Constituição Federal em seu artigo 225, *caput* definiu meio ambiente como bem de uso comum do povo, fica o alerta de parte da doutrina especializada, que tal conceituação não pode ser entendida dentro dos limites do direito civil ou do direito administrativo.

Vulcanis³⁴¹ alerta que o tratamento jurídico do direito civil dado aos bens de uso comum do povo não se adapta às características do meio ambiente, afinal a responsabilidade por danos praticados ao meio ambiente não é exclusiva do Estado, podendo ser atribuída a qualquer pessoa que venha a praticar atos lesivos e não se permite a desafetação do meio ambiente, possibilidade presente em se tratando de bem de uso comum do povo.

Trennepohl³⁴² ressalta a inovação trazida pela Constituição Federal de 1988 em termos de alçar o meio ambiente ao patamar de proteção constitucional:

Inovando brilhantemente, a nossa Carta Magna trouxe um capítulo específico voltado inteiramente para o meio ambiente, definindo-o como sendo direito de todos e dando-lhe a natureza de bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, incumbindo ao poder público e à coletividade o dever de zelar e preservar para que as próximas gerações façam bom uso e usufruam livremente de um meio ambiente equilibrado.

A associação feita pelo texto constitucional entre o meio ambiente e a proteção à vida, inclusive detalhada ao longo do texto do artigo 225, mostra-se de suma relevância para o estudo próximo das subdivisões do meio ambiente, até chegarmos ao meio ambiente do trabalho, ponto mais relevante para este estudo.

340 RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Instituições de Direito Ambiental*., 2002, p.58.

341 VULCANIS, Andréa. *Instrumentos de promoção ambiental e o dever de indenizar atribuído ao Estado* 2008, p.29.

342 TRENEPOHL, Terence. *Manual de direito ambiental*. 2019, p.75.

3.1 Meio ambiente: classificação e subdivisões

A doutrina pátria, na temática do direito ambiental, divide o meio ambiente em artificial, cultural, natural e do trabalho. Inicia-se este estudo analisando a classificação feita por Silva³⁴³ para quem o meio ambiente artificial é constituído pelo espaço urbano construído, consubstanciado no conjunto de edificações (espaço urbano fechado) e dos equipamentos públicos (ruas, praças, área verdes, espaços livres em geral: espaço urbano aberto). Por sua vez, o meio ambiente cultural é definido como sendo integrado pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico, que embora artificial, em regra, como obra do homem, difere do anterior (que também é cultural) pelo sentido de valor especial que adquiriu ou de que se impregnou. O meio ambiente natural ou físico é constituído pelo solo, a água, o ar atmosférico, a flora; enfim, pela interação dos seres vivos e seu meio, onde se dá a correlação recíproca entre as espécies e suas relações com o ambiente físico que ocupam. Por derradeiro, temos o meio ambiente do trabalho, que, para a mesma doutrina, insere-se no artificial, porém merecendo tratamento especial em razão da própria menção explícita do texto constitucional.

A mesma classificação é defendida por Fiorillo³⁴⁴ desde 2000, ano da primeira edição de seu livro *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*, consistente na divisão do meio ambiente em natural, artificial, cultural e do trabalho. Sua doutrina traz ainda uma até então inédita subdivisão dentro do meio ambiente cultural, introduzindo o chamado meio ambiente digital, assim explicado pelo autor:

O meio ambiente cultural por via de consequência manifesta-se no século XXI em nosso país exatamente em face de uma cultura que passa por diversos veículos reveladores de um novo processo civilizatório adaptado necessariamente à sociedade da informação, a saber, de uma nova forma de viver relacionada a uma cultura de convergência em que as emissoras de rádio, televisão, o cinema, os videogames, a internet, as comunicações por meio de ligações de telefones fixos e celulares, etc. moldam uma “nova vida” reveladora de uma nova faceta do meio ambiente cultural, a saber, o meio ambiente digital.

Na doutrina de Trennepohl³⁴⁵ (2019, p. 30-31) também se encontra a divisão do meio ambiente em natural, cultural, artificial e do trabalho, fortalecendo a conclusão de ser esta a divisão preponderante na doutrina do direito ambiental brasileiro.

343 SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 2019, p.21.

344 FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 2017, p.56.

345 TRENNEPOHL, Terence. *Manual de direito ambiental*. 2019, p.30-31.

Bordalo³⁴⁶ (2019, p. 2) destaca que o meio ambiente representa expressão plurissubjetiva, ou seja, assume diversos sentidos e acepções, sendo suas espécies o meio ambiente natural, o meio ambiente artificial e o meio ambiente cultural. Quanto ao meio ambiente do trabalho, para o autor, “a bem da verdade, trata-se de uma categoria inserida no âmbito do meio ambiente artificial, merecendo, entretanto, uma tutela jurídica própria, objeto de estudo no direito do trabalho”. A orientação de estudo do direito ambiental do trabalho pelo Direito do Trabalho, retirando-o do Direito Ambiental, que ficaria com uma definição mais ecológica, é pensamento seguido por outros doutrinadores pátrios.

Em Sarlet (2020, 103-108) encontra-se uma classificação um pouco diferente do que já se falou aqui. A primeira classificação trazida pelo autor é a divisão em meio ambiente natural e meio ambiente humano ou social. No meio ambiente dito natural estão todos os elementos bióticos e abióticos que se encontram originalmente na natureza. Já o meio ambiente humano ou social se subdivide em meio ambiente urbano, meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho.

Apresentadas as mais destacadas classificações e subdivisões do meio ambiente adotadas no direito pátrio, segue-se o estudo fazendo uma análise da classificação predominante.

3.1.1 Meio ambiente natural

O meio ambiente natural é constituído pelos elementos da natureza com vida, ditos bióticos e os elementos sem vida, chamados abióticos, sendo assim, nessa classificação está toda a fauna e flora e ainda a atmosfera, as águas, sejam elas superficiais ou subterrâneas, os minerais, os mares, o solo e o subsolo. São elementos cuja existência independe de qualquer intervenção humana, vale dizer, independem para sua existência de qualquer intervenção antrópica, esta é a definição que se retira de Amado³⁴⁷.

Sarlet³⁴⁸ afirma que o meio ambiente natural é composto por todos os elementos bióticos e abióticos que são encontrados originalmente na natureza, ou seja, independentemente de qualquer intervenção humana no meio ambiente natural.

346 BORDALO, Rodrigo. *Manual completo de direito ambiental*. 2019, p.2.

347 AMADO, Frederico. *Direito ambiental*. 2020, p.21.

348 SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. *Curso de direito ambiental*. 2020, p.103.

Prevalece a conceituação de meio ambiente natural mais abrangente, que não olvida nenhum de seus aspectos, porque igualmente relevantes, tanto os elementos com vida, como os sem vida.

3.1.2 Meio ambiente artificial, humano ou social

A maioria da doutrina não faz distinção entre meio ambiente artificial e urbano. Ao conceituar meio ambiente artificial, os doutrinadores fazem expressa referência ao meio ambiente urbano. O que se conclui é que o urbano representa uma das subdivisões do chamado meio ambiente artificial. Sendo assim, é muito comum, como se verá, o conceito de um apresentar-se pelo outro.

Para Fiorillo³⁴⁹ “o meio ambiente artificial é compreendido pelo espaço urbano construído, consistente no conjunto de edificações (chamado de espaço urbano fechado), e pelos equipamentos públicos (espaço urbano aberto)”.

Na definição acima, o conceito de meio ambiente artificial fica associado ao espaço urbano e suas edificações, numa verdadeira sinonímia entre artificial e urbano.

Na mesma linha, Bordalo³⁵⁰, descreve que o meio ambiente artificial “envolve o território objeto de construção pelo homem, consubstanciando as cidades. É o espaço urbano constituído pelas edificações e pelos demais equipamentos, como as ruas e as praças”.

Na doutrina representada por Amado³⁵¹ encontra-se uma definição muito semelhante às anteriores no sentido de identificar como artificial o meio ambiente urbano, entretanto, a diferença fica por excluir as edificações que tenham valor cultural, ao asseverar que ele é “formado por bens fruto de criação humana, mas que por exclusão não integram o patrimônio cultural brasileiro, por lhes carecer valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico ou científico que possam enquadrá-los no acervo cultural. ”

Também são encontradas definições que associam o meio ambiente artificial com o bem-estar vivenciado em ambientes urbanos sustentáveis, como se verifica em Trennepohl³⁵² quando afirma que “o meio ambiente artificial representa o direito ao bem-estar relacionado às cidades sustentáveis e aos objetivos da política urbana, como insculpido na Constituição Federal”.

349 FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 2017, p.58.

350 BORDALO, Rodrigo. *Manual completo de direito ambiental*. 2019, p.2.

351 AMADO, Frederico. *Direito ambiental*. 2020, p.21.

352 TRENNEPOHL, Terence. *Manual de direito ambiental*, 2019, p.33.

Mas há uma conceituação mais ampla de meio ambiente artificial, que se encontra em Melo³⁵³, quando define:

O meio ambiente artificial é aquele decorrente das intervenções antrópicas, ao contrário do meio ambiente natural, que existe por si só. O artificial é o espaço urbano, as cidades com os seus espaços abertos, com ruas, praças e parques; e os espaços fechados, com as edificações e os equipamentos públicos urbanos, como de abastecimento de água, serviços de esgotos, energia elétrica, coletas de águas pluviais, rede telefônica e gás canalizado. É necessária atenção com as edificações, uma vez que, se forem destinadas às manifestações artístico-culturais ou forem objeto de tombamento, a melhor classificação é como meio ambiente cultural.

Essa conceituação se destaca por sua extensão, abarcando o ambiente urbano, sejam os espaços públicos, sejam os privados, incluindo também as redes que permitem serviços como água, energia e telefonia e excluindo os bens que apresentam relevante valor cultural, que merecerão classificação própria.

3.1.3 Meio ambiente urbano

Sarlet³⁵⁴ (2020, p. 104) define que “o meio ambiente urbano (construído), por sua vez, é uma dimensão do meio ambiente humano (ou social). O meio ambiente urbano é talvez o melhor exemplo para caracterizar a intervenção humana no meio natural”. É integrado por prédios, ruas e equipamentos públicos.

Reforçando o que já foi dito acima, visando demonstrar que significativa parte da doutrina não faz distinção entre meio ambiente artificial e urbano, resgata-se a conceituação de meio ambiente artificial trazida por Silva³⁵⁵ que o define asseverando que é “constituído pelo espaço urbano construído, substanciado no conjunto de edificações (espaço urbano fechado) e dos equipamentos públicos (ruas, praça, áreas verdes, espaços livres em geral: espaço urbano aberto)”.

3.1.4 Meio ambiente cultural e meio ambiente digital

No meio ambiente encontram-se bens que carregam um significativo valor cultural. Assim, representam muito mais do que uma simples edificação, por

353 MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 2013, p.2.

354 SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. *Curso de direito ambiental*. 2020.

355 SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 2019, p.21.

exemplo, trazendo uma representação histórica, artística, paisagística e até arqueológica, conforme Sarlet³⁵⁶.

Na mesma linha, Bordalo³⁵⁷ discorre que o meio ambiente cultural “se refere ao patrimônio histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico etc. Todos estes aspectos estão relacionados com os valores culturais que merecem tutela jurídica”.

Silva³⁵⁸ descreve que o meio ambiente cultural “é integrado pelo patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico, turístico, que, embora artificial, em regra, como obra do homem, difere do anterior (que também é cultural) pelo sentido de valor especial que adquiriu ou de que se impregnou”.

Por fim, apresenta-se de forma pioneira na doutrina de Fiorillo³⁵⁹ (2017, p. 60/61) a referência ao chamado meio ambiente digital, uma nova faceta, segundo o autor, do meio ambiente cultural, que no século XXI se manifesta por veículos reveladores de um novo processo civilizatório, adaptado necessariamente à sociedade da informação, em um cenário em que emissoras de rádio, televisão, cinema, videogames, *internet*, ligações por telefone fixo ou móvel acabam moldando um novo modo de vida.

3.1.5 Meio ambiente do trabalho

A doutrina aponta que a definição de meio ambiente do trabalho apresenta-se de três formas: uma visão restritiva; uma visão ampliada e uma visão holística.

Dentro de uma linha mais restritiva, o meio ambiente do trabalho fica limitado à ideia de local de trabalho. Nessa linha encontra-se o pensamento de Silva³⁶⁰, que define meio ambiente do trabalho como sendo “o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente. É um meio ambiente que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial”.

Na mesma linha que restringe o conceito de meio ambiente do trabalho ao local de trabalho, embora trazendo a identificação da preocupação também

356 SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. *Curso de direito ambiental*. 2020, p.105.

357 BORDALO, Rodrigo. *Manual completo de direito ambiental*. 2019, p.2.

358 SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 2019, p.21.

359 FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 2017, p.60-61

360 SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 2019, p.23.

com a saúde psíquica dos trabalhadores, encontramos a doutrina de Fiorillo³⁶¹ que define meio ambiente do trabalho da seguinte forma:

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas a sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos etc.).

Na mesma linha que limita o meio ambiente de trabalho ao conceito de local de trabalho, inclusive fazendo uma relação com o complexo máquina-trabalho, Nascimento³⁶² afirma:

O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.

Conforme Sarlet³⁶³, o meio ambiente do trabalho é uma dimensão do meio ambiente humano, importando a preocupação com as condições ambientais dos locais de trabalho, visando garantir aos trabalhadores condições de qualidade, salubridade e segurança ambiental.

Existe também a chamada concepção ampliativa, aquela que inclui no meio ambiente do trabalho os espaços naturais em que o trabalho é desenvolvido, sendo o caso de lavradores, mineiros, motoristas, marinheiros, jornalistas, entre outros, conforme Schinestsck³⁶⁴ (2009, p. 121).

Rocha³⁶⁵ (1997, p. 30) afirma que:

[...] o meio ambiente do trabalho é a ambiência na qual se desenvolvem as atividades do trabalho humano. Não se limita ao empregado: todo trabalhador que cede

361 FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 2017, p.61.

362 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 2001, p.739.

363 SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. *Curso de direito ambiental*. 2020, p.106.

364 SCHINESTSCCK, Clarissa Ribeiro. *A importância da visão integrativa e humanista do meio ambiente do trabalho para a proteção da saúde dos trabalhadores*. 2009, p.121

365 ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito ambiental e meio ambiente do trabalho*. 1997, p.30.

a sua mão de obra exerce sua atividade em um ambiente de trabalho. Diante das modificações por que passa o trabalho, o meio ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano.

Como terceira linha de enfrentamento da temática, merece destaque ainda a visão holística do meio ambiente, uma concepção segundo a qual o meio ambiente do trabalho é fator de interação de diversos elementos que atuam na vida do trabalhador.

Schinestsck³⁶⁶ salienta que “o que se deve ter em mente, portanto, quando se vislumbra o meio ambiente do trabalho, é a pessoa do trabalhador, a sua saúde e a sua vida, além das consequências que um ambiente inadequado pode gerar para ele diretamente e para a sociedade como um todo.”

Este estudo apresenta, ainda, uma quarta concepção conceitual de meio ambiente do trabalho, porque entende que ela, embora esteja próxima da dimensão holística, desta difere porque se preocupa em esclarecer a que trabalhador se destina e por dar atenção à chamada dimensão psicológica. Trata-se de uma dimensão gestáltica do meio ambiente do trabalho.

Feliciano³⁶⁷ bem explica os problemas das conceituações de meio ambiente do trabalho que predominam na doutrina nacional, basicamente focadas no local de trabalho e deixando de lado a dimensão psicológica das condições do trabalho, justificando assim a razão da adoção de uma dimensão gestáltica:

Os conceitos correntes de meio ambiente do trabalho tendem a pecar em dois aspectos cruciais. A uma, porque não esclarecem a que “trabalhador” se referem (e bem se sabe que, no Direito do Trabalho, saber a sua qualificação – se subordinado, autônomo, eventual, avulso, voluntário etc. – pode ser a pedra de toque para reconhecer-lhe todos ou nenhum direito). A duas, porque olvidam uma dimensão própria e inerente ao meio ambiente do trabalho, que nas demais manifestações da Gestalt ambiental (natural, artificial, cultural) não tem relevância: a dimensão psicológica. Assim, para albergar esses dois aspectos e responder à crítica, preferimos assim conceituar o meio ambiente do trabalho (partindo da descrição legal do art. 3º, I, da Lei n. 6938/81): é o conjunto (= sistema) de condições leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem”.

366 SCHINESTSCCK, Clarissa Ribeiro. op.cit., p.121.

367 FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João. *Direito ambiental do trabalho*: vol. 1: apontamentos para uma teoria geral: saúde, ambiente e trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho. 2013, p.11.

Melo³⁶⁸ também defende todas as dimensões do estudo do meio ambiente do trabalho, coonestando a ideia de que não se pode restringir o entendimento do meio ambiente de trabalho ao local de trabalho:

Por outro lado, o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho. Por exemplo, quando falamos em assédio moral no trabalho, nós estamos nos referindo ao meio ambiente do trabalho, pois em um ambiente onde os trabalhadores são maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis, ou ao cumprimento de metas impossíveis de atingimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições de trabalho, com adoecimento do ambiente e dos trabalhadores, com extensão até para o ambiente familiar. Portanto, o conceito de meio ambiente do trabalho deve levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca.

Sempre é bom lembrar que a representação do gestaltismo é o vaso de Rubin, com sua dúlice possibilidade, ora se enxerga o vaso, ora as duas faces. O que se extrai é a certeza de que não se conhece o todo pela soma das partes. Na visão holística, se defende que a soma das partes é mais que o todo. Na Gestalt a soma das partes forma um terceiro corpo, diverso dos que se somaram.

4 A PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA PERSPECTIVA DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: PREVISÃO CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL

A previsão do meio ambiente no texto constitucional é o marco inicial da tutela ambiental do trabalho em nosso país. Segundo Padilha³⁶⁹ o texto constitucional brasileiro traz dupla proteção ao meio ambiente do trabalho, uma mediata e outra imediata. A tutela mediata está no artigo 225, da Constituição Federal, e a imediata está na referência específica do artigo 200, VIII, da Constituição Federal.

368 MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 2013, p.29.

369 PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do Trabalho: o diálogo entre o direito do trabalho e o direito ambiental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney; SEVERO, Valdete Souto. *Direito ambiental do trabalho*; vol. 2: apontamentos para uma teoria geral. 2015, p.380.

O texto do artigo 225, da CRFB dispõe:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1º Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao Poder Público:

I - preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas;

II - preservar a diversidade e a integridade do patrimônio genético do País e fiscalizar as entidades dedicadas à pesquisa e manipulação de material genético;

III - definir, em todas as unidades da Federação, espaços territoriais e seus componentes a serem especialmente protegidos, sendo a alteração e a supressão permitidas somente através de lei, vedada qualquer utilização que comprometa a integridade dos atributos que justifiquem sua proteção;

IV - exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade;

V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;

VI - promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente;

VII - proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade.

As disposições contidas no texto do artigo 225 da Constituição Federal se aplicam, no que couber, ao meio ambiente do trabalho, haja vista o caráter principiológico e geral de suas disposições, sendo o meio ambiente do trabalho parte do todo, como já visto.

Por sua vez, ao listar as competências do Sistema Único de Saúde, a Constituição Federal, em seu artigo 200, VIII, consignou a tutela imediata do meio ambiente do trabalho, ao dispor expressamente que compete ao SUS, além de outras atribuições, nos termos da lei, a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, vejamos: “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

A disposição do artigo 200, VIII da CRFB ressalta a ligação entre saúde do trabalhador e meio ambiente do trabalho. A partir de tal ligação, desenvolve-se

todo um estudo da essencialidade de um meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável, sendo que o conceito de saúde vai mais longe do que a ideia de ausência de doença, mas sim na dimensão proposta pela Organização Mundial de Saúde, em sua constituição, datada de 22 de julho de 1946, feita em Nova York, que em sua introdução declara que “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”.

Sobre a valorização do trabalho humano pela Constituição Federal de 1988, Padilha³⁷⁰ assevera:

Assim é que, a constituição considera o trabalho como um dos fundamentos da República, um valor social, ao lado da soberania, da cidadania, da dignidade da pessoa humana e do pluralismo político (art. 1º). Estabeleceu, ainda, que a ordem econômica deverá estar apoiada na valorização do trabalho (art. 170) e a ordem social terá como base o primado do trabalho (art. 193). O trabalho é também considerado um Direito Social (art. 6º) e a educação deverá estar voltada para o desenvolvimento da pessoa e sua qualificação para o trabalho (art. 205). Tais disposições constitucionais nos dão conta das premissas básicas da dignificação do trabalho humano e de sua primazia sobre a ordem econômica.

Ainda integram o arcabouço jurídico de tutela ao meio ambiente do trabalho a Consolidação das Leis do Trabalho, as Normas Regulamentadoras, a lei 6.938/81, que dispõe sobre a política nacional do meio ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, a lei 8080 de setembro de 1990, Lei Orgânica da Saúde, que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes, as leis de Custeio e de Benefícios da Previdência Social. Registre-se também o grande número de convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil, com especial destaque para a específica Convenção 155, da OIT, sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proteção ao meio ambiente do trabalho no Brasil dispõe de um conjunto de normas de boa eficácia. Desde o texto constitucional, passando pelas normas legais e chegando nas normas regulamentadoras, não se pode negar que tais

370 *Ibidem*, p. 381.

disposições formam uma rede de proteção ao trabalhador e servindo como boa orientação às empresas que buscam a construção de um ambiente de trabalho digno, voltado à sustentabilidade. É possível se fazer uma certa crítica ao viés de monetização dos riscos, em muitas passagens presentes na legislação, o que de certa forma promove um desestímulo à neutralização e ao desenvolvimento de novas tecnologias com menos riscos a serem empregadas no ambiente de trabalho, principalmente quanto feita a comparação, pelo aspecto meramente financeiro, o investimento em novas tecnologias e capacitação for maior que o pagamento de adicionais de remuneração previstos em normas legais.

O que se propõe é uma revisitação aos princípios do direito ambiental e do ambiental do trabalho para uma efetiva proposta de mudança cultural, com a formação de uma consciência coletiva, um pensamento compartilhado por empregados, empregadores e pelo Estado brasileiro como um fundamental passo para o verdadeiro desenvolvimento sustentável.

Assim, nesse retorno aos princípios, os primeiros a serem visitados são o da informação ambiental e o da participação e educação ambiental, dando a todos os envolvidos a máxima transparência sobre os riscos presentes no meio ambiente laboral, permitindo a todos a formação de uma consciência necessária à participação democrática no processo de mapeamento e construção de soluções dialogadas em prol de um trabalho digno e sustentável, nos moldes preconizados pelo ODS 8, da Agenda 2030. Não só é possível unir interesses de empresas com objetivos sociais e ambientais, como essa união deve ser buscada como meio de melhoria da qualidade de vida de todos os envolvidos. O caminho da conscientização ambiental no trabalho não é fácil, mas é uma etapa imprescindível.

REFERÊNCIAS

AMADO, Frederico. *Direito ambiental*. 8ª ed. Salvador. Juspodivm, 2020.

BELLEN, Hans Michael van. *Indicadores de sustentabilidade: uma análise comparativa*. 2ªed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

BENJAMIN, Antônio Herman. Introdução ao direito ambiental brasileiro. *Revista de direito ambiental*, n. 14, São Paulo, Revista dos Tribunais, abr. -jun., 1999.

BOFF, Leonardo. *Sustentabilidade: o que é: o que não é*. 5ª ed. revista e ampliada – Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

BORDALO, Rodrigo. *Manual completo de direito ambiental*. Indaiatuba, SP: Editora Foco. 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João. *Direito ambiental do trabalho*: vol. 1: apontamentos para uma teoria geral: saúde, ambiente e trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 17ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Direito Ambiental Brasileiro*. 26ª ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Malheiros, 2018.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5ª ed. São Paulo: Ltr, 2013.

MILARÉ, Édis. *Direito do Ambiente*. 3ªed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 17ª ed. São Paulo. Saraiva. 2001.

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do Trabalho: o diálogo entre o direito do trabalho e o direito ambiental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney; SEVERO, Valdete Souto. *Direito ambiental do trabalho*; vol. 2: apontamentos para uma teoria geral São Paulo: LTr, 2015.

ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito ambiental e meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. Instituições de Direito Ambiental. São Paulo: *Max Limonad*, vol. 1, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. *Direito ambiental*: introdução, fundamentos e teoria geral. São Paulo: Saraiva, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. *Curso de direito ambiental*. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

SCHINESTCK, Clarissa Ribeiro. *A importância da visão integrativa e humanista do meio ambiente do trabalho para a proteção da saúde dos trabalhadores*. 2009. 247 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 11ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2019.

TRENNEPOHL, Terence. *Manual de direito ambiental*. 7ªed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

VULCANIS, Andréa. *Instrumentos de promoção ambiental* e o dever de indenizar atribuído ao Estado. Belo Horizonte: Fórum, 2008.

ACIDENTE DE TRABALHO EM *HOME OFFICE* ³⁷¹

Soraya Galassi Lambert

Mestre em Direito do Trabalho.

Especialista em Economia do Trabalho e Direito Sindical pela UNICAMP.

Juíza do Trabalho do TRT da 2a Região.

Juíza Auxiliar da Vice-Presidência Judicial do
TRT da 2a Região (biênio 2022/2024).

Coordenadora do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e
Núcleo de Ações Coletivas - NUGEPNAC (biênio 2022/2024) .

Membro da Comissão do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes
e Núcleo de Ações Coletivas - CNUGEPNAC (biênio 2022/2024).

Membro da Comissão de Inteligência do TRT da 2a Região (biênio 2022/2024).

E-mail: soraya1003@gmail.com

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/7692290169526020>

1 INTRODUÇÃO

Os efeitos agressivos da pandemia causados pela disseminação do vírus *Sars-Cov-2*, causador da Covid-19, impuseram profundas transformações no mundo contemporâneo.

É difícil dimensionar a amplitude dessas transformações, mas se pode afirmar que algumas delas são perenes.

No mundo do trabalho, verificou-se a necessidade de se adequar naquela ocasião a dinâmica de trabalho ao imperativo de se manter as pessoas isoladas em suas residências. Esse parece ter sido o impulso irresistível para fomentar o trabalho à distância.

A Lei n. 13.467/2017 promoveu uma ampla transformação no mundo do trabalho, destacando-se a regulamentação do teletrabalho. Posteriormente a Lei n. 14.442/2022 complementou essa regulamentação impulsionada pelas mudanças provocadas pela pandemia.

Essa lei tem a virtude de oferecer conceito e delimitar responsabilidades, reforçando a precaução como princípio orientador na questão acerca da doença do trabalho.

Referida inovação, embora tenha sido absorvida com entusiasmo pela sociedade, oferece desafios aos paradigmas do direito do trabalho.

A relação de emprego é caracterizada pela alteridade, segundo a qual o trabalho é desempenhado pelo empregado por conta e risco do empregador.

Importante destacar que cabe à empresa estabelecer normas e diretrizes a serem seguidas pelos trabalhadores em teletrabalho, tais como, jornada de trabalho a ser cumprida, forma da entrega das tarefas acordadas, ferramentas de comunicação direta, assim como regras pertinentes à manutenção do sigilo das informações fora do espaço da empresa.

Frise-se que a relação de emprego tem como característica marcante o poder diretivo e disciplinar do empregador face à subordinação jurídica.

Isso cria um desafio para os estudiosos do Direito do Trabalho, pois aquele trabalhador que desempenha suas atividades de forma remota está aparentemente distante do controle imediato exercido pelo empregador.

Surgem, assim, questionamentos acerca da configuração do acidente de trabalho nos casos de trabalho remoto, haja vista que o empregado estaria longe da vigilância exercida pelo empregador.

Seria o empregador privado de exercer a fiscalização ambiental, assegurando-se de que o ambiente de trabalho seria seguro para o seu empregado. Também é inegável que esse trabalhador ao escolher seu ambiente de trabalho, seja a residência seja qualquer outra localidade de sua preferência, estaria absorvendo parcela do risco da atividade. A essas questões soma-se a sempre atual discussão acerca da modalidade de responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho.

O inciso XXVIII do art. 7º da Constituição Federal (CF/1988) estabelece que é preciso demonstrar o nexo causal entre a doença e o trabalho, além da culpa do empregador. O poder constituinte originário adotou a responsabilidade subjetiva do empregador.

Mas o legislador infraconstitucional adotou a responsabilidade civil objetiva nos casos em que o risco for inerente à atividade desenvolvida normalmente pelo empregador.

É preciso avaliar se a modalidade de responsabilidade objetiva compatibiliza com a forma de trabalho remoto, promovendo a necessária proteção social ou se gera um ônus insuportável para o empregador.

2 CONCEITO E DIFERENCIAÇÃO

A origem do teletrabalho encontra-se na Terceira Revolução Industrial que se caracteriza pela revolução digital.

A Terceira Revolução Industrial iniciou-se na década de 1960 com o desenvolvimento de semicondutores, o advento da computação em computadores de grande porte (*mainframe*) e seguiu-se pela década de 1970 que marcou o início da computação pessoal e pela *internet* na década de 1990 (Schwab, 2016, p. 15-16).

No contexto da Terceira Revolução Industrial ganha força o modelo de organização do trabalho denominado toyotismo que preconiza uma produção parcela e personalizada de acordo com o interesse do consumidor (Silva; Coelho, 2023, p. 324).

Durante a Segunda Revolução Industrial estava consagrado o modelo fordista de produção e trabalho caracterizado pela fragmentação do trabalho em série, formação de grandes estoques e estrutura verticalizada na qual todas as áreas e fases de produção concentram-se num único local geográfico. Acrescenta-se que o gerenciamento e o controle de qualidade eram unificados na pessoa de um superior hierárquico (Dallegrave Neto, 2014, p. 8-9).

No toyotismo, o trabalhador é polivalente, pois deve ser capaz de operar diversas máquinas e exercer múltiplas funções simultaneamente. Foram criados os círculos de controle de qualidade (CCQ) e os controles de qualidade total (CQT) nos quais os próprios grupos de empregados eram incumbidos da fiscalização mútua, eliminando a figura do gerente presencial como superior hierárquico (Dallegrave Neto, 2014, p. 9).

Além disso, no toyotismo houve uma descentralização da cadeia produtiva com a adoção da terceirização. No modelo fordista havia a grande fábrica que deveria produzir tudo que fosse utilizado no seu produto final. Com o advento do modelo toyotista a fábrica funciona como uma unidade central que convive com fornecedores satélites (Oliveira Neto, 2022, p. 30).

Ao mesmo tempo as fábricas já não mantêm grandes estoques de seus produtos. A produção passa a ser orientada pela demanda. Por isso, os estoques armazenam apenas o necessário para atender os consumidores. Com essa nova realidade as fábricas optam por modelos flexíveis no engajamento da mão de obra, tais como terceirização de parcela da produção e contratação temporária (Oliveira Neto, 2022, p. 30).

Esse cenário de flexibilização do trabalho é acentuado pela crise do petróleo na década de 1970.

O teletrabalho surge como uma resposta do Ocidente à crise econômica mundial do petróleo que gerou um problema prático de deslocamento. Constatou-se que a prestação de serviços poderia ocorrer não apenas num único local, mas também de forma descentralizada graças às novas tecnologias de informação e comunicação (Boonen, 2003, p. 110; Medeiros, 2023, p. 56-57).

Jack Nilles, que trabalhava para a NASA, em 1971 defendeu a possibilidade de trazer o trabalho até o trabalhador, invertendo a relação clássica então existente entre trabalhador e o local de trabalho (Silva; Coelho, 2023, p. 324).

A palavra teletrabalho vem do prefixo grego *tele*, que significa distância.

Tem-se assim que o primeiro elemento caracterizador do teletrabalho é a execução das tarefas de forma remota, ou seja, fora das instalações do empregador (Valentim, 2015, p. 249).

Todavia, é importante registrar que para a caracterização do teletrabalho não é necessário que a totalidade das tarefas seja executada fora das instalações do empregador. É necessário apenas que a execução seja preponderantemente fora das instalações, conforme *caput* do art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT/1943) (Silva; Coelho, 2024, p. 325; Valentim, 2015, p. 249).

O segundo elemento caracterizador do teletrabalho é o emprego da tecnologia da informação e da comunicação para a execução da tarefa e sua entrega (Valentim, 2015, p. 249).

Mas há um terceiro elemento caracterizador do teletrabalho que merece destaque.

Trata-se do contato entre empregador e empregado por meio de mídias eletrônicas, tais como: *internet*, correio eletrônico, teleconferência, ou seja, a transferência de dados, sons e imagens em tempo real ou não. Não há contato direto e permanente entre empregador e empregado (Valentim, 2015, p. 248-249).

Assim, além do trabalho fora do estabelecimento físico do empregador, há o emprego da tecnologia da comunicação e informação, seja como ferramenta de trabalho, seja como mediadora da distância relacional (Fincato, 2023, p. 57).

A partir das características é possível estabelecer um conceito para teletrabalho.

Para Jack M. Nilles (1997, p. 15 *apud* Oliveira Neto, 2022, p. 101), o teletrabalho corresponde a:

Qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho.

E Célio Pereira Oliveira Neto (2022, p. 101), em obra de fôlego, oferece uma ampla definição de teletrabalho que contempla seus elementos caracterizadores:

O teletrabalho pode ser conceituado como trabalho prestado, ao menos em parte a distância, fora da sede da organização empresarial, mediante o uso da telemática, ou seja, comunicação mais informação e/ou informática. Na sua essência, o teletrabalho, especialmente antes da pandemia da Covid-19, era realizado com flexibilidade de jornada e ausência de fiscalização direta, empoderando o teletrabalhador diante da auto-organização e autonomia da gestão do tempo, e em certa medida de suas atividades.

Também merece registro a definição de teletrabalho criada pela Organização Internacional do Trabalho e pela Eurofundação:

O teletrabalho pode ser definido como o uso de tecnologias da informação e da comunicação (TIC) – como smartphones, tablets, laptops e computadores *desktop* – para fins de trabalhar fora das instalações do empregador (Eurofound; International Labour Office, 2017, p. 1, tradução nossa).

O teletrabalho, regulamentado pela Lei n. 13.467/2017, com alterações da Lei n. 14.442/2022, outrora adotado pelas empresas em situações excepcionais, teve seu “boom” com a pandemia da Covid-19.

Nesse momento, em que tanto se fala em teletrabalho e *home office*, resta importante estabelecer a diferenciação entre as duas modalidades de trabalho.

O gênero é o trabalho à distância. As espécies são o trabalho em domicílio e o teletrabalho.

A esse respeito cita-se o magistério de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2023, p. 148):

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos contemporâneos, em que o avanço da tecnologia permite o labor fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet.

Já o trabalho em domicílio é aquele realizado pelo trabalhador em seu próprio domicílio. O trabalho em domicílio é mais comum em atividades da indústria têxtil, do couro, do ferro, do metal, do papel e do papelão. Ao passo que o teletrabalho envolve atividades mais complexas, pois abrange setores como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias como informática e telecomunicação (Barros, 2016, p. 210-214).

Se o trabalho executado no domicílio envolver a tecnologia de transmissão à distância, caracterizar-se-á o teletrabalho (Barros, 2016, p. 212).

Enfim, o teletrabalho pode se confundir com o termo *home office* (estranheirismo atualmente mais utilizado para substituir trabalho a domicílio) caso o trabalho seja prestado no domicílio e a execução e entrega da tarefa demanda o emprego de equipamentos de informática e comunicação (telemática) (Oliveira Neto, 2022, p. 102).

O artigo 165 do Código do Trabalho Português contemplou os elementos acima citados na definição do teletrabalho:

Artigo 165.o

Noção de teletrabalho e âmbito do regime

1 - Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2 - As disposições contidas nos artigos 168.o, 169.o-A, 169.o-B, 170.o e 170.o-A aplicam-se, na parte compatível, a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica (Portugal, 2009).

Célio Pereira Oliveira Neto (2022, p. 104) destaca que a anterior redação do art. 165 do Código do Trabalho Português incluía no conceito de teletrabalho a prestação de serviços com habitualidade fora do estabelecimento do empregador. Após a edição da Lei n. 83, de 6 de dezembro de 2021 o conceito de teletrabalho foi alterado, pois foi excluído o vocábulo habitualmente, de modo que na redação atual o teletrabalho é o trabalho prestado em regime de subordinação jurídica, em local não determinado pelo empregador, por meio da telemática.

No Brasil a Lei n. 13.467/2017 incluiu o Capítulo II-A na CLT/1943 para regular o teletrabalho e posteriormente as Leis n. 14.437/2022 e 14.442/2022 complementam a sua regulação.

O art. 75-B da CLT/1943 conceituou o teletrabalho de forma semelhante ao diploma português:

[...] a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (Brasil, 2017).

Um detalhe importante é que a prestação de serviço híbrida, ou seja, aquela que combina o trabalho dentro e fora das dependências do empregador, enquadra-se no conceito de teletrabalho desde que prepondere a primeira (Garcia, 2023, p. 150).

Assim, o comparecimento do empregado ao estabelecimento do empregador, ainda que habitualmente, não descaracteriza o teletrabalho, conforme § 1o do art. 75-B da CLT/1943.

É importante destacar que, por ocasião da pandemia, o trabalho na residência do empregado, seja na modalidade de *home office* ou teletrabalho, abrangeu cerca de 90% dos empregados com contrato de trabalho em vigor.

Hoje, no pós-pandemia, boa parte dos contratos de trabalho em vigor adotou a modalidade híbrida e, dessa forma, as modalidades de *home office* ou teletrabalho se incorporaram à realidade das empresas, ainda que parcialmente.

Em que pese a mudança no local da prestação de serviços, da sede da empresa para o domicílio do empregado, os direitos e deveres inerentes ao pacto laboral permanecem inalterados.

Assim, subsiste o exercício do poder diretivo do empregador em todas as suas formas, bem como a responsabilidade da empresa pela manutenção de ambiente de trabalho seguro, conforme inciso XXII do art. 7º c/c inciso VIII do art. 200 c/c *caput* do art. 225 da CF/1988, artigos 75-E e 157 da CLT/1943.

3 ACIDENTE DE TRABALHO E *HOME OFFICE*

Dispõe o artigo 19 da Lei n. 8.213/1991:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (Brasil, 1991).

Acidente do trabalho é a contingência que ocorre pelo exercício de trabalho a serviço do empregador ou pelo exercício de trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O artigo 19 da Lei n. 8.213/1991 não deixa margem de dúvida que o acidente do trabalho ocorre quando o empregado está a serviço do empregador, o que abrange a prestação de serviços no domicílio do empregado.

Entretanto, todo e qualquer infortúnio sofrido pelo empregado no âmbito residencial poderia ser caracterizado como acidente de trabalho? Essa é uma questão que deve ser analisada com bastante cuidado.

O empregado pode escorregar e cair no trajeto da cozinha até o escritório, onde está sua estação de trabalho, dentro da jornada contratual, restando evidenciado um acidente de trabalho. O fato de o empregado queimar a mão com água quente na cozinha, ao fazer um café, todavia, caso não se trate de empregado doméstico, não caracteriza acidente de trabalho.

Dessa forma, há algumas questões importantes a serem analisadas.

Inicialmente, há de se ressaltar que o acidente de trabalho, em *home office*, só pode ocorrer dentro da jornada de trabalho e a jornada de trabalho deve ser expressamente delimitada. Assim, se o empregado trabalha das 8h às 17h e não presta serviço extraordinário, eventual infortúnio ocorrido às 20h não

pode ser definido como acidente de trabalho, vez que está fora do período da jornada de trabalho.

Destaque-se, ainda, que, caso o empregado esteja, em sua residência, desenvolvendo atividades alheias ao contrato de trabalho e sofrendo infortúnio, também não é possível caracterizar o evento como acidente de trabalho.

Assim, se o empregado, ao preparar na cozinha de sua residência, refeições para consumo próprio, queima a mão em panela quente, não sofreu acidente de trabalho, de molde a fazer jus a auxílio-doença acidentário, bem como garantia de emprego prevista no artigo 118 da Lei n. 8.213/1991.

É importante salientar, todavia, que a empresa tem o dever de instruir seus empregados que desenvolvem o trabalho fora das dependências da empresa, de forma expressa, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, nos termos do artigo 75-E da CLT/1943. Para tanto, pode se valer de manuais, palestras, filmes, tudo o que possa trazer efetiva orientação ao empregado, com vistas à prevenção. O parágrafo único do referido dispositivo legal esclarece que o empregado, por sua vez, após devidamente orientado pelo empregador, deve assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Cabe ao empregador, ainda, velar por um ambiente de trabalho seguro, com vistas a que as estações de trabalho em *home office* observem as disposições de ergonomia, de acordo com o disposto na NR-17, da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho.

Caso o empregado, em *home office*, por exemplo, seja acometido por LER (lesão por esforço repetitivo), doença profissional que guarda nexo de causalidade com a prestação de serviços, em razão da inobservância de intervalos para o trabalho de digitador e em decorrência da não utilização de mobiliário ergonômico, patente a responsabilidade da empresa pelo pagamento de indenização por danos morais e também materiais, caso reste reduzida sua capacidade laboral.

Frise-se que se o empregado sofrer acidente de trabalho em *home office*, a empresa deve emitir a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) e, caso o afastamento seja superior a 15 (quinze) dias, o empregado fará jus à percepção do benefício do INSS, auxílio-doença acidentário, bem como à garantia de emprego prevista no artigo 118 da Lei n. 8.213/1991.

É importante ressaltar que, tanto no trabalho realizado nas dependências da empresa, quanto em *home office*, a palavra de toque, quando se fala em acidente de trabalho, é a prevenção.

A empresa é responsável por trazer orientação efetiva ao empregador, com vistas ao trabalho seguro, sem prejuízo da atenção às normas de ergonomia e fornecimento de equipamento adequado, conforme inciso II do art. 157 da CLT/1943.

Ao empregado, por sua vez, cabe seguir as orientações dadas pela empresa em treinamento, com bastante atenção, conforme inciso I do art. 158 da CLT/1943.

4 RESPONSABILIDADE OBJETIVA OU SUBJETIVA

Não se pode olvidar, igualmente, que a responsabilidade pelo acidente de trabalho, em regra, é subjetiva e, por consequência, deve ser evidenciada a culpa do empregador, com vistas à atribuição de responsabilidade a ela ou a culpa exclusiva do empregado, de molde a afastar da empresa essa mesma responsabilidade.

Reza o inciso XXVIII do artigo 7.o da Lei Maior:

Art. 7o São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (Brasil, 1988).

A primeira parte do inciso XXVIII do artigo 7.o da Constituição trata de seguro contra acidentes do trabalho, que é recolhido pelo empregador. É uma responsabilidade objetiva do INSS de pagar o benefício. A segunda parte é a responsabilidade civil de pagar indenização quando o empregador incorrer em dolo ou culpa.

A doutrina civilista entende que a responsabilidade, contida no inciso XXVIII do artigo 7.o da Constituição, em caso de acidente do trabalho, é subjetiva.

Carlos Roberto Gonçalves (2024, local. 1485-1487) afirma que a responsabilidade do empregador é subjetiva, pois “condiciona o pagamento da indenização à prova de culpa ou dolo do empregador, enquanto a indenização acidentária e securitária é objetiva”. No mesmo sentido defende Rui Stoco (2015, cap. I, 17.02):

[...] se esse Estatuto Maior estabeleceu, como princípio, a indenização devida pelo empregador ao empregado, com base no direito comum, apenas quando aquele obrar com dolo ou culpa, não se pode prescindir desse elemento subjetivo com fundamento no art. 927, parágrafo único, do CC.

Fábio Ulhoa Coelho (2020, local. RB-10.13) afirma que:

A natureza subjetiva da responsabilidade do empregador por acidente de trabalho decorre de norma constitucional. O art. 7.o, XXVIII, da CF imputa ao empregador a obrigatoriedade de contratar seguro contra acidentes de trabalho e a responsabilidade pelos causados por seu dolo ou culpa. Essa norma é especial e hierarquicamente superior ao Código Civil, e, por isso, não foi alterada pela configuração dada à responsabilidade dos empresários pela entrada em vigor deste (Cap. 23, item 4).

Maria Helena Diniz (2024, local. 1076-1080) declara que a responsabilidade do empregador por acidente de trabalho é subjetiva. Afirma que o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil não se aplica na seara trabalhista, visto que a responsabilidade objetiva por acidente de trabalho é do órgão da previdência, em razão de seguro contra acidentes do trabalho feito pelo empregador sem prejuízo da sua responsabilidade na hipótese de ato culposos ou doloso.

Por sua vez, Ari Beltran (2002, p. 34) também entende que a responsabilidade é subjetiva e não objetiva, pois o empregador só responde mediante prova de dolo ou culpa.

A Súmula n. 229 do Supremo Tribunal Federal (STF) consolidou o entendimento segundo o qual a indenização acidentária devida pelo órgão previdenciário não se confunde com a indenização devida pelo empregador. Esta última era devida em caso de dolo ou culpa.

Mas Sebastião Geraldo de Oliveira (2022, p. 135-144) pondera que a previsão contida no inciso XVIII do art. 7o da CF/1988 deve ser interpretada em harmonia com o que estabelece o *caput* do mesmo artigo. Por isso, o rol de direitos mencionado no art. 7o da CF/1988 não impede que o legislador infraconstitucional amplie aqueles já existentes ou acrescente outros que promovam a melhoria da condição social do trabalhador. Conclui-se que a responsabilidade objetiva oriunda da teoria do risco prevista no parágrafo único do art. 927 do Código Civil aplica-se ao acidente de trabalho desde que se demonstre que a atividade era de risco.

No mesmo sentido entende José Affonso Dallegrave Neto (2017, p. 489-490):

Nota-se que, enquanto a Constituição Federal condiciona o recebimento da indenização à comprovação de dolo ou culpa, o parágrafo único do art. 927 do Código Civil, prevê situação que a obrigação de reparar o dano independe de culpa do agente. E nem se diga que aludido parágrafo único é inconstitucional por suposta afronta à parte final do art. 7o, XXVIII, da Constituição Federal. A melhor exegese sistêmica da ordem constitucional lhe garante legitimidade, uma vez que o *caput*

do art. 7º da Constituição Federal é claro ao assegurar um rol de direitos mínimos, sem prejuízo de outros que visam melhor condição social do trabalhador.

[...]

Ademais, se é certo que no regime da responsabilidade subjetiva a indenização acidentária está condicionada à comprovação de culpa do empregador, não se pode negar que a regra do parágrafo único do art. 927 do Código Civil encerra cláusula geral de responsabilidade objetiva e que, portanto, prescinde da apuração de culpa patronal. Tal dispositivo contempla a Teoria do Risco Criado, a qual atinge todos os casos em que a atividade empresarial normalmente desenvolvida implicar, por sua própria natureza, riscos aos seus empregados. São situações especiais que refogem à regra geral de responsabilidade subjetiva e, portanto, justificam o enquadramento na responsabilidade objetiva.

E, ainda, o Enunciado 377 da IV Jornada de Direito Civil do Conselho da Justiça Federal estabelece que o art. 7º, XXVIII, da CF/1988 não impede a aplicação do art. 927, parágrafo único, do Código Civil na hipótese de atividade de risco.

No mesmo sentido foi aprovado o Enunciado 37 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho:

37. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NO ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO.

Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes de trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu caput garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores (ANAMATRA, 2007).

De fato, o art. 7º, XXVIII, da CF/1988 prevê a responsabilidade subjetiva do empregador em caso de acidente de trabalho. Todavia, tal disposição não impede a aplicação do art. 927, parágrafo único, do Código Civil para os casos em que o empregador desenvolver atividade de risco. Nesse caso a responsabilidade do empregador será objetiva.

O STF considerou constitucional a imputação da responsabilidade objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho nas atividades de risco no julgamento do Recurso Extraordinário n. 828.040/DF que gerou a Tese n. 932 de Repercussão Geral:

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apre-

sentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade (Brasil, 2020).

Essa decisão do STF pacificou a controvérsia que existia há anos acerca da responsabilidade civil em acidente de trabalho. Esse entendimento oriundo do Plenário do STF com o efeito de repercussão geral tem o condão de vincular a decisão dos demais órgãos do Poder Judiciário (artigos 1.030, 1.040 e 1.042 do Código de Processo Civil (CPC/2015)).

Com isso, a regra geral é a exigência de demonstração de dolo ou culpa do empregador em caso de acidente de trabalho para fins de indenização com base na teoria da responsabilidade subjetiva (Brasil, 2021).

Há exceção nos casos de acidente do trabalho decorrente de atividade de risco hipótese na qual a responsabilidade civil do empregador será objetiva, ou seja, independente de culpa.

Cabe ao Poder Judiciário no exame do caso concreto definir se a atividade desempenhada pela vítima de acidente de trabalho gerava um risco maior que aquele risco ordinário de modo a qualificá-la para a aplicação da responsabilidade civil objetiva.

O conceito de atividade de risco relativamente aberto e, por isso, “[...] demandará uma avaliação casuística até que a jurisprudência consolide os precedentes daquelas hipóteses que caracterizam atividade de risco” (Oliveira, 2022, p. 141).

Cumprir examinar se o trabalho em casa pode ser considerado atividade de risco.

Primeiro é preciso definir o alcance da atividade de risco prevista no art. 927 do Código Civil.

O Enunciado 38 da I Jornada de Direito Civil do Conselho da Justiça Federal estabelece alguns parâmetros:

38 – Art. 927: A responsabilidade fundada no risco da atividade, como prevista na segunda parte do parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil, configura-se quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano causar a pessoa determinada um ônus maior do que aos demais membros da coletividade (Brasil; CJF, 2018, p. 28).

É preciso comparar o risco da atividade que gerou o dano com o nível de exposição ao risco dos demais trabalhadores.

Se a exposição do trabalhador for acima do risco ordinário da coletividade, será devida indenização. Em suma, consideram-se de risco, para fins de responsabilidade objetiva, as atividades que exponham os empregados a uma maior

probabilidade de sofrer acidentes em comparação com a média dos demais trabalhadores (Oliveira, 2022, p. 150).

Em evolução a esse entendimento há ainda os Enunciados 446 e 448 da V Jornada de Direito Civil que acrescentam à consideração da atividade de risco a utilização de critérios como a estatística, a prova técnica e as máximas de experiência:

446 – Art. 927: A responsabilidade civil prevista na segunda parte do parágrafo único do art. 927 do Código Civil deve levar em consideração não apenas a proteção da vítima e a atividade do ofensor, mas também a prevenção e o interesse da sociedade.

[...]

448 – Art. 927: A regra do art. 927, parágrafo único, segunda parte, do CC aplica-se sempre que a atividade normalmente desenvolvida, mesmo sem defeito e não essencialmente perigosa, induz, por sua natureza, risco especial e diferenciado aos direitos de outrem. São critérios de avaliação desse risco, entre outros, a estatística, a prova técnica e as máximas de experiência (Brasil; CJP, 2018, p. 88).

Assim, determinadas atividades podem oferecer riscos específicos. A circunstância do trabalho ser desenvolvido na residência não é decisiva para definir a responsabilidade civil subjetiva ou objetiva em caso de acidente de trabalho.

É preciso averiguar no caso concreto se a atividade específica desenvolvida na residência ou no local de trabalho exponham os empregados a uma maior probabilidade de sofrer acidentes em comparação com a média dos demais trabalhadores.

Uma lesão oriunda de uma queda sofrida pelo trabalhador em sua residência durante a execução de suas tarefas não parece ser decorrente de uma atividade de risco. Um trabalho de costura desempenhado na residência não gera um risco de queda para o trabalhador maior do que o risco ordinário da coletividade.

Por outro lado, um trabalho de digitação desenvolvido na residência ou no estabelecimento empresarial pode gerar um risco ergonômico maior para esse trabalhador do que para o restante dos trabalhadores que desempenham outras atividades.

Caso o trabalhador apresente problemas osteomusculares e a atividade na residência demande esforço repetitivo poderá ser considerada atividade de risco específico.

Mas outras lesões como aquelas decorrentes de quedas ou problemas de saúde mental não se poderá afirmar que a atividade de *home office* gerava um tipo de risco para esses tipos de sinistros que fosse maior do que o das demais atividades.

O art. 75-E da CLT/1943 impõe ao empregador o dever de instruir o teletrabalhador quanto às precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho.

Para os demais casos, inclusive para o *home office*, o inciso II do art. 157 da CLT/1943 estipula uma espécie de dever geral de cautela ao empregador, o que deve instruir os empregados quanto às precauções a serem tomadas para evitar doença e acidente de trabalho.

E, ainda, o § 3o do art. 119 da Lei n. 8.213/1991 estabelece que é dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar.

A primeira dificuldade é saber se o acidente ocorrido fora do estabelecimento empresarial seria acidente de trabalho ou não. Por certo deverá haver uma averiguação para saber se o acidente sofrido pelo trabalhador em sua residência ocorreu durante a prestação de serviço. Essa averiguação oferece dificuldades naturais, pois o trabalhador está fora da vigilância direta do empregador.

Célio Pereira Oliveira Neto (2022, p. 174), comentando o acidente do trabalho em caso de teletrabalho, afirma que essa questão foi enfrentada pela Comissão 3 do XIX Conamat, por meio do Enunciado 24 que estabelece a presunção relativa de acidente de trabalho, quando ocorrido onde o trabalho é prestado:

24. TELETRABALHO. ACIDENTE DE TRABALHO. PRESUNÇÃO RELATIVA DE OCORRÊNCIA NO LOCAL ONDE O TRABALHO É EXERCIDO.

O acidente ocorrido no local onde o teletrabalho é exercido durante a atividade profissional do teletrabalhador é presumido como acidente de trabalho (art. 8o da CLT c/c artigo L1222-9 do Código do Trabalho francês) (Jornada [...], 2018, p. 67).

Parece-nos que a questão foi tratada com base no princípio da distribuição dinâmica da prova previsto nos §§ 1o e 2o do art. 373 do CPC/2015.

Como o empregador tem melhores meios para a produção da prova atrai para si o ônus probatório.

A fim de efetivar a prevenção, a parte III da Recomendação 184 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), item 8, disciplina a visita dos inspetores do trabalho ou outros funcionários encarregados de fiscalização ao domicílio ou

outro ambiente destinado ao trabalho, desde que compatível com a legislação nacional (Oliveira Neto, 2022, p. 175).

O direito comparado pode ajudar a solucionar a questão da fiscalização preventiva.

A esse respeito o art. 170 do Código do Trabalho de Portugal disciplina a questão da seguinte forma:

Artigo 170.o

Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

1 - O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho tanto do ponto de vista físico como psíquico.

2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador.

3 - A visita prevista no número anterior só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, e apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado nos termos da alínea d) do n.o 4 do artigo 166.o

4 - No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita.

5 - É vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 e 4.

7 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.o 5 (Portugal, 2009).

E o item 4 do art. 170-A do Código do Trabalho de Portugal estabelece que o trabalhador deve facultar o acesso ao local onde presta serviços aos profissionais designados pelo empregador. Esse acesso deve ser previamente acordado entre empregador e empregado, entre as 9h00 e 19h00, dentro do horário de trabalho.

No mesmo sentido é o entendimento fixado no Enunciado 23 da Comissão 3 do XIX Conamat:

23. TELETRABALHO. FISCALIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR. LIMITES

Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho para fins de fiscalização do meio ambiente laboral deverá se dar: (i) com a anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado; (ii) a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral,

bem como dos instrumentos de trabalho; (iii) em horário comercial, segundo os usos e costumes do local; (iv) com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado (Jornada [...], 2018, p. 67).

Essas disposições parecem compatibilizar satisfatoriamente, por meio de uma ponderação de valores, o conflito entre o direito do empregado à privacidade (inciso X do art. 5º da CF/1988) e o dever do empregador de zelar pela segurança e saúde do empregado no ambiente de trabalho (inciso XXII do art. 7º, inciso VIII do art. 200 e o *caput* do art. 225 da CF/1988).

5 CONCLUSÃO

Para que haja acidente do trabalho em *home office* é preciso que o trabalhador esteja a serviço do empregador, em horário de trabalho. Caso o empregado esteja, em sua residência, desenvolvendo atividades alheias ao contrato de trabalho e sofre infortúnio, também não é possível caracterizar o evento como acidente de trabalho.

Mas é importante registrar que o acidente ocorrido no local onde o teletrabalho ou *home office* é exercido durante a atividade profissional do trabalhador é presumido como acidente de trabalho face o princípio da aptidão para a prova.

A regra geral é de que a responsabilidade em caso de acidente de trabalho é subjetiva. Há exceção nos casos de acidente do trabalho decorrente de atividade de risco hipótese na qual a responsabilidade civil do empregador será objetiva, ou seja, independente de culpa, conforme entendimento vinculante do STF no julgamento do Recurso Extraordinário n. 828.040/DF que gerou a Tese n. 932 de Repercussão Geral.

A circunstância de o trabalho ser desenvolvido na residência não é decisivo para definir a responsabilidade civil subjetiva ou objetiva em caso de acidente de trabalho.

Ao examinar o caso concreto será possível identificar se a atividade específica desenvolvida na residência ou no local de trabalho expunha o empregado a uma maior probabilidade de sofrer acidente em comparação com a média dos demais trabalhadores.

É importante ressaltar que, tanto no trabalho realizado nas dependências da empresa, quanto em *home office*, a palavra de toque, quando se fala em acidente de trabalho, é a prevenção. A empresa é responsável por trazer orientação efetiva ao empregador, com vistas ao trabalho seguro, sem prejuízo da

atenção às normas de ergonomia e fornecimento de equipamento adequado. Ao empregado, por sua vez, cabe seguir as orientações dadas pela empresa em treinamento, com bastante atenção.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). *1a Jornada de direito material e processual na Justiça do Trabalho*. Brasília, DF: Anamatra, 2007. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/1-edicao-aprovados>. Acesso em: 18 jul. 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BELTRAN, Ari Possidonio. Relações de trabalho e responsabilidade civil. *Revista do Advogado*, São Paulo, a. 22, n. 66, p. 31-40, jun. 2002.

BOONEN, Eduardo Mago. As várias faces do teletrabalho. *E&G Economia e Gestão*, Belo Horizonte, v. 2 e 3, n. 4 e 5, p. 106-127, dez. 2002/jul. 2003.

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: 2 ago. 2024.

BRASIL. *Decreto-lei n. 5.452, de 1o de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. *Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 2 ago. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978*. NR 17 Ergonomia. Brasília, DF: MTE, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/>

comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf. Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça; CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL (CJF). *Revista das jornadas do CJF*: direito civil, direito comercial, direito processual civil, prevenção e solução extrajudicial de litígios. Brasília, DF: STJ, 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 932 - Possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho*. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 5 de agosto de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4608798&numeroProcesso=828040&classeProcesso=RE&numeroTema=932>. Acesso em: 7 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). Ag RR-83000-35.2009.5.01.0322. Agravo interno. Recurso de revista. Decisão monocrática. Doença profissional. Teoria da responsabilidade civil subjetiva do empregador. Pressupostos. Indispensabilidade da caracterização de culpa para identificação da condição de ofensor. Relator: Min. Emmanoel Pereira, 3 de novembro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/64ee7e666ad4aa788db18091942eed67>. Acesso em: 17 jul. 2024.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de direito civil: responsabilidade civil*. 2. ed. em e-book baseada na 8. ed. impressa. São Paulo: Thomson Reuters, 2020. v. 2. *E-book*.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 8-27. set. 2014.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*. 38. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024. v. 7. *E-book*.

EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union; Geneva: International Labour Office, 2017. Disponível em: <http://eurofound.link/ef1658>. Acesso em: 17 jul. 2024.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho no Brasil: regulamentação pós pandêmica. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, a. 49, n. 228, p. 57-71, mar./abr. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Regime jurídico do teletrabalho. In: ZAVANELLA, Fabiano; PINTO, Luís Otávio Camargo; LEGENTIL, Juliana (org.). *A evolução do teletrabalho - tomo V: uma visão multidisciplinar*. Campinas: Lacier, 2023. p. 147-162.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade civil*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2024. *E-book*.

JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2 (2017: Belo Horizonte, MG). *2ª Jornada de direito material e processual na Justiça do Trabalho: enunciados aprovados: reforma trabalhista*. Brasília, DF: ANAMATRA, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Co-namat_site.pdf. Acesso em: 07 ago. 2024.

MEDEIROS, Breno. *A sociedade 5.0 e o novo balizamento normativo das relações de trabalho no plano das empresas*. Brasília, DF: Venturoli, 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 13. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2022.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2022.

PORTUGAL. Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009. Código do Trabalho. *Diário da República*, Lisboa, n. 30, série I, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 17 jul. 2024.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. 1. ed.; 7. reimpressão. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Homero Batista Mateus da; COELHO, Camila Franco Lisboa. A limitação da jornada do teletrabalhador e a efetivação do valor social do trabalho. In: LACERDA, Leonardo Lopes Rodrigues de (org.). *Princípio constitucional do valor social do trabalho*. Leme: Mizuno, 2024. p. 321-333.

STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 2. ed. baseada na 10. ed. impressa. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. *E-book*.

VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, a. 25, n. 50, p. 245-253, set. 2015.

A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NA RELAÇÃO DE TRABALHO: LIMITES JURÍDICOS E DESAFIOS DA VIGILÂNCIA DIGITAL

Veronica Ribeiro Saraiva

Doutoranda em Direito Empresarial pela Universidade
Nove de Julho – UNINOVE/SP.

Mestre em direito empresarial pela UNINOVE/SP, Mestre em direito processual
civil pela Universidade Federal do Estado do Espírito Santo – UFES.

Juíza Substituta do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região.

E-mail: veronica.saraiva@trt17.jus.br

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/9517524973064770>

1 INTRODUÇÃO

A transformação digital vem remodelando intensamente as relações de trabalho, impondo novos desafios à tutela dos direitos fundamentais, entre os quais se destaca a proteção de dados pessoais dos trabalhadores. Essa regulação é fundamental para confrontar a mutação civilizacional em que a vigilância deixou de ser uma exceção centralizada para se tornar uma condição ambiental da existência laboral, conforme diagnosticado pela Prof.^a Dr.^a Teresa Coelho Moreira³⁷² em sua aula expositiva no curso “A era digital e o Direito do Trabalho: desafios”, realizado em Coimbra/Portugal em setembro/2025, transformando o “*Big Brother*” orwelliano em um “*Little Brother*” contemporâneo disperso, ubíquo e invisível. Nesse contexto, a máxima que atravessa toda a discussão — “nem tudo que é tecnicamente possível é juridicamente admissível” — torna-se o princípio de resistência contra o abismo entre a velocidade da inovação tecnológica e a capacidade regulatória do direito³⁷³.

A Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), inspirada no Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR — *General Data Protection Regulation*) da União Europeia, que é o quadro legal mais rigoroso do mundo para a proteção da privacidade e dos dados pessoais, estabelece parâmetros normativos fundamentais para o tratamento lícito de informações pessoais no âmbito laboral. A LGPD representa um marco civilizatório na ordem jurídica brasileira ao estabelecer direitos e obrigações claras sobre o tratamento de dados pessoais, criando um sistema de proteção que abrange desde a coleta até o descarte das informações, com especial relevância para as relações de trabalho onde a assimetria de poder entre empregador e empregado demanda proteções reforçadas. O diploma legal institui princípios estruturantes como transparência, finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, segurança, prevenção, não discriminação e responsabilização, que se constituem como verdadeiros pilares interpretativos para a aplicação da lei no contexto trabalhista (LGPD, art. 6º). Ademais, segundo Niâni Guimarães Lima de Medeiros³⁷⁴, a lei estabelece a Autoridade Nacional de Proteção de Dados

372 MOREIRA, Teresa Coelho. A proteção de dados pessoais na era digital. In: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT). Programação do curso A era digital e o Direito do Trabalho: desafios.

373 *Id.*

374 MEDEIROS, Niâni Guimarães Lima de. *A Evolução da Proteção de Dados no Brasil: uma Análise Histórica e Legislativa Até o Advento da LGPD*, 2024.

(ANPD) como órgão regulador e fiscalizador, dotado de competência para zelar pela proteção dos dados pessoais e aplicar sanções em caso de descumprimento das normas estabelecidas.

Diante desses argumentos, este artigo busca analisar, à luz da legislação nacional (LGPD) e da legislação portuguesa, o papel da proteção de dados como direito fundamental no contexto do trabalho digital, focando riscos, dilemas práticos e caminhos de aprimoramento institucional. Metodologicamente, adota a revisão de literatura especializada e a legislação como fontes centrais, propondo reflexões para políticas futuras.

2 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E A PROTEÇÃO DE DADOS COMO DIREITO FUNDAMENTAL

A proteção de dados pessoais no ambiente laboral representa um direito fundamental, intimamente ligado à proteção da privacidade e da dignidade da pessoa humana. A Constituição Federal brasileira consagra o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e as garantias à inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem (art. 5º, X), formando os fundamentos para a proteção jurídica da privacidade do trabalhador. Além disso, o inciso XII do art. 5º assegura a inviolabilidade e a proteção dos dados pessoais e o inciso XIV reforça a competência da lei para regulamentar a matéria.

Essa matriz constitucional brasileira encontra ressonância e profundidade histórica na experiência portuguesa, em que a proteção constitucional de dados (desde 1976) nasceu de uma memória traumática de vigilância totalitária, conforme destacado pela Prof.^a Dr.^a Teresa Coelho Moreira em sua aula expositiva. Bem como, Paulo Roberto Fogarolli Filho e Jorge Shiguemitsu Fujita³⁷⁵ endossaram que o artigo 35 da constituição portuguesa trata dos principais pilares para o uso da informática e a proteção de dados pessoais, garantindo aos cidadãos o direito de acessar seus dados informatizados, exigir correção e atualização, além de estabelecer o conceito de dado pessoal e prever as condições legais para seu tratamento, transmissão e utilização, sempre assegurando mecanismos de fiscalização independente e proteção contra usos ilícitos ou discriminatórios.

375 FOGAROLLI FILHO, Paulo Roberto; FUJITA, Jorge Shiguemitsu. Aplicação da lei geral de proteção de dados nas relações do trabalho: um novo direito da personalidade do trabalhador, In: VIGLIAR, José Marcelo M. *LGPD e a Proteção de Dados Pessoais na Sociedade em Rede*. 2022.

Essa herança resultou, por exemplo, na proibição constitucional de número único de identificação no país europeu, um mecanismo que visa dificultar o cruzamento de informações e evitar a vigilância total. Essa arquitetura de proteção revela como a defesa dos dados é uma defesa histórica e constitucional contra o abuso de poder.

Danilo Doneda³⁷⁶ apontou que a LGPD (Lei 13.709/2018), ao instituir princípios estruturantes como finalidade, adequação, necessidade, segurança, transparência, qualidade dos dados, não discriminação e responsabilização (art. 6º), inaugurou uma nova cultura de governança informacional no Brasil.

Esses princípios não apenas estabelecem diretrizes éticas para o tratamento de dados, mas também criam obrigações concretas que limitam o poder do empregador e protegem a autodeterminação informacional do trabalhador. Inclusive, Luiz Sérgio Mendes³⁷⁷ ressaltou que, em um Estado Democrático de Direito, a regulação jurídica do tratamento de dados pessoais está amparada na ideia de que o indivíduo deve usufruir de autodeterminação informacional, ou seja, deve ter o poder para controlar livremente a revelação e a utilização dos seus dados pessoais na sociedade, preservando, assim, a sua capacidade de livre desenvolvimento de sua personalidade.

Já o princípio da finalidade, por exemplo, exige que os dados sejam coletados para propósitos legítimos, específicos e informados ao titular, vedando o tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades, bem como, o princípio da necessidade impõe a limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento. Por fim, conforme destacou Medeiros³⁷⁸, o princípio da segurança determina a utilização de medidas técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou difusão.

No contexto trabalhista, há desafios específicos na conciliação entre a legítima necessidade do empregador em gerir seus processos e a proteção à intimidade e autodeterminação informacional dos trabalhadores, considerando a assimetria e a subordinação jurídica presentes na relação de emprego. A expansão das tecnologias digitais, automação de processos e inteligência arti-

376 DONEDA, Danilo. *Da privacidade à proteção de dados pessoais*, 2021, p. 154.

377 MENDES, Luiz Sérgio. *Privacidade, proteção de dados e defesa do consumidor*, 2014, p. 60.

378 MEDEIROS, Niâni Guimarães Lima de. *Op. Cit.*, p. 89.

ficial no RH agravam esta tensão, pois potencializam a coleta, processamento e uso de grandes volumes de dados, muitas vezes sensíveis, levando a riscos de discriminação e violação de direitos.

Apesar da arquitetura de proteção desenhada pelos fundamentos constitucionais e pelos princípios estruturantes da LGPD, a sua aplicação prática é tensionada pela assimetria inerente à relação de emprego. Com efeito, a transposição desses preceitos para o ambiente laboral exige uma análise das bases legais autorizadoras do tratamento de dados, bem como dos limites impostos pelo direito fundamental à autodeterminação informacional do trabalhador, o que será realizado no próximo tópico.

3 BASES LEGAIS, LIMITES E IMPACTOS DA LGPD NA RELAÇÃO DE EMPREGO

O artigo 7º da LGPD define bases legais como o consentimento, o cumprimento de obrigação legal e o legítimo interesse do controlador. A compatibilidade desses fundamentos com a relação de emprego exige análise cautelosa, conforme pontuou Doneda³⁷⁹, visto que o vínculo verticalizado limita a liberdade do trabalhador.

Lilian de Souza Castelani³⁸⁰ mencionou que consentimento, enquanto base legal clássica do tratamento de dados, é profundamente problematizado na relação trabalhista, diante da subordinação e da assimetria de poder que esvaziam sua efetividade. Nesse sentido, conforme ensinou a Prof. Dra. Teresa Moreira, a doutrina europeia e brasileira convergem na advertência de que a ausência de consentimento informado e livre transforma a exceção da vigilância e coleta de dados em regra, violando o núcleo do direito fundamental à autodeterminação informativa. Tal cenário encontra eco prático no contexto brasileiro, onde a estrutura jurídica da relação de trabalho, marcada pela subordinação, inviabiliza, na maior parte das situações, um consentimento verdadeiramente livre e autônomo por parte do trabalhador.

Em consequência, a relação de subordinação jurídica entre empregador e empregado retira a possibilidade de um consentimento verdadeiramente livre do trabalhador para o tratamento dos dados pessoais, motivo pelo qual outros

379 DONEDA, Danilo. *Op. Cit.*, p. 160.

380 CASTELANI, Lilian de Souza. A base legal de “consentimento” da LGPD e a aplicabilidade nos contratos de trabalho. In: LIMA, Adrienne; ALCASSA, Flávia; PAPPERT, Milena. *LGPD no Direito do Trabalho*. 2022, p. 12-13.

fundamentos legais, como o legítimo interesse empresarial, ganham destaque. Entretanto, seu uso – tal como ressalta Castelani³⁸¹ – deve observar estritamente os limites dos direitos fundamentais do trabalhador, evitando que o tratamento se converta em instrumento de abuso ou sobreposição do interesse patronal sobre as garantias fundamentais do titular dos dados.

Em resposta a essa fragilidade, a Prof^a. Dra. Teresa Moreira comentou que o princípio fundamental no direito comparado (Brasil-Portugal) estabelece que a regra geral do tratamento de dados pessoais na relação de trabalho é a proibição do tratamento de dados pessoais, transformando a vigilância em exceção, não em regra e, nesse sentido, a instalação de meios de vigilância à distância para controlar o desempenho profissional dos trabalhadores não é permitida, sendo que a jurisprudência portuguesa, por exemplo, estabeleceu que mesmo quando a câmera é instalada legitimamente por razões de segurança, a prova captada acidentalmente não pode ser utilizada para fins disciplinares, mantendo o princípio da finalidade.

No uso dos dados em Recursos Humanos, como em processos seletivos, avaliações de desempenho e desligamentos, a LGPD protege os trabalhadores contra o uso indevido ou discriminatório de dados sensíveis, tais como informações sobre origem racial ou étnica, convicções religiosas e opiniões políticas. O artigo 7º da LGPD impõe que o tratamento dos dados pessoais respeite princípios fundamentais como finalidade, adequação, necessidade e transparência, que devem ser ainda mais rígidos na relação de trabalho.

Além da prevenção, a lei impõe ao empregador a responsabilidade pela segurança dos dados e pela pronta resposta a incidentes como vazamentos ou acessos indevidos, com sanções administrativas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) conforme artigo 52 da LGPD e possível responsabilização civil no âmbito da Justiça do Trabalho. Não menos importante é o reconhecimento do direito à informação transparente e acessível sobre as operações relacionadas aos dados, garantido pelo artigo 18 da LGPD, permitindo ao trabalhador exercer controle sobre seus dados pessoais, corrigir informações e requerer exclusão quando cabível, medidas essenciais para equilibrar assimetrias e proteger a autonomia do indivíduo.

Apesar da clareza dos limites legais e da necessidade de bases jurídicas estritas, a complexidade tecnológica e a adoção massiva de Inteligência Artificial nas rotinas laborais impõem desafios adicionais à proteção, exigindo que o

381 CASTELANI, Op. cit., p. 12.

empregador desenvolva uma governança de dados robusta para combater a opacidade algorítmica e o risco de discriminação.

4 GOVERNANÇA, DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA E OPACIDADE (*BLACK BOX*)

Conforme Doneda³⁸², a governança de dados no ambiente corporativo exige a implementação de mecanismos claros para assegurar o cumprimento das normas legais, que englobará o desenvolvimento de políticas internas de privacidade, atualização contínua dos sistemas de segurança da informação e formação adequada dos colaboradores quanto às melhores práticas para o manuseio de dados. Ela deverá ser especialmente rigorosa para coibir práticas de discriminação automatizada em Recursos Humanos.

O direito comparado aponta a relevância das restrições impostas pelo GDPR ao processamento automatizado de dados com impacto significativo na vida do titular, tal como a necessidade de avaliações de impacto e a possibilidade de revisão humana de decisões automatizadas (GDPR, art. 22). Inclusive, o emblemático caso da Amazon, em que a empresa desenvolveu um sistema automatizado para revisar currículos e atribuir pontuações, demonstrou o risco da replicação de vieses.

A Amazon desenvolveu um sistema automatizado para revisar currículos e atribuir pontuações, mas o algoritmo, treinado com dados históricos de contratação majoritariamente masculinos, aprendeu a penalizar automaticamente candidaturas que incluíam a palavra “mulheres” (como “capitã do time feminino de basquete”), resultando em um viés sexista explícito e amplificado³⁸³. Tal fato comprova, conforme observou Doneda³⁸⁴, que o algoritmo aprende com dados históricos e amplifica discriminações passadas com eficiência matemática, pois a qualidade dos resultados depende intrinsecamente da qualidade dos dados utilizados no treinamento.

No cerne do problema da discriminação algorítmica está a opacidade (ou *black box*) inerente a muitos sistemas de IA. Essa característica fundamental impede o trabalhador de compreender o processo decisório que leva a resultados que afetam drasticamente sua vida profissional, conforme mencionado por Jéssica

382 DONEDA, Danilo. *Op. Cit.*, p. 158.

383 AMAZON desiste de ferramenta secreta de recrutamento que mostrou viés contra mulheres. *Época Negócios*, 2018.

384 DONEDA, Danilo. *Op. Cit.*, p. 173.

Fernandes Rocha³⁸⁵, como demissões, promoções negadas ou o acesso a benefícios, gerando um profundo “*gap* decisional”. Essa falta de transparência não é um mero problema técnico, ela cria uma barreira intransponível para a fiscalização judicial e a defesa do contraditório, pois o trabalhador não sabe o que contestar. Por conseguinte, exige-se do ordenamento jurídico a adoção de novos mecanismos processuais para reequilibrar a assimetria informacional e probatória. Rocha³⁸⁶ também ressaltou que, entre as soluções propostas, destaca-se a inversão do ônus da prova em favor do trabalhador que apresente indícios mínimos de discriminação decorrente de uma decisão automatizada. Além disso, a lei deve exigir a explicabilidade algorítmica como dever legal do controlador, permitindo a auditoria externa e a revisão humana das decisões mais sensíveis.

Essa urgência em reequilibrar a assimetria probatória não se restringe às etapas de seleção automatizada; ela se torna ainda mais crítica quando a fiscalização digital atinge o domicílio do trabalhador, borrando as fronteiras da intimidade.

A subordinação digital intensificou o poder diretivo patronal no teletrabalho pandêmico, exacerbando a fragilidade da fronteira entre o público e o privado. Conforme Ana Paula Silva Campos Miskulin e Devanildo de Amorim Souza³⁸⁷, a fiscalização realizada por meio de *softwares* de monitoramento que controlam telas e teclas digitadas invade o ambiente domiciliar, transformando o lar em um ambiente de fiscalização contínua e totalizada. Segundo Doneda³⁸⁸, diante da degradação ética desse monitoramento, o direito de resistência do trabalhador pode se manifestar, em casos extremos, através do exercício da opacidade informacional.

Essa conduta consiste na autotutela estratégica de reter ou negar o acesso a dados não pertinentes, excessivos ou invasivos, funcionando como um mecanismo de legítima defesa informacional do trabalhador contra o poder diretivo patronal. Ao preservar o direito ao segredo e à não rastreabilidade do indivíduo face a questionamentos indevidos, a opacidade estabelece um espaço de dignidade humana que resiste à totalização do monitoramento digital. Não se trata

385 ROCHA, Jéssica Fernandes. Avaliação de desempenho e produtividade automatizada: Impactos laborais, riscos jurídicos e governança algorítmica. In: ARRUDA, Kátia Magalhães et al. (Coord.). *Novas Tecnologias, Inteligência Artificial e o Mundo do Trabalho*. 2025, p. 153.

386 *Ibid.*, p. 163.

387 MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; SOUZA, Devanildo de Amorim. Discriminação algorítmica: O *compliance* como instrumento de governança ética nas relações laborais. In: ARRUDA, Kátia Magalhães et al. (Coord.). *Novas Tecnologias, Inteligência Artificial e o Mundo do Trabalho*. 2025, p. 254.

388 DONEDA, *Op. Cit.*, p. 175.

de insubordinação gratuita, conforme Doneda³⁸⁹, mas sim da demarcação de um limite ético e jurídico, essencial para garantir que o trabalhador permaneça “mais que a soma de seus rastros digitais” e que a esfera privada não seja integralmente colonizada pela lógica da produtividade e da vigilância contínua.

Em face deste panorama de assimetria informacional agravada, viés algorítmico e fronteiras da privacidade corroídas pela tecnologia, importa analisar o papel do empregador enquanto controlador de dados e a sua obrigação de mitigar a vulnerabilidade intrínseca do trabalhador.

5 VULNERABILIDADE SOCIAL E RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR

A condição de vulnerabilidade social do trabalhador é elemento central na análise da proteção de dados pessoais em ambiente laboral, pois, conforme pontuou Veronica Ribeiro Saraiva³⁹⁰, revela a assimetria intrínseca da relação de emprego e seu conceito abrange não apenas a questão econômica, mas também fatores como inserção de pessoas com deficiência, grupos étnicos minorizados, mulheres e jovens, exigindo políticas afirmativas e controles ainda mais rigorosos sobre dados sensíveis no ambiente de trabalho. Os trabalhadores frequentemente dependem do emprego para sua subsistência, conforme Doneda³⁹¹, estando, assim, em situação de fragilidade perante o empregador, que detém o poder decisório e o controle do acesso a dados sensíveis.

A proteção da dignidade humana no ambiente digital deve, portanto, partir do reconhecimento de que a dependência do emprego coloca o trabalhador em situação de fragilidade perante o empregador, o que exige que o tratamento de dados pessoais seja conduzido de maneira ética e rigorosamente regulada, segundo Doneda³⁹². O cumprimento do artigo 8º da LGPD, que estabelece a necessidade de o tratamento estar amparado por obrigação legal ou regulatória, é fundamental para limitar abusos e assegurar que a coleta ou uso de dados não agrave a vulnerabilidade social do trabalhador. Doneda³⁹³ também apontou

389 *Idem*.

390 SARAIVA, Veronica Ribeiro. Inteligência Artificial e a Promoção da Inclusão de Grupos Vulneráveis no Mercado de Trabalho. . In: ARRUDA, Kátia Magalhães et al. (Coord.). *Novas Tecnologias, Inteligência Artificial e o Mundo do Trabalho*. 2025, p. 374.

391 DONEDA, Danilo. *Op. Cit.*, p. 173.

392 DONEDA, Danilo. *Op.Cit.*, p. 177.

393 *Ibid.*, p. 175.

que os direitos assegurados no artigo 18 da LGPD, como acesso, correção e eliminação de dados, são instrumentos de emancipação para os trabalhadores, garantindo-lhes o controle sobre suas informações e minimizando riscos de exposições indevidas ou usos abusivos.

No papel de controladores dos dados pessoais, os empregadores enfrentam obrigações rigorosas de *compliance* e governança, impostas pela LGPD, que visam mitigar essa vulnerabilidade. Tais obrigações demandam a adoção de medidas técnicas e administrativas eficazes para proteger os dados contra acessos indevidos, perdas, vazamentos e qualquer forma de tratamento inadequado (LGPD, art. 46). Isso inclui a implementação de políticas internas de segurança da informação, a manutenção de registros completos das operações de tratamento e a realização da avaliação de impactos à proteção de dados para atividades de alto risco (LGPD, arts. 37, 38 e 50).

Para assegurar a transparência e facilitar o exercício dos direitos dos titulares, o controlador deve nomear um Encarregado pelo Tratamento de Dados (DPO - *Data Protection Officer*), figura mandatária, nos termos do Art. 5º, VIII da LGPD, para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), facilitando a interação dos trabalhadores com as práticas de proteção, ampliando a cultura de privacidade e servindo como interlocutor junto à ANPD, segundo Doneda³⁹⁴. Essa figura desempenha uma função estratégica não apenas para assegurar a conformidade legal, mas também para fortalecer o compromisso ético da organização, cabendo-o supervisionar a implementação de programas de governança em privacidade, transformar exigências legais em procedimentos práticos concretos, acompanhar e documentar todas as operações e decisões referentes ao tratamento de dados e promover treinamento específico aos colaboradores. Conforme Rafael Luís Müller Santos³⁹⁵, ao executar essas ações, o DPO contribui decisivamente para elevar o padrão de proteção organizacional e garantir o alinhamento das práticas empresariais aos princípios da LGPD, promovendo responsabilidade e transparência em todas as esferas da gestão de dados.

A estrutura de governança introduzida na LGPD segue a orientação do sistema europeu, em que o GDPR (Art. 37) também exige a figura do DPO para certas

394 *Ibid.*, p. 160.

395 SANTOS, Rafael Luís Müller. Encarregado de Proteção de Dados (Data Protection Officer, DPO): um estudo à luz das percepções brasileiras e concepções europeias. In: SANTOS, Rafael Luís Müller et al. (Orgs.). Anuário Observatório LGPD. Brasília: Observatório da LGPD, 2025. p. 173-175.

categorias de tratamento de dados, como os realizados por órgãos públicos ou aqueles que envolvem monitoramento regular e sistemático em larga escala. Adicionalmente, o empregador é responsável por instruir adequadamente os operadores de dados e promover treinamentos e auditorias internas constantes para mitigar riscos e manter a conformidade (LGPD, arts. 39 e 50).

O cumprimento dessas exigências é fiscalizado pela ANPD que, em caso de infringência das normas de proteção de dados, poderá aplicar sanções administrativas severas, incluindo advertências, multas de até 2% do faturamento da empresa e publicização da infração, conforme previsto no Art. 52, § 1º da lei, paralelamente às multas e poderes sancionatórios conferidos às autoridades de controle na União Europeia pelo GDPR (Art. 83). Complementarmente, o trabalhador tem direito à reparação civil por danos materiais e morais decorrentes do uso inadequado dos seus dados e pode ajuizar ação na Justiça do Trabalho em busca de responsabilização.

Miskulin e Souza³⁹⁶ notaram que esse rigor regulatório reafirma o papel central dos empregadores na garantia da proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, exigindo um compromisso ético e legal robusto para assegurar a dignidade e os direitos fundamentais na era digital. Conforme Doneda³⁹⁷, a governança bem estruturada e o rigoroso *compliance*, por sua vez, contribuem não somente para a redução dos riscos legais, mas para a construção de um ambiente de trabalho mais ético e respeitoso, no qual os dados pessoais são protegidos, respeitando a dignidade do trabalhador e criando um ambiente laboral seguro sob o aspecto informacional, especialmente em um cenário de crescente digitalização e automação.

6 CONCLUSÃO

A proteção dos dados pessoais dos trabalhadores no contexto do Direito do Trabalho digital constitui-se em um desafio premente para assegurar a dignidade humana e a efetiva concretização dos direitos fundamentais.

Conforme Maria Alice Monteiro de Barros³⁹⁸, o ordenamento jurídico brasileiro procura equilibrar delicadamente a legítima necessidade do empregador em controlar e gerir informações com a preservação das garantias e direitos

396 MISKULIN; SOUZA, Op. cit., p. 258.

397 DONEDA, Danilo. Da privacidade à proteção de dados pessoais. 2021. p. 180.

398 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, 2022, p. 424.

do trabalhador. Contudo, essa busca enfrenta a realidade da precariedade laboral que marca o Brasil, onde a ausência de mecanismos eficazes contra a despedida arbitrária compromete o consentimento livre e o exercício pleno do direito de oposição, promovendo uma deterioração contínua dos padrões de privacidade do trabalhador — fenômeno descrito como “corrida para o fundo” (*race to the bottom*) — que força o trabalhador a tolerar condições invasivas de vigilância e a renunciar a seus direitos, fragilizando a eficácia da lei, conforme ressaltaram Miskulin e Souza³⁹⁹.

Doneda⁴⁰⁰ compreende que a vulnerabilidade social do trabalhador, resultante do vínculo empregatício e da dependência econômica, exige a aplicação rigorosa dos princípios da minimização, finalidade e transparência no tratamento dos dados pessoais. Para tanto, os empregadores assumem o compromisso legal e ético de estruturar políticas robustas de governança e *compliance*, assegurando responsabilidade e mitigando riscos para garantir a observância integral dos preceitos legais e constitucionais.

Miskulin e Souza⁴⁰¹ também entendem que, ainda assim, a defesa dos direitos fundamentais requer que o Poder Judiciário desempenhe o papel fundamental de instância final para o escrutínio da justiça algorítmica, garantindo que a eficiência tecnológica não se sobreponha aos direitos humanos e trabalhistas. Simultaneamente, cabe às autoridades reguladoras, especialmente a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), promover fiscalização rigorosa e garantir a efetividade dessas proteções.

Finalmente, a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores ultrapassa o plano técnico para configurar um direito existencial fundamental. Trata-se da última barreira que assegura o reconhecimento do trabalhador, preservando um espaço de dignidade humana inviolável frente à lógica algorítmica. Nesse sentido, a crescente digitalização das relações laborais exige compromissos éticos e jurídicos que priorizem a proteção dos trabalhadores para conter o uso indevido de dados pessoais que aprofundam desigualdades, fomentam discriminações e contribuem para a precarização das condições laborais. Assim, essa proteção robusta se apresenta como elemento estrutural para a construção de relações laborais justas, dignas e respeitadas na emergência do mundo digital.

399 MISKULIN; SOUZA, *Op. Cit.*, p. 257.

400 DONEDA, *Op. Cit.*, p. 173.

401 MISKULIN; SOUZA, *Op. Cit.*, p. 257.

REFERÊNCIAS

AMAZON desiste de ferramenta secreta de recrutamento que mostrou viés contra mulheres. *Época Negócios*, 11 out. 2018. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2018/10/amazon-desiste-de-ferramenta-secreta-de-recrutamento-que-mostrou-vies-contramulheres.html>. Acesso em: 13 nov. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2018.

CASTELANI, Lilian de Souza. A base legal de “consentimento” da LGPD e a aplicabilidade nos contratos de trabalho. In: LIMA, Adrienne; ALCASSA, Flávia; PAPPERT, Milena. *LGPD no Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Expressa, 2022. E-book. p.11-14. ISBN 9786553621954. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553621954/>. Acesso em: 14 nov. 2025.

DONEDA, Danilo. Da privacidade à proteção de dados pessoais. 3. ed. São Paulo: *Revista dos Tribunais*, 2021.

FOGAROLLI FILHO, Paulo Roberto; FUJITA, Jorge Shiguemitsu. Aplicação da lei geral de proteção de dados nas relações do trabalho: um novo direito da personalidade do trabalhador. In: VIGLIAR, José Marcelo M. *LGPD e a Proteção de Dados Pessoais na Sociedade em Rede*. São Paulo: Grupo Almedina, 2022. E-book. p. 181. ISBN 9786556276373. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556276373/>. Acesso em: 14 nov. 2025.

MEDEIROS, Niâni Guimarães Lima de. A Evolução da Proteção de Dados no Brasil: uma Análise Histórica e Legislativa Até o Advento da LGPD. *Ciências Jurídicas*, v. 25, n. 2, p. 86-91, 2024. DOI: <https://doi.org/10.17921/2448-2129.2024v25n2p86-91>. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/11364/7280>. Acesso em: 14 nov. 2025.

MENDES, Luiz Sérgio. *Privacidade, proteção de dados e defesa do consumidor*. São Paulo: Editora Saraiva, 2014.

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; SOUZA, Devanildo de Amorim. Discriminação algorítmica: O *compliance* como instrumento de governança ética nas relações laborais. In: ARRUDA, Kátia Magalhães et al. (Coord.). *Novas Tecnologias, Inteligência Artificial e o Mundo do Trabalho*. Brasília: Enamat, 2025. v. 17. p. 253-268.

MOREIRA, Teresa Coelho. A proteção de dados pessoais na era digital. In: ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT).

Programação do curso A era digital e o Direito do Trabalho: desafios. Coimbra/Portugal, 1 a 5 de setembro de 2025. Aula expositiva.

ROCHA, Jéssica Fernandes. Avaliação de desempenho e produtividade automatizada: Impactos laborais, riscos jurídicos e governança algorítmica. In: ARRUDA, Kátia Magalhães et al. (Coord.). *Novas Tecnologias, Inteligência Artificial e o Mundo do Trabalho*. Brasília: Enamat, 2025. v. 17. p. 151-172.

SANTOS, Rafael Luís Müller. Encarregado de Proteção de Dados (Data Protection Officer, DPO): um estudo à luz das percepções brasileiras e concepções europeias. In: SANTOS, Rafael Luís Müller et al. (Orgs.). *Anuário Observatório LGPD*. Brasília: Observatório da LGPD, 2025. p. 170-177. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/47773>. Acesso em: 13 nov. 2025.

SARAIVA, Veronica Ribeiro. Inteligência Artificial e a Promoção da Inclusão de Grupos Vulneráveis no Mercado de Trabalho. In: ARRUDA, Kátia Magalhães et al. (Coord.). *Novas Tecnologias, Inteligência Artificial e o Mundo do Trabalho*. Brasília: Enamat, 2025. v. 17. p. 371-382.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016. Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD/GDPR). *Jornal Oficial da União Europeia*, L 119, 4 maio 2016

TRABALHO HUMANO, INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E DISCRIMINAÇÃO NA ERA DIGITAL: CAMINHOS PARA A CRIAÇÃO DE UM PADRÃO ÉTICO PARA AS RELAÇÕES LABORAIS DIANTE DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS⁴⁰²

Sergio Torres Teixeira

Doutor em Direito.

Professor Titular da UNICAP. Professor associado da FDR/UFPE.

Desembargador do TRT 6.

Pesquisador-Líder do Grupo LOGOS: Processo, Hermenêutica e Tecnologia.

Alexandre Freire Pimentel

Doutor em Direito.

Professor Adjunto da UNICAP.

Professor Adjunto da FDR/UFPE.

Desembargador do TJPE.

Pesquisador-Líder do Grupo LOGOS: Processo, Hermenêutica e Tecnologia.

Camila Crasto Pugliesi

Mestranda em Direito pela Universidade de Lisboa.

Advogada.

Pesquisadora do Grupo LOGOS: Processo, Hermenêutica e Tecnologia.

402 Artigo originalmente publicado na Revista LTr, edição de outubro de 1996. São Paulo, páginas 1309 a 1312. São Paulo: Editora LTr. 1996. Atualizado e revisado.

1 INTRODUÇÃO

Há 30 anos, em 1996, foi publicado um artigo intitulado *O Novo Modelo de Relação de Emprego*⁴⁰³, cujo objeto nuclear foi uma análise crítica das repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais da relação de emprego, apontando a necessidade de desenvolvimento de um novo olhar, ou uso de novas lentes, sobre a clássica relação de emprego para fins de continuarmos sintonizados juridicamente com o avanço da tecnologia no campo empírico. Três décadas depois, continuamos buscando a definição de uma linha de eticidade à altura dos desafios da agora já consolidada “Era Digital”.

A tecnologia tem se tornado, a cada dia mais, inerente ao desenvolvimento das atividades do ser humano. No direito, houve a ruptura paradigmática instaurada com a adoção do processo eletrônico.

Um exemplo prático foram as milhares de pilhas de “papéis”, que passaram a ser substituídas pelo armazenamento de documentos e informações de modo digital, o que, inegavelmente, trouxe ganhos incalculáveis, facilitando a vida dos que precisavam manejar os processos físicos, se tornando uma tarefa muito mais prática.

Dessa forma, percebe-se que a Inteligência Artificial, apesar de parecer para alguns apenas ficção científica, já faz parte do cotidiano dos indivíduos, ainda que desconheçam, por exemplo, das escolhas que a Netflix faz para os usuários, das sugestões nas redes sociais de produtos que muitas vezes nem foram pesquisados, das ferramentas de busca etc.

As alterações advindas da tecnologia da chamada revolução digital 4.0 atingiram diretamente o modo de viver dos indivíduos.

Atingido, também, a área trabalhista. É sabido que programas de *software* de inteligência artificial são a cada dia mais utilizados para otimizar o gerenciamento da atividade dos trabalhadores, desde o processo seletivo até o aferimento de produtividade.

Na esfera trabalhista, algumas alterações que podem ser citadas são: o aumento da utilização do teletrabalho; a existência de empresas digitais, sem sede física, que admitem e assalariam trabalhadores; e a adoção de programas de inteligência artificial e de aplicativos para dirimir as relações laborais.

Entretanto, a criação de ferramentas tecnológicas não deve ser feita de maneira desenfreada, tampouco deve dispensar a avaliação humana. O uso de algoritmos na admissão e na avaliação dos trabalhadores pode gerar situações discriminatórias.

403 TEIXEIRA, Sergio Torres. *O Novo Modelo de Relação de Emprego*, 1996.

Para frear esses tipos de situações, as empresas devem se atentar aos princípios trabalhistas no momento de programar os *softwares* de inteligência artificial e, sobretudo, agir com transparência algorítmica.

Sendo assim, o presente trabalho visa a refletir sobre a transparência algorítmica como um direito do trabalhador, contextualizando-o com os direitos à intimidade, à privacidade, à autodeterminação informativa e à não discriminação nas relações laborais.

Dessa maneira, este trabalho se utilizará do método de pesquisa quantitativa-qualitativa, investigando o fenômeno em questão, e fundamentando através de casos concretos trazidos por meio de artigos científicos e doutrinas que tratam do assunto, uma vez que, houve o enfoque principalmente na pesquisa bibliográfica e documental sobre a questão da Inteligência Artificial na aplicabilidade do Direito do Trabalho, bem como casos no qual essa utilização gerou o que tratamos ao longo do trabalho de discriminação algorítmica, se utilizando de livros, artigos e reportagens.

Ademais, com o intuito de comprovar a legitimidade das alegações apresentadas neste trabalho, serão utilizados pontos de vista de ilustres e doutrinadores, principalmente do direito estrangeiro, que contribuem ou contribuíram para o entendimento claro e harmônico para compreensão do direito digital e do trabalho e a ligação entre ambos os temas.

2 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, CIBERESPAÇO E USO DOS ALGORITMOS

Devido a sua inserção em todas as esferas da atividade humana, a revolução da tecnologia da informação tem relação direta com a complexidade da nova economia, sociedade e cultura em formação⁴⁰⁴.

Nossa espécie, *homo sapiens* (homem sábio) foi denominada pelo fato de nos diferenciarmos das demais espécies do reino animal pela presença de autoconsciência, racionalidade e sapiência. Desde os primórdios, procuramos entender como pensamos e agimos.

A Inteligência Artificial (I.A) vai além do que nós, *homo sapiens*, somos capazes de fazer: ela tenta não apenas compreender, mas também construir entidades inteligentes.

404 CASTELLS, MANUEL. *A sociedade em rede. a era da informação: sociedade, economia e cultura*. 1999.

A I.A é um dos campos mais recentes em ciências e engenharia. Sua história começou logo após a Segunda Guerra Mundial, e o próprio nome foi denominado em 1956. Hoje, a I.A abrange uma enorme variedade de subcampos, do geral (aprendizagem e percepção) até tarefas específicas, como jogos de xadrez, demonstração de teoremas matemáticos, criação de poesia, direção de um carro em estrada movimentada e diagnóstico de doenças.

Ainda no contexto da I.A, como meio disruptivo que culminou em grandes mudanças na vida das pessoas, a cibercultura está intimamente ligada a ela e se define como a cultura atual, sendo influenciada pelas tecnologias digitais e seu impacto na vida civil.

Ela surgiu a partir do desenvolvimento da *internet* e da tecnologia digital e, portanto, do uso exagerado da rede de computadores e de todos os meios tecnológicos que dão suporte a este tipo de conexão.

Esses meios, hoje, são cruciais para a comunicação, além do desenvolvimento da indústria do entretenimento e do comércio eletrônico. Dessa maneira, essa forma de cultura, em resumo, nada mais é que uma grande ligação, disseminação e interação entre, praticamente, todas as formas de cultura existentes em todo o mundo.

A cibercultura, por sua vez, é naturalmente uma forma de cultura surgida junto com o desenvolvimento das tecnologias digitais. Ela foi naturalmente surgida junto com o desenvolvimento das tecnologias digitais, que estão ganhando cada vez mais espaço entre a sociedade moderna, levando a sua maior presença em todo o mundo, sendo, nada mais que uma grande ligação, disseminação e interação entre, praticamente, todas as formas de cultura existentes em todo o mundo.

O ciberespaço, por seu turno, pode ser conceituado como o local virtual onde a cibercultura acontece por meio das manifestações e interações dos usuários de cada plataforma disponível. É um espaço de comunicação que não precisa da estrutura física, para que os seus usuários se comuniquem e, até mesmo, se relacionem.

Segundo Pierre Lévy, esse espaço, e as interações que ali ocorrem, “[...] conduz diretamente à virtualização das organizações que, com a ajuda das ferramentas da cibercultura, tornam-se cada vez menos dependentes de lugares determinados, de horários de trabalho fixos e de planejamentos a longo prazo.”⁴⁰⁵

405 LÉVY, Pierre. *Cibercultura*. 1999.

Dessa forma, com o uso exacerbado do ciberespaço e com a realização de diversas necessidades básicas e essenciais dos indivíduos nesse ambiente, que eram feitas de forma física - como pagamentos, transações econômicas e financeiras, troca de mensagens, ligações, compras, aulas, reuniões, encontros entre outros, os quais foram substituídos por *home banking*, cartões inteligentes, voto eletrônico, *pages*, *palms*, imposto de renda via rede, inscrições via *internet* - o caráter virtual é levado em consideração, visto que passou a gerar uma grande importância na vida física das pessoas no contexto atual.

Assim, a extensão do ciberespaço acompanha e acelera uma virtualização não só da economia, mas da sociedade como um todo.

É comum pensar que os algoritmos surgiram após os grandes avanços da tecnologia, no fim do século passado, mas o conceito deles é antigo da mesma forma que a matemática, sendo autônomo em relação à digitalização contemporânea, pois existe independentemente de qualquer computador, disco rígido ou outro substrato físico sobre o qual possa ser implementado.

Eles são utilizados desde o início da civilização egípcia, quando as pessoas projetavam fórmulas para resolver problemas diários como a próxima enchente do rio Nilo, por exemplo.

Trata-se de uma operação projetada por uma sequência específica de etapas que são escritas para resolver um determinado problema ou para executar uma tarefa projetada automaticamente.

O algoritmo se conceitua como o átomo de cada processo de computação e objetiva mediar as atividades humanas a fim de diminuir a quantidade de procedimentos repetitivos ou exaustivos que agora realizamos indissociavelmente por meio de algoritmos, como uma pesquisa no Google ou a busca de uma rota no GPS, por exemplo.

A sua elevada implementação nas mais diversas atividades cotidianas da atualidade deve-se à somatória de três fatores principais:

Primeiramente, o aumento da capacidade de processamento dos computadores, a qual acelerou a velocidade da execução de tarefas complexas: vivemos o aumento contínuo da capacidade de processamento e a queda dos preços do *hardware*, o que permite uma interação cada vez maior e mais rápida entre os dispositivos e a informação disponível em rede.⁴⁰⁶

406 SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. 2019.

Em seguida, a chegada do *Big Data* nos sistemas de informática. O armazenamento barato de quantidades gigantescas de dados deu aos algoritmos a possibilidade de identificar padrões imperceptíveis ao olho humano.

Reúnem-se e transformam-se, assim, dados isolados em aspectos do mundo nunca quantificados: trata-se de uma tecnologia fundamentalmente interconectada, cujo valor é extraído pelos padrões que podem ser endereçados em conexões entre informações caracterizadas por volume, variedade e velocidade.

Em terceiro lugar, o aprendizado de máquina – enquanto modalidade de I.A –, permite que algoritmos sejam criados e modificados por eles mesmos, representando um vínculo auto nutritivo e duradouro entre as máquinas (dispositivos eletrônicos), os humanos, e o *software*.

Os resultados fornecidos pelos algoritmos são chamados de *outputs*, enquanto os *inputs* que possibilitam as operações são os dados de entrada. Assim como uma fórmula matemática recebe valores numéricos para realizar o cálculo, um algoritmo recebe dados com o objetivo de processá-los e obter um resultado, o *output* desejado.⁴⁰⁷

Desta maneira, quanto maior a disponibilidade de conjuntos de dados e mais aprimorada a tecnologia de aprendizado de máquina, maior é o poder dado aos algoritmos para mediar nossa experiência com o mundo ao nosso redor, e mais capazes se tornam de substituir humanos na tomada de decisões.

Algoritmos inteligentes atuam não apenas para melhorar processos automatizados e maximizar estratégias comerciais, mas também para criar outras formas subjetivas de interação que envolvem análises avaliativas complexas de perfis – e, portanto, de trabalhadores – avaliação de características, personalidade, inclinações e propensões de uma pessoa, conforme sua orientação sexual, estados emocionais, opiniões políticas e pessoais, sua capacidade e habilidade para empregos ou funções específicas, entre outros aspectos sob as lentes do *Big Data*.

O aprendizado de máquina é projetado para se apoiar no constante aprimoramento do algoritmo e na conseguinte ininterrupta redefinição dos seus parâmetros, de tal feita que o controle algorítmico sobre a ação humana não se limita mais às experiências ensinadas por meio dos conjuntos de dados de treinamento e rotinas analíticas pré-programadas.

Neste contexto, o conceito de Quarta Revolução Industrial foi dado em 2016 por Klaus Schwab, fundador do Fórum Econômico Mundial, na sua obra que

407 JANNOTTI DA ROCHA, Cláudio et al. Discriminação algorítmica no trabalho digital. *Rev. Dir. Hum. Desenv. Social*.2020.

trata especificamente desse tema: [...] “A Quarta Revolução Industrial gera um mundo no que os sistemas de fabricação virtuais e físicos cooperam entre si de uma maneira flexível a nível global” [...].⁴⁰⁸

Em 2019, foi publicado o relatório *Diversity, Equity and Inclusion 4.0* do Fórum Econômico Mundial, o qual mostrou que o início da presente década chamou a “atenção para os fatores que estão entre as seguintes mudanças que serão vistas na sociedade: a aceleração da Quarta Revolução Industrial, as mudanças do mercado de trabalho em relação à adaptabilidade ao trabalho digital e um apelo abrangente por maior inclusão, equidade e justiça social⁴⁰⁹.

O mundo trabalhista tem mudanças da mesma forma como a humanidade o faz todos os dias, se transformando à medida que o ser humano desenvolve novos desejos, novas necessidades e novas formas de comunicação.

Uma das mudanças que geram mais reflexos na esfera do trabalho se trata no impacto que a tecnologia tem gerado no labor. Fala-se em empregos que tendem a “acabar” devido à automatização de processos e à alta utilização da I.A, como muitos profissionais se preocupam, de outro lado, outros trabalhadores são altamente dependentes das plataformas digitais no seu labor, podendo se falar em uma grande dependência tecnológica.

Ainda estamos nos primeiros anos da Quarta Revolução Industrial. Apesar disso, *influencers, tiktokers, moderadores de conteúdo, gamers, crowdworkers, youtubers, vloggers, podcasters, pinners, memers*, e blogueiros já são algumas das categorias que têm o ciberespaço como seu verdadeiro meio ambiente de trabalho.

Assim como outras esferas da vida dos usuários dessas novas tecnologias, pode-se dizer que esse processo “disruptivo” irá sofrer diversas consequências no aspecto trabalhista, de tal forma que, no futuro, os setores da economia estarão dependentes do algoritmo.

Dessa forma, essa adesão às tecnologias, que já é uma realidade atualmente, não deve haver uma neutralidade quando diversidade, equidade e inclusão.

As *Big Techs*, grandes empresas de tecnologia que predominam o mercado não podem mais permanecer isentas de responsabilidade pelas consequências antiéticas da utilização de recursos como algoritmos na automação de processos internos.

408 SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. 2019.

409 WORLD ECONOMIC FORUM. *HR4.0: Shaping people strategies in the Fourth Industrial Revolution*. 2019.

Juan Gustavo Corvalán nos traz que “*una inteligencia artificial bien “entrenada”, con acceso al flujo informativo, simplifica y facilita exponencialmente las actividades de una organización y puede obtener resultados que serían imposibles de lograr con los cérebros humanos.*”.⁴¹⁰

De fato, no mundo do trabalho, a Inteligência Artificial tem condições de simplificar e facilitar bastante o processo na dinâmica laboral, algoritmos sofisticados são a base da IA, as quais permitem o aprendizado rápido e contínuo através do processamento, coleta, análise e pesquisa de dados.

Por outro lado, existem muitas críticas quando se fala a respeito da alta implementação de algoritmos na dinâmica de trabalho da *gig economy*, a qual se conceitua como um arranjo alternativo de emprego, uma forma de trabalho em que as pessoas exercem uma atividade *freelancer* e recebem separadamente por cada projeto/serviço.

Sobre os algoritmos nas relações de trabalho, deve ser abordado o viés racista que esses códigos podem manifestar na experiência do usuário nas redes sociais virtuais, as quais atualmente servem para uma multiplicidade de finalidades e, principalmente, como locais de conexão de pessoas a prestadores de serviços, lojas e os mais diversos bens adquiríveis, caracterizando um factual mercado de trabalho.

Estes trabalhadores são internautas que possuem um amplo “público” de seguidores e, portanto, são remunerados por marcas e empresas para recomendar suas iniciativas comerciais, como meio de divulgação mais lucrativo.

No entanto, recentemente, coletivos de blogueiras, influenciadoras, modelos e criadoras de conteúdo *online* negras passaram a trazer à tona práticas de *shadowbanning* e de disparidade salarial das quais se perceberam vítimas ao comparar seus ganhos financeiros com o histórico de contratos de suas colegas brancas.

A remuneração que essa categoria de trabalhadores digitais recebe por suas interações nas redes sociais virtuais é baseada em métricas de alcance e taxas de engajamento de seus perfis, as quais são definidas por algoritmos.

No contexto da Quarta Revolução Industrial e, especificamente, da *gig economy*, algoritmos podem ser implementados na dinâmica laboral desde a ocasião da contratação, durante todo o acompanhamento das atividades dos

410 CORVALÁN, Juan Gustavo. Inteligencia artificial: retos, desafíos y oportunidades – *Prometea: la primera inteligencia artificial de Latinoamérica al servicio de la Justicia. Revista de Investigaciones Constitucionales*,. 2018.

trabalhadores até a rescisão contratual e, mais ainda, nas novas modalidades de trabalho em que o vínculo de emprego ainda não é reconhecido, embora factualmente caracterizado, como ocorre com os trabalhadores criadores de conteúdo *online*.

Vivemos hoje em um contexto de Economia Digital, as categorias de trabalhadores digitais têm recebido atenção especial de organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, a Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento e a Comissão Europeia.

Em todos os relatórios publicados pelos referidos órgãos é reconhecido o impacto dos algoritmos não só na organização do trabalho em plataformas digitais, mas na economia global como um todo.

Essas novas tecnologias podem mudar processos de recrutamento, e facilitar as operações de gerenciamento de desempenho: desde o rastreamento de localização, avaliações de usuários, criação de perfis, os algoritmos da *gig economy* são capazes de conectar empresas e trabalhadores e consumidores em plataformas, aplicativos e *sites*, seja para atuar puramente *online* no trabalho digital, em atividades ao vivo *off-line* ou em regimes híbridos.

Em relação às práticas de recrutamento, as empresas de tecnologia têm desenvolvido *softwares* que automatizam a análise de currículos, classificando candidatos, fazendo ofertas e determinando níveis salariais. Em um primeiro momento, o abandono dos processos seletivos tradicionais pelas *Big Techs* teve como finalidade diversificar o grupo de candidatos contratados.

O mesmo Juan Gustavo Corvalán já apontado, ao tratar da transparência, assinala que: *"la inteligencia artificial debe ser transparente en sus decisiones, lo que significa que se pueda inferir o deducir una "explicación entendible" acerca de los criterios en que se basa para arribar a una determinada conclusión, sugerencia o resultado"*⁴¹¹.

A partir do momento que uma pessoa analisa os currículos de candidatos, ele está implicitamente tentando prever quais candidatos terão um bom desempenho e quais não e, neste processo, pode ser influenciado (in) ou conscientemente por tendências discriminatórias.

411 CORVALÁN, Juan Gustavo. Inteligencia artificial: retos, desafíos y oportunidades – Prometea: la primera inteligencia artificial de Latinoamérica al servicio de la Justicia. *Revista de Investigaciones Constitucionales*, 2018.

Na teoria, o uso de algoritmos levaria a resultados mais consistentes, não enviesados, ao mesmo tempo que isentaria as empresas de realizar entrevistas de seleção dispendiosas.

No entanto, autores como Juan Gustavo Corvalán, afirmam que os vieses permaneceram presentes nos processos seletivos baseados em algoritmos, resultando em consequências antiéticas. De fato, a implantação da I.A teve como objetivo minimizar discriminações na contratação, na prática, a complicação trazida pelo artifício é a de que as pessoas cujas características não coincidem com as representadas no banco de dados de treinamento do algoritmo selecionador são tendencialmente excluídas dos outputs do processo seletivo.

Dessa forma, os candidatos não são classificados para os cargos, uma vez que a máquina entende que sua candidatura é menos atrativa. Um dos exemplos mais notórios dessa negligência algorítmica foi testemunhado no início de 2019, quando a I.A da Amazon se revelou manifestamente sexista em seu processo seletivo automatizado.

O *software* havia sido criado em 2014 como meio de classificar currículos e selecionar automaticamente os candidatos mais talentosos; no entanto, o sistema foi treinado em um banco de dados apresentado pelos resultados dos proponentes contratados ao longo de dez anos, um grupo majoritariamente composto por homens.

Dessa forma, em função dos dados de treinamento não representativos, a tecnologia manifestou uma aprendizagem tendenciosa e não neutra em relação ao gênero: o algoritmo rapidamente aprendeu a favorecer candidatos do sexo masculino sobre os do sexo feminino, penalizando os currículos que incluíam a palavra “mulheres”.

A “ferramenta sexista de I.A. da Amazon”⁴¹² chama atenção para as preocupações sobre o quão confiável e não discriminatória a implantação de algoritmos em processos seletivos pode ser.

À medida que o Vale do Silício desenvolve artifícios baseados no aprendizado de máquina, as empresas precisam considerar o risco de que os algoritmos podem ser enviesados, inserindo sexismo, racismo, homofobia, xenofobia ao reproduzir preconceitos arraigados em códigos, destacando implicitamente as disparidades da sociedade em seus processos internos.

Tal risco também ficou demonstrado quando, em uma experiência, candidatos a empregos com nomes que soam brancos, como Emily, receberam 50%

412 MATEUS, Kátia. *Como a Amazon foi atraída pelo algoritmo sexista*. 2023.

mais ligações de retorno algoritmicamente selecionadas do que aqueles com nomes que soam afro-americanos, como Lakisha.⁴¹³

Foi constatado também que empresas, como a Amazon, utilizam algoritmos para controlar a produtividade dos empregados, cujos desligamentos são decididos por um *software* inteligente que “descarta” os trabalhadores mais “lentos” na execução de suas tarefas.

A média do tempo gasto pelos empregados é calculada a partir dos *scanners* pessoais que eles usam para a expedição dos produtos de suas prateleiras e esteiras. Todavia, entre os trabalhadores havia mulheres grávidas, cujo tempo de execução das tarefas é maior devido à sua condição e à maior frequência de utilização do banheiro, de modo que o algoritmo as classificou entre as mais ineficientes e as despediu, o que gerou ações trabalhistas por discriminação.

Dessa maneira, como exemplifica Kleinberg *et al*, ao utilizar modelos de aprendizado de máquina para a contratação de um empregado, uma empresa busca um bom funcionário.⁴¹⁴

Mas o que seria um bom funcionário? Seria um funcionário que vende mais, que nunca se atrasa ou aquele cujos clientes mais frequentemente retornam à loja? Ou seria aquele mais qualificado? E quais seriam as qualificações que seriam mais preditivas para performance do empregado? São perguntas para as quais não há uma única resposta e que são permeadas pela subjetividade humana.

Os autores apontam que, por exemplo, a definição, feita pelo desenvolvedor, de que um bom funcionário é aquele que possui mais horas trabalhadas, sem levar em conta que mulheres estatisticamente trabalham menos que homens em razão da licença maternidade, pode levar a um impacto discriminatório.

Constatou-se também a discriminação em razão de gênero, em prejuízo das mulheres, no trabalho *on-demand* por meio de aplicativos. Em razão do acúmulo de tarefas domésticas e de cuidado com pessoas da família, as mulheres possuem em geral menos tempo para permanecer à disposição do aplicativo, inclusive em períodos noturnos, os quais, em razão da alta demanda e do chamado preço dinâmico, são mais bem remunerados.

Ademais, em tais períodos há maior risco à vida e à integridade física dos trabalhadores, em virtude, por exemplo, de possíveis roubos e assédio por parte dos passageiros e clientes, o que também afasta as mulheres.

413 CHANDER, A. The Racist Algorithm? *Michigan Law Review*, 2017.

414 KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass. Discrimination in the Age of Algorithms. *Journal of Legal Analysis*, 2018, p. 113-174.

O resultado é que estas acabam recebendo uma remuneração mais baixa e são preteridas pelo algoritmo, que lhes reserva corridas e tarefas menos lucrativas⁴¹⁵.

É igualmente preocupante, em particular, a implementação de *softwares* para promover algoritmos a assumirem o poder do empregador de monitorar os funcionários, sancionando-os e encerrando a relação de trabalho. Como o estudioso Adams-Prassl descreve em seu artigo *What if your boss is an Algorithm?*, automatizar as decisões do empregador por meio de artifícios codificados é um ponto de virada revolucionário para o gerenciamento de recursos humanos baseado em dados.⁴¹⁶

A ascensão da análise algorítmica da rotina laboral é perfeitamente ilustrada na dinâmica típica da *gig economy*: a dos trabalhadores digitais que dependem de recomendação, revisão, reputação e mecanismos de classificação para gerenciar e avaliar sua força de trabalho.

O Art. 6, XI da Lei Geral de Proteção de Dados dispõe que as atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a não discriminação, da impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos.⁴¹⁷

Vale ressaltar, neste sentido, que as estruturas de *compliance* empresariais não podem fechar os olhos para a necessidade de garantir a conformidade das decisões automatizadas com o ordenamento jurídico.

A atenção aos vieses discriminatórios embutidos nas decisões automatizadas é ainda mais urgente no contexto da *gig economy* em que os algoritmos são determinantes da renda dos trabalhadores.

O trabalho por meio das plataformas digitais foi criado na segunda década do século XXI como uma modalidade de serviços caracterizada pela dependência dos meios eletrônicos *online* (plataformas, aplicações e *sites*) que permitem o desenvolvimento da atividade da empresa e dos trabalhadores, conectando clientes a prestadores de serviços.

As plataformas escolhem ofertas mais convenientes por meio de critérios baseados em modelos padrões de trabalhador que têm como características alta disponibilidade e pouca resistência aos comandos dos algoritmos.

415 PUBLICA. *A uberização do trabalho é pior pra elas*. 2019.

416 Adams-Prassl, Jeremias, *What if Your Boss Was an Algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work*, *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2019,

417 BRASIL, *lei geral de proteção de dados*.

Em relação especificamente aos trabalhadores digitais que laboram como criadores de conteúdo *online*, suas receitas dependem exclusivamente de como sua performance é medida pelos algoritmos das redes, ou seja, os números de seguidores, porcentagem de engajamento, curtidas, cliques e compartilhamento alcançados pelos obreiros.

É por meio da taxa de acessos dos usuários ao conteúdo dos trabalhadores que plataformas como TikTok, Instagram, YouTube, Facebook, Twitter, Snapchat monetizam o conteúdo em rede e lucram com a publicidade imbricada acessada.

É também a partir dessas estatísticas que blogueiros e influenciadores se tornam visíveis para as plataformas de *marketing* e para as marcas que os procuram em busca de parcerias e contratos publicitários.

A categoria de trabalhadores digitais vive momento semelhante àquele vivenciado pelos operários das indústrias do século XIX, em que a mudança na organização do trabalho da casa para a fábrica se operou em razão da necessidade do uso de uma tecnologia da qual os obreiros não eram titulares.

Sabe-se que foi desta mudança que surgiram as primeiras reivindicações trabalhistas, pois os empregadores da indústria – os proprietários da tecnologia indispensável para o trabalho –, estavam em uma condição privilegiada que lhes permitia abusos sobre os trabalhadores.

Na Quarta Revolução Industrial, a reorganização do trabalho em plataformas não parece modificar a necessidade de o trabalhador recorrer a uma tecnologia alheia – antes o maquinário fabril, agora, as redes sociais virtuais, plataformas de diversas naturezas e os seus respectivos algoritmos –, que lhes permite produzir, ainda que de maneira subordinada e dependente dos ditames dos detentores da inteligência operacional algorítmica.

3 A PREOCUPAÇÃO COM A ÉTICA NO DESENVOLVIMENTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Machine learning, traduzido como aprendizado de máquina, pode ser definido como um processo automatizado de descoberta de correlações, relacionamentos ou padrões entre variáveis de uma base de dados, utilizado frequentemente para realizar previsões ou estimar algum resultado.⁴¹⁸

418 LEHR, Davida; OHM, Paul. De playing with the Data: What Legal Scholars Should Learn About Machine Learning. *UC Davis Law Review*, 2017. P.671.

Na prática, é um processo baseado na otimização de uma função de erro (ou custo), na qual o algoritmo se torna mais preciso na resolução do problema na medida em que sucessivas tentativas fornecem um *feedback* (retroalimentação) que levam ao aperfeiçoamento.

Algoritmos de *machine learning* supervisionado são usados quando uma variável *target* (alvo) é conhecida. Um exemplo de utilização de *machine learning* é na seleção de empregados, na qual busca-se saber qual seria a performance (variável alvo) de um candidato caso fosse contratado.

Para isso, o algoritmo é treinado com dados dos empregados que já passaram pela empresa, predizendo a performance do candidato a partir do desempenho que outros empregados com perfil similar obtiveram no passado.

No processo de *machine learning*, diversos estágios passam por tomadas de decisão humana que podem provocar o surgimento de vieses no algoritmo, tais como a definição de *target variables* (variáveis de saída, variáveis alvo, resultado almejado) e *class labels* (rótulo de classe, ou seja, a maneira como os resultados serão interpretados); a escolha da base de dados que será usada para treinar o algoritmo (*training data*) — que pode ser enviesada em razão de discriminações históricas ou em razão de sub-representação ou sobre-representação de grupos específicos na base de dados — e a seleção das variáveis de entrada que serão acessadas pelo algoritmo para buscar padrões e correlações.⁴¹⁹

Dessa forma, caso se use o modelo de aprendizagem de máquina para máquina para a contratação de um empregado, a empresa que recruta busca por um bom funcionário. E daí surgem pontos. O que seria um bom funcionário? O que não se atrasa, o mais qualificado, o mais querido pelos clientes?

Essas perguntas são muito subjetivas, e, por exemplo, se for apontado que um bom funcionário é o que trabalha por mais horas, deve ser levado em conta que mulheres estatisticamente trabalham menos que homens em razão da licença maternidade, senão haverá um impacto discriminatório.

Outro exemplo de possível impacto discriminatório é quando o desenvolvedor define, como uma das variáveis de entrada, a reputação das universidades em que o candidato se formou, podendo sistematicamente prejudicar estudantes de baixa renda, haja vista que estes normalmente não frequentam as universidades reconhecidas como de maior prestígio, em que pese o fato de que eles possam ter um desempenho acadêmico similar ao de um aluno de renda superior.

419 BARROCAS, Solon; SELBST, Andrey. Big Data's Disparate Impact. *California Law Review*, 2016.

Para Barocas e Selbst, a escolha das variáveis pelos programadores pode introduzir vieses nos algoritmos ao serem selecionadas variáveis que são mais preditivas para membros de certos grupos ou que servem como *proxies* para membros de um grupo, tais como código postal, realização ou não de intercâmbio.⁴²⁰

Dessa forma, a remoção do gênero ou raça das variáveis de entrada não garante que o processo de *machine learning* não faça correlações baseadas em *proxies*, causando um impacto discriminatório, ainda que não intencional.

Kleinberg *et al* apontam que na fase de determinação de quais variáveis coletadas serão consideradas preditoras para alcançar o resultado almejado, o papel do ser humano possui menor impacto.⁴²¹

Isto se deve ao fato de que a seleção, pelo algoritmo, de quais variáveis terão alto grau de predição, dada a escolha da base de dados utilizada no treinamento e do resultado (variáveis de saída já rotuladas), “é basicamente apenas uma questão estatística de quais variáveis são mais correlacionadas com o resultado”.

Ocorre que, David Lehr e Paul Ohm explicam que é um erro focar nossas atenções apenas sobre esses estágios do aprendizado de máquina, visto que estágios finais de *machine learning*, – *data cleaning* (limpeza de dados), *summary statistics review* (análise exploratória), *data partitioning* (particionamento de dados), *model selection* (seleção de modelo/algoritmo), *model training* (treinamento de modelo) e *model deployment* (exposição do modelo ao uso real) – oferecem oportunidades para remediar os vieses causados pelos estágios anteriores, quais sejam, a definição da variável de saída e suas categorias, coleta e categorização da base de dados e seleção das variáveis de entrada que serão acessadas pelo algoritmo, mas que nem sempre são utilizadas.⁴²²

Kleinberg *et al* também nos alerta para o fato de que “só se pode prever resultados usando observações de treinamento sobre aqueles para quem observamos o resultado”.⁴²³

Seria o caso de uma empresa em que mulheres, historicamente, não se candidatam, de forma que a base de dados seria composta por amostras in-

420 BARROCAS, Solon; SELBST, op. cit.

421 KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass., *Discrimination in the Age of Algorithms*, *Journal of Legal Analysis*, 2019

422 LEHR, David; OHM, Paul, *Playing with the Data: What Legal Scholars Should Learn About Machine Learning*, *UC Davis Law Review*. 2017.

423 KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass., *Discrimination in the Age of Algorithms*, 2019

suficientes para estimar as previsões de performance para candidatas, mas poderia prever os resultados para o grupo com maior presença na amostra (homens) com melhor precisão.

Dessa forma, resta claro que a objetividade e eliminação das discriminações pretendidas com a substituição da tomada de decisão humana pela decisão automatizada ou a utilização da inteligência artificial como forma de apoio à decisão humana, não são necessariamente atingidas.

Dado ao importante papel que as decisões humanas possuem na construção do algoritmo, seria irresponsável, e até mesmo perigoso, confundir a programação orientada a dados com a garantia de não discriminação e ausência de vieses.

Conclui-se, portanto, que, embora os vieses dos resultados obtidos nos modelos de *machine learning* supervisionados estejam comumente associados à base de dados, há também casos em que os vieses podem emergir antes mesmo da coleta de dados, ou em outros estágios do processo de *machine learning*, em função das decisões tomadas pelos desenvolvedores.

Identificar a influência da subjetividade humana no *design* e na configuração do algoritmo não é uma tarefa fácil e, frequentemente, a discriminação só se torna aparente quando um uso problemático do modelo surge.

Dessa forma, tamanha é a responsabilidade do desenvolvedor de tecnologias no contexto da ética da inteligência artificial.

É de grande relevância compreender a importância da participação dos cientistas de dados na garantia da ética na Inteligência Artificial. A objetividade e extinção das discriminações pretendidas com a substituição da tomada de decisão humana pela decisão automatizada ou a utilização da inteligência artificial como forma de apoio à decisão humana, não são necessariamente atingidas.

As decisões humanas possuem um importante papel na construção do algoritmo, seria irresponsável e até mesmo perigoso, confundir a programação orientada a dados com a garantia de não discriminação e ausência de vieses.⁴²⁴

Além disso, deve-se considerar que a opacidade e a imprevisibilidade associadas aos modelos de *machine learning* impõem dificuldades à concepção tradicional de responsabilidade do desenvolvedor, em razão do gap entre controle do desenvolvedor e o comportamento do algoritmo.

Dessa forma, embora os vieses dos resultados obtidos nos modelos de *machine learning* supervisionados estejam comumente associados à base de

424 KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass. Discrimination in the Age of Algorithms. *Journal of Legal Analysis*, 2018, p. 138.

dados, há também casos em que os vieses podem emergir antes mesmo da coleta de dados, ou em outros estágios do processo de *machine learning*, em função das decisões tomadas pelos desenvolvedores.

Identificar a influência da subjetividade humana no *design* e na configuração do algoritmo não é uma tarefa fácil e, frequentemente, a discriminação só se torna aparente quando um uso problemático do modelo surge.⁴²⁵

Ainda neste contexto, é preciso considerar que as decisões tomadas pelo desenvolvedor, além de gerarem impactos no desempenho do algoritmo e, conseqüentemente na sociedade, não podem ser vistas como neutras. Dilemas morais surgirão em momentos em que os programadores precisem tomar decisões que não possuem soluções fáceis e, muitas vezes, serão os únicos agentes a entenderem as vantagens e os perigos gerados pela tecnologia.

Ben Green, ao tratar da atuação dos cientistas de dados, conclui que estes “devem se reconhecer como atores políticos engajados em construções normativas de sociedade e, como convém à prática política, avaliar seu trabalho de acordo com seus impactos na vida das pessoas”⁴²⁶.

O autor refuta os argumentos comumente invocados para evitarem posições políticas no que se refere ao trabalho, quais sejam, “eu sou apenas um engenheiro” (engenheiros apenas desenvolvem a tecnologia, não determinam como a tecnologia será usada), “nosso trabalho não é tomar decisões políticas” (quanto mais neutro, melhor), “nós não podemos deixar o perfeito ser inimigo do bom” (embora não sejam perfeitas, ferramentas desenvolvidas por cientistas de dados contribuem para a sociedade de forma positiva, portanto, deveríamos focar em apoiar o desenvolvimento dessas tecnologias em vez de discutir sobre o que seria a solução perfeita).

Quanto ao primeiro argumento – “eu sou apenas um engenheiro” -, o autor defende que embora a tecnologia não se enquadre na noção convencional de política, há de se considerar que seu uso frequentemente molda aspectos da sociedade, assim como a lei, as eleições e as decisões judiciais, na medida em que podem modificar o comportamento das pessoas e as estruturas de poder.

Quanto ao segundo argumento – “nosso trabalho não é tomar decisões políticas” – o autor questiona a suposta neutralidade dos cientistas de dados. Para o autor, a neutralidade é uma meta inatingível, dado que é impossível se

425 MITTELSTADT, Brent Daniel et al. The ethics of algorithms: Mapping the debate. *Big Data & Society*, r2016, p.2

426 GREEN, Ben. *Data Science as Political Action: Grounding Data Science in a Politics of Justice*. 2020, p. 1.

envolver na ciência ou política sem ser influenciado por valores e interesses antecedentes.

Além disso, a neutralidade, embora possa parecer ser apolítica, costuma ser uma posição fundamentalmente conservadora, de aquiescência a valores sociais e políticos dominantes e que contribuem para a conservação do *status quo*. A produção científica, mesmo quando conduzida sob o modelo da objetividade, requer desenvolver perguntas, hipóteses, protocolos e objetivos que são moldados pelos contextos sociais que o geraram.

Quanto ao terceiro argumento – “nós não podemos deixar o perfeito ser inimigo do bom” –, o autor afirma que a ciência de dados carece de teorias robustas acerca do que o conceito de “perfeito” e “bom” realmente implica, isto é, não há definição praticável do que pode ser considerado o bem comum a fim de guiar o trabalho dos cientistas de dados.

Além disso, há que se discutir a relação entre o perfeito e o bom, não estando ainda claro se esses esforços para fazer o bem estão, na verdade, fazendo o bem de forma consistente, ou seja, é necessário discutir-se a relação entre intervenções algorítmicas e impactos sociais.

Um último ponto diz respeito à existência de vieses entre os próprios desenvolvedores. No Brasil, por exemplo, segundo pesquisa realizada pelas organizações *Thoughtworks* e *Pretalab*, entre os meses de novembro de 2018 e março de 2019, as mulheres correspondiam a apenas 31,7% dos profissionais que trabalhavam com Tecnologia da Informação.⁴²⁷

Além disso, em 64,9% das empresas, as mulheres representavam apenas 20% da equipe de tecnologia e, em 32,7% dos casos, não havia qualquer pessoa negra na composição das equipes de trabalho.

Esta baixa diversidade entre os profissionais de desenvolvimento de *software* segue a tendência internacional, prejudicando a construção de diferentes perspectivas e formas de raciocínio, colocando nas mãos de um grupo social específico decisões que geram diversos impactos sociais e, por vezes, negativos.

Ocorre que, é necessário discutir como a abordagem ética tem respondido a estes problemas, considerando a natural preocupação com a ética no desenvolvimento da Inteligência Artificial.

Diversas iniciativas internacionais passaram a abordar a incorporação de questões éticas ao desenvolvimento da IA ao longo dos últimos anos.

427 THOUGHTWORKS; PRETALAB. *Quem coda br.*

É o caso, por exemplo: da criação do K&L Gates *Endowment for Ethics and Computational Technologies* na Carnegie Mellon University em 2016, a fim de fomentar pesquisa e a educação sobre as questões éticas e políticas que surgem dos avanços em inteligência artificial e outras tecnologias computacionais⁴²⁸.

Além dessa, da publicação da Declaração de Montreal para o Desenvolvimento Responsável da Inteligência Artificial (*Montreal Declaration for a Responsible Development of Artificial Intelligence*), em 2017, com o objetivo de estimular o debate público e encorajar o desenvolvimento da IA sob uma orientação progressiva e inclusiva.⁴²⁹

O lançamento da *Ethics and Governance of AI Initiative* em 2017, através de uma parceria entre o MIT Media Lab e o Harvard Berkman-Klein Center for Internet and Society, com o objetivo de garantir que as tecnologias de automação e aprendizado de máquina sejam pesquisadas, desenvolvidas e implantadas de uma forma que reivindique valores sociais de equidade, autonomia humana e justiça também foi uma dessas iniciativas internacionais⁴³⁰.

Na *Conference on Beneficial AI*, organizada pela Future of Life Institute em 2017, se discutiu um conjunto de princípios que ficaram conhecidos como Asilomar Principles⁴³¹; da publicação das Orientações Éticas para uma IA de Confiança pelo Grupo de peritos de alto nível sobre a inteligência artificial da Comissão Europeia em 2019⁴³²; da atualização do Código de Ética e Conduta Profissional da ACM (*Association for Computing Machinery*) em 2018, reafirmando a obrigação dos profissionais em utilizar suas habilidades para benefício da sociedade⁴³³ e, em abril de 2021, da apresentação da Proposta para regulamentação das tecnologias de inteligência artificial (*Artificial Intelligence Act*) da Comissão Europeia⁴³⁴.

Dessa forma, passado o contexto da abordagem ética nos principais documentos, analisemos as limitações dessa abordagem, bem como a utilização de Códigos de Conduta Ética nas estruturas das empresas.

428 CARNEGIE MELLON UNIVERSITY. Carnegie Mellon University Announces K&L Gates Professorships. 2023.

429 UNIVERSITÉ OF MONTRÉAL. Montréal Declaration Responsible AI. Disponível: 2023.

430 AIETHICSINITIATIVE. The Ethics and Governance of Artificial Intelligence Initiative. 2021

431 FUTURE OF LIFE INSTITUTE. *Asilomar AI Principles*. 2023.

432 COMISSÃO EUROPEIA. *Orientações éticas para uma IA de confiança*. 2023.

433 ASSOCIATION FOR COMPUTING MACHINERY. *ACM Code of Ethics and Professional Conduct*. 2023.

434 COMISSÃO EUROPEIA. Proposta de Regulamento da Inteligência Artificial. 2023.

4 LIMITES DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E A IMPLEMENTAÇÃO DE CÓDIGOS DE CONDUTA ÉTICA NAS EMPRESAS

Muito se fala sobre o estabelecimento de princípios éticos capazes de orientar desenvolvimento de programas de inteligência artificial e a proliferação de documentos no cenário internacional que possuem esta abordagem, há autores que veem essa ênfase na ética como uma resposta limitada para os problemas que nos deparamos, como foi visto no capítulo anterior.

Por exemplo, Ben Green, ao defender que: (i) a ética da ciência dos dados baseia-se em uma divisão artificial entre tecnologia e sociedade, quando na verdade, não se tratam de tecnologias que podem ser projetadas para ter resultados bons ou ruins; (ii) a ética da ciência dos dados raramente é acompanhada por mecanismos capazes de assegurar que engenheiros sigam os princípios éticos ou sejam responsabilizados em caso de inobservância (iii) a ética da ciência dos dados carece de substrato normativo explícito.⁴³⁵

O autor conclui que a abordagem ética fornece estruturas úteis para ajudar os cientistas de dados a refletir sobre sua prática e os impactos de seu trabalho, mas não resolve questões concernentes a quais impactos são desejáveis e como negociar entre perspectivas, tampouco como guiar a inovação tecnológica para esses fins.

No mesmo sentido, Greene, Hoffmann e Stark⁴³⁶, ao analisarem declarações públicas de princípios éticos por instituições independentes de 2015 a 2018[54], apontaram que a discussão sobre ética nos sistemas de inteligência artificial se aproxima mais de uma discussão sob a perspectiva da ética corporativa convencional, do que da promoção de justiça política e social.

Além disso, a responsabilidade moral dos desenvolvedores não é foco das principais iniciativas internacionais, que se preocupam mais com o projeto ético do algoritmo (*ethics by design*).

No entanto, os autores atribuem bastante relevância ao reconhecimento de que tecnologias digitais são objeto legítimo de preocupação ética, isto é, que valores humanos são incorporados ao *design* dessas tecnologias.

435 GREEN, Ben. Data Science as Political Action: Grounding Data Science in a Politics of Justice. 2020, p. 1.

436 GREENE, Daniel; HOFFMANN, Anna Lauren; STARK, Luke. Better, Nicer, Clearer, Fairer: A Critical Assessment of the Movement for Ethical Artificial Intelligence and Machine Learning. *Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences*, 2019.

A abordagem “*ethics by design*” diz respeito aos métodos, algoritmos e ferramentas necessários para dotar às tecnologias de inteligência artificial a capacidade de raciocinar sobre os aspectos éticos de suas decisões e garantir que estas se comportem dentro de determinados limites morais.⁴³⁷

No entanto, isso nos remete a questões tais como “em que medida sistemas de inteligência artificial podem compreender a realidade social em que operam?”; “sistemas de inteligência artificial devem ser tratados como entidades éticas?” “como a moral, os valores sociais e legais fazem parte do processo de *design*?”.

Quaisquer que sejam as respostas a estas perguntas, não é possível afastar o papel central do desenvolvedor na construção desse *design*.

Além disso, há de se considerar que a maior parte dos documentos e iniciativas que tratam de diretrizes e princípios éticos na implementação e utilização de IA são emitidos por organizações localizadas nos Estados Unidos, União Europeia e Reino Unido, o que nos leva a preocupações com a negligência do conhecimento local, pluralismo cultural e justiça global.

Por fim, Thilo Hagerdoff aponta que, em muitos casos, os documentos que abordam a ética no desenvolvimento de IA carecem de mecanismos de *enforcement*, não havendo consequências para violações, consistindo apenas em estratégias de marketing para algumas empresas.⁴³⁸

Segundo o autor, experimentos empíricos mostraram que as diretrizes éticas tiveram influência pouco significativa na tomada de decisão dos desenvolvedores, sendo a ética frequentemente considerada como algo externo, excedente ou algum tipo de complemento para questões técnicas, imposta por instituições externas à comunidade técnica. O autor ainda aponta que carecem aos desenvolvedores sentimento de *accountability* ou visão moral do significado de seus trabalhos.

A *AI4People*, primeiro fórum global a discutir o impacto social da inteligência artificial, recomendou especificamente aos responsáveis pelas tomadas de decisão políticas: apoiarem o desenvolvimento de códigos de conduta autorreguladores das profissões relacionadas à inteligência artificial e análise de dados, com deveres éticos específicos.

Segundo o documento, este tipo de regulação estaria em consonância com o que já ocorre com outros profissionais de áreas socialmente sensíveis, tais como médicos ou advogados requisitos profissionais, e devem ser estabele-

437 DIGNUM, Virginia et al. *Ethics by Design: necessity or curse?* 2023. p. 1-2.

438 FLORIDI, Luciano et al. *AI4People - An Ethical Framework for a Good AI Society: Opportunities, Risks, Principles, and Recommendations. Minds and Machine*, 2018, p. 705.

cidos, não somente no que se refere às obrigações técnicas, mas também ao seu impacto na sociedade.⁴³⁹

Dessa forma, levando cientistas de dados e demais profissionais envolvidos com a Inteligência Artificial a uma maior responsabilidade pessoal e prestação de contas, não somente na esfera da empresa.

Se torna bastante importante que haja nos cursos de engenharia, disciplinas que versem sobre ética com enfoque não somente em questões éticas normalmente enfrentados por engenheiros civis, mecânicos ou eletricitistas, mas também em dilemas éticos que surgem no contexto da engenharia de *software*.

O desenvolvimento de códigos de conduta ética também é visto como um dos métodos para concretização de uma IA de confiança, conforme Orientações Éticas para uma IA de Confiança (Ethics Guidelines for Trustworthy AI), segundo as quais: as organizações e as partes interessadas podem desenvolver códigos de conduta e documentos de política interna da empresa para contribuir para construir uma IA de confiança.⁴⁴⁰

Da mesma forma, a proposta europeia de Regulamento da Inteligência Artificial também incentiva a elaboração de códigos de conduta destinados a fomentar a aplicação voluntária dos requisitos obrigatórios aplicáveis aos sistemas de IA de risco elevado.

A implementação de códigos de conduta ética pode contribuir para que as empresas aproveitem os benefícios gerados pela utilização de IA, como utilização de *machine learning* supervisionado em processos decisórios, ao mesmo tempo que mitigam riscos do seu mau uso.

Contudo, para que isso ocorra, sua construção deve ser feita com base na análise de riscos, isto é, os códigos devem ser elaborados somente após identificação, análise, avaliação e tratamento dos riscos, de um ponto de vista não apenas técnico/computacional, mas sob a perspectiva dos valores, missão e objetivos da empresa, considerando os impactos sociais de suas atividades.

Utilizando-se ainda do exemplo da aplicação de *machine learning* para seleção de candidatos, como no início do artigo: ao estabelecer diretrizes para a definição do nível de equidade almejado para o modelo, uma empresa pode controlar, detectar e corrigir vieses que são passíveis de ocorrer estágios de *machine learning*, garantindo assim que o uso da tecnologia contribuirá para que a seleção do empregado ocorra de forma justa.

439 FLORIDI, Luciano *et al.* op. cit.

440 COMISSÃO EUROPEIA. *Proposta de Regulamento da Inteligência Artificial*. 2023.

Para isso, código de conduta ética, assim como ocorre na implementação de programas de *compliance*, deve estar articulado aos outros mecanismos/práticas de conformidade da empresa, indo além da gestão de riscos (considerando-se a tensão entre os potenciais benefícios e danos causados pelos modelos de *machine learning*), englobando também a previsão de aplicação de medidas disciplinares em caso de violação, o estabelecimento de procedimentos que assegurem a pronta interrupção de irregularidades, o monitoramento contínuo das atividades dos desenvolvedores e da tecnologia (com mecanismos de controle como testes, auditorias), o treinamento dos desenvolvedores e o apoio da alta liderança.

É necessário ainda que sejam atribuídas responsabilidades para dar efetividade e concretude ao código, além de recursos humanos e financeiros para averiguar sua devida observância pelos profissionais.

A implementação de códigos de conduta possibilita a redução do risco de violação da privacidade de dados e segredo comercial, contribui para o alinhamento da ética à inovação, diminui o descompasso existente entre regulação e inovação e não exige o conhecimento de informações sobre a lógica interna da caixa preta dos algoritmos para que seja cumprido.

A empresa IBM identifica como princípios da abordagem ética da inteligência artificial: “o propósito da IA de aumentar a inteligência humana”, “dados e insights pertencem a quem os produziu” e “tecnologia deve ser transparente e explicável”⁴⁴¹.

Por sua vez, os pilares para tecnologias de inteligência artificial são os seguintes aspectos: explicabilidade, equidade, robustez, transparência e privacidade.⁴⁴²

Quanto ao princípio da equidade (*fairness*), tido como tratamento equitativo de indivíduos ou grupos de indivíduos, entende-se que quando adequadamente calibrado, o sistema de IA pode ajudar seres humanos a fazerem escolhas mais justas, combatendo os preconceitos humanos e promovendo a inclusão. Além disso, a empresa destaca como vieses conscientes ou inconscientes podem tornar a saída (*output*) do sistema injusta, devido às limitações técnicas de seu *design* e expectativas culturais, sociais ou institucionais.”

Por fim, a empresa evidencia a importância da diversidade nas equipes de desenvolvimento de IA: “inclusão significa trabalhar para criar uma equipe de desenvolvimento diversificada e buscar as perspectivas das organizações que atendem às minorias e comunidades afetadas.”

441 IBM. *Artificial Intelligence*. 2023.

442 IBM. *Pilares*. 2023.

Para tratar de virtudes específicas, o sistema de IA deve possuir, bem como prover diretrizes para desenvolvedores construírem e treinarem IA, a empresa elaborou o documento denominado “*Everyday Ethics for AI*”.⁴⁴³

Segundo o documento, *designers* e desenvolvedores de sistemas de IA devem entender as considerações éticas da atividade que realizam.

O documento é claro ao colocar que o sistema inteligente deve ser centrado no ser humano e desenvolvido de maneira a estar alinhado com os valores e princípios éticos da sociedade ou comunidade que afeta, cabendo aos profissionais estarem atentos a questões éticas durante a concepção, construção e manutenção da IA.

Para estabelecimento de uma estrutura ética para desenvolvimento dos sistemas de IA, a empresa foca em cinco áreas: *accountability*, alinhamento de valores, explicabilidade, equidade e direitos de proteção dos dados dos usuários.

No que se refere à equidade, o documento alerta para a possibilidade de que os vieses dos desenvolvedores sejam incorporados aos sistemas de IA tratando de diversos vieses inconscientes que podem impactar a atividade dos desenvolvedores, além de recomendar práticas para mitigação dos mesmos vieses.

Verifica-se, portanto, que ao identificar os pilares sobre os quais as tecnologias de inteligência artificial se assentam e, ao estabelecer as diretrizes no documento “*Everyday Ethics for AI*”, a empresa colocou em evidência o papel dos desenvolvedores na construção de uma IA que promova a equidade.

Neste sentido, a empresa também criou um *kit* de ferramentas de código aberto para ajudar os desenvolvedores a examinar, relatar e reduzir a discriminação e os vieses em modelos de *machine learning* durante toda a vida útil da aplicação, inclusive com tutorais específicos para definição de *scores* de crédito e despesas médicas, compartilhamento de algoritmos de mitigação de vieses que estão no estado da arte.

São eles: pré-processamento otimizado, reajuste de pesos, remoção de vieses contraditórios, classificação com rejeição de opinião, remoção de impactos díspares, aprendizado de justa representação, remoção de vieses, pós-processamento calibrado para equalização de chances, pós-processamento para equalização de chances, classificador meta-ajustado para equidade.

Além destes algoritmos, a empresa aborda métricas utilizadas para medir se grupos e pessoas recebem tratamento similar, como, por exemplo, a distância de Manhattan, a distância euclidiana, a diferença estatística pareada e a diferença da média das chances.

443 IBM. *Everyday for Artificial Intelligence*. 2023

Observa-se, que, apesar destas métricas e algoritmos atuarem em vários estágios de *machine learning*, nos estágios de coleta de dados, definição da variável-alvo e da sua rotulação e a definição das variáveis de entrada continuam sendo tarefas usualmente realizadas pelo ser humano, para as quais é mais difícil a aplicação de redução de vieses.⁴⁴⁴

A empresa expressa ainda a necessidade de testes de justiça, preconceito, robustez e segurança, além de medidas corretivas necessárias, antes da venda e implantação do sistema de IA ou após o início de sua operação.

Para garantir a conformidade com a abordagem ética, a empresa criou o *AI Ethics Board*, órgão de governança central, interdisciplinar, que deve supervisionar as avaliações de riscos e as estratégias de mitigação de danos, promovendo uma cultura de IA ética, responsável e confiável na empresa.

Por fim, não deixa de ser interessante ver como a postura da empresa modificou-se ao longo do tempo no que se refere à aplicação de tecnologias de reconhecimento facial, tão contestada em razão dos vieses apresentados.

Em carta dirigida ao Congresso Americano em 2020, o CEO se pronunciou se opondo a qualquer tecnologia de reconhecimento facial, para vigilância em massa, perfil racial, violações de direitos humanos básicos e liberdades, ou qualquer propósito que não seja consistente com valores e princípios da empresa, decidindo não mais desenvolver, oferecer ou pesquisar tecnologia de reconhecimento facial.⁴⁴⁵

5 CONCLUSÕES

O presente trabalho teve como principal finalidade explorar o *Big Data*, *Machine Learning* e *Inteligência Artificial*, as quais passaram a ser usadas de maneira conjunta, e permitiram que os algoritmos estivessem em constante reanálise de padrões de interesses com base em um banco de dados, e analisar se esses padrões podem revelar uma nova forma de dano na dinâmica do trabalho: a “discriminação algorítmica”.

Como consequência do avanço da tecnologia, a área trabalhista também foi impactada. Hoje, programas de *software* de inteligência artificial são a cada dia mais utilizados para otimizar o gerenciamento da atividade dos trabalhadores, desde o processo seletivo até o aferimento de produtividade.

444 IBM. *AI Fairness* 360. 2021.

445 THE VERGE. *IBM will no longer offer, develop, or research facial recognition technology*. 2021.

Ocorre que, a criação de ferramentas tecnológicas não deve ser feita de maneira desenfreada, tampouco deve dispensar a avaliação humana. O uso de algoritmos na admissão e na avaliação dos trabalhadores pode gerar situações discriminatórias.

Para frear esses tipos de situações, as empresas devem se atentar aos princípios trabalhistas no momento de programar os *softwares* de inteligência artificial e, sobretudo, agir com transparência algorítmica.

Assim, a partir das divisões dos capítulos, o presente trabalho se esforçou para esclarecer, primeiramente, um pouco dos conceitos de Inteligência Artificial, indicando suas funções, como funciona o Ciberespaço, o uso dos algoritmos e sua relação com o trabalho atualmente.

Em seguida, tratou-se da preocupação com a ética no desenvolvimento da Inteligência Artificial, demonstrando o caso concreto da Amazon, que criou um *software* em 2014 como meio de classificar currículos e selecionar os candidatos mais talentosos, ocorre que o sistema foi treinado em um banco de dados composto por um grupo majoritariamente de homens.

Assim, em função dos dados de treinamento não representativos, a tecnologia manifestou uma aprendizagem tendenciosa e não neutra em relação ao gênero.

Além disso, foi possível demonstrar, também, a influência do desenvolvedor de *software*, pois as suas decisões além de gerarem impactos no desempenho do algoritmo e, conseqüentemente na sociedade, não podem ser vistas como neutras. Dilemas morais surgirão em momentos em que os programadores precisem tomar decisões que não possuem soluções fáceis e, muitas vezes, serão os únicos agentes a entenderem as vantagens e os perigos gerados pela tecnologia.

Por fim, o estudo tratou de explicar a importância da implementação de Códigos de Conduta Ética na estrutura das empresas, usando o caso concreto da empresa IBM.

Dessa forma, foi possível concluir que a “discriminação algorítmica” é um tipo de dano que pode acontecer nas relações de trabalho atuais. Agora, por meio de desenvolvedores de *software* comprometidos com um banco de dados diverso, e com empresas que se preocupem em implementar Códigos de Conduta Ética em sua estrutura e assegurar transparência e auditabilidade nas atividades materializadas por fórmulas de IA, teremos ferramentas adequadas para combater esse problema e elevar o padrão ético imprescindível para o desenvolvimento adequado das relações de trabalho na Era Digital.

REFERÊNCIAS

ADAMS-PRASSL, Jeremias, What if Your Boss Was an Algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work, 2019. *Comparative Labor Law & Policy Journal* Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=3661151>>. Acesso em: 10 de abril de 2023.

AIETHICSINITIATIVE. *The Ethics and Governance of Artificial Intelligence Initiative*. Disponível em: <<https://aiethicsinitiative.org/>>. Acesso em: 01 set. 2021

ASSOCIATION FOR COMPUTING MACHINERY. *ACM Code of Ethics and Professional Conduct*. Disponível em: < <https://www.acm.org/code-of-ethics>>. Acesso em: 10 de abril de 2023.

BARROCAS, Solon; SELBST, Andrey. Big Data´s Disparate Impact. *California Law Review*, v. 104, nº 671, 2016.

BRASIL. *Lei geral de proteção de dados*. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm

CARNEGIE MELLON UNIVERSITY. *Carnegie Mellon University Announces K&L Gates Professorships*. Disponível em: <<https://www.cmu.edu/news/stories/archives/2018/april/kl-gates-professorships.html>>. Acesso em: 10 de abril de 2023.

CASTELLS, MANUEL. *A sociedade em rede. A era da informação: sociedade, economia e cultura*. V. 1. 6ª Edição. CIP-BRASIL, Rio de Janeiro, 1999

CHANDER, A. The Racist Algorithm? *Michigan Law Review*, v.115, n. 6, p. 1022-1045, 2017.

COMISSÃO EUROPEIA. *Orientações éticas para uma IA de confiança*. Disponível em: <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d3988569-0434-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-pt/format-PDF>>. Acesso em: 10 de abril de 2023.

COMISSÃO EUROPEIA. *Proposta de Regulamento da Inteligência Artificial*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF>. Acesso em: 10 de abril de 2023.

CORVALÁN, Juan Gustavo. Inteligencia artificial: retos, desafíos y oportunidades – Prometea: la primera inteligencia artificial de Latinoamérica al servicio de la Justicia. *Revista de Investigações Constitucionais*, Curitiba, vol. 5, n. 1, p. 295-316, jan./abr. 2018.

CUNHA DE SOUZA, Francisco Rodrigo. *EAD: cibercultura, tecnologias educacionais e educação*. Disponível em <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/educacao/ead-cibercultura-tecnologias-educacionais-educacao.htm>. Acesso em 04 de abril de 2023.

FLORIDI, Luciano et al. AI4People - An Ethical Framework for a Good AI Society: Opportunities, Risks, Principles, and Recommendations. *Minds and Machine*, v. 28, p.689-707, 2018, p. 705.

FUTURE OF LIFE INSTITUTE. *Asilomar AI Principles*. Disponível em: <<https://futureoflife.org/ai-principles/>> Acesso em: 10 de abril de 2023.

GREEN, Ben. *Data Science as Political Action: Grounding Data Science in a Politics of Justice*. Julho de 2020, p. 1. Disponível em: <<https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abs-tractid=3658431>>. Acesso em: 10 de abril de 2023.

GREENE, Daniel; HOFFMANN, Anna Lauren; STARK, Luke. Better, Nicer, Clearer, Fairer: A Critical Assessment of the Movement for Ethical Artificial Intelligence and Machine Learning. *Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences*, 2019.

IBM. *AI Fairness 360*. Disponível em: <http://aif360.mybluemix.net/?_ga=2.38832867.1167512373.1630614877-197245064.1630614877>. Acesso em: 03 set. 2021.

IBM. *Artificial Intelligence*. Disponível em <<https://www.ibm.com/artificial-intelligence/ethics>>. Acesso em: 10 de abril de 2023.

IBM. *Everyday for Artificial Intelligence*. Disponível em: <<https://www.ibm.com/watson/assets/duo/pdf/everydayethics.pdf>>. Acesso em: 10 de abril de 2023

IBM. *Pilares*. Disponível em: <<https://www.ibm.com/artificial-intelligence/ai-ethics-focus-areas>> Acesso em: 10 de abril de 2023.

JANNOTTI DA ROCHA, Cláudio et al. Discriminação algorítmica no trabalho digital. *Rev. Dir. Hum. Desenv. Social*, Campinas, 2020.

JOSAFÁ SIMÃO et al, Ana Luísa. *Direito, tecnologia e inovação* – v. IV: estudos de casos (p. 28). Centro DTIBR.

KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass., *Discrimination in the Age of Algorithms*, 2019

KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass. Discrimination in the Age of Algorithms. *Journal of Legal Analysis*, volume 10, 2018, p. 113-174.

LÉVY, Pierre. *Cibercultura*. São Paulo. Editora 34 Ltda., 1ª Edição, 1999

LEHR, Davida; OHM, Paul. De playing with the Data: What Legal Scholars Should Learn About Machine Learning. *UC Davis Law Review*, Vol 51, 2017. P.671.

MATEUS, Kátia. *Como a Amazon foi atraída pelo algoritmo sexista*. Disponível em <https://expresso.pt/economia/2018-12-09-Como-a-Amazon-foi-atraicada-pelo-algoritmo-sexista>. Acesso em 15 de abril de 2023.

MITTELSTADT, Brent Daniel et al. The ethics of algorithms: Mapping the debate. *Big Data & Society*, Volume 3, Issue2, July-December2016, p.2

PUBLICA. *A uberização do trabalho é pior pra elas*. Publica, São Paulo, 28 maio 2019.

TEIXEIRA, Sergio Torres. *O Novo Modelo de Relação de Emprego*, Revista LTr, São Paulo, p. 1309-1312, Out. 1996.

THOUGHTWORKS; PRETALAB. *Quem coda br*. Disponível em <https://www.pretalab.com/report-quem-coda>>. Acesso em: 10 de abril de 2023

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. *Revolução Digital: Impactos no Direito e Processo do Trabalho*. Belo Horizonte, p. 315-327, 2020.

SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo. Edipro. 1ª Edição. 2019

SHUENQUENER, Valter; LIVIO GOMES, Marcus. *Inteligência Artificial e Aplicabilidade Prática no Direito*. Conselho Nacional de Justiça, Brasília, p. 315-317, 2022.

THE VERGE. *IBM will no longer offer, develop, or research facial recognition technology*. Disponível em: <<https://www.theverge.com/2020/6/8/21284683/ibm-no-longer-general-purpose-facial-recognition-analysis-software>>. Acesso em: 01 set. 2021.

UNIVERSITÉ OF MONTRÉAL. *Montréal Declaration Responsible AI*. Disponível: <<https://www.montrealdeclaration-responsibleai.com/>>. Acesso em: 10 de abril de 2023.

WORLD ECONOMIC FORUM. *HR4.0: Shaping people strategies in the Fourth Industrial Revolution*. Geneva: World Economic Forum, 2019

O NEOLUDISMO: O MITO DA ALUCINAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E A RESISTÊNCIA AO SEU USO NOS PROCESSOS JUDICIAIS

Jorge Alberto Araujo

Mestrando na Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social pela Universidad de la República (Uruguai).

Juiz do Trabalho Titular da 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre e Diretor do Foro Trabalhista de Porto Alegre. Formador de Formadores da ENAMAT.

E-mail: jaaraujo@trt4.jus.br

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/1136041492080393>

1 INTRODUÇÃO: O RETORNO DO MEDO DAS MÁQUINAS

O avanço da inteligência artificial (IA) provocou um fenômeno curioso no campo jurídico: o renascimento de antigos medos com roupagem digital. A mesma apreensão que moveu tecelões ingleses a destruir teares no século XIX parece hoje ecoar⁴⁴⁶, de modo simbólico, nas vozes que defendem o banimento ou o retardamento do uso da IA nos tribunais. Esse movimento, que aqui se denomina “neoludismo”, já não se expressa pela destruição física das máquinas, mas pela tentativa de desacreditar a tecnologia em nome de uma prudência mal informada — uma prudência que, sob o pretexto da cautela, acaba servindo ao medo.

O ludismo histórico, embora nascido de angústias sociais legítimas, transformou-se em metáfora universal da resistência irracional ao progresso e à tecnologia. O neoludismo, por sua vez, decorre menos da miséria material e mais da insegurança epistemológica diante daquilo que não se compreende. No campo jurídico, essa insegurança assume contornos peculiares: teme-se que a máquina pense, julgue ou decida — quando, na verdade, o que ela faz é apenas processar padrões linguísticos em alta velocidade, identificando com precisão probabilística possíveis soluções e relações entre dados, sem, contudo, compreender — no sentido humano — o significado do que produz.

Um exemplo notável é o da IA AlphaFold, que, ao prever a estrutura de mais de 200 milhões de proteínas, realizou em um ano o que levaria o equivalente a um bilhão de anos de pesquisa acadêmica tradicional, onde a determinação da estrutura de uma única proteína poderia consumir todo o tempo de um doutorado. A máquina não “entendeu” a biologia, mas processou dados em uma escala e velocidade humanamente inatingíveis, revolucionando a pesquisa científica⁴⁴⁷.

O presente artigo propõe examinar essa resistência sob uma ótica crítica, sustentando que o pânico moral em torno da chamada alucinação das IAs decorre de uma compreensão distorcida de seus limites técnicos e institucionais. O objetivo é demonstrar que, ao contrário do que propalam os neoludistas, a IA não ameaça a racionalidade judicial — apenas a desafia a ser mais consciente e fundamentada.

2 O LUDISMO HISTÓRICO E A METÁFORA DO MEDO

Entre 1811 e 1816, grupos de artesãos ingleses, conhecidos como ludistas, reagiram à introdução de máquinas têxteis automáticas destruindo equipa-

446 JONES, S. E. *Against Technology: From the Luddites to Neo-Luddism*. 2006.

447 JUMPER, J. *et al.* Highly accurate protein structure prediction with AlphaFold. *Nature*, 2021.

mentos e fábricas. O movimento, que tomou o nome de seu suposto líder lendário, Ned Ludd, expressava uma revolta social diante da industrialização, do desemprego e da desvalorização do trabalho humano.

Embora frequentemente caricaturado como símbolo de ignorância, o ludismo foi, em essência, uma tentativa desesperada de preservar dignidade diante da transformação tecnológica. Eric Hobsbawm⁴⁴⁸ o descreve como uma “forma arcaica de negociação coletiva” — uma maneira primitiva de dizer “não” ao inevitável.

A metáfora, contudo, sobreviveu e ampliou-se. O ludismo moderno não quebra teares, mas tece mortalhas para novas ideias. Ele se manifesta na recusa em compreender, na caricatura do novo e na defesa cega de uma pureza humana idealizada. No Direito, essa resistência se apegava a um temor infundado de substituição, esquecendo que o universo jurídico é vasto e repleto de tarefas repetitivas que clamam por automação. A verdadeira revolução não está em substituir o jurista, mas em empoderá-lo com uma máquina fabulosa, cujo poder computacional pode mapear todas as variáveis de um caso. Ao final, a decisão permanece humana, mas agora informada por uma análise multifacetada que a mente, sozinha, jamais alcançaria.

3 O NEOLUDISMO JURÍDICO

O neoludismo jurídico pode ser compreendido como um fenômeno de resistência cognitiva, que emerge do atrito entre a valorização da sensibilidade humana no ato de julgar e a natureza probabilística da IA. Particularmente no cenário jurídico brasileiro, onde a busca por uma “justiça” no caso concreto por vezes justifica a flexibilização da norma⁴⁴⁹, a automação suscita um receio particular: o de que a aplicação consistente de regras pela máquina restrinja o espaço interpretativo do julgador. Sob essa ótica, a tecnologia é vista como um fator de rigidez, quando seu efeito principal é questionar os limites da discricionariedade e reafirmar o valor da consistência, um pilar da integridade do próprio Direito⁴⁵⁰.

A defesa desse espaço de poder se manifesta de várias formas: a descon-fiança generalizada; o discurso da ‘desumanização da Justiça’ — que nada mais

448 HOBBSAWM, Eric J. The machine breakers. *Past & Present*, p. 57-70, 1952.

449 DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. 2002.

450 DWORKIN, Ronald. *O Império do Direito* 2007.

é que a defesa da decisão não padronizada⁴⁵¹; a promoção de uma ‘ética do não uso’; e, mais recentemente, a elevação da alucinação ao status de prova de que a IA é essencialmente falha.

A oposição ao uso da IA, quando fundada em percepções vagas e emoções revestidas por um verniz de prudência, reproduz o velho gesto ludista: o de quem teme perder o próprio espaço de ação⁴⁵². Em vez de compreender a máquina como ferramenta cognitiva, teme-se que ela se torne competidora moral⁴⁵³.

4 A “ALUCINAÇÃO” COMO MITO MODERNO

A palavra alucinação, embora amplamente utilizada, é um termo que a própria ciência da computação considera problemático por promover um antropomorfismo indevido⁴⁵⁴. Pesquisas recentes e de alto impacto buscam refinar o conceito, tratando-o como um fenômeno técnico mensurável. Uma pesquisa abrangente de 2025 define a alucinação como a geração de “conteúdo plausível, porém incorreto do ponto de vista factual”⁴⁵⁵.

De forma ainda mais precisa, um estudo publicado na Nature propõe a distinção entre o termo genérico “alucinação” e o subconjunto específico das “confabulações”, que são respostas simultaneamente incorretas e arbitrárias, ou seja, sensíveis a variações irrelevantes no processo de geração⁴⁵⁶. Essa abordagem técnica afasta a noção de um desvio moral, enquadrando o fenômeno como uma limitação inerente aos modelos estatísticos que, por sua natureza, não “sabem” no sentido humano do termo, mas apenas calculam a plausibilidade sequencial do texto.

Contudo, parte da crítica jurídica, ao confundir previsão probabilística com falsidade intencional, cria uma espécie de mitologia do erro. Fala-se da IA como se fosse um sujeito dotado de vontade, capaz de “mentir” ou “enganar”. Essa antropomorfização da máquina, definida como a atribuição de características humanas a entidades não humanas para além do que é diretamente obser-

451 SUSSKIND, R. *Online Courts and the Future of Justice*. 2019.

452 BOURDIEU, P. *O Poder Simbólico*. 2017.

453 FLORIDI, L. *The Fourth Revolution: How the Infosphere is Reshaping Human Reality*. 2014.

454 SALLES, A.; EVERS, K.; FARISCO, M. Anthropomorphism in AI. *AJOB Neuroscience* 2020.

455 HUANG, L. et al. A Survey on Hallucination in Large Language Models: Principles, Taxonomy, Challenges, and Open Questions. *ACM Transactions on Information Systems*, 2025.

456 FARQUHAR, S. et al. Detecting hallucinations in large language models using semantic entropy. *Nature*, 2024.

vável⁴⁵⁷, é o terreno fértil onde floresce o neoludismo. A própria comunidade científica alerta que o uso de uma linguagem antropomórfica permeia não apenas o público geral, mas a própria pesquisa em IA, gerando consequências epistemológicas que demandam uma clarificação conceitual rigorosa antes de qualquer debate normativo⁴⁵⁸.

O temor da alucinação é, em larga medida, um reflexo do medo de perder o monopólio da razão. Atribui-se à tecnologia a culpa pela própria incompreensão humana. O que se chama de “erro da máquina” é, muitas vezes, o erro do operador — do prompt mal formulado, da falta de validação, da ausência de supervisão humana, que abdica da responsabilidade final.

Assim, a verdadeira alucinação não é da IA, mas da mente que a observa. É o fenômeno descrito por Gaston Bachelard⁴⁵⁹: o obstáculo epistemológico que impede o pensamento de evoluir por apego à ignorância confortável.

5 BOAS PRÁTICAS QUE REFUTAM O MEDO

Se o neoludismo nasce da crença de que toda inovação tecnológica ameaça a Justiça, as boas práticas demonstram o contrário. O Supremo Tribunal Federal, por exemplo, desenvolveu o Projeto Victor, sistema de inteligência artificial responsável por classificar automaticamente os temas de repercussão geral em recursos extraordinários. A ferramenta não decide, mas auxilia o trabalho humano, garantindo maior celeridade e uniformidade em um cenário de litigiosidade massiva⁴⁶⁰.

Complementarmente, o Sistema Vitória atua na identificação de processos semelhantes, permitindo agrupamento temático e gestão racional do acervo. No mesmo sentido, o Conselho Nacional de Justiça implementou a plataforma Sinapses, que disponibiliza modelos de IA auditáveis para todo o Judiciário, e o Superior Tribunal de Justiça opera com o Athos, voltado à triagem processual.

Essas iniciativas demonstram que o uso responsável e transparente da IA no Poder Judiciário é não apenas possível, mas desejável. Elas compõem um ecossistema de governança tecnológica, orientado por normativas específicas⁴⁶¹, que desmente o discurso alarmista segundo o qual a IA seria uma ameaça à autonomia judicial.

457 SALLES, A. *et al.*, op. cit., p. 88-95.

458 SALLES, A. *et al.*, op. cit., p. 88-95.

459 BACHELARD, G. *A Formação do Espírito Científico*, 1996.

460 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Justiça em Números 2024*.

461 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 332*, de 21 de agosto de 2020.

5.1 O Caso Soppia como Antídoto ao Ludismo Judicial

Entre as experiências que melhor ilustram a integração racional entre Direito e tecnologia, destaca-se o Soppia Framework (*System for Ordered Proportional and Pondered Intelligent Assessment*), concebido pelo autor no âmbito da sua atuação funcional como magistrado da Justiça do Trabalho da 4ª Região⁴⁶².

O Soppia propõe uma metodologia de *prompting* estruturado⁴⁶³ voltada à dosimetria dos danos morais com base nos doze critérios previstos no artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho. Seu objetivo não é automatizar decisões, mas organizar o raciocínio jurídico em etapas transparentes, ponderadas e auditáveis.

A metodologia do Soppia busca reduzir o “ruído decisório” — a indesejada variabilidade de julgamentos em casos semelhantes⁴⁶⁴ — e, assim, fortalecer a coerência das decisões. Para isso, o sistema foi construído sobre três pilares: é publicamente acessível, reproduzível e auditável.

Essa arquitetura estruturada responde a uma limitação fundamental da cognição humana: a dificuldade de manter simultaneamente múltiplos critérios em mente ao tomar decisões complexas. Como demonstrado por Kahneman, Sibony e Sunstein em *Noise: Ruído: uma falha no julgamento humano*⁴⁶⁵, mesmo profissionais experientes apresentam variações significativas ao julgar casos semelhantes — não por ignorância ou má-fé, mas por estarem sujeitos ao que os autores chamam de ruído: a variabilidade indesejada do julgamento. Tal falha cognitiva se agrava quando o processo decisório envolve fatores subjetivos, como o grau de dor, a humilhação ou as consequências sociais de um dano. O Soppia atua justamente nesse ponto cego: ao estruturar a análise de modo sequencial e ponderado, ele alivia a carga cognitiva do julgador, permitindo que todos os critérios legais sejam considerados de forma explícita e comparável. Trata-se, portanto, de uma ferramenta que protege o próprio raciocínio jurídico contra seus vieses e esquecimentos, sem substituir a sua autonomia.

Com essas características, o projeto atende diretamente à crescente demanda por uma Inteligência Artificial Explicável (XAI)⁴⁶⁶. A transparência e a audita-

462 ARAUJO, Jorge Alberto. *Soppia: A Structured Prompting Framework for the Proportional Assessment of Non-Pecuniary Damages in Personal Injury Cases*. 2025.

463 ARAUJO, Jorge Alberto. *Soppia Framework: Structured Prompting for the Proportional Assessment of Non-Pecuniary Damages*. 2025.

464 KAHNEMAN, Daniel; SIBONY, Olivier; SUNSTEIN, Cass R. *Ruído: uma falha no julgamento humano*. 2021.

465 KAHNEMAN, D. et al., op. cit.

466 RICHMOND, K. M. et al. Explainable AI and law: an evidential survey. *Digital Society*, 2024.

bilidade do Soppia oferecem uma solução prática ao desafio da “caixa-preta” algorítmica⁴⁶⁷, um problema que ameaça valores fundamentais do Direito como a *accountability*⁴⁶⁸. Ao ser um sistema aberto, ele responde à necessidade de que as ferramentas de IA aplicadas ao Direito sejam tão compreensíveis e justificáveis quanto a própria argumentação jurídica⁴⁶⁹.

A proposta do Soppia ecoa a concepção de Tiago Forte ao apresentar a tecnologia como uma ‘bicicleta para a mente’⁴⁷⁰ — uma extensão natural das capacidades humanas, que amplia a memória, organiza o raciocínio e fortalece a expressão criativa. Trata-se, portanto, de um modelo epistemológico que responde ao medo com método e à substituição com ampliação.

5.2 Riscos Reais, Dados Corretos e o Uso como “Copiloto”

Nenhum defensor sério da IA no Judiciário nega riscos efetivos — apenas os localiza corretamente. Dois casos emblemáticos ilustram isso: o algoritmo COMPAS, usado em tribunais norte-americanos para prever reincidência criminal⁴⁷¹, e o sistema de triagem de currículos da Amazon, abandonado em 2018⁴⁷². No COMPAS, a ProPublica demonstrou viés racial: réus negros eram classificados como “alto risco” com frequência quase duas vezes maior que brancos, mesmo com históricos semelhantes⁴⁷³. Na Amazon, o modelo, treinado em 10 anos de contratações majoritariamente masculinas, penalizava currículos com palavras como “mulheres” ou “feminino”⁴⁷⁴. Em ambos os casos, o erro não foi da IA em si, mas dos dados de treinamento contaminados por práticas discriminatórias históricas. A tecnologia apenas reproduziu, em escala, vieses humanos preexistentes.

467 RUDIN, Cynthia. Stop explaining black box machine learning models for high stakes decisions and use interpretable models instead. *Nature Machine Intelligence*, 2019.

468 ROCHA, Cinara; CARVALHO, João. Artificial intelligence in the judiciary: uses and threats. In: EGOV-CeDEM-ePart 2022, Linköping University, Sweden. CEUR Workshop Proceedings, 2022

469 RICHMOND, K. M. et al., op. cit.

470 FORTE, Tiago. Criando um Segundo Cérebro. Tradução de Ângelo Lessa. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2023. ISBN 9786555646627

471 ANGWIN, J. et al. *Machine Bias*. *ProPublica*, 23 maio 2016.

472 DASTIN, Jeffrey. *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*. Reuters, 10 out. 2018.

473 ANGWIN, J. et al., op. cit.

474 DASTIN, Jeffrey. *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*. Reuters, 2018.

Enquanto o medo da alucinação antropomorfiza a máquina como ‘mentirosa’, o verdadeiro risco — a discriminação algorítmica — decorre de dados enviesados, mitigável por auditorias, como preconiza o Regulamento UE 2024/1689⁴⁷⁵.

No contexto judicial, o risco não está na automação ou na “alucinação” isolada, mas na substituição acrítica do juiz por um modelo opaco. Quando a IA é usada como apoio à decisão — como no Projeto Victor (STF), no Sinapses (CNJ) ou no Soppia (TRT-4) —, o julgador mantém o controle final, valida saídas e corrige vieses. A Resolução CNJ nº 332/2020 já exige auditabilidade e supervisão humana, alinhando-se à lógica do Regulamento Europeu de IA (2024): proibida a automação em decisões de alto impacto, permitida a assistência estruturada.

A situação lembra o debate público após acidentes de trânsito envolvendo motoristas idosos. Um choque grave com um condutor com idade próxima aos 80 anos logo reacende o clamor por limite etário obrigatório para dirigir. Contudo, dados do NHTSA (EUA, 2023)⁴⁷⁶ mostram o oposto: acidentes com vítimas fatais ocorrem 3,7 vezes mais com motoristas entre 18 e 24 anos do que com maiores de 70. O foco emocional no caso isolado obscurece a evidência estatística. Da mesma forma, um erro pontual de IA (como uma citação jurídica inventada) mobiliza o neoludismo, enquanto o ruído decisório humano — variações grandes na dosimetria de indenização por danos morais ou penas de prisão em casos muito semelhantes⁴⁷⁷ — passa despercebido. A solução não é banir a tecnologia, mas treiná-la com dados representativos, usá-la como copiloto e manter o humano no comando.

Assim, o risco real não é a IA, mas o uso ingênuo ou substitutivo. Com governança, transparência e alfabetização, ela não ameaça a Justiça — apenas expõe suas fragilidades, forçando-nos a julgarmos melhor.

6 MODOS DE USO DA IA E O RISCO DO LUDISMO COGNITIVO

A intensidade da resistência à IA varia conforme o modo de uso. Sistemas automatizados e extrativos, de baixa complexidade, são amplamente aceitos. Já as ferramentas interpretativas ou generativas, que interagem linguisticamente

475 MOREIRA, Teresa Coelho. *O Algoritmo Discriminatório?* [2024. Apresentação.

476 NHTSA. Traffic Safety Facts 2023: Young Drivers. Washington: USDOT, 2023.

477 KAHNEMAN, D. et al., op. cit.

com o usuário, despertam maior receio, conforme se pode perceber do Regulamento da Inteligência Artificial da União Europeia⁴⁷⁸.

A distinção entre os modos de uso da IA — automatizado, exploratório, extrativo, explicativo, colaborativo e crítico — revela que o medo não reside na máquina, mas na relação que se estabelece com ela. O uso acrítico de ferramentas de IA, sem a devida compreensão de suas limitações, pode não apenas levar a erros factuais, mas também à perpetuação e amplificação de vieses históricos presentes nos dados de treinamento⁴⁷⁹. Como observam Migliorini e Moreira (2024), a alfabetização em IA é hoje “um requisito fundamental para o exercício ético e eficaz da profissão jurídica, permitindo que os juristas compreendem as potencialidades e limitações da tecnologia que utilizam”⁴⁸⁰. A literatura sobre o tema demonstra que o objetivo da lei não é apenas evitar a discriminação presente, mas transformar ativamente a sociedade, um objetivo que pode ser minado por algoritmos que preservam vieses passados⁴⁸¹. A pesquisa atual reconhece que viés, justiça (*fairness*) e inclusividade são dimensões interdependentes que exigem uma abordagem multinível para a construção de uma IA orientada à justiça⁴⁸².

Reconhecer os modos de uso é essencial para dissolver o mito da alucinação. Cada modo impõe riscos distintos e exige estratégias específicas de verificação. O ludismo cognitivo nasce, justamente, da ignorância sobre essas diferenças.

7 A RESISTÊNCIA COMO OBSTÁCULO EPISTEMOLÓGICO

A resistência ao uso de IA no Direito não é apenas prática: é epistemológica. Trata-se de uma recusa em admitir que o raciocínio jurídico possa ser auxiliado por ferramentas estatísticas sem perda de legitimidade. Thomas Kuhn lembrava que os paradigmas científicos não caem por refutação, mas por substituição gradual — e o Direito, como prática social de interpretação, enfrenta hoje essa transição⁴⁸³.

478 UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu; Conselho da União Europeia. Regulamento (UE) 2024/1689 de 13 de junho de 2024. Regulamento da Inteligência Artificial. Jornal Oficial da União Europeia, L 2024/1689,

479 WACHTER, S.; MITTELSTADT, B.; RUSSELL, C. Bias preservation in machine learning: the legality of fairness metrics under EU non-discrimination law. *West Virginia Law Review*, 2020.

480 MIGLIORINI, Sara; MOREIRA, João Ilhão. The Case for Nurturing AI Literacy in Law Schools. *Asian Journal of Legal Education* 2024.

481 WACHTER, S. et al., op. cit.

482 PANARESE, P.; GRASSO, M. M.; SOLINAS, C. Algorithmic bias, fairness, and inclusivity: a multilevel framework for justice-oriented AI. *AI & Society*, 2025.

483 KUHN, Thomas S. *A estrutura das revoluções científicas*. 2013.

A alfabetização em IA (AI *Literacy*)⁴⁸⁴, portanto, é condição para preservar a racionalidade da jurisdição. A academia define este conceito como um conjunto de competências que vai além do mero uso da ferramenta, abrangendo uma compreensão conceitual fundamental, pensamento crítico e consciência ética sobre a tecnologia⁴⁸⁵. Para a profissão jurídica, em particular, já se exploram *frameworks* teóricos para uma “alfabetização algorítmica” que permita aos operadores do Direito não apenas usar, mas avaliar criticamente as ferramentas de IA⁴⁸⁶. Recusar a IA por desconhecimento é, nesse contexto, abdicar do próprio dever de adquirir a competência técnica que a contemporaneidade exige da jurisdição.

8 CONCLUSÃO: ENTRE TEARES E ALGORITMOS

O ludismo do século XIX foi expressão de medo diante da máquina que ameaçava o trabalho. O ludismo jurídico do século XXI é expressão do medo diante da máquina que ameaça o conforto intelectual. Ambos têm em comum a recusa do novo sob a aparência da prudência.

A chamada “alucinação da IA” é, em verdade, um espelho das nossas próprias limitações cognitivas. O problema não é a máquina que erra, mas o humano que não quer aprender a usá-la.

A inteligência artificial, quando adequadamente compreendida e governada, amplia a racionalidade do processo judicial, não a diminui. O verdadeiro risco está na inércia — em continuar julgando com as mãos quando já se pode pensar com instrumentos.

No século XIX, destruíram teares por medo da máquina; no século XXI, destroem ideias por medo do algoritmo. Mas não há avanço sem desconforto, nem aprendizado sem risco. Em tecnologia, não há retorno que não seja retrocesso — e o Direito não pode ser a trincheira do atraso. Entre teares e algoritmos, cabe ao humano não a recusa, mas a responsabilidade de seguir pensando, agora com novas ferramentas.

484 GÜLTEKIN-VÁRKONYI, G. AI Literacy for Legal AI Systems: A practical approach. *Iustum Aequum Salutare* 2025.

485 CHIU, T. K. F. et al. What are artificial intelligence literacy and competency? A comprehensive framework to support them. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 2024.

486 GARINGAN, D.; PICKARD, A. J. Artificial intelligence in legal practice: Exploring theoretical frameworks for algorithmic literacy in the legal information profession. *Legal Information Management*, 2021.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Jorge Alberto. *Soppia: A Structured Prompting Framework for the Proportional Assessment of Non-Pecuniary Damages in Personal Injury Cases*. 2025. Disponível em: <https://arxiv.org/abs/2510.21082>. Acesso em: 7 nov. 2025.

ARAUJO, Jorge Alberto. *Soppia Framework: Structured Prompting for the Proportional Assessment of Non-Pecuniary Damages*. Disponível em: <https://github.com/jaa41/>. Acesso em: 7 nov. 2025.

ANGWIN, J. et al. *Machine Bias*. ProPublica, 23 maio 2016. Disponível em: <https://www.propublica.org/article/machine-bias-risk-assessments-in-criminal-sentencing>. Acesso em: 7 nov. 2025.

BACHELARD, Gaston. *A formação do espírito científico*. Rio de Janeiro: Contraponto, 1996.

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2017.

CHIU, T. K. F. et al. What are artificial intelligence literacy and competency? A comprehensive framework to support them. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, v. 5, p. 100198, 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em números 2024*. Brasília, DF: CNJ, 2024.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 332*, de 21 de agosto de 2020. Brasília, DF: CNJ, 2020.

DASTIN, Jeffrey. Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*, 10 out. 2018. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>. Acesso em: 07 nov. 2025.

DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Tradução de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

DWORKIN, Ronald. *O império do direito*. Tradução de Jeferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

FARQUHAR, S. et al. Detecting hallucinations in large language models using semantic entropy. *Nature*, v. 630, p. 625-630, 2024.

Luciano. *The fourth revolution: how the infosphere is reshaping human reality*. Oxford: Oxford University Press, 2014.

FORTE, Tiago. *Criando um segundo cérebro*. Tradução de Ângelo Lessa. Rio de Janeiro: Sextante, 2023.

GARINGAN, D.; PICKARD, A. J. Artificial intelligence in legal practice: exploring theoretical frameworks for algorithmic literacy in the legal information profession. *Legal Information Management*, v. 21, n. 3, p. 137-158, 2021.

GÜLTEKIN-VÁRKONYI, G. AI literacy for legal AI systems: a practical approach. *Iustum Aequum Salutare*, v. 21, 2025.

HOBBSBAWM, Eric J. The machine breakers. *Past & Present*, n. 1, p. 57-70, 1952.

HUANG, L. et al. A survey on hallucination in large language models: principles, taxonomy, challenges, and open questions. *ACM Transactions on Information Systems*, v. 43, n. 2, 2025.

JONES, S. E. *Against technology: from the luddites to neo-luddism*. New York: Routledge, 2006.

JUMPER, J. et al. Highly accurate protein structure prediction with AlphaFold. *Nature*, v. 596, p. 583-589, 2021.

KAHNEMAN, Daniel; SIBONY, Olivier; SUNSTEIN, Cass. *Ruído: Uma Falha no Julgamento Humano*. Tradução de Cássio de Arantes Leite. Rio de Janeiro: Objetiva, 2021.

KUHN, Thomas S. *A estrutura das revoluções científicas*. 12. ed. São Paulo: Perspectiva, 2013.

MIGLIORINI, Sara; MOREIRA, João Ilhão. The case for nurturing AI literacy in law schools. *Asian Journal of Legal Education*, v. 12, n. 1, p. 7-24, 2024.

MOREIRA, Teresa Coelho. *O Algoritmo Discriminatório?* [s.l.]: [s.n.], [2024]. Apresentação.

NHTSA. Traffic Safety Facts 2023: Young Drivers. Washington: *USDOT*, 2023. Disponível em <https://www.nhtsa.gov/book/countermeasures-that-work/young-drivers>. Acesso em 07-11-2025.

PANARESE, P.; GRASSO, M. M.; SOLINAS, C. Algorithmic bias, fairness, and inclusivity: a multilevel framework for justice-oriented AI. *AI & Society*, 2025.

RICHMOND, K. M. et al. Explainable AI and law: an evidential survey. *Digital Society*, v. 3, n. 1, 2024.

ROCHA, Cinara; CARVALHO, João. Artificial intelligence in the judiciary: uses and threats. In: EGOV-CeDEM-ePart, 2022, Linköping. *CEUR workshop proceedings*. Aachen: CEUR-WS, 2022. v. 3399.

RUDIN, Cynthia. Stop explaining black box machine learning models for high stakes decisions and use interpretable models instead. *Nature Machine Intelligence*, v. 1, n. 5, p. 206-215, maio 2019.

SALLES, A.; EVERS, K.; FARISCO, M. Anthropomorphism in AI. *AJOB Neuroscience*, v. 11, n. 2, p. 88-95, 2020.

SUSSKIND, Richard. *Online courts and the future of justice*. Oxford: Oxford University Press, 2019.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu; Conselho da União Europeia. *Regulamento (UE) 2024/1689, de 13 de junho de 2024*, que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento da Inteligência Artificial). *Jornal Oficial da União Europeia*, Bruxelas, série L, n. 2024/1689, p. 1-493, 12 jul. 2024.

WACHTER, S.; MITTELSTADT, B.; RUSSELL, C. Bias preservation in machine learning: the legality of fairness metrics under EU non-discrimination law. *West Virginia Law Review*, v. 123, n. 3, p. 735-890, 2020.

POSFÁCIO

Ministro Augusto César Leite de Carvalho

Diretor da ENAMAT

Juíza Flávia Moreira Guimarães Pessoa

Juíza Auxiliar da ENAMAT

Os artigos que fundamentam esta obra coletiva têm o mérito de condensar reflexões e estudos comparados sobre o Direito do Trabalho e a era digital, materializando o compromisso da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) em sua missão de oportunizar o desenvolvimento de competências profissionais da magistratura trabalhista.

O curso “A era digital e o Direito do Trabalho: desafios”, em cooperação acadêmica, científica e cultural com o Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho (IDET) da Universidade de Coimbra, veio a contribuir com essa incumbência. A disseminação em larga escala de novas tecnologias tem gerado mudanças profundas nas relações de trabalho e repercutido diretamente na atividade jurisdicional. Nessa perspectiva, o intercâmbio de conhecimentos científicos, em parceria com a universidade portuguesa, permitiu o aprofundamento em matérias relevantes e complexas. O curso contou com um corpo docente formado por acadêmicos e juristas de notório reconhecimento internacional, como as professoras Joana Vicente, Regina Redinha, Milena da Silva Rouxinol, Teresa Coelho Moreira e Luísa Andias e os professores João Leal Amado e Conselheiro Júlio Gomes João Reis.

Esse intercâmbio sobre o Direito do Trabalho na era digital proporcionou a atualização do arcabouço teórico do corpo de magistrados, que vivencia em seu labor cotidiano um contexto social marcado pela presença massiva de novas tecnologias. A digitalização e a gestão algorítmica do trabalho constituem um fenômeno global que ultrapassa as fronteiras nacionais. O Direito Comparado promove uma abordagem pluralista e integrada de questões comuns, como a subordinação algorítmica e a precarização laboral. Assim, a experiência da União Europeia (UE) oferece modelos regulatórios relevantes para o debate brasileiro, que inspiram soluções para o aprimoramento legislativo nacional. Como exemplo, o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) da UE que já foi utilizado como inspiração para a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) brasileira, reforça a pertinência do diálogo transnacional.

Os artigos trouxeram conclusões relevantes para a compreensão dos desafios regulatórios nessa temática, como sintetizado nos tópicos abordados no curso: plataformas digitais e novas formas de trabalho; discriminação algorítmica; teletrabalho; ética e sustentabilidade, proteção de dados pessoais; segurança e saúde no ambiente laboral e, de forma ampla, o trabalho na era digital e o direito na União Europeia em perspectiva comparada.

Dentre as conclusões dos trabalhos desenvolvidos, destacam-se alguns achados importantes para fomentar o debate e refletir a atuação jurisdicional.

O modelo de trabalho “plataformizado” (como o *work on demand* via aplicativos) tem agravado a precarização, apresentando riscos e custos para o trabalhador. Nesse viés, o algoritmo tem assumido uma função central na organização do trabalho (o chamado “taylorismo digital”), configurando uma subordinação estrutural e invisível que exige que o Direito supere as lentes do século XX para ser devidamente reconhecida. Em resposta ao problema, a União Europeia (Diretiva 2024/2831) e Portugal (Lei n.º 13/2023) adotaram a presunção legal de vínculo empregatício quando houver elementos de controle algorítmico, transferindo o ônus da prova para os dirigentes de plataformas digitais.

Outra questão relevante refere-se ao teletrabalho, que se consolidou no mundo digital. Nessa realidade, o poder diretivo e a responsabilidade do empregador pela manutenção de um ambiente de trabalho seguro e ergonômico tornam-se imperativos. Contudo, existem desafios a enfrentar, como, por exemplo, o controle de jornada. A duração laboral do teletrabalhador que atua por produção ou por tarefa (Art. 62, III, da CLT) implica na ampliação desmedida do seu tempo de trabalho e acarreta os drásticos efeitos da hiperconectividade.

A robustez regulatória europeia é uma inspiração regulatória para o Brasil. Em relação ao direito à desconexão, inexistente no ordenamento brasileiro uma norma específica que estabeleça o dever explícito de abstenção de contato pelo empregador fora da jornada de trabalho. A proteção nesse sentido depende da interpretação principiológica da Constituição (dignidade humana, saúde, lazer) e de construções jurisprudenciais.

Outrossim, a hiperconectividade compromete a saúde física e psíquica, podendo configurar dano existencial (lesão ao projeto de vida do trabalhador). O modelo português é mais avançado, consagrando o Artigo 199-A do Código do Trabalho o dever expresso do empregador de se abster de contactar o trabalhador durante o período de descanso, sob pena de contraordenação grave.

Complemente-se que a proteção de dados foi recentemente adicionada como um direito fundamental (art, 5º, inciso LXXIX, da Constituição Federal de 1988) mas a vigilância digital no ambiente de trabalho tem se tornado uma prática rotineira. No entanto, dada a assimetria de poder, o consentimento do trabalhador tem sido ineficaz para legitimar o tratamento de dados pessoais, apontando como regra geral a proibição do tratamento desses dados e, por exceção, a vigilância.

Outro ponto de atenção é a discriminação algorítmica. Os algoritmos, quando treinados com dados históricos enviesados, reproduzem e amplificam preconceitos. A ocorrência de opacidade (*black box*) nesses sistemas dificulta ou mesmo

impede a fiscalização judicial e a defesa do trabalhador. Embora a LGPD assegure o direito à revisão de decisões automatizadas, as empresas frequentemente alegam segredo comercial para não fornecer informações claras sobre os critérios algorítmicos utilizados. Aliado a isso, carece uma legislação brasileira que classifique o uso de IA na gestão de pessoas como “alto risco”, o que obrigaria a supervisão humana, documentação técnica e mitigação de vieses, conforme preconiza o Regulamento de Inteligência Artificial (AI Act) da União Europeia.

A ausência de regulamentação específica resulta na transferência da solução dos conflitos para o Poder Judiciário, gerando jurisprudência assistemática e insegurança jurídica. Essa omissão normativa favorece modelos de negócio baseados na negação sistemática do vínculo empregatício e na precarização, o que tem aprofundado desigualdades nas relações laborais. Os horizontes para o futuro exigem o aperfeiçoamento do marco normativo brasileiro, seja por meio da legislação, seja pela atuação judicial. A regulamentação deve ser inspirada nas melhores práticas internacionais, como a presunção legal de laboralidade e o dever de desconexão, adaptadas às especificidades nacionais. O Judiciário tem o papel fundamental de escrutinar a justiça algorítmica, garantindo que a eficiência tecnológica não se sobreponha aos direitos humanos e trabalhistas.

Como se percebe, a formação da magistratura trabalhista na era digital configura-se como um desafio inadiável, orientado por diretrizes normativas do CNJ, CSJT e ENAMAT, que estruturam uma capacitação voltada não apenas ao uso de tecnologias, mas ao desenvolvimento de uma postura crítica e ética diante da inteligência artificial. Diante de fenômenos como a discriminação algorítmica, a opacidade dos sistemas, a hiperconectividade e a proteção de dados, impõe-se a atuação do juiz do trabalho como um “humanista-digital”, capaz de compreender a lógica tecnológica sem abdicar da centralidade da pessoa humana, da função social do Direito do Trabalho e da missão de assegurar que a era digital se traduza em efetiva justiça social.

Dessa forma, a complexidade e a velocidade da era digital exigem um esforço contínuo de formação e pesquisa nesse campo. As iniciativas como a realização de eventos formativos e o estímulo à produção intelectual mostram-se determinantes para o processo de atualização e aperfeiçoamento da magistratura. É inegável que o intercâmbio de saberes vem a oferecer luzes para a compreensão das novas formas de poder na era digital, requisito fundamental para o exercício ético e eficaz da magistratura.

Assim é que a formação permanente e a pesquisa vêm a constituir os pilares da ENAMAT em sua missão constitucional de oferecer à magistratura trabalhista uma capacitação ética, técnica e humanística para um futuro laboral justo e equilibrado.

Volume 18

ESTUDOS COMPARADOS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL

A obra coletiva aborda a temática das novas tecnologias e os seus impactos sobre as relações laborais contemporâneas, oferecendo uma análise aprofundada e comparativa entre as experiências do Brasil e da União Europeia (UE), enriquecendo o debate com diferentes perspectivas e soluções, além de proporcionar uma visão abrangente dos desafios e oportunidades que a crescente digitalização e o impacto das novas tecnologias impõem no mundo do trabalho e na formação da magistratura trabalhista.

Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Augusto César Leite de Carvalho



COLEÇÃO
ESTUDOS
ENAMAT

