

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

MARIA FERNANDA VIANA DE HOLANDA

**"O DIREITO DO TRABALHO NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: ENTRE A
PRECARIZAÇÃO E A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO"**

RECIFE

2025

MARIA FERNANDA VIANA DE HOLANDA

**"O DIREITO DO TRABALHO NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: ENTRE A
PRECARIZAÇÃO E A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Curso de Direito da
Faculdade Damas da Instrução Cristã
como requisito parcial para obtenção do
título Bacharel em Direito,

Orientador: Prof. Rodrigo Duarte de Melo.

RECIFE

2025

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB-4/2116

Holanda, Maria Fernanda Viana de.
H722d O direito do trabalho na era da inteligência artificial: entre a precarização e a necessidade de regulamentação / Maria Fernanda Viana de Holanda. - Recife, 2025.
34 f.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Duarte de Melo.
Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2025.
Inclui bibliografia.

1. Inteligência artificial. 2. Direito do trabalho. 3. Regulamentação.
4. Precarização. 5. Teletrabalho. I. Melo, Rodrigo Duarte de. II.
Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título.

340 CDU (22. ed.)

FADIC (2025.1-018)

MARIA FERNANDA VIANA DE HOLANDA

**"O DIREITO DO TRABALHO NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: ENTRE A
PRECARIZAÇÃO E A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Curso de Direito da
Faculdade Damas da Instrução Cristã
como requisito parcial para obtenção do
título Bacharel em Direito,

Aprovado em ___ de _____ de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr.

Prof.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Santiago da Silva, FADIC

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso analisa as transformações do Direito do Trabalho na Era Digital, com foco nos impactos da inteligência artificial e da automação sobre as relações laborais, e a consequente necessidade de regulamentação para garantir a proteção social dos trabalhadores. A pesquisa, de natureza bibliográfica e documental, aborda a expansão do teletrabalho e das plataformas digitais, examinando os desafios jurídicos impostos pela subordinação algorítmica e pela precarização do emprego. Discute-se a inadequação dos marcos legais tradicionais para abarcar as novas configurações de trabalho, bem como as propostas legislativas em andamento no Brasil. Argumenta-se que o direito ao trabalho, fundamental para a cidadania e a dignidade humana, deve ser reafirmado e adaptado às inovações tecnológicas, visando à inclusão produtiva e à justiça social, em vez de se legitimar a informalidade disfarçada. Conclui-se pela urgência de uma reinterpretação dos institutos trabalhistas clássicos e pela adoção de políticas públicas integradas que promovam a qualificação profissional e a segurança jurídica em um cenário de constantes mudanças.

Palavras-chave: inteligência artificial; direito do trabalho; regulamentação; precarização; teletrabalho.

ABSTRACT

This Thesis analyzes the transformations of Labor Law in the Digital Age, focusing on the impacts of artificial intelligence and automation on labor relations, and the consequent need for regulation to ensure social protection for workers. The research, of a bibliographical and documentary nature, addresses the expansion of telework and digital platforms, examining the legal challenges posed by algorithmic subordination and job precariousness. It discusses the inadequacy of traditional legal frameworks to encompass new work configurations, as well as ongoing legislative proposals in Brazil. It is argued that the right to work, fundamental for citizenship and human dignity, must be reaffirmed and adapted to technological innovations, aiming at productive inclusion and social justice, rather than legitimizing disguised informality. It concludes by emphasizing the urgency of reinterpreting classic labor institutions and adopting integrated public policies that promote professional qualification and legal certainty in a scenario of constant change.

Keywords: artificial intelligence; labor law; regulation; precariousness; telework.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	NOVAS FORMAS DE TRABALHO NO CONTEXTO DIGITAL	9
2.1	A Era Digital e suas características	9
2.2	Transformações no mercado de trabalho e nos perfis profissionais	10
2.3	Expansão do Home Office e das Plataformas Digitais	12
2.4	Desafios sociais e jurídicos das novas formas de labor	17
3	DESAFIOS JURÍDICOS DO TRABALHO DIGITAL	21
3.1	Trabalho remoto: jornada, controle e direitos	21
3.2	Plataformas digitais: vínculo empregatício e precarização	23
3.3	A necessidade de regulamentação	25
4	O FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO: PROPOSTAS DE ADEQUAÇÃO LEGISLATIVA E CAMINHOS PARA A PROTEÇÃO SOCIAL NA ERA DIGITAL	28
4.1	O Direito ao Trabalho como Fundamento da Cidadania na Era Digital.....	28
5	CONCLUSÃO	30
	REFERÊNCIAS	32

1 INTRODUÇÃO

A Era Digital é um período que marca uma revolução tecnológica sem precedentes, caracterizado pela intensificação do uso das tecnologias digitais e da internet em diversas áreas da vida cotidiana. A partir da disseminação das novas ferramentas e da crescente conectividade global, esta era tem transformado profundamente as estruturas sociais, culturais, econômicas e, especialmente, as relações de trabalho.

O desenvolvimento da inteligência artificial, a automação e o uso massivo de dados (Big Data) são apenas alguns dos elementos que impulsionam essa transformação, afetando diretamente a maneira como as atividades laborais são executadas e organizadas.

A inteligência artificial é um campo de estudo da ciência da computação que busca desenvolver sistemas programados capazes de simular o raciocínio humano, a resolução de problemas e outras habilidades cognitivas. Utilizando símbolos processados por computadores, essa tecnologia tem como objetivo criar softwares inteligentes e autônomos que auxiliem o ser humano em diversas atividades (Salles, Cruz, 2021.).

Embora a Inteligência Artificial (IA) seja amplamente discutida e, por vezes, vista apenas como uma tecnologia, seu alcance vai além. Trata-se de um campo da ciência da computação dedicado ao desenvolvimento de sistemas capazes de simular habilidades humanas, como raciocínio, percepção, tomada de decisões e resolução de problemas.

John McCarthy (2007, p. 2) define inteligência artificial da seguinte forma:

É a ciência e a engenharia de criar máquinas inteligentes, especialmente programas de computador inteligentes. Está relacionada à tarefa semelhante de usar computadores para entender a inteligência humana, mas a IA não precisa se limitar a métodos que são biologicamente observáveis.

Desta maneira, a IA estar ligada a dois grandes fenômenos como diz Corvalán, (2020, p. 15-16.):

Em primeiro lugar, com o fato para alcançar alguns aspectos-chave da espécie humana o senso comum, a capacidade de "sentir", de reconhecer o ambiente e a chamada "autoconsciência". Dentro em segundo lugar, assim como alude a uma inteligência geral humana que é o produto de abranger

diferentes áreas de conteúdo, busca desenvolver uma Inteligência Artificial General (IAG), que se traduz em uma capacidade geral de aprender (p. 15-16).

Segundo a EQUIPE TOTVS, (2015), autointitulada a maior empresa de tecnologia do Brasil:

Uma solução de IA envolve um agrupamento de várias tecnologias, como redes neurais artificiais, algoritmos, sistemas de aprendizado, entre outros que conseguem simular capacidades humanas ligadas à inteligência. Por exemplo, o raciocínio, a percepção de ambiente e a habilidade de análise para a tomada de decisão.

A Inteligência Artificial busca compreender a inteligência humana, permitindo que máquinas programadas realizem atividades intelectuais. McCarthy (2007) destaca que a IA não precisa se restringir a métodos baseados em processos biológicos, podendo executar tarefas semelhantes às humanas por meio de abordagens alternativas, sem apenas replicar mecanismos observados no comportamento humano.

Segundo especialistas, a robótica e a automação têm impactado significativamente o mercado de trabalho, levantando debates sobre o aumento da desigualdade de renda e o crescimento do desemprego (Corvalán, 2020).

O avanço das máquinas inteligentes possibilita a execução de diversas atividades sem a presença integral de humanos, intensificando a substituição da mão de obra, um processo que ocorre desde o século XVIII. Hoje, praticamente todas as áreas de trabalho podem ser afetadas por essa automação. Os impactos da Inteligência Artificial no emprego já são visíveis e continuam a ser projetados para o futuro.

O impacto da Inteligência Artificial nas relações trabalhistas é um tema amplamente debatido em diversos setores do mercado de trabalho, refletindo as transformações que a tecnologia tem promovido na dinâmica profissional.

André Carlos Ponce de Leon Ferreira de Carvalho (2021), professor titular do ICMC-USP, destaca que estudos indicam a extinção de diversas profissões, sendo substituídas por outras ainda desconhecidas. Ele também ressalta que profissionais que incorporam a Inteligência Artificial em suas atividades terão um mercado mais amplo e com melhores remunerações, reforçando a necessidade de adaptação às novas tecnologias.

É fundamental enfatizar que a Inteligência Artificial vai muito além de um simples robô. Trata-se de uma tecnologia capaz de executar operações antes restritas à mente humana, como aprendizado, formulação de raciocínio lógico e resolução de problemas. Mais do que isso, a IA pode tomar decisões de forma autônoma, sem depender constantemente da inserção de dados por um operador humano. Com sua capacidade de processar instantaneamente grandes volumes de informações, a IA supera em eficiência o trabalhador humano, que, além de ter direitos como salário, jornada limitada e descanso, também enfrenta desafios pessoais, como questões de saúde e obrigações familiares (Blinder, 2018).

Yuval Noah Harari aborda de forma clara as consequências da IA para o mercado de trabalho. Ao discutir a possibilidade de motoristas serem substituídos por veículos autônomos, ele afirma que é "altamente provável que motoristas de táxi sigam o caminho dos cavalos", que perderam completamente sua utilidade com a Revolução Industrial, quando as carruagens e charretes foram substituídas por automóveis (Harari, p. 314-315).

Não apenas os motoristas estão com seus empregos ameaçados, médicos também podem ser considerados "adversários fáceis para os algoritmos", uma vez que a principal tarefa de muitos profissionais da área é "diagnosticar corretamente doenças e sugerir o tratamento adequado". No entanto, médicos enfrentam diversos obstáculos, incluindo questões pessoais, que podem afetar seu julgamento. Por isso, não é raro que cometam erros nos diagnósticos ou recomendem tratamentos inadequados. A IA, por sua vez, seria muito mais eficiente no diagnóstico e na indicação do tratamento mais apropriado (Harari p. 317-319).

Ademais, os corretores da bolsa de valores, tendo em vista que grande parte "das transações na atualidade já é gerenciada por algoritmos de computador, que podem processar em um segundo mais dados que um humano em um ano" (Harari, p. 315-316).

Em resumo, esses empregos humanos não retornarão. O que fazer? A escassez de trabalho para a maioria da população provavelmente resultará em um aumento significativo da desigualdade, algo que já está sendo observado.

2 NOVAS FORMAS DE TRABALHO NO CONTEXTO DIGITAL

2.1 A Era Digital e suas características

Ao longo dos anos, a expressão "Inteligência Artificial" (IA) tem impulsionado diversos movimentos ao redor do mundo, frequentemente influenciados pela ficção científica e pelo cinema.

Após a Segunda Guerra Mundial, a história da Inteligência Artificial passou por uma mudança significativa. Os cientistas envolvidos nesse campo passaram a expressar um maior interesse pelo estudo, e Alan Turing iniciou o desenvolvimento de testes em máquinas para avaliar sua capacidade de interagir por escrito com seres humanos.

O trabalho pioneiro de Alan Turing em "Machine Intelligence" (IM) reforça a ideia de que, apesar de sua sofisticação, as máquinas continuam interagindo com seres humanos. Esse aspecto torna inevitável o debate sobre como a IA desafia a noção de inteligência como uma prerrogativa exclusivamente humana (Aiello; Dapor, p. 18).

Foi assim que Alan Turing (1912-1954) desenvolveu o primeiro teste com IA, que levou seu nome "teste de Turing". Tratava-se de um interrogatório a um sistema (máquina) com o objetivo de fazer o sistema identificar-se como um computador ou um ser humano.

Turing definiu após o teste da IA:

Não sabemos definir precisamente o que é inteligência e, conseqüentemente, não podemos definir o que a inteligência artificial. Entretanto, embora não tenhamos uma definição de inteligência, podemos assumir que o ser humano é inteligente. Portanto, se uma máquina fosse capaz de se comportar de tal forma que não pudéssemos distingui-la de um ser humano, essa máquina estaria demonstrando algum tipo de inteligência que, nesse caso, só poderia ser inteligência artificial (Leavitt, 2007, p. 42).

Em 1956, a Inteligência Artificial passou a constituir-se em um campo de estudo com o objetivo de desenvolver criações. Logo a seguir realizou-se a conferência de Dartmouth, destinada a desenvolver máquinas inteligentes. Em 1964, com a IA foi possível criar o primeiro chatbot do mundo, chamado ELIZA, cuja função era entabular conversações de forma automática.

2.2 Transformações no mercado de trabalho e nos perfis profissionais

A automação, impulsionada pela inteligência artificial e pela robótica avançada, tem provocado transformações estruturais no mercado de trabalho, particularmente em setores que envolvem tarefas repetitivas, operacionais e até analíticas.

Tais transformações desafiam os princípios tradicionais do Direito do Trabalho, especialmente no que tange à noção de subordinação, pessoalidade e continuidade da relação de emprego.

Em 21 de abril de 2021, a Comissão Europeia propôs um Regulamento sobre Inteligência Artificial que estabelece normas uniformes e de aplicação direta em todos os Estados-Membros da União Europeia. O texto adota uma abordagem baseada no risco: quanto maior o potencial de risco da tecnologia, mais rigorosas são as exigências legais. O descumprimento das disposições poderá acarretar sanções severas, incluindo multas que podem atingir até 6% do faturamento anual das empresas infratoras (Boldrini, 2024).

No curto e médio prazo, diversos empregos, nos moldes em que hoje são concebidos, tendem a desaparecer. Embora novas ocupações surjam, sua criação ocorrerá em proporção significativamente inferior à dos postos eliminados. Esse cenário poderá desencadear dois problemas interligados: de um lado, a queda na arrecadação das contribuições que financiam a seguridade social, uma vez que esta se baseia majoritariamente na remuneração do trabalho; de outro, o aumento da demanda por gastos públicos nessa mesma esfera, especialmente no enfrentamento das consequências sociais do desemprego (Machado, 2020).

Diferente das revoluções industriais anteriores, o avanço atual da automação não se limita à força física, mas alcança competências cognitivas, com uso intensivo de algoritmos de aprendizado de máquina que tomam decisões em tempo real.

Segundo Guilherme Feliciano e José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (2022), a IA representa uma ameaça sem precedentes à estabilidade do emprego, ao promover uma “classe dos inúteis” composta por trabalhadores excluídos do sistema produtivo sem perspectivas reais de reinserção. Esse processo é intensificado pela falta de políticas públicas eficazes de requalificação e pela ausência de regulação clara sobre a responsabilidade social das empresas automatizadas.

No contexto brasileiro, a situação é agravada por profundas desigualdades sociais e educacionais, que limitam o acesso de amplas camadas da população a

oportunidades de qualificação compatíveis com as exigências da nova economia digital. De acordo com Lucas Cezar Bandiera (2023), a criação de fundos públicos ou internacionais de requalificação e inclusão social surge como alternativa jurídica viável para mitigar os efeitos sociais da automação.

Além disso, a automação acarreta desafios para o modelo tradicional de contrato de trabalho, principalmente pela descentralização da produção e a tendência à informalidade digital. Os algoritmos assumem papel de comando e controle, redefinindo a subordinação clássica sob uma nova ótica: a da subordinação algorítmica. Essa nova configuração exige revisão doutrinária e legislativa para garantir que o trabalho humano, ainda que mediado por máquinas, permaneça protegido por normas mínimas de dignidade, segurança e remuneração justa.

Sob a ótica das legislações trabalhistas, dos tratados internacionais e das normas vigentes nos diversos países, a inteligência artificial tem sido objeto de intensos debates, especialmente no que diz respeito às suas implicações para o trabalho, a sustentabilidade e o bem-estar social.

As discussões envolvem desde a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores frente à automação até a necessidade de assegurar que o avanço tecnológico ocorra de forma ética, inclusiva e socialmente responsável.

A dinâmica das transformações tecnológicas tem, indiscutivelmente, gerado efeitos positivos, como o aumento da produtividade do trabalho, o crescimento da renda e a elevação do padrão de vida. Por outro lado, esses avanços também têm produzido impactos adversos, de forma assimétrica, contribuindo para o aprofundamento das desigualdades socioeconômicas e da concentração de poder, especialmente entre aqueles que detêm o controle das tecnologias emergentes e os que delas são excluídos (Sichman, 2021.)

Diante da ampla gama de relações possíveis entre IA e trabalho, todas negligenciadas, fica evidente a necessidade de ações estratégicas para reverter a trajetória unívoca empreendida. Os elementos destacados nas páginas anteriores nos levam a argumentar que é fundamental lidar com a complexidade das questões e seu caráter sistêmico, para o qual, a nosso ver, remédios únicos como a mudança única de tributação devem ser considerados redutores e parcialmente eficazes. Em vez disso, é fundamental adotar uma visão holística, que se traduz em intervenções multidimensionais, assentes no envolvimento consciente de um conjunto bem definido

de sujeitos públicos e privados.

No entanto, impõe-se reconhecer uma realidade preocupante: à medida que as tecnologias se difundem de forma progressiva, os trabalhadores que não tiverem acesso a elas serão, inevitavelmente, empurrados, inicialmente para as margens e, posteriormente, para fora do mercado de trabalho.

Diante desse cenário, torna-se cada vez mais urgente a formulação e implementação de políticas públicas que promovam a capacitação técnica da população, com especial atenção às habilidades relacionadas à interação com sistemas de inteligência artificial, de modo a elevar o nível de especialização profissional e evitar a exclusão digital e econômica.

2.3 Expansão do Home Office e das Plataformas Digitais

Embora o trabalho seja realizado fora das dependências físicas da empresa, a subordinação e o controle das atividades podem ser mantidos por meio de recursos tecnológicos, como plataformas digitais, softwares de gestão e comunicação constante. Esse monitoramento pode ocorrer tanto pela fixação de uma jornada específica a ser cumprida pelo empregado, quanto pela definição de metas e prazos para a entrega das tarefas.

Um ponto relevante que merece destaque é a situação em que o trabalhador, mesmo vinculado à empresa, executa suas atividades em regime de home office sem jornada fixa, ou seja, sua atuação se pauta exclusivamente pela demanda de tarefas, metas ou entregas. Nesses casos, não há controle de horário, o que, de acordo com a legislação trabalhista, afasta o direito ao recebimento de horas extras.

Nesse contexto, o artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe que não estão sujeitos ao controle de jornada os empregados em regime de teletrabalho. Assim, presume-se que esses profissionais possuem autonomia na gestão do tempo, o que pode resultar em jornadas variáveis, com maior ou menor carga horária diária, a depender do seu ritmo e organização.

Por outro lado, quando a empresa adota mecanismos de controle da jornada de trabalho, ainda que o empregado esteja em regime de home office, faz-se devida a remuneração das horas extras eventualmente laboradas. O elemento central para

caracterizar esse direito é a efetiva fiscalização da jornada pelo empregador, o que descaracteriza a autonomia prevista no art. 62, inciso III, da CLT.

A jurisprudência tem reconhecido essa distinção. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ao julgar o processo nº 0010081-58.2018.5.03.0134, firmou entendimento nesse sentido ao analisar a situação de um trabalhador em home office que realizava registros de entrada e saída por meio de sistema de “check in” e “check out”. A Corte concluiu que havia, sim, controle de jornada, e que, portanto, as horas excedentes à oitava diária e à 44ª semanal deveriam ser remuneradas como horas extras:

O autor confirma que trabalhava externamente e em home office, e que não comparecia [à empresa], mas informa que fazia *check in* e *check out* no trabalho realizado em home office e depois fazia *check in* e *check out* no cliente. [...] Com relação à jornada de trabalho fixada e à consequente condenação ao pagamento de horas extras excedentes da 8ª hora diária e/ou 44ª hora semanal, conclui-se pela existência de controle de jornada efetivo (Brasil, 2020).

Assim, a mera execução das atividades fora do estabelecimento empresarial não isenta a empresa de responsabilidades trabalhistas típicas da jornada controlada, devendo-se observar, em cada caso concreto, a forma como o trabalho é efetivamente conduzido e monitorado.

De acordo com a legislação trabalhista vigente, é fundamental destacar que, nos casos em que há controle da jornada de trabalho do empregado em regime de home office ou teletrabalho, o empregador está obrigado a remunerar as horas extras eventualmente prestadas. Essa situação se configura sempre que houver fiscalização, ainda que indireta, por parte da empresa sobre o tempo de trabalho do colaborador, por meio de softwares, sistemas de login, relatórios ou outras formas de acompanhamento remoto.

Por outro lado, quando não há qualquer tipo de controle de jornada — e o empregado exerce suas atividades com autonomia, pautado por metas, entregas ou demandas —, não se aplica o regime de horas extras, conforme estabelece o artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nestes casos, o trabalhador não faz jus ao adicional por labor além da oitava hora diária ou da 44ª hora semanal, uma vez que não há obrigação legal de cumprimento de jornada predeterminada.

Outro aspecto de grande relevância no contexto do trabalho remoto refere-se às ferramentas e à infraestrutura necessária para a prestação dos serviços. A

responsabilidade por fornecer os meios adequados à realização das atividades laborais é do empregador, conforme dispõe o artigo 75-D da CLT:

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito (Brasil, 2017, Art. 75-D).

Assim, cabe ao empregador garantir que o trabalhador tenha condições técnicas mínimas para o desempenho de suas funções, seja por meio do fornecimento direto dos equipamentos, seja pelo reembolso das despesas realizadas pelo empregado. Essa responsabilidade inclui, além do fornecimento de equipamentos como notebooks, cadeiras e acesso à internet, a previsão contratual de reembolso de gastos e a definição das obrigações do empregado quanto à conservação dos bens recebidos.

Nesse sentido, Viani (2020) adverte que todos os custos e condições devem ser claramente estabelecidos no contrato, incluindo eventuais responsabilidades do trabalhador em caso de dano ou mau uso dos bens fornecidos:

Diante de uma situação de normalidade, é ideal que todos os custos assumidos pelo empregado sejam antevistos, especificados em contrato e reembolsados pela empresa, que, por sua vez, deverá avaliar seu investimento, bem como especificar as obrigações do empregado de zelar pelos bens que a ele forem disponibilizados, com possível previsão de indenização em situações de mau uso" (Viani, 2020, p. 5).

Dessa forma, o contrato de trabalho em regime de home office deve abranger cláusulas claras sobre jornada, infraestrutura, reembolsos e responsabilidades das partes, garantindo segurança jurídica e evitando litígios decorrentes de omissões ou interpretações divergentes.

Outro aspecto de grande relevância no contexto do trabalho em home office refere-se à saúde e segurança do colaborador, que não podem ser comprometidas pelo exercício de suas atividades laborais. De acordo com a legislação trabalhista, é obrigação do empregador zelar pela saúde e segurança de seus empregados, mesmo quando estes realizam suas tarefas fora das dependências da empresa.

O artigo 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que é de responsabilidade do empregador garantir que o trabalhador em regime de teletrabalho tenha condições adequadas de saúde e segurança, orientando-o sobre as precauções

necessárias para evitar doenças e acidentes de trabalho. O texto legal dispõe:

“O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (Brasil, 2017).

Além disso, de acordo com a doutrina, a responsabilidade do empregador em relação à saúde e segurança do trabalhador não se limita à simples orientação. O empregador deve também zelar pelas condições do ambiente de trabalho, que, no caso do home office, ocorre no domicílio do trabalhador. Nesse sentido, o empregador deve fornecer equipamentos adequados, como mobiliário ergonômico, e orientar o colaborador sobre boas práticas de saúde, inclusive por meio de termo de responsabilidade, no qual o trabalhador se compromete a seguir as instruções fornecidas.

O art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal de 1988, também respalda essa responsabilidade ao garantir aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, com a implementação de normas de saúde, higiene e segurança no ambiente laboral. O dispositivo constitucional estabelece:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (Brasil, 1988).

No entanto, a implementação dessas medidas de segurança no trabalho remoto enfrenta desafios práticos, já que o colaborador não está sob a supervisão constante do empregador, dificultando a fiscalização da observância das normas de segurança. Segundo Caren Benevento Viani (2020), a orientação contínua ao trabalhador é uma estratégia viável, embora desafiadora, já que o empregador não tem o poder de fiscalizar diretamente o ambiente domiciliar do colaborador. A autora sugere:

O empregador não tem o poder, por exemplo, de entrar na residência do empregado para fiscalizar se as orientações estão sendo seguidas. A alternativa pode ser, além de fornecer equipamentos ergonômicos, criar uma cartilha orientativa, adequada à atividade do empregado, e dedicar esforços para criar uma cultura de boas práticas, através de avisos online

permanentes, demonstrando que há uma preocupação com a saúde do trabalhador.” (Viani, 2020, p. 17).

Dessa forma, embora a legislação assegure a responsabilidade do empregador quanto à saúde e segurança do colaborador em home office, a fiscalização efetiva dessa obrigação torna-se um desafio significativo. A eficácia das normas de segurança do trabalho no regime remoto está diretamente relacionada à capacidade do empregador de implementar mecanismos eficazes de orientação e monitoramento a distância, o que, por sua natureza, pode ser prejudicado pela ausência de um acompanhamento presencial constante.

Além disso, um outro fenômeno relevante na atualidade é o crescimento das plataformas digitais como meio de intermediação do trabalho. As plataformas digitais transformaram substancialmente as relações laborais ao possibilitar a realização de atividades profissionais de forma descentralizada, muitas vezes de maneira autônoma e com pouca ou nenhuma supervisão direta. Exemplos clássicos dessa mudança incluem empresas como Uber, iFood, Airbnb, que atuam como intermediárias entre trabalhadores e clientes, viabilizando a prestação de serviços sem a necessidade de um vínculo empregatício formal, ou, em alguns casos, com modelos de contrato precários e sem garantias tradicionais.

O uso dessas plataformas permite que o trabalhador tenha maior flexibilidade de horários e possa escolher sua carga de trabalho de acordo com a demanda do mercado. No entanto, a ausência de regulamentação e fiscalização direta levanta questões sobre a segurança e bem-estar desses profissionais. Embora as plataformas ofereçam alguns mecanismos de monitoramento de desempenho e produtividade, a relação de trabalho estabelecida nesses casos geralmente não é pautada pelas normas convencionais da CLT, o que dificulta a aplicação das obrigações trabalhistas tradicionais, como o controle da jornada de trabalho, o pagamento de horas extras e a responsabilidade do empregador pela saúde e segurança do trabalhador.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o modelo de trabalho intermediado por plataformas digitais tende a criar uma realidade de precarização do trabalho, em que os trabalhadores não usufruem dos direitos garantidos pela legislação trabalhista, como férias, 13º salário, e seguro-desemprego. Além disso, a natureza flexível e volúvel desse tipo de trabalho coloca em risco a saúde e segurança do trabalhador, pois as plataformas digitais não possuem a obrigação de oferecer treinamento ou orientação quanto às condições adequadas de

trabalho, como o controle ergonômico ou a prevenção de acidentes.

A questão da responsabilidade sobre os custos de operação e infraestrutura também se aplica ao trabalho realizado por meio de plataformas digitais. Em muitos casos, a própria plataforma estabelece que o trabalhador arcará com as despesas relacionadas ao exercício da atividade, como manutenção do veículo (no caso de motoristas de aplicativos), gastos com internet, e até mesmo compras de equipamentos. Essas obrigações financeiras caem inteiramente sobre o trabalhador, sem o suporte do empregador, o que pode resultar em um desbalanceamento de poder e no aumento das desigualdades entre as partes.

Em relação à segurança do trabalhador nas plataformas digitais, a responsabilidade também se torna difusa. Embora algumas plataformas, como os aplicativos de transporte, ofereçam suporte em caso de acidentes ou imprevistos, a falta de regulamentação específica e a ausência de fiscalização tornam o ambiente de trabalho cada vez mais arriscado. A plataforma digital, na maioria dos casos, limita-se a intermediar a relação, enquanto as condições de segurança física e psicológica do trabalhador dependem exclusivamente do próprio colaborador, o que, muitas vezes, resulta em consequências negativas para a saúde do trabalhador.

Portanto, assim como no caso do home office, o trabalho por plataformas digitais apresenta desafios relacionados à proteção do trabalhador, à fiscalização das condições de trabalho, e à responsabilidade do empregador. A flexibilidade oferecida por esse modelo de trabalho, embora atraente para muitos, também pode ser vista como uma arma de dois gumes, ao mesmo tempo que oferece liberdade ao trabalhador, também o coloca em uma posição vulnerável, sem as devidas garantias sociais e trabalhistas.

2.4 Desafios sociais e jurídicos das novas formas de labor

A emergência de novas formas de labor mediadas por tecnologia, como o trabalho em plataformas digitais, o micro trabalho e as atividades executadas sob gestão algorítmica, impõe desafios significativos tanto na dimensão social quanto na jurídica.

Socialmente, observa-se um processo de exclusão de trabalhadores que não têm acesso à infraestrutura tecnológica mínima ou às habilidades necessárias para interagir com ferramentas digitais complexas.

O nível de desemprego motivado pelo avanço tecnológico já era previsto, e, como alternativa para conter esse cenário, foi criado pela Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC, com o objetivo passar para os jovens e adolescente do ensino médio conhecimento sobre educação profissional e tecnológica, no intuito de prepará-los para o mercado de trabalho.

Isso acentua desigualdades preexistentes, limitando oportunidades e ampliando a vulnerabilidade econômica.

Laurence Douglas Fink, bilionário americano e amplamente reconhecido no universo dos investimentos como CEO e presidente da BlackRock, escreveu em 2018 uma carta aberta dirigida aos presidentes de grandes empresas, na qual alertava sobre os impactos concretos que a inteligência artificial já vinha produzindo na sociedade:

Estamos vendo um paradoxo de altos retornos e alta ansiedade. Desde a crise financeira, aqueles com capital colheram enormes benefícios. Ao mesmo tempo, muitas pessoas em todo o mundo enfrentam uma combinação de baixas taxas, baixo crescimento salarial e sistemas inadequados de aposentadoria. Muitos não têm capacidade financeira, recursos ou ferramentas para economizar efetivamente; aqueles que são investidos são frequentemente superalocados em dinheiro. Para milhões, a perspectiva de uma aposentadoria segura está se afastando cada vez mais – especialmente entre trabalhadores com menos escolaridade, cuja segurança no emprego é cada vez mais tênue. Acredito que essas tendências são uma das principais fontes de ansiedade e polarização que vemos hoje em todo o mundo. Também vemos muitos governos falhando em se preparar para o futuro, em questões que vão da aposentadoria e infraestrutura à automação e treinamento de trabalhadores. Como resultado, a sociedade está cada vez mais se voltando para o setor privado e pedindo que as empresas respondam aos desafios sociais mais amplos. De fato, as expectativas públicas da sua empresa nunca foram maiores. A sociedade está exigindo que as empresas, públicas e privadas, sirvam a um propósito social. Para prosperar com o tempo, todas as empresas devem não apenas oferecer desempenho financeiro, mas também mostrar como isso contribui positivamente para a sociedade (Fink, 2018).

Do ponto de vista jurídico, as novas formas de trabalho escapam, em grande medida, das categorias tradicionais de emprego previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A ambiguidade jurídica desses vínculos contribui para um ambiente de insegurança tanto para os trabalhadores, que ficam sem acesso a direitos fundamentais como férias, 13º salário e FGTS, quanto para os empregadores, que operam sem parâmetros claros sobre obrigações legais e tributárias.

Nesse mesmo contexto, inúmeros brasileiros tiveram sua realidade profundamente afetada. Além do impacto negativo na educação, muitos viram sua inserção no mercado de trabalho comprometida, em razão do aumento expressivo do desemprego. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada pelo IBGE, a taxa de desocupação no Brasil saltou de 2014 para 2019, atingindo 12,6 milhões de pessoas e encerrando o ano de 2019 com uma taxa de 11,9%.

Esse cenário é resultado de múltiplos fatores, como a escassez de investimentos em educação, desigualdades de gênero, envelhecimento da força de trabalho, e a elevação dos requisitos exigidos pelo mercado. Todos os setores econômicos foram, em maior ou menor grau, afetados. Uma operação que antes exigia o trabalho de três ou mais pessoas, hoje é executada com um simples clique, graças à automação e ao uso crescente da inteligência artificial.

Um exemplo claro dessa transformação pode ser observado no setor de telecomunicações. Atualmente, grande parte do atendimento ao consumidor é realizado por sistemas automatizados, sem a intervenção de atendentes humanos, exceto em casos específicos.

O setor varejista também passou por mudanças significativas. Processos que antes exigiam diferentes profissionais (operadores de caixa, estoquistas e atendentes), hoje são executados por um único trabalhador, auxiliado por tecnologias de IA. Esses serviços tornaram-se híbridos, concentrando múltiplas funções em um mesmo empregado, muitas vezes com um acréscimo salarial irrisório frente à ampliação de responsabilidades.

Essas mudanças ilustram como a adoção da inteligência artificial, ainda que beneficie a produtividade, tem gerado efeitos colaterais importantes no que diz respeito à qualidade do emprego, à valorização da mão de obra humana e à sustentabilidade das relações laborais tradicionais.

Alguns questionamentos acerca do planejamento, bem como, a preocupação de contratar, preparar e pagar os seus empregados não serão mais um fardo para o poder econômico:

As empresas devem se perguntar: que papel desempenhamos na comunidade? Como estamos gerenciando nosso impacto no meio ambiente? Estamos trabalhando para criar uma força de trabalho diversificada? Estamos nos adaptando às mudanças tecnológicas? Estamos fornecendo treinamento e as oportunidades que nossos funcionários e nossos negócios precisarão se adaptar a um mundo cada vez mais automatizado? Estamos usando finanças

comportamentais e outras ferramentas para preparar os trabalhadores para a aposentadoria, para que eles invistam de uma maneira que os ajude a alcançar seus objetivos? (Fink, 2018).

Outro ponto crítico é a responsabilização por danos trabalhistas e previdenciários, especialmente quando há intermediação de empresas por meio de aplicativos ou plataformas. A ausência de um marco regulatório específico favorece a precarização das condições laborais, ampliando o risco de desproteção social em larga escala.

Além disso, a difusão da inteligência artificial na gestão da força de trabalho levanta questões éticas e jurídicas sobre transparência algorítmica, direito à explicação de decisões automatizadas e proteção de dados pessoais. A aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) ainda é incipiente no contexto laboral, especialmente no que tange à coleta e tratamento de dados sensíveis por softwares de monitoramento e avaliação de desempenho.

Nesse contexto, torna-se imperativa a adoção de políticas públicas que promovam a inclusão digital, a requalificação profissional e a criação de normas jurídicas que reconheçam e protejam as especificidades das novas formas de trabalho. Somente por meio de uma abordagem multidisciplinar e integrada será possível assegurar que a inovação tecnológica avance em consonância com os princípios da dignidade humana, da justiça social e do trabalho decente.

3 DESAFIOS JURÍDICOS DO TRABALHO DIGITAL

3.1 Trabalho remoto: jornada, controle e direitos

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece uma jornada máxima de trabalho de 8 horas diárias, o que totaliza 44 horas semanais, ou 220 horas mensais. Essa limitação tem como principal objetivo preservar a saúde do trabalhador, evitando sobrecarga e os riscos associados à jornada excessiva. Entretanto, inicialmente, o trabalho realizado no modelo de home office não estava sujeito ao controle estrito de jornada, uma vez que a natureza da atividade, realizada remotamente, dificultava a fiscalização do cumprimento da carga horária.

Contudo, com a promulgação da Lei nº 12.551/2011, que alterou a CLT, o controle telemático passou a ser considerado um meio válido de supervisão da jornada de trabalho. Com isso, o trabalho realizado em home office também passou a ser passível de controle de jornada, desde que o empregador adote métodos tecnológicos ou outras formas adequadas para fiscalizar o cumprimento das horas trabalhadas.

O artigo 58 da CLT é claro ao afirmar que o trabalhador que extrapolar a carga horária estabelecida deverá ser remunerado por essas horas extras, conforme a legislação vigente:

Art. 58, CLT: "A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite" (Brasil, 2011).

Além disso, o artigo 7º da Constituição Federal reforça o direito do trabalhador à remuneração adicional quando houver serviço extraordinário, ou seja, ao trabalho realizado além da jornada habitual:

Art. 7º, CF/88: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal" (Brasil, 1988).

No entanto, a equiparação do controle telemático de jornada foi formalizada

pelo artigo 6º da CLT, que, com a redação dada pela Lei nº 12.551/2011, estabelece que não há distinção entre o trabalho executado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado ou de forma remota, desde que estejam presentes os pressupostos da relação de emprego:

Art. 6º da CLT: "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" (Brasil, 2011).

Nesse contexto, se o empregador não realizar o controle da jornada de trabalho do empregado em home office, seja por meio de contrato de trabalho ou por outras ferramentas, o trabalhador não terá direito ao pagamento de horas extras. Isso ocorre porque o trabalho remoto, sem controle de horário, não se encaixa nas disposições normais da CLT. Nesses casos, o colaborador pode trabalhar fora do horário estipulado sem que haja limitadores de tempo ou monitoramento do cumprimento da jornada, o que resulta na ausência de pagamento de horas extras.

A CLT, no artigo 62, inciso III, especifica claramente que os empregados que atuam sob o regime de teletrabalho não estão sujeitos ao controle de jornada, o que exclui esses trabalhadores do pagamento de horas extras:

Art. 62, CLT: "Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III – os empregados em regime de teletrabalho" (Brasil, 2011).

Porém, é importante ressaltar que, no regime de teletrabalho, as partes (empregador e empregado) podem acordar uma jornada de trabalho que será monitorada por meio de ferramentas digitais de controle do fluxo de trabalho. Caso essas horas acordadas sejam ultrapassadas, o empregador será obrigado a pagar as horas extras ao trabalhador. Para que isso seja válido, é necessário que o acordo seja formalizado no contrato de trabalho, especificando as condições de controle e a possibilidade de remuneração por horas adicionais.

Neste sentido, a CLT, por meio do artigo 75-C, estabelece que, para que o trabalho remoto seja iniciado de maneira regular, deve existir um acordo prévio entre as partes, definindo claramente as condições do regime de teletrabalho, incluindo a

jornada e as regras para o controle das horas trabalhadas:

Art. 75-C, CLT: O início da atividade de teletrabalho deverá ser estabelecido por meio de acordo entre empregado e empregador, no qual serão especificadas as condições, incluindo a jornada de trabalho e as formas de controle da carga horária (Brasil, 2011).

Assim, o controle de jornada no contexto do trabalho remoto se torna um aspecto fundamental para garantir que os direitos do trabalhador sejam respeitados, especialmente no que diz respeito ao pagamento de horas extras. O empregador deve estar atento à necessidade de formalização desses acordos e à implementação de ferramentas de monitoramento adequadas, para que a jornada de trabalho seja efetivamente controlada e os direitos dos empregados sejam assegurados.

3.2 Plataformas digitais: vínculo empregatício e precarização

De acordo com Oliveira (2020a, p. 2615), o modelo de gestão do trabalho adotado pelas empresas capitalistas, que se caracteriza por uma constante reorganização produtiva, leva à precarização e externalização do trabalho. Nesse modelo, a tecnologia é utilizada como um meio para organizar e executar a gestão algorítmica, operacionalizando procedimentos e instruções baseadas em grandes volumes de dados e informações. Esse fenômeno consubstancia o que se conhece como o "capitalismo de plataformas".

De acordo com o autor, esse modelo empresarial, seja ele digital ou não, tende a se tornar dominante, com um processo em andamento de transformação das empresas tradicionais em plataformas e vice-versa. A centralização das plataformas e a concentração de capital decorrente desse movimento indicam que tratar as plataformas como um setor autônomo da economia já não faz mais sentido (Oliveira, 2020a, p. 2615).

Esse processo está diretamente ligado à informalização do trabalho, que se manifesta pela perda de formas estáveis e contratuais que tradicionalmente definiam o que é ou não trabalho, como a delimitação do tempo de trabalho e do tempo ocioso, a natureza da remuneração, o local de trabalho e a distribuição das tarefas. Em outras palavras, ocorre uma perda de certezas em relação às regras estabelecidas socialmente para o trabalho, o que leva à dissolução das normas tradicionalmente

acordadas (Abílio, 2021, p. 30).

Nesse contexto, o trabalho é cada vez mais marcado por uma subordinação autogerida, onde as estratégias cotidianas de adaptação, os chamados "jeitinhos", são racionalizadas e centralizadas por meio da gestão algorítmica promovida pelas plataformas digitais. Esse tipo de gestão resulta na perda das formas tradicionais e localizáveis de controle e gerenciamento do trabalho, dificultando a construção de categorias adequadas para compreender os fenômenos emergentes nesse novo cenário (Abílio, 2021, p. 30-31).

Segundo Oliveira (2020a, p. 2613), as plataformas, enquanto formas de organização empresarial, precedem o modelo digital, mas, atualmente, configuram-se como um modelo de negócios aplicável a diferentes tipos de empresas. O autor define plataforma como uma "infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre dois ou mais grupos". Quando se fala em plataformas digitais, trata-se da mesma estrutura, porém, mediada por uma infraestrutura digital.

Para Abílio (2021, p. 33), as plataformas digitais são "empresas que controlam infraestruturas digitais alimentadas por dados e organizadas por algoritmos". Elas representam modelos econômicos distintos, que não devem ser confundidos com os aplicativos, os quais são apenas interfaces visíveis que possibilitam a comunicação entre os agentes e a distribuição de tarefas.

Ademais, as plataformas digitais não se limitam a um simples meio técnico, mas se destacam como verdadeiros vetores globais de centralização de capital e de dispersão controlada do trabalho, sendo fundamentais no processo de informalização e no gerenciamento algorítmico do trabalho (Abílio, 2021, p. 33).

Oliveira, por sua vez, aponta a existência de dois tipos principais de plataformas digitais no âmbito do trabalho. O primeiro tipo são as plataformas puras, que funcionam como marketplaces, ou seja, como mediadoras entre clientes e trabalhadores autônomos. Nessas plataformas, o trabalhador é formalmente classificado como livre e autônomo, atuando em uma economia de mercado, sendo responsável por negociar seu trabalho diretamente com os clientes.

Nesse contexto, qualquer forma de controle, seja econômico, de desempenho ou fiscalizatória, comprometeria a ideia de autonomia do trabalhador, caracterizando a plataforma como mais do que uma simples mediadora. Oliveira (2022a, p. 15) utiliza o exemplo de uma rádio táxi, que apenas facilita a comunicação entre clientes e taxistas, sem interferir no controle ou na prestação do serviço, para ilustrar esse tipo

de plataforma.

O segundo tipo são as plataformas híbridas, que desempenham um papel mais ativo no controle e na direção das condições de trabalho. Elas não apenas conectam clientes e trabalhadores, mas também impõem padrões de prestação de serviço, determinando os termos e até os preços das relações entre essas duas partes (Oliveira, 2020a, p. 2624). Essas plataformas, por seu poder de intervenção no processo de trabalho, são as que demandam a regulação do Direito do Trabalho. Em nosso estudo, nos referiremos a essas plataformas como "plataformas híbridas", "plataformas digitais de trabalho", ou simplesmente "plataformas". As plataformas que não envolvem tal nível de controle serão denominadas "plataformas puras".

3.3 A necessidade de regulamentação

O trabalho realizado remotamente, sem a presença física do empregado nas dependências da empresa, não acarreta prejuízos ao empregador. A legislação trabalhista brasileira, especialmente com a reforma promovida pela Lei nº 13.467/2017, trouxe avanços importantes na regulamentação do home office, conferindo maior segurança jurídica às relações de trabalho.

A Lei nº 13.467/2017, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição de 1988, e outras normas, como a Medida Provisória 1.046/21 (em vigor durante a pandemia de Covid-19), passaram a regulamentar o teletrabalho, proporcionando um ambiente jurídico mais seguro para empregador e empregado. A introdução dessa modalidade nas normas trabalhistas visou atender às mudanças tecnológicas e sociais, refletindo a necessidade de adaptação às novas formas de trabalho, especialmente no contexto atual da pandemia.

O teletrabalho, que surge como resposta aos avanços tecnológicos e à transformação do mercado de trabalho, tem mostrado seu potencial para crescer e se expandir nas relações de emprego. A tendência é que, no futuro, muitas empresas adotem modelos de trabalho híbridos ou totalmente remotos, em consonância com as novas exigências do mercado globalizado.

Nos termos da CLT, as partes (empregador e empregado) que optarem por essa modalidade devem formalizar acordos que especifiquem aspectos como a jornada de trabalho, os equipamentos fornecidos e a definição das responsabilidades mútuas. No

entanto, durante a vigência da Medida Provisória 1.046/21, o acordo bilateral tornou-se menos necessário, permitindo que o empregador decidisse unilateralmente sobre a adoção do teletrabalho, desde que formalizasse a comunicação ao empregado. Após a MP, é necessário observar as disposições da Lei nº 13.467/2017.

Embora o empregado seja frequentemente a parte hipossuficiente em uma relação de emprego, e nem sempre tenha pleno conhecimento de seus direitos, é essencial que o teletrabalho seja formalizado em contrato, respeitando as disposições legais. A MP 1.046/21, ao possibilitar a decisão unilateral do empregador, introduziu uma flexibilização importante, mas que, após sua revogação, exigirá a observância das normas da Reforma Trabalhista de 2017.

O trabalho home office, além de ser mais inclusivo, tem se mostrado eficaz e promissor para o futuro, proporcionando benefícios tanto para empregador quanto para empregado. Ele traz ganhos de tempo, melhora a saúde do trabalhador e reduz custos operacionais para as empresas, resultando em um aumento nos resultados. Contudo, a boa execução do teletrabalho depende da disponibilização de ferramentas tecnológicas adequadas pelo empregador e da responsabilidade do empregado em cumprir suas funções de forma autônoma.

Em resumo, a análise do teletrabalho, conforme regulamentado pela legislação atual, demonstra que há um suporte legal robusto para essa modalidade, oferecendo segurança jurídica tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores, e resguardando os direitos de ambas as partes.

No cenário das plataformas digitais de trabalho, é evidente a existência de uma lacuna normativa no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro. A suposta autonomia conferida aos trabalhadores por meio dessas tecnologias, como motoristas de aplicativos e entregadores, muitas vezes encobre uma realidade de subordinação estrutural, com características que remetem diretamente ao vínculo de emprego tradicional. A retórica da liberdade e da flexibilidade, amplamente propagada por essas plataformas, esconde uma relação assimétrica em que o trabalhador é, de fato, controlado por algoritmos, avaliações de desempenho e políticas unilaterais impostas pelas empresas.

Nesse contexto de transformações impulsionadas pelas tecnologias disruptivas, o Direito do Trabalho se vê desafiado a reinterpretar seus conceitos clássicos diante de relações laborais que escapam à dicotomia tradicional entre empregado e autônomo. Como resposta a essa realidade ambígua, diversos Projetos

de Lei foram apresentados no Congresso Nacional com o objetivo de estabelecer um marco regulatório para esse novo tipo de trabalhador. Propostas como os PLs nº 5.756/2019, 5.795/2019 e 6.015/2019 visam garantir direitos mínimos aos profissionais cadastrados em plataformas, como seguro de vida, indenizações por acidentes de trabalho, férias remuneradas, 13º salário e controle da jornada de trabalho.

Essas iniciativas legislativas tentam equilibrar, de um lado, a proteção trabalhista, e de outro, a flexibilidade do modelo digital, que é frequentemente exaltado pelas empresas como essencial à inovação e à competitividade. Contudo, propostas como o PL nº 3.748/2020, ao propor a criação de um regime jurídico do "trabalho sob demanda", que não reconhece a existência de vínculo empregatício, acabam por institucionalizar uma categoria intermediária de trabalhador. Isso pode, na prática, fragilizar os direitos sociais, permitindo que empresas se beneficiem da informalidade disfarçada, reduzam encargos e evitem obrigações legais básicas.

Ao invés de garantir proteção, a criação dessa nova categoria pode aprofundar a precarização das condições de trabalho e fomentar uma concorrência desleal entre empresas que seguem as regras e aquelas que operam em zonas cinzentas da legalidade. É nesse ponto que reside uma das maiores críticas a essa linha de regulamentação: ao invés de enfrentar de forma clara a realidade das relações de subordinação presentes nessas plataformas, ela tende a legitimar arranjos frágeis que retiram direitos sob o pretexto de modernização.

Assim, a saída mais coerente e protetiva não está na criação de categorias híbridas ou na flexibilização de garantias, mas sim na releitura dos institutos clássicos do Direito do Trabalho, considerando as novas formas de controle, subordinação e dependência econômica viabilizadas pelas tecnologias digitais. É necessário, portanto, um esforço interpretativo e legislativo que reconheça a natureza jurídica real dessas relações e assegure aos trabalhadores de plataformas o reconhecimento de seus direitos sociais, em igualdade com os demais trabalhadores formais.

4 O FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO: PROPOSTAS DE ADEQUAÇÃO LEGISLATIVA E CAMINHOS PARA A PROTEÇÃO SOCIAL NA ERA DIGITAL

4.1 O Direito ao Trabalho como Fundamento da Cidadania na Era Digital

Diante do avanço das tecnologias digitais e da automação, os sistemas jurídicos enfrentam um desafio urgente: lidar com os impactos profundos do declínio do trabalho tradicional e com o risco iminente da exclusão de amplas parcelas da população economicamente ativa.

No contexto do trabalho mediado por plataformas, intensifica-se a necessidade de o Estado garantir acesso ao trabalho digno, seja por meio da proteção do emprego formal, seja pela regulação eficaz de novas formas de prestação de serviços. Caso contrário, restará ao poder público arcar com o ônus social do desemprego estrutural e da subutilização da força de trabalho, o que implica em investimentos crescentes em políticas de transferência de renda, como o auxílio emergencial e programas de renda mínima.

O direito ao trabalho, mais do que um direito social clássico, constitui-se como pressuposto para o exercício da cidadania e da dignidade da pessoa humana, especialmente em um cenário em que o trabalho, mesmo em sua forma digital, continua sendo a principal via de obtenção de recursos para a sobrevivência do trabalhador e de sua família. Como já sustentado por diversos autores, trata-se de um direito fundamental, consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. 23), nas constituições democráticas e nos tratados internacionais de direitos humanos.

Com razão, Fábio Konder Comparato (2003) aponta que o direito ao trabalho é “a pedra angular da construção de uma verdadeira sociedade democrática”, pois não há cidadania efetiva sem trabalho. Em situações de desemprego ou de ocupações precárias, como aquelas promovidas por plataformas digitais desreguladas, não se realiza, na prática, a promessa constitucional da dignidade da pessoa humana.

Ricardo Antunes (2001, p. 167) reforça essa visão ao destacar que o trabalho é a base ontológica da realização humana, conferindo identidade, pertencimento e utilidade social aos indivíduos. Essa centralidade do trabalho é reafirmada por Maurício Godinho Delgado, ao recordar que o Estado de Bem-Estar Social,

influenciado pelas políticas keynesianas, foi estruturado sobre o primado do trabalho como eixo de organização da vida econômica e social. Mesmo com a ascensão de novas formas de ocupação e renda, como os trabalhos por aplicativo e plataformas digitais, a atividade laborativa permanece como elemento fundamental de afirmação do ser humano em sua individualidade e em sua inserção coletiva.

Portanto, no enfrentamento das transformações impulsionadas pela era digital e pela inteligência artificial, não se pode abrir mão do direito ao trabalho como princípio estruturante do Estado Democrático de Direito. A resposta jurídica adequada deve buscar garantir proteção efetiva às novas formas de trabalho, assegurando que a inovação tecnológica não se converta em instrumento de exclusão ou precarização, mas sim em vetor de inclusão produtiva e justiça social.

5 CONCLUSÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso buscou analisar os profundos impactos da Era Digital e da inteligência artificial nas relações de trabalho, investigando os desafios que emergem para o Direito do Trabalho frente à crescente precarização e à necessidade urgente de regulamentação. A pesquisa revelou que a revolução tecnológica, embora traga avanços em produtividade e qualidade de vida, tem gerado assimetrias significativas e ampliado a vulnerabilidade de amplas parcelas da força de trabalho.

Constatou-se que as novas formas de labor, como o teletrabalho e, especialmente, o trabalho mediado por plataformas digitais, desafiam os conceitos clássicos da subordinação jurídica, da jornada e da pessoalidade, elementos que tradicionalmente alicerçam o vínculo empregatício. A análise demonstrou que, por trás da retórica da autonomia e flexibilidade, muitas dessas relações são marcadas por uma subordinação algorítmica e pela imposição unilateral de condições, resultando na supressão de direitos sociais fundamentais. A discussão sobre a responsabilidade do empregador quanto à infraestrutura, saúde e segurança do trabalhador remoto e de plataformas também ressaltou a complexidade e a necessidade de clareza normativa.

A proliferação de modelos de trabalho desregulados e a informalidade disfarçada, impulsionadas pela ausência de um marco legal adequado, foram identificadas como riscos latentes à dignidade da pessoa humana e à justiça social. As propostas legislativas em andamento, embora busquem endereçar essa lacuna, exigem cautela para que não institucionalizem uma categoria intermediária de trabalhador que, na prática, fragilize ainda mais os direitos sociais e a proteção mínima conquistada ao longo da história do Direito do Trabalho.

Diante do exposto, reitera-se que o direito ao trabalho, reconhecido como fundamento da cidadania e da dignidade, não pode ser negligenciado em face da inovação tecnológica. É imperativo que a resposta jurídica e social às transformações impostas pela inteligência artificial e pela digitalização não se restrinja à flexibilização de direitos, mas promova a proteção efetiva das novas formas de trabalho. Isso exige uma reinterpretação dos institutos jurídicos trabalhistas, uma regulamentação que reconheça a natureza real dessas relações e a implementação de políticas públicas

que invistam na requalificação profissional e na inclusão digital, assegurando que o avanço tecnológico seja um vetor de inclusão produtiva e não de exclusão social.

Para futuras pesquisas, sugere-se aprofundar o estudo sobre a efetividade das políticas de requalificação profissional no contexto brasileiro, bem como analisar a aplicação concreta da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) na gestão algorítmica da força de trabalho, buscando identificar mecanismos eficazes de proteção de dados e transparência algorítmica.

REFERÊNCIAS

- AIELLO, Luigia Carlucci; DAPOR, Maurizio. Intellegenza artificiale: i primi 50 anni. **Mondo Digitale**, [S. l.]n. 2, p. 1-20, giugno 2004. Disponível em: <http://web.dfc.unibo.it/buzzetti/IUcorso2007-08/mdidattici/ajello.pdf>Acesso em 8 mar. 2021.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 4. ed. São Paulo: Boitempo, 2001.
- BOLDRINI, Nicoletta. Intellegenza artificiale: cos'è. **AI4Business**, Milano, 6 set. 2024. Disponível em: <https://www.ai4business.it/intelligenza-artificiale/intelligenza-artificiale-cose/>. Acesso em: 25 abr. 2025.
- BLINDER, Daniel. El trabajo y la inteligencia artificial: entre el temor y el optimismo. **Nueva Sociedad**, [S. l.], Ago. 2018. Disponível em: <https://nuso.org/articulo/el-trabajo-y-la-inteligencia-artificial/>. Acesso em: 20 abr. 2025.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 abr. 2025.
- BRASIL. Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011. Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC); altera as Leis nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, 8.212, de 24 de julho de 1991, 10.260, de 12 de julho de 2001, 10.743, de 9 de outubro de 2003, 11.129, de 30 de junho de 2005, e 11.892, de 29 de dezembro de 2008; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 27 out. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12513.htm. Acesso em: 24 abr. 2021.
- BRASIL. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 24 abr. 2021.
- BRASIL. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em:

24 abr. 2021.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

CORVALÁN, Juan Gustavo. Inteligencia artificial GPT-3, Pretoria y Oráculos Algorítmicos en el Derecho: GPT-3 Artificial Intelligence, Pretoria, and Algorithmic Oracles in Law. **International Journal of Digital Law**, Belo Horizonte, ano 1, n. 1, p. 11-52, 2020. Disponível em: <https://journal.nuped.com.br/index.php/revista/libraryFiles/downloadPublic/24>. Acesso em: 24 abr. 2021.

EQUIPE TOTVS. O guia completo e atualizado sobre inteligência artificial. TOTVS, [S. l.], 4 fev. 2015. Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/inovacoes/o-que-e-inteligencia-artificial/>. Acesso em: 8 mar. 2021.

FINK, Laurence Douglas. Um senso de propósito. **Capitalismo consciente Brasil**, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://ccbrasil.cc/blog/um-senso-de-proposito/>. Acesso em: 27 abr. 2025.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus: uma breve história do amanhã**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016. p. 322.

LEAVITT, DAVID. **O homem que sabia demais, Alan Turing e a invenção do computador**. São Paulo: Editora: Novo Conceito, 2007. Disponível em: file:///C:/Users/lopes/Downloads/O_Homem_que_Sabia_Demais_David_Leavitt.pdf. Acesso em: 12 jan. 2025

MCCARTHY, John. **What is artificial intelligence?** Stanford: Stanford University, 2007.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O Ciclo de expansão do Capital no Século XXI: expropriação, nova morfologia e a contraposição necessária pelo direito fundamental ao trabalho digno. *In*: DELGADO, Gabriela Neves. (coord.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital**. São Paulo: LTr. 2020. v. 3. (Coleção Trabalho, Constituição e Cidadania).

SALLES, Bruno Makowiecky; CRUZ, Paulo Márcio. Jurisdição e inteligência artificial. **Revista Jurídica da Escola do Poder Judiciário do Acre**, Acre, v. 1, n. 1, p. 122-145, 2021.

MACHADO, Hugo de Brito. Tributação e Inteligência Artificial. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Lisboa, v. 6, n. 1, p. 57-77, 2020.

SICHMAN, Jaime Simão. Inteligência Artificial e sociedade: avanços e riscos. **Estudos Avançados**, v. 35, n. 101, p. 37-50, 2021.

VIANI, Caren Benevento. O home office e a sua realidade não regulamentada. **Migalhas**, [S. l.], 9 jul. 2020. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/depeso/330457/o-home-office-e-a-sua-realidade-nao-regulamentada>. Acesso em: 12 jan. 2025