www.revistaft.com.br

Revista FT | ISSN 1678-0817 | v. 30, n. 164, 2026 | DOI: 10.69849/qcjbja71

Inteligência artificial e gestão algorítmica do trabalho os limites do poder diretivo do empregador e a tutela dos direitos fundamentais do trabalhador: uma revisão integrativa.

Artificial intelligence and algorithmic management of work: the limits of employer managerial power and the protection of workers' fundamental rights: an integrative review.

Maria Larissa Oliveira Maciel
Orientadora: Maria do Socorro Vaz Torres

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo examinar as transformações provocadas pela inteligência artificial e pela gestão algorítmica no exercício do poder diretivo do empregador, buscando compreender os limites jurídicos necessários à proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores nas relações de trabalho. Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, de abordagem qualitativa e caráter descritivo, complementada por análise jurídico-normativa. As buscas foram realizadas nas fontes científicas SciELO Brasil, SPELL e Sumários.org, entre os meses de agosto e setembro de 2026, considerando publicações dos últimos cinco anos, correspondentes ao período de 2022 a 2026. Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, 13 artigos compuseram a análise final. Os resultados foram organizados em cinco eixos temáticos relacionados à gestão algorítmica e às novas formas de subordinação; ao controle, monitoramento e jornada de trabalho; à privacidade, proteção de dados, transparência e discriminação algorítmica; à autonomia e à saúde dos trabalhadores; e aos limites jurídicos e estratégias de proteção. Os achados demonstraram que sistemas algorítmicos podem participar do recrutamento e seleção, da distribuição de tarefas, do monitoramento, da avaliação de desempenho, da remuneração e da organização do tempo de trabalho. Também foram identificados riscos relacionados à assimetria informacional, ao tratamento excessivo de dados, à opacidade das decisões automatizadas, à discriminação e à intensificação do trabalho. A análise jurídica evidenciou que a utilização da tecnologia não elimina os limites impostos ao poder diretivo, permanecendo relevantes a proteção de dados, a transparência, a proporcionalidade, a não discriminação, a possibilidade de revisão das decisões e a responsabilização pelos efeitos dos sistemas. Conclui-se que a inteligência artificial pode contribuir para a organização das atividades empresariais, mas sua utilização nas relações de trabalho deve permanecer submetida aos direitos fundamentais do trabalhador

e a mecanismos capazes de tornar o exercício do poder tecnológico transparente, proporcional e juridicamente controlável.

Palavras-chave: inteligência artificial; gestão algorítmica; poder diretivo; direitos fundamentais; relações de trabalho.

ABSTRACT

This study aimed to examine the transformations caused by artificial intelligence and algorithmic management in the exercise of the employer's managerial power, seeking to understand the legal limits required to protect workers' fundamental rights in employment relations. This is an integrative literature review with a qualitative and descriptive approach, complemented by a legal and normative analysis. Searches were conducted in SciELO Brasil, SPELL, and Sumários.org between August and September 2026, covering publications from the previous five years, corresponding to the period from 2022 to 2026. After applying the inclusion and exclusion criteria, 13 articles composed the final analysis. The results were organized into five thematic axes concerning algorithmic management and new forms of subordination; control, monitoring, and working time; privacy, data protection, transparency, and algorithmic discrimination; worker autonomy and health; and legal limits and protection strategies. The findings showed that algorithmic systems may be involved in recruitment and selection, task allocation, monitoring, performance evaluation, remuneration, and the organization of working time. Risks related to information asymmetry, excessive data processing, opacity of automated decisions, discrimination, and work intensification were also identified. The legal analysis showed that the use of technology does not eliminate the limits imposed on managerial power, while data protection, transparency, proportionality, nondiscrimination, the possibility of reviewing decisions, and accountability for the effects of algorithmic systems remain relevant. It is concluded that artificial intelligence may contribute to the organization of business activities; however, its use in employment relations must remain subject to workers' fundamental rights and to mechanisms capable of making technological power transparent, proportionate, and legally accountable.

Keywords: artificial intelligence; algorithmic management; managerial power; fundamental rights; employment relations.

1 INTRODUÇÃO

A expansão das tecnologias digitais têm produzido transformações significativas na organização das relações de trabalho e no exercício do poder diretivo do empregador. Dessa forma, sistemas computacionais passaram a participar de atividades como recrutamento, distribuição de tarefas, elaboração de escalas, monitoramento da produtividade e avaliação de desempenho. Desse modo, esse processo amplia a capacidade empresarial de acompanhar e influenciar a prestação laboral, tornando necessária a análise dos limites jurídicos aplicáveis à inteligência artificial e à gestão algorítmica no ambiente de trabalho (Silva; Sá; Medina, 2026).

Outrossim, a substituição de ordens pessoais por comandos incorporados a plataformas e sistemas automatizados modifica a forma pela qual o controle empresarial se manifesta. O trabalhador pode receber avaliações, alterações de tarefas, restrições ou outras consequências sem conhecer adequadamente os dados e os critérios utilizados. A concentração dessas informações nas mãos do empregador amplia a desigualdade entre as partes e pode dificultar a compreensão e a contestação das decisões empresariais (Matias; Morais Júnior, 2024).

Nesse contexto tecnológico e laboral, a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador assume importância estratégica. O poder diretivo não possui caráter absoluto e deve ser exercido em conformidade com a dignidade da pessoa humana, a igualdade, a privacidade, a saúde e a proteção dos dados pessoais. No Brasil, o reconhecimento constitucional da proteção de dados reforçou a necessidade de que as informações dos trabalhadores sejam utilizadas de maneira adequada, necessária, transparente e compatível com as finalidades da relação jurídica (Brasil, 2022).

Embora a gestão algorítmica possa contribuir para a organização e a eficiência das atividades empresariais, sua utilização também pode favorecer práticas de vigilância excessiva, intensificação do trabalho e discriminação. A ausência de informações claras sobre o funcionamento desses sistemas dificulta a identificação dos responsáveis pelas decisões e pode limitar a possibilidade de defesa do trabalhador. Dessa forma, a inovação tecnológica deve ser acompanhada por mecanismos de prevenção, transparência e responsabilização (Santos; Graminho, 2024).

Diante dessa problemática, estabelece-se como questão norteadora: quais transformações a inteligência artificial e a gestão algorítmica produziram no exercício do poder diretivo do empregador e quais limites jurídicos são apontados pela literatura para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores? Parte-se da hipótese de que esses sistemas ampliam a capacidade empresarial de observar, classificar e direcionar a atividade laboral, mas não afastam as garantias constitucionais e trabalhistas aplicáveis à relação de emprego (Pereira, 2023).

Sob essa perspectiva, o presente estudo justifica-se pela necessidade de compatibilizar a inovação tecnológica com a proteção jurídica da pessoa que trabalha. Considerando o avanço da gestão baseada em dados, torna-se fundamental compreender seus efeitos sobre a subordinação, a transparência, a igualdade, a jornada, a saúde e a autonomia do trabalhador. Diante disso, o estudo tem como objetivo analisar, por meio de revisão integrativa da literatura, as transformações do poder diretivo associadas à inteligência artificial e à gestão algorítmica, bem como os instrumentos jurídicos capazes de contribuir para a tutela dos direitos fundamentais nas relações de trabalho (Salvagni; Veronese; Figaro, 2025).

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 GERAL

Examinar, por meio de uma revisão integrativa da literatura, as transformações provocadas pela inteligência artificial e pela gestão algorítmica no exercício do poder diretivo do empregador, buscando compreender os limites jurídicos necessários à proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores nas relações de trabalho.

1.1.2 ESPECÍFICOS

1. Definir os conceitos de inteligência artificial, gestão algorítmica, poder diretivo e subordinação no contexto das relações de trabalho.
2. Mapear as formas de controle, fiscalização, monitoramento e avaliação dos trabalhadores realizadas por sistemas algorítmicos.
3. Analisar as repercussões da gestão algorítmica sobre a privacidade, a proteção de dados, a igualdade, a autonomia, a jornada e a saúde dos trabalhadores.
4. Identificar os riscos de discriminação, vigilância excessiva e falta de transparência relacionados à utilização de decisões automatizadas no ambiente laboral.
5. Descrever os limites jurídicos e as estratégias de prevenção, responsabilização e proteção capazes de compatibilizar o poder diretivo do empregador com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Gestão algorítmica e organização das decisões

A gestão algorítmica pode ser compreendida como a utilização de sistemas computacionais para executar ou auxiliar funções tradicionalmente atribuídas à administração empresarial. Sua aplicação alcança o acompanhamento das atividades, a distribuição de tarefas, a definição de metas, a elaboração de escalas, a avaliação de desempenho, a remuneração e até mesmo o encerramento da relação de trabalho. Dessa forma, a tecnologia deixa de atuar apenas como instrumento de apoio e passa a interferir diretamente na organização e nas condições de execução da atividade laboral (Parent-Rocheleau; Parker, 2022).

Nesse sentido, os efeitos da gestão algorítmica não decorrem somente da presença de ferramentas tecnológicas no ambiente de trabalho, mas da maneira como elas são desenvolvidas e utilizadas. Sistemas semelhantes podem produzir resultados distintos conforme os dados coletados, os critérios estabelecidos e as consequências associadas às avaliações. Assim,

enquanto determinadas aplicações podem facilitar a execução das tarefas, outras podem intensificar o controle, reduzir a autonomia e ampliar as exigências impostas ao trabalhador (Noponen et al., 2024).

Outrossim, a organização algorítmica das decisões pode acentuar a desigualdade informacional existente entre empresa e trabalhador. A organização geralmente possui acesso aos registros de produtividade, localização, avaliações e padrões de comportamento, enquanto o trabalhador pode desconhecer os critérios utilizados para distribuir tarefas, calcular remunerações ou aplicar restrições. Essa assimetria compromete a capacidade de compreender as decisões empresariais e dificulta a apresentação de questionamentos diante de erros ou consequências consideradas injustas (Rebechi; Baptistella, 2022).

A possibilidade de escolher horários ou períodos de conexão também não deve ser interpretada, isoladamente, como demonstração de autonomia plena. Ainda que o trabalhador possa definir quando estará disponível, a plataforma pode conservar o controle sobre valores, distribuição de oportunidades, padrões de qualidade e consequências decorrentes da recusa de tarefas. Desse modo, a flexibilidade formal pode coexistir com mecanismos capazes de direcionar intensamente a prestação do trabalho (Carelli; Andrade, 2022).

Sob uma perspectiva crítica, a gestão algorítmica não deve ser tratada como processo neutro ou independente da atuação empresarial. Os sistemas são configurados com base em objetivos, indicadores e parâmetros previamente escolhidos, razão pela qual seus resultados expressam decisões humanas e institucionais. Consequentemente, a utilização de uma ferramenta automatizada não elimina a responsabilidade do empregador nem transforma o resultado computacional em decisão necessariamente legítima (Brasil, 2018).

2.2 Poder diretivo e subordinação jurídica

O poder diretivo corresponde à faculdade reconhecida ao empregador de organizar, fiscalizar e disciplinar a prestação laboral. Esse poder decorre da posição ocupada pela empresa na relação de emprego e da responsabilidade pela organização da atividade econômica. Entretanto, sua aplicação deve permanecer vinculada ao objeto do contrato, não podendo ser interpretada como autorização para interferir de maneira ilimitada na liberdade, na intimidade ou na vida pessoal do trabalhador (Brasil, 1943).

Com a incorporação das tecnologias digitais, as ordens empresariais passaram a ser transmitidas também por aplicativos, plataformas e sistemas informatizados. Essa mudança não elimina a possibilidade de existência da subordinação, pois o controle pode ocorrer por meio da programação das tarefas, do acompanhamento de resultados e da aplicação automatizada de

consequências. O aspecto determinante não é a presença física de um superior, mas a capacidade empresarial de orientar e controlar a forma pela qual o trabalho é realizado (Brasil, 1943).

Nesse contexto, os algoritmos podem participar das diferentes manifestações do poder diretivo. Na dimensão organizacional, distribuem tarefas, elaboram escalas e estabelecem metas; na dimensão fiscalizatória, registram horários, deslocamentos e níveis de produtividade; e, na dimensão disciplinar, fornecem resultados que podem fundamentar advertências, bloqueios ou outras medidas. Essa classificação demonstra que cada utilização deve ser analisada conforme sua finalidade e os direitos atingidos, evitando uma avaliação genérica do controle tecnológico (Pereira, 2023).

A denominada subordinação algorítmica procura explicar as formas de comando e supervisão exercidas por intermédio de sistemas digitais. Nesse modelo, as ordens nem sempre são apresentadas de maneira direta, podendo estar incorporadas ao funcionamento da plataforma, aos critérios de pontuação ou à distribuição de oportunidades. Contudo, o emprego dessa categoria não dispensa a demonstração dos requisitos jurídicos da relação de emprego, pois a existência de um aplicativo não comprova, por si só, a presença de subordinação (Pereira, 2023).

Desse modo, a análise jurídica deve evitar tanto a presunção de que todo trabalho realizado por plataformas é autônomo quanto a conclusão de que toda gestão algorítmica estabelece vínculo empregatício. A identificação da relação jurídica exige verificar quem define as condições essenciais da atividade, como ocorre o controle, quais consequências são aplicadas e qual é o grau de liberdade efetivamente exercido pelo prestador. A proteção se fortalece quando as categorias jurídicas são aplicadas às circunstâncias concretas, sem generalizações incompatíveis com a diversidade das relações de trabalho (Brasil, 1943).

2.3 Direitos fundamentais do trabalhador

A inserção do indivíduo em uma relação de trabalho não afasta sua condição de sujeito de direitos fundamentais. Embora o empregador possua poderes relacionados à organização da atividade, o exercício dessas prerrogativas deve respeitar a dignidade da pessoa humana, a igualdade, a intimidade, a vida privada e a proteção da saúde. Assim, a autoridade empresarial encontra limites sempre que suas práticas ultrapassam as necessidades da prestação contratada e atingem injustificadamente a esfera pessoal do trabalhador (Brasil, 1988).

A proteção de dados pessoais assume especial importância diante da ampliação do monitoramento e da avaliação por sistemas digitais. Informações sobre produtividade,

localização, comportamento, saúde e comunicação podem revelar aspectos relevantes da vida do trabalhador. O reconhecimento constitucional da proteção de dados reforça que essas informações não se transformam em propriedade irrestrita do empregador apenas porque foram produzidas durante a jornada ou registradas em equipamentos empresariais (Brasil, 2022).

Outrossim, o direito à igualdade exige uma análise que ultrapasse a aparente neutralidade dos sistemas. Algoritmos podem reproduzir desigualdades existentes nos dados utilizados ou nos critérios definidos para classificar candidatos e trabalhadores. Nesses casos, a discriminação pode ocorrer mesmo sem manifestação expressa de intenção, pois o resultado da decisão pode restringir oportunidades ou impor desvantagens injustificadas a determinados indivíduos e grupos sociais (Matias; Morais Júnior, 2024).

A análise dos efeitos discriminatórios também deve considerar as desigualdades raciais e sociais presentes na realidade brasileira. Sistemas desenvolvidos a partir de padrões históricos podem incorporar relações de exclusão e reproduzi-las sob a aparência de objetividade técnica. Dessa forma, a avaliação jurídica precisa examinar não apenas a exatidão dos dados, mas também a maneira como as classificações distribuem oportunidades, remunerações, tarefas e riscos entre os trabalhadores (Carvalho; Melo, 2025).

No que se refere à saúde, o controle algorítmico pode interferir no ritmo, na duração e na intensidade do trabalho. A imposição contínua de metas, a avaliação permanente e a incerteza sobre a distribuição de tarefas podem ampliar situações de desgaste físico e emocional. Entretanto, a identificação dessas consequências exige atenção às condições concretas de cada atividade, evitando atribuir automaticamente à tecnologia problemas que também dependem da estrutura econômica e organizacional em que ela é utilizada (Salvagni; Veronese; Figaro, 2025).

2.4 Proteção de dados e decisões automatizadas

A Lei Geral de Proteção de Dados estabelece princípios que devem orientar a coleta e a utilização de informações pessoais, entre os quais se encontram finalidade, adequação, necessidade, transparência, qualidade dos dados, prevenção e não discriminação. No ambiente de trabalho, esses princípios exigem que o empregador demonstre a relação entre as informações coletadas e a finalidade profissional pretendida. A simples existência de uma base legal não autoriza o tratamento excessivo ou incompatível com a atividade contratada (Brasil, 2018).

Nesse sentido, a aplicação do legítimo interesse deve considerar o propósito do tratamento, sua necessidade e o equilíbrio entre os interesses empresariais e os direitos do titular. A relação de trabalho não concede autorização genérica para analisar qualquer

comportamento do empregado. Da mesma forma, o consentimento inserido em formulários admissionais não resolve automaticamente o problema, principalmente quando a desigualdade entre as partes pode comprometer a liberdade da manifestação (ANPD, 2024).

As decisões automatizadas adquirem relevância quando produzem efeitos sobre contratação, promoção, distribuição de tarefas, remuneração ou permanência no emprego. Nessas situações, o trabalhador deve possuir condições de conhecer a existência do tratamento e solicitar a revisão dos resultados que afetem seus interesses. Embora a legislação não determine expressamente que toda revisão seja realizada por pessoa natural, a intervenção humana efetiva pode representar uma garantia importante quando possibilita examinar o caso e corrigir erros ou consequências inadequadas (Brasil, 2018).

A transparência, contudo, não deve ser confundida com a divulgação integral do código-fonte ou dos segredos comerciais da empresa. A informação fornecida precisa ser suficiente para permitir que o trabalhador compreenda os aspectos relevantes do tratamento, os critérios gerais utilizados e os efeitos produzidos. Dessa forma, a proteção jurídica deve conciliar os interesses empresariais legítimos com a necessidade de evitar que o segredo comercial seja empregado como justificativa para impedir qualquer forma de esclarecimento ou fiscalização (Brasil, 2018).

Por fim, a presença de uma pessoa no procedimento não significa necessariamente que a decisão deixou de ser automatizada em seus efeitos práticos. Quando o responsável apenas confirma o resultado indicado pelo sistema, sem autoridade, tempo ou informações para modificá-lo, a revisão pode assumir caráter meramente formal. Por essa razão, a avaliação jurídica deve considerar a qualidade da participação humana, a possibilidade de correção e a responsabilidade pelos efeitos da decisão, assegurando que a tecnologia permaneça submetida aos direitos aplicáveis à relação de trabalho (Brasil, 2018).

2.5 Evolução normativa recente e seus reflexos nas relações de trabalho

No plano constitucional, uma das principais mudanças ocorreu com a promulgação da Emenda Constitucional nº 115, de 2022, que incluiu a proteção dos dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais. A alteração também atribuiu à União a competência para organizar, fiscalizar e legislar privativamente sobre a matéria. No campo trabalhista, essa mudança fortalece a compreensão de que o tratamento de informações do empregado deve respeitar uma garantia constitucional, inclusive quando os dados são coletados por sistemas de monitoramento, avaliação de desempenho ou gestão algorítmica (Brasil, 2022).

Outra modificação relevante ocorreu com a Lei nº 14.460/2022, que transformou a Autoridade Nacional de Proteção de Dados em autarquia de natureza especial, dotada de autonomia técnica e decisória. O fortalecimento institucional da entidade ampliou sua capacidade de regulamentar e fiscalizar o cumprimento da legislação de proteção de dados. Embora a alteração não tenha criado regras trabalhistas específicas, sua repercussão alcança as relações de trabalho sempre que empresas realizam operações com dados pessoais de empregados, candidatos ou prestadores de serviços (Brasil, 2022).

Em 2026, a Lei nº 15.352 promoveu nova alteração na estrutura regulatória ao instituir a Agência Nacional de Proteção de Dados, mantendo sua natureza de autarquia especial e ampliando sua autonomia funcional, técnica, decisória, administrativa e financeira. A norma também criou uma carreira voltada à regulação e à fiscalização da proteção de dados. Sob uma perspectiva crítica, o fortalecimento do órgão fiscalizador representa avanço institucional, mas não resolve isoladamente os problemas relacionados à opacidade das decisões automatizadas ou à desigualdade informacional existente no ambiente laboral (Brasil, 2026).

Apesar dessas mudanças, o ordenamento brasileiro ainda não apresenta uma legislação geral vigente que regulamente de maneira completa a utilização da inteligência artificial nas relações de trabalho. O Projeto de Lei nº 2.338/2023 contém propostas relacionadas à governança, à classificação de riscos e à proteção das pessoas afetadas por sistemas de inteligência artificial, mas continuava em tramitação na Câmara dos Deputados em setembro de 2026. Por essa razão, suas disposições podem ser examinadas como tendência legislativa, mas não devem ser apresentadas como obrigações jurídicas atualmente vigentes (Câmara dos Deputados, 2026).

A ausência de uma lei trabalhista específica sobre gestão algorítmica não significa inexistência de proteção jurídica. As práticas empresariais permanecem submetidas à Constituição Federal, à Consolidação das Leis do Trabalho, à Lei Geral de Proteção de Dados e à legislação antidiscriminatória. Desse modo, eventuais lacunas regulatórias devem ser enfrentadas mediante aplicação articulada das normas vigentes, considerando a finalidade do controle, os dados utilizados, os direitos atingidos e as consequências produzidas sobre o trabalhador (Brasil, 2018).

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo e procedimentos da revisão

O presente estudo caracterizou-se como uma revisão integrativa da literatura, de abordagem qualitativa e caráter descritivo, complementada por análise jurídico-normativa. A

organização temática de estudos heterogêneos possibilita aproximar diferentes perspectivas sobre o trabalho sem equiparar seus métodos ou resultados (Salvagni, Veronese e Figaro, 2025).

A investigação foi orientada pela pergunta: quais transformações associadas à inteligência artificial e à gestão algorítmica são descritas pela literatura recente e quais limites jurídicos protegem os direitos fundamentais do trabalhador no Brasil?

As etapas desta pesquisa foram definidas para localizar publicações, verificar a elegibilidade, registrar contribuições e comparar os achados.

Quadro 1 - Etapas metodológicas da revisão integrativa da literatura

Etapa	Descrição
1. Definição do problema	Delimitação do poder diretivo, dos mecanismos algorítmicos e dos direitos fundamentais no trabalho brasileiro.
2. Critérios de seleção	Definição do recorte de publicação, do contexto brasileiro e dos tipos de artigos elegíveis.
3. Busca das publicações	Busca de artigos científicos nas fontes SciELO Brasil, SPELL e Sumários.org, mediante estratégias previamente definidas e combinações de termos com os operadores booleanos AND e OR.
4. Seleção dos estudos	Exame de títulos, resumos e textos completos, com verificação dos critérios estabelecidos.
5. Organização das informações	Registro de autoria, título, objetivo, método, contexto e contribuição de cada artigo.
6. Análise dos achados	Agrupamento em cinco eixos, considerando aproximações, diferenças e limites das evidências.

Fonte: Elaboração própria, com base em Salvagni, Veronese e Figaro (2025).

3.2 Estratégias de busca

A busca dos estudos foi realizada nas fontes científicas SciELO Brasil, SPELL e Sumários.org, com o objetivo de identificar publicações relacionadas à inteligência artificial e à gestão algorítmica do trabalho, especialmente quanto às transformações no exercício do poder diretivo do empregador e às repercussões sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Os termos de busca foram definidos a partir dos conceitos recorrentes na literatura jurídico-científica e interdisciplinar relacionada ao Direito do Trabalho, às relações laborais e às novas tecnologias. Entre os principais destacam-se: “inteligência artificial”, “gestão algorítmica”, “gerenciamento algorítmico”, “relações de trabalho”, “poder diretivo”, “subordinação”, “controle”, “monitoramento”, “vigilância”, “proteção de dados”,

“privacidade”, “LGPD”, “discriminação algorítmica”, “jornada de trabalho” e “saúde do trabalhador”. Os termos foram combinados por meio dos operadores booleanos AND e OR, com a finalidade de ampliar a sensibilidade da busca e, simultaneamente, aumentar sua especificidade em relação ao objeto investigado.

Entre as combinações utilizadas destacam-se: “gestão algorítmica AND trabalho”, “inteligência artificial AND relações de trabalho”, “gestão algorítmica AND poder diretivo”, “inteligência artificial AND subordinação”, “gestão algorítmica AND proteção de dados”, “algoritmos AND privacidade AND trabalho”, “gestão algorítmica AND discriminação” e “inteligência artificial AND direitos fundamentais AND trabalhador”. As estratégias foram ajustadas de acordo com os recursos de pesquisa disponibilizados por cada fonte, preservando-se os mesmos eixos conceituais ao longo do processo de busca.

As buscas foram realizadas entre os meses de agosto e setembro de 2026, abrangendo publicações dos últimos cinco anos, correspondentes ao período de 2022 a 2026. Para o ano de 2026, foram consideradas as publicações disponíveis até o encerramento das buscas, em setembro. O recorte temporal foi estabelecido com a finalidade de privilegiar evidências científicas recentes, considerando a rápida evolução da inteligência artificial, dos sistemas de gestão algorítmica e de suas repercussões sobre as relações de trabalho.

De forma complementar, foram consultadas fontes normativas e jurisprudenciais oficiais relacionadas à temática, especialmente a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e decisões disponíveis nos sistemas oficiais do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF). Essas fontes foram utilizadas exclusivamente para fundamentação e interpretação jurídica dos resultados, não integrando o corpus de artigos científicos nem a contabilização do fluxograma da revisão integrativa.

3.3 Critérios de inclusão e exclusão dos estudos

Foram incluídos artigos científicos publicados exclusivamente em língua portuguesa, entre os anos de 2022 e 2026, disponíveis integralmente e relacionados diretamente à inteligência artificial ou à gestão algorítmica no contexto das relações de trabalho. Foram considerados estudos que abordassem o poder diretivo do empregador, a subordinação, o controle e o monitoramento dos trabalhadores, a proteção de dados pessoais, a privacidade, a transparência das decisões automatizadas, a discriminação algorítmica, a autonomia, a jornada de trabalho, a saúde do trabalhador ou outros direitos fundamentais afetados pela utilização de tecnologias digitais na gestão laboral.

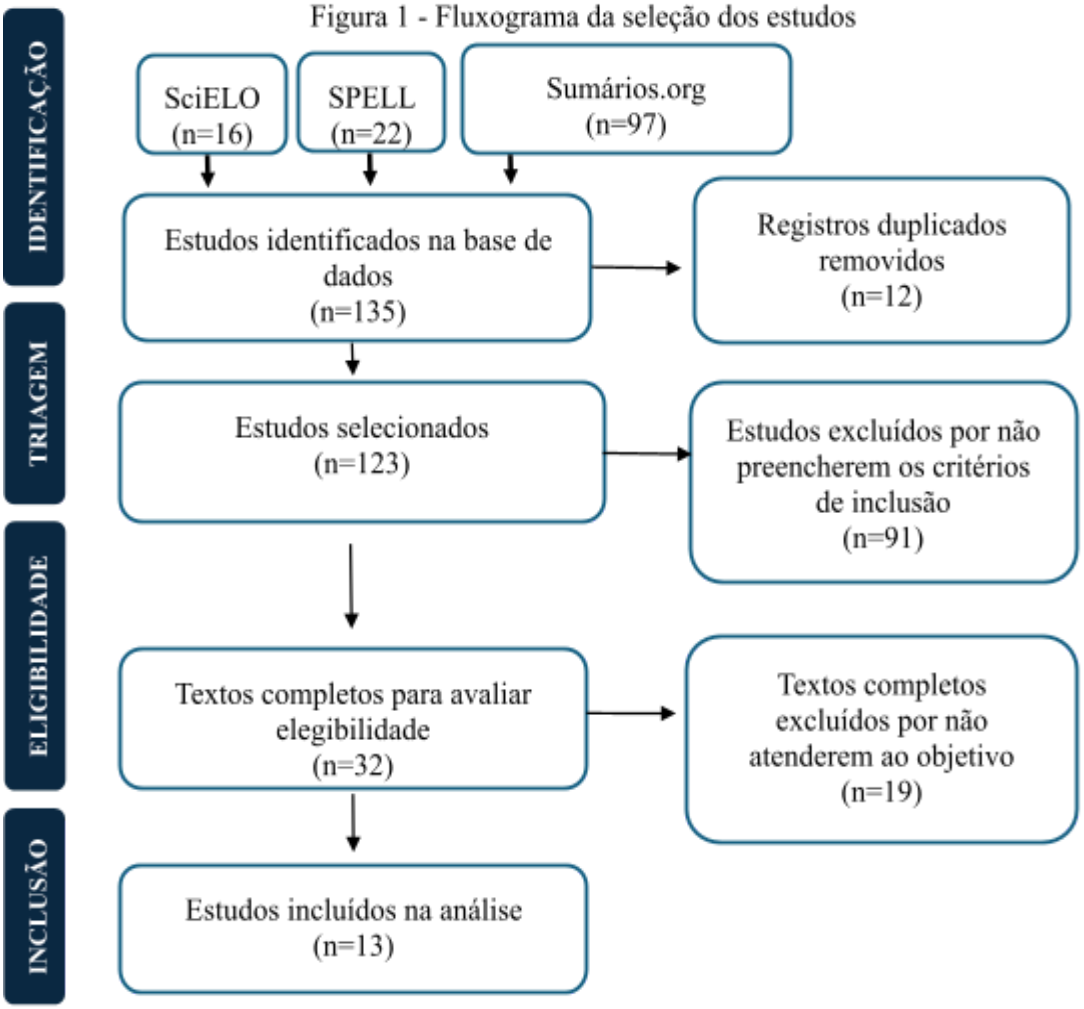
Foram admitidos estudos de natureza empírica, qualitativa, quantitativa ou mista, bem como artigos teórico-analíticos e jurídico-doutrinários, considerando o caráter interdisciplinar da temática. Para inclusão, também foi exigida relação material com o contexto brasileiro, seja pela análise de relações de trabalho desenvolvidas no Brasil, seja pela discussão da legislação, da proteção de direitos ou de questões jurídicas aplicáveis ao ordenamento brasileiro.

Foram excluídos estudos sem relação direta com o problema e os objetivos da pesquisa, registros duplicados entre as fontes consultadas, artigos indisponíveis em texto completo ou publicados fora do recorte temporal estabelecido. Também foram excluídos estudos destinados exclusivamente a aspectos técnicos ou computacionais da inteligência artificial, sem vinculação com relações de trabalho, poder diretivo, subordinação ou direitos fundamentais.

Os artigos caracterizados como revisões da literatura não integraram o corpus final da análise, sendo utilizados, quando pertinentes, apenas como apoio à fundamentação teórica. Da mesma forma, legislação, decisões judiciais e demais documentos jurídico-normativos foram tratados separadamente como fontes complementares de interpretação, não sendo contabilizados como estudos da revisão integrativa.

O processo de identificação, triagem e seleção dos artigos foi conduzido mediante critérios previamente estabelecidos e aplicados de forma uniforme às publicações recuperadas. Inicialmente, foram analisados títulos e resumos e, posteriormente, os estudos potencialmente elegíveis foram submetidos à leitura integral. Esse procedimento buscou garantir transparência, rastreabilidade e coerência metodológica entre a questão de pesquisa, os objetivos propostos e o conjunto de estudos incluídos na revisão integrativa.

Figura 1 - Fluxograma da seleção dos estudos



Fonte: Elaboração própria (2026).

4 RESULTADOS

A análise dos 13 artigos selecionados evidenciou diferentes aspectos relacionados à inteligência artificial e à gestão algorítmica do trabalho, incluindo recrutamento e seleção, distribuição de tarefas, monitoramento, avaliação de desempenho, controle de jornada, remuneração, proteção de dados, privacidade, discriminação algorítmica, autonomia e saúde dos trabalhadores.

Para organização dos achados, os estudos foram agrupados em cinco eixos temáticos: fundamentos conceituais, gestão algorítmica e novas formas de subordinação; controle, monitoramento, avaliação e jornada de trabalho; privacidade, proteção de dados, transparência e discriminação algorítmica; autonomia, saúde e repercussões subjetivas; e limites jurídicos, regulação e estratégias de proteção dos trabalhadores.

Quadro 2 – Caracterização dos estudos selecionados

Autor (Ano)	Título	Objetivo	Método	Desfecho
Machado e Zanoni (2022)	Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no Brasil: o enfoque dos trabalhadores	Analisar as demandas por direitos e as condições de trabalho de trabalhadores vinculados a plataformas digitais no Brasil.	Pesquisa empírica, de abordagem quantitativa, realizada por meio de survey com 492 trabalhadores de plataformas digitais.	Evidenciou mecanismos de avaliação, localização por GPS, controle do tempo de conexão e aceitação ou recusa de tarefas, além de demandas relacionadas à remuneração, condições de trabalho, transparência e reconhecimento de direitos.

Oliveira e Britto (2023)	Gerenciamento e disciplina algorítmica: uma análise focalizada em plataformas de emprego de elevada qualificação	Analisar as formas de gerenciamento e disciplina algorítmica presentes em plataformas destinadas a trabalhadores de elevada qualificação.	Estudo teóricoanalítico e bibliográfico, fundamentado na literatura sobre plataformas digitais e gerenciamento algorítmico.	Demonstrou que os algoritmos participam da distribuição de tarefas, classificação dos trabalhadores, monitoramento e avaliação de desempenho, incorporando funções tradicionalmente realizadas pela gestão humana.
Calvete (2023)	Tempo de trabalho nas plataformas digitais: o suprassumo do tempo do trabalhador	Analisar as repercussões das plataformas digitais e do gerenciamento algorítmico sobre o tempo de trabalho.	Estudo teórico-analítico, desenvolvido a partir de revisão bibliográfica e discussão sobre tempo, jornada e organização do trabalho em plataformas.	Identificou alterações na extensão, intensidade e distribuição do tempo laboral, além da utilização de mecanismos de gamificação e incentivos capazes de ampliar a disponibilidade e o tempo de conexão dos trabalhadores.
Weschenfelder e Adolfo (2023)	Aspectos gerais e trabalhistas sobre a proteção cooperada integrada de dados pessoais	Examinar a proteção de dados pessoais nas relações de trabalho e discutir formas de proteção articulada entre os sujeitos envolvidos.	Pesquisa jurídica de abordagem qualitativa, utilizando método hermenêutico, procedimento monográfico e pesquisa bibliográfica.	Evidenciou a necessidade de proteção dos dados pessoais dos trabalhadores mediante atuação articulada entre empregados, empregadores, entidades representativas e instituições públicas.

Blumen e Cepellos (2023)	Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S): benefícios, tendências e resistências	Investigar como tecnologias e ferramentas de inteligência artificial são utilizadas nos processos de recrutamento e seleção.	Pesquisa qualitativa e descritiva, baseada em 12 entrevistas semiestruturadas com profissionais de Recursos Humanos.	Identificou maior agilidade e organização nos processos seletivos, mas também preocupações relacionadas à assertividade das ferramentas, redução do contato humano, diversidade e inclusão.
Fioravanti, Martins e Rizek (2024)	Plataformas digitais e fluxos urbanos: dispersão e controle do trabalho precário	Analisar a organização territorial e as formas de controle do trabalho de entregadores vinculados a plataformas digitais.	Pesquisa empírica de caráter qualitativo, com incursões etnográficas, entrevistas semiestruturadas e produção de material cartográfico.	Demonstrou que a dispersão territorial dos entregadores convive com formas centralizadas de controle digital sobre tempo, território e execução das atividades.
Santos e Graminho (2024)	Discriminação algorítmica nas relações de trabalho e princípios da Lei Geral de Proteção de Dados	Analisar os riscos de discriminação decorrentes de decisões algorítmicas nas relações de trabalho e os limites fornecidos pela LGPD.	Pesquisa jurídica de abordagem qualitativa, desenvolvida pelo método dedutivo e pesquisa bibliográfica.	Identificou riscos de discriminação em decisões automatizadas e destacou transparência, não discriminação, responsabilização, prestação de contas, revisão e auditoria como mecanismos de proteção.

Rodrigues e Lucca (2024)	Precarização do trabalho em plataformas digitais: narrativas de desgaste e desalento de motoristas e entregadores	Compreender as experiências de trabalho e as repercussões das condições laborais de motoristas e entregadores de plataformas digitais.	Estudo qualitativo, realizado mediante entrevistas em profundidade com motoristas e entregadores, utilizando amostragem por conveniência e estratégia de bola de neve.	Evidenciou desgaste, insegurança, elevada carga e intensidade de trabalho, com repercussões sobre o bem-estar e a saúde dos trabalhadores.
Artur, Freitas e Ramos (2025)	Algoritmos, trabalho e espaços normativos: reequilíbrio do poder para a democracia do trabalho	Analisar iniciativas normativas e institucionais destinadas ao reequilíbrio das relações de poder diante do gerenciamento algorítmico.	Pesquisa bibliográfica e documental, baseada na literatura especializada e em documentos e debates institucionais, incluindo audiências públicas.	Identificou como medidas relevantes a transparência algorítmica, participação dos trabalhadores, negociação coletiva, proteção de dados e fiscalização dos sistemas utilizados na gestão laboral.
Sanson e Fernandes (2025)	O trabalho de motoristas por plataforma e sua regulamentação: um estudo acerca do PLP 12/2024	Analisar a proposta brasileira de regulamentação do trabalho de motoristas por plataformas digitais por meio do PLP nº 12/2024.	Pesquisa qualitativa, bibliográfica e documental, com análise da proposta legislativa e da literatura relacionada ao trabalho por plataformas.	Evidenciou controvérsias relativas à autonomia, proteção social, remuneração, direitos trabalhistas e enquadramento jurídico dos trabalhadores vinculados às plataformas.

Tonelo (2025)	A nova reestruturação produtiva: Indústria 4.0, subsunção real e gerenciamento algorítmico	Analisar as transformações do processo produtivo decorrentes da Indústria 4.0 e do gerenciamento algorítmico do trabalho.	Estudo teóricoanalítico, fundamentado em revisão bibliográfica e discussão sociológica sobre tecnologia, processo produtivo e relações de trabalho.	Evidenciou expansão do monitoramento, coleta de dados, controle da produtividade e acompanhamento contínuo do trabalhador por sistemas digitais, associados à intensificação das formas de controle laboral.
Rezende, Tessarini Junior e Amorim (2025)	Gig economy e gestão algorítmica de recursos humanos: forjando transparência, adequando comportamentos , ampliando o controle	Analisar como a gestão algorítmica interfere no cotidiano de trabalhadores da gig economy e nas relações de controle e transparência.	Pesquisa qualitativa, realizada por meio de entrevistas com motoristas de aplicativos e análise das experiências relatadas pelos participantes.	Identificou três funções centrais da gestão algorítmica: distribuição do trabalho, remuneração e gerenciamento do desempenho, além de mecanismos de avaliação capazes de direcionar comportamentos.
Soares, Ventura e Bertany (2025)	Poder algorítmico e servidão digital: identidade, sentido e dominação na era da uberização do trabalho	Analisar os efeitos do poder algorítmico sobre autonomia, identidade, sentido e experiência dos trabalhadores de plataformas digitais.	Pesquisa empírica de abordagem qualitativa, com aplicação de questionários a trabalhadores de plataformas digitais, interpretados sob perspectiva	Evidenciou presença de avaliação contínua, recompensas numéricas, vigilância pouco perceptível e mecanismos de direcionamento comportamental, com repercussões
			crítica e psicossocial.	sobre autonomia, identidade e sentido atribuído ao trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora (2026)

4.1 Fundamentos conceituais, gestão algorítmica e novas formas de subordinação

Conforme Machado e Zanoni (2022), os resultados evidenciaram que trabalhadores vinculados a plataformas digitais estão submetidos a diferentes mecanismos tecnológicos de organização e acompanhamento da atividade laboral. Entre os recursos identificados encontram-se sistemas de avaliação, localização por GPS, controle de frequência e tempo de conexão, além de instrumentos relacionados à aceitação e recusa de tarefas. Os autores também registraram demandas dos trabalhadores relacionadas à remuneração, condições de trabalho, transparência das plataformas e reconhecimento de direitos.

A utilização de algoritmos nas plataformas digitais mostrou-se associada à organização, distribuição e avaliação do trabalho, alcançando também atividades profissionais de maior qualificação. Os sistemas analisados atuaram no direcionamento de tarefas, classificação de trabalhadores e acompanhamento do desempenho, permitindo que determinadas funções tradicionalmente exercidas pela gestão humana fossem intermediadas por mecanismos digitais (Oliveira; Britto, 2023).

Segundo Tonelo (2025), os resultados demonstraram a expansão de tecnologias associadas à Indústria 4.0, inteligência artificial e sistemas digitais de gerenciamento sobre diferentes dimensões do processo de trabalho. Foram identificados mecanismos de monitoramento, coleta de informações, controle da produtividade e acompanhamento contínuo da execução das atividades. O estudo também registrou intensificação da utilização de dados e sistemas automatizados na organização e supervisão da força de trabalho.

4.2 Controle, monitoramento, avaliação e organização da jornada de trabalho

Conforme Calvete (2023), os achados evidenciaram repercussões do gerenciamento algorítmico sobre o tempo de trabalho nas plataformas digitais. Foram identificadas alterações relacionadas à extensão das jornadas, à intensidade das atividades e à distribuição do tempo laboral. O estudo também registrou a presença de mecanismos de gamificação e incentivos capazes de influenciar a permanência dos trabalhadores conectados às plataformas e sua disponibilidade para execução de tarefas.

A pesquisa realizada com entregadores na cidade de São Paulo identificou formas de controle relacionadas à circulação territorial, ao tempo e à execução das atividades. Apesar da dispersão espacial característica desse tipo de trabalho, os resultados demonstraram a presença de sistemas digitais centralizados responsáveis por organizar e acompanhar os fluxos de trabalho dos entregadores (Fioravanti; Martins; Rizek, 2024).

Segundo Rezende, Tessarini Junior e Amorim (2025), a gestão algorítmica apresentou influência sobre diferentes dimensões do cotidiano dos motoristas de aplicativos. Os autores identificaram três funções centrais desempenhadas pelos sistemas: distribuição do trabalho, definição ou interferência na remuneração e gerenciamento do desempenho. Também foram relatados mecanismos de avaliação e acompanhamento capazes de induzir comportamentos considerados adequados pelas plataformas.

4.3 Privacidade, proteção de dados, transparência e discriminação algorítmica

Conforme Weschenfelder e Adolfo (2023), os resultados evidenciaram que o tratamento de dados pessoais integra diferentes etapas das relações de trabalho, envolvendo informações comuns e dados considerados sensíveis. O estudo registrou a presença de questões relacionadas à coleta, armazenamento, utilização e compartilhamento dessas informações no ambiente laboral, destacando a necessidade de mecanismos de proteção aplicáveis às relações entre trabalhadores e empregadores.

A utilização de tecnologias e ferramentas de inteligência artificial em processos de recrutamento e seleção mostrou-se relacionada à triagem de candidatos, organização das etapas seletivas e redução do tempo despendido pelos profissionais responsáveis pela contratação. Também foram identificadas preocupações relacionadas à assertividade dos sistemas, à diminuição do contato humano durante a seleção e aos efeitos dessas tecnologias sobre diversidade e inclusão nos processos de contratação (Blumen; Cepellos, 2023).

Segundo Santos e Graminho (2024), os achados demonstraram que algoritmos podem ser utilizados em decisões relacionadas à contratação, monitoramento, avaliação, gestão e desligamento de trabalhadores. O estudo identificou riscos de tratamento discriminatório decorrentes de decisões automatizadas e destacou questões relacionadas à transparência, não discriminação, responsabilização, prestação de contas e possibilidade de revisão ou explicação das decisões produzidas por sistemas algorítmicos.

4.4 Autonomia, saúde e repercussões subjetivas do trabalho mediado por plataformas

Conforme Rodrigues e Lucca (2024), os resultados obtidos com motoristas e entregadores de aplicativos evidenciaram experiências de desgaste e desalento associadas às condições de trabalho em plataformas digitais. Foram relatados aspectos relacionados à intensidade laboral, insegurança, carga de trabalho e condições de realização das atividades, com repercussões sobre o bem-estar e a saúde dos trabalhadores entrevistados.

Os trabalhadores inseridos em atividades mediadas por plataformas também relataram experiências relacionadas à avaliação contínua, recompensas numéricas e mecanismos digitais capazes de orientar comportamentos. Os resultados evidenciaram a presença de formas de vigilância e acompanhamento pouco perceptíveis durante a execução das atividades, além de repercussões sobre autonomia, identidade e sentido atribuído ao trabalho (Soares; Ventura; Bertany, 2025).

4.5 Limites jurídicos, regulação e estratégias de proteção dos trabalhadores

Segundo Artur, Freitas e Ramos (2025), foram identificadas diferentes iniciativas voltadas à construção de mecanismos normativos relacionados à utilização de algoritmos nas relações de trabalho. Os resultados abrangeram debates sobre transparência, participação dos trabalhadores, negociação coletiva, tratamento de dados e acompanhamento dos sistemas empregados na gestão laboral. O estudo também registrou discussões desenvolvidas em espaços institucionais brasileiros, incluindo audiências públicas no Supremo Tribunal Federal e no Senado Federal.

A análise do Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 evidenciou diferentes aspectos relacionados à tentativa de regulamentação do trabalho de motoristas por plataformas digitais no Brasil. Entre os elementos encontrados estão questões envolvendo autonomia, direitos trabalhistas, proteção social, remuneração e enquadramento jurídico da relação existente entre plataformas e trabalhadores (Sanson; Fernandes, 2025).

Conforme Santos e Graminho (2024), os resultados também evidenciaram mecanismos jurídicos relacionados à prevenção de práticas discriminatórias produzidas por decisões automatizadas. Entre os elementos apresentados pelos autores encontram-se os princípios da não discriminação, transparência, responsabilização e prestação de contas, além de mecanismos de explicação, revisão e auditoria das decisões algorítmicas.

Weschenfelder e Adolfo (2023) identificaram, no campo da proteção de dados pessoais nas relações de trabalho, a necessidade de participação articulada de diferentes sujeitos na proteção das informações dos trabalhadores. Os resultados contemplaram a atuação de trabalhadores, empregadores, entidades representativas e instituições públicas na proteção dos dados utilizados durante a relação laboral.

5 DISCUSSÃO

5.1 Reconfiguração do poder diretivo na gestão algorítmica

Os estudos analisados convergem ao indicar que a incorporação de inteligência artificial e sistemas algorítmicos às relações de trabalho não representa apenas uma mudança instrumental, mas também uma transformação nas formas pelas quais a atividade laboral pode ser organizada, supervisionada e avaliada. Machado e Zanoni (2022) identificam mecanismos relacionados à localização, avaliação, tempo de conexão e aceitação de tarefas, enquanto Oliveira e Britto (2023) descrevem a utilização de algoritmos na distribuição, classificação e disciplinamento do trabalho. Tonelo (2025), por sua vez, amplia essa perspectiva ao associar a expansão da inteligência artificial e da Indústria 4.0 ao aprofundamento do monitoramento e da supervisão da força de trabalho. Embora partam de abordagens distintas, os autores convergem ao demonstrar que determinadas funções tradicionalmente desempenhadas diretamente pelo empregador ou por gestores podem ser incorporadas à própria arquitetura tecnológica utilizada na organização laboral.

Essa transformação permite compreender que a digitalização da gestão não implica necessariamente redução do poder diretivo, mas pode modificar sua forma de manifestação. Em lugar de ordens pessoais constantes, o direcionamento das condutas pode ocorrer por meio de parâmetros previamente estabelecidos, classificações, métricas de desempenho, incentivos e respostas automatizadas. Essa leitura encontra correspondência no art. 6º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo o qual os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão são equiparados aos meios pessoais e diretos para fins de subordinação jurídica (Brasil, 1943). A norma, entretanto, não determina que todo controle tecnológico resulte automaticamente em relação de emprego, exigindo análise das circunstâncias concretas em que os recursos digitais são utilizados.

Essa dificuldade aparece também na jurisprudência trabalhista. No RRAg nº 10085394.2019.5.01.0067, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a relevância de elementos relacionados ao controle tecnológico, à definição de preços, às condições de cadastramento e às possibilidades de desligamento para a caracterização da relação laboral examinada (Brasil, 2023). Essa compreensão aproxima-se dos resultados de Machado e Zanoni (2022) e Oliveira e Britto (2023), pois atribui importância à capacidade da plataforma de estruturar as condições em que o trabalho é realizado, mesmo sem utilização constante de ordens pessoais.

Em sentido distinto, a 1ª Turma do TST, no RR nº 278-64.2022.5.19.0005, considerou que a existência de regras estabelecidas pela plataforma, a utilização de meios telemáticos e a

ausência de participação do trabalhador na formação dos preços não seriam suficientes, isoladamente, para caracterizar subordinação jurídica (Brasil, 2024). A divergência entre esses entendimentos evidencia que a controvérsia não está propriamente na existência do gerenciamento tecnológico, reconhecida em diferentes contextos, mas no significado jurídico atribuído à intensidade e aos efeitos desse gerenciamento.

A mesma questão encontra-se submetida ao Supremo Tribunal Federal no Tema 1.291 da repercussão geral, vinculado ao RE nº 1.446.336/RJ, que discute a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e empresas administradoras de plataformas digitais. A repercussão geral foi reconhecida em 2024 e, até setembro de 2026, não havia tese definitiva de mérito fixada pelo STF, constando os autos como conclusos ao relator em agosto de 2026 (Brasil, 2026). Esse cenário recomenda cautela diante de conclusões generalizantes: os estudos demonstram a existência de novas formas de controle e direção, mas a qualificação jurídica dessas práticas permanece dependente das características concretas de cada relação laboral.

5.2 Subordinação digital, controle e intensificação do trabalho

Se o primeiro eixo evidencia a transformação dos instrumentos de exercício do poder empresarial, os estudos de Calvete (2023), Fioravanti, Martins e Rizek (2024) e Rezende, Tessarini Junior e Amorim (2025) permitem avançar para os efeitos concretos dessa transformação sobre a execução do trabalho. Calvete (2023) identifica repercussões da gestão algorítmica sobre extensão, intensidade e distribuição do tempo laboral, enquanto Fioravanti, Martins e Rizek (2024) demonstram que a dispersão territorial dos entregadores não impede a existência de mecanismos centralizados de organização do trabalho. Rezende, Tessarini Junior e Amorim (2025), por sua vez, identificam interferências sobre distribuição de tarefas, remuneração e avaliação de desempenho.

A aproximação entre esses estudos evidencia que a autonomia espacial ou temporal não necessariamente corresponde à ausência de controle. A possibilidade de escolher o momento de conexão ou de circular livremente pelo espaço urbano pode coexistir com um sistema que determina quais oportunidades são apresentadas, estabelece critérios de avaliação, influencia a remuneração e registra continuamente o comportamento do trabalhador. Nesse sentido, a subordinação contemporânea não pode ser analisada exclusivamente a partir da presença física de um supervisor ou da existência de ordens verbais diretas.

Entretanto, os resultados não autorizam concluir que qualquer mecanismo de organização digital constitua manifestação de subordinação jurídica. Sistemas de avaliação,

definição de padrões de qualidade e mecanismos de distribuição de oportunidades também podem estar presentes em relações autônomas. A questão crítica encontra-se na combinação desses instrumentos e no grau de interferência produzido sobre a execução da atividade. Quanto maior a capacidade unilateral de definir critérios, distribuir tarefas, alterar incentivos, avaliar desempenho e restringir o acesso às oportunidades de trabalho, mais relevante se torna investigar se a autonomia formal corresponde efetivamente à autonomia material.

Calvete (2023) acrescenta uma dimensão particularmente importante ao demonstrar que o controle sobre a jornada pode ocorrer sem a determinação explícita de horário. Incentivos, mecanismos de gamificação e variações na oferta de oportunidades podem estimular maior tempo de conexão e disponibilidade. Fioravanti, Martins e Rizek (2024) complementam essa compreensão ao evidenciar que a gestão algorítmica também interfere na relação entre trabalhador, território e tempo. Assim, a tecnologia possibilita formas de coordenação que não dependem necessariamente do modelo tradicional de jornada previamente fixada.

Essa constatação exige cuidado na interpretação jurídica do fenômeno. A flexibilidade tecnológica pode representar vantagem real para determinados trabalhadores, mas também pode transferir para eles parte dos riscos relacionados ao tempo de espera, à disponibilidade e às oscilações da demanda. Dessa forma, a análise crítica não deve partir da premissa de que flexibilidade significa necessariamente autonomia, nem de que controle tecnológico significa automaticamente vínculo empregatício. O aspecto central encontra-se na identificação de quem possui capacidade efetiva para estruturar as condições econômicas e operacionais sob as quais a atividade é desempenhada.

5.3 Assimetria informacional, proteção de dados e riscos discriminatórios

A gestão algorítmica também amplia o poder empresarial pela capacidade de coletar, cruzar e utilizar informações em diferentes momentos da relação laboral. Weschenfelder e Adolfo (2023) destacam a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, enquanto Santos e Graminho (2024) direcionam a análise para os riscos de discriminação decorrentes de decisões automatizadas. Blumen e Cepellos (2023), por sua vez, demonstram que a utilização da inteligência artificial pode ocorrer antes mesmo da contratação, especialmente em processos de recrutamento e seleção. A convergência desses estudos evidencia que os efeitos da tecnologia não começam apenas quando o contrato de trabalho é formalizado.

Blumen e Cepellos (2023) reconhecem benefícios relacionados à agilidade e à eficiência dos processos seletivos, mas também identificam preocupações relacionadas à assertividade, à redução do contato humano e à diversidade. Santos e Graminho (2024) ampliam essa questão ao

demonstrar que critérios aparentemente objetivos podem gerar resultados discriminatórios quando os dados utilizados ou as regras incorporadas aos sistemas reproduzem padrões desiguais. Dessa forma, a automatização não elimina escolhas humanas, pois os objetivos, variáveis, dados e critérios utilizados pelo sistema são definidos a partir de decisões anteriores à própria execução algorítmica.

Essa constatação torna insuficiente a ideia de neutralidade tecnológica. Um resultado produzido matematicamente pode apresentar aparência de imparcialidade sem que isso assegure ausência de discriminação. O problema torna-se especialmente relevante nas relações de trabalho porque decisões automatizadas podem interferir na contratação, distribuição de oportunidades, avaliação de desempenho, progressão profissional ou desligamento. Nesse ponto, Santos e Graminho (2024) convergem com Weschenfelder e Adolfo (2023) ao atribuírem relevância à transparência, responsabilização e proteção dos dados utilizados nesses processos.

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais oferece parâmetros importantes para essa discussão ao estabelecer princípios como finalidade, adequação, necessidade, transparência, prevenção, não discriminação e responsabilização (Brasil, 2018). A possibilidade tecnológica de coletar determinado dado, portanto, não é suficiente para justificar sua utilização. O tratamento precisa guardar relação com finalidade legítima e observar limites relacionados à necessidade e proporcionalidade, particularmente em uma relação marcada por assimetria entre as partes.

O art. 20 da LGPD adquire relevância específica diante das decisões automatizadas ao assegurar ao titular o direito de solicitar revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados que afetem seus interesses, incluindo aquelas destinadas à definição de perfil profissional. A legislação também prevê o fornecimento de informações claras sobre critérios e procedimentos utilizados, respeitados os segredos comercial e industrial, e admite atuação fiscalizatória quando esses segredos forem utilizados como fundamento para negar informações (Brasil, 2018).

Nesse contexto, transparência não deve ser confundida necessariamente com divulgação integral do código-fonte dos sistemas utilizados pelas empresas. Uma leitura proporcional permite compreender que a proteção do segredo empresarial pode coexistir com o direito de conhecer critérios relevantes, compreender consequências e questionar decisões que produzam efeitos significativos sobre o trabalhador. O desafio jurídico consiste justamente em impedir que o argumento da complexidade tecnológica ou do segredo comercial torne as decisões automatizadas imunes à fiscalização e à responsabilização.

5.4 Autonomia aparente, jornada e impactos sobre a saúde do trabalhador

Os estudos de Rodrigues e Lucca (2024) e Soares, Ventura e Bertany (2025) acrescentam uma dimensão que ultrapassa a caracterização formal da relação jurídica: os efeitos das formas algorítmicas de organização sobre a experiência dos trabalhadores. Rodrigues e Lucca (2024) identificam desgaste, insegurança e repercussões relacionadas às condições de trabalho de motoristas e entregadores, enquanto Soares, Ventura e Bertany (2025) descrevem mecanismos de avaliação, recompensas e acompanhamento capazes de influenciar comportamentos, autonomia e percepção subjetiva do trabalho.

Esses resultados se aproximam dos achados de Calvete (2023), sobretudo quando se observa que maior liberdade para definir horários não necessariamente corresponde à menor intensidade do trabalho. A ausência de uma jornada tradicionalmente fixada pode coexistir com incentivos econômicos e mecanismos comportamentais que estimulam maior permanência conectada. A autonomia, nesse cenário, passa a possuir dimensão mais complexa: o trabalhador formalmente escolhe quando atuar, mas suas escolhas podem ser influenciadas pela forma como oportunidades, remuneração e recompensas são organizadas pelo sistema.

Soares, Ventura e Bertany (2025) contribuem para essa discussão ao evidenciarem que avaliação contínua e recompensas numéricas podem alcançar dimensões subjetivas da atividade. Rodrigues e Lucca (2024), por sua vez, demonstram que as condições concretas do trabalho por plataformas podem repercutir sobre desgaste e saúde. Os estudos convergem, portanto, ao indicar que os efeitos da gestão algorítmica não se restringem à produtividade ou à eficiência empresarial, alcançando também a maneira como o trabalhador percebe sua autonomia e organiza seu cotidiano.

Contudo, não é possível atribuir todos os impactos negativos identificados exclusivamente ao algoritmo. Aspectos econômicos, sociais, urbanos e organizacionais também participam das condições analisadas nos estudos. Essa ressalva é importante para evitar relação causal simplificada entre tecnologia e adoecimento. A gestão algorítmica constitui um dos componentes da organização do trabalho e deve ser analisada em conjunto com remuneração, carga de trabalho, proteção social, condições ambientais e estabilidade econômica.

A concentração de parte expressiva das pesquisas em motoristas e entregadores também limita a possibilidade de generalização. Esses trabalhadores tornam especialmente visíveis os mecanismos de gestão algorítmica, mas não representam todas as formas de utilização de inteligência artificial no trabalho. Blumen e Cepellos (2023), ao investigarem recrutamento e seleção, demonstram que a tecnologia também alcança empresas e relações laborais estruturadas

de maneira distinta. Dessa forma, a intensidade dos riscos e dos benefícios depende do desenho do sistema, da atividade desempenhada e da posição ocupada pelo trabalhador na organização.

5.5 Desafios regulatórios e limites jurídicos ao poder empresarial

Os estudos de Artur, Freitas e Ramos (2025) e Sanson e Fernandes (2025) deslocam a discussão dos efeitos da tecnologia para as respostas jurídicas e institucionais possíveis. Artur, Freitas e Ramos (2025) destacam espaços normativos, participação coletiva e atuação dos trabalhadores como mecanismos capazes de reduzir assimetrias na gestão algorítmica. Sanson e Fernandes (2025), ao analisarem a regulamentação do trabalho de motoristas por plataformas, evidenciam controvérsias envolvendo autonomia, proteção social e enquadramento jurídico. Embora adotem objetos diferentes, os autores convergem ao demonstrar que a transformação tecnológica exige definição mais clara de responsabilidades.

A divergência principal não parece residir na necessidade de algum nível de proteção, mas na forma jurídica pela qual essa proteção deve ser construída. Uma possibilidade consiste na aplicação das categorias tradicionais da relação de emprego quando presentes seus requisitos; outra envolve a construção de regimes próprios ou garantias mínimas para situações que não preencham integralmente esses pressupostos. O desafio está em evitar tanto a exclusão automática de trabalhadores da proteção jurídica quanto a aplicação indiferenciada das categorias tradicionais a relações materialmente distintas.

Essa discussão se relaciona, embora não se limite ao trabalho por plataformas, ao Tema 1.389 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal. O tema envolve a competência da Justiça do Trabalho, o ônus da prova nas alegações de fraude e a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica. A repercussão geral foi reconhecida em 2025, com determinação de suspensão nacional dos processos abrangidos pela controvérsia, e, em setembro de 2026, os autos permaneciam conclusos ao relator (Brasil, 2026). Embora não trate especificamente de gestão algorítmica, o Tema 1.389 integra uma discussão mais ampla sobre os limites entre autonomia contratual legítima e relações materialmente subordinadas.

A análise conjunta dos estudos demonstra ainda que a proteção jurídica não pode ficar restrita à discussão sobre existência ou inexistência do vínculo de emprego. Mesmo em relações classificadas juridicamente como autônomas, continuam relevantes questões relacionadas à privacidade, proteção de dados, discriminação, saúde, transparência e acesso a mecanismos de contestação. Nesse sentido, Weschenfelder e Adolfo (2023), Santos e Graminho (2024) e Artur, Freitas e Ramos (2025) ampliam a discussão ao evidenciarem direitos cuja incidência não depende exclusivamente da classificação contratual.

Essa perspectiva é particularmente relevante para o limite do poder diretivo. A legitimidade da organização empresarial não significa autorização irrestrita para coletar dados, monitorar comportamentos ou produzir decisões automatizadas sem possibilidade de controle. Da mesma forma, a proteção dos trabalhadores não pressupõe impedir a utilização de sistemas tecnológicos capazes de aumentar eficiência e organizar processos. A questão jurídica central encontra-se na proporcionalidade entre a finalidade empresarial pretendida e os efeitos produzidos sobre os direitos fundamentais.

Os estudos analisados convergem, nesse ponto, para quatro elementos especialmente relevantes: transparência dos critérios utilizados; proteção e limitação do tratamento de dados; possibilidade de contestação ou revisão de decisões automatizadas; e responsabilização pelos efeitos produzidos pelos sistemas. A esses fatores, Artur, Freitas e Ramos (2025) acrescentam a dimensão coletiva, ao enfatizarem a participação dos trabalhadores e das instituições representativas nos processos regulatórios.

A literatura e a jurisprudência examinadas também revelam que não existe, até o momento, resposta única capaz de resolver todas as situações envolvendo gestão algorítmica. O próprio debate jurisprudencial sobre plataformas demonstra interpretações distintas acerca do significado da autonomia e da subordinação. Por essa razão, modelos regulatórios baseados exclusivamente na classificação formal da relação podem ser insuficientes diante de tecnologias capazes de exercer funções de direção sem reproduzir exatamente as estruturas tradicionais de comando.

Diante disso, compreender que os limites do poder diretivo na gestão algorítmica devem ser construídos a partir da análise conjunta da intensidade do controle, da finalidade do tratamento de dados, da transparência dos critérios utilizados, da possibilidade de revisão das decisões, dos efeitos sobre jornada e saúde e da existência de mecanismos de responsabilização. Não se trata de considerar a inteligência artificial incompatível com o exercício do poder empresarial, mas de reconhecer que a digitalização desse poder não elimina os limites jurídicos anteriormente existentes.

Assim, quanto maior a capacidade tecnológica de observar, classificar, prever e influenciar o comportamento do trabalhador, maior se torna a necessidade de mecanismos capazes de tornar esse poder juridicamente controlável. A inovação pode ampliar eficiência e reorganizar processos produtivos, mas não deve transformar a assimetria inerente às relações de trabalho em uma estrutura de comando opaca e insuscetível de fiscalização. Nesse sentido, a compatibilização entre inteligência artificial, poder diretivo e tutela dos direitos fundamentais depende menos da proibição da tecnologia e mais da construção de parâmetros que garantam

transparência, proporcionalidade, não discriminação, proteção de dados, respeito à saúde e à jornada, participação e responsabilização.

6 CONCLUSÃO

A presente revisão integrativa teve como objetivo examinar as transformações provocadas pela inteligência artificial e pela gestão algorítmica no exercício do poder diretivo do empregador e compreender os limites jurídicos necessários à proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Os estudos analisados demonstraram que sistemas automatizados passaram a participar de diferentes etapas da relação laboral, como recrutamento, distribuição de tarefas, monitoramento, avaliação de desempenho, remuneração e organização do tempo de trabalho.

Os achados evidenciaram que a gestão algorítmica modifica as formas tradicionais de direção e fiscalização, permitindo que o controle seja exercido por parâmetros, avaliações, classificações, incentivos e consequências incorporados aos sistemas digitais. Nesse contexto, a liberdade para escolher horários ou períodos de conexão não deve ser interpretada isoladamente como autonomia plena, assim como o controle tecnológico não permite concluir automaticamente pela existência de vínculo empregatício, sendo necessária a análise das condições concretas da relação laboral.

Também se verificou que a utilização de algoritmos amplia a importância da proteção de dados, da transparência e da prevenção de práticas discriminatórias. A coleta de informações, a formação de perfis profissionais e as decisões automatizadas podem interferir na contratação, avaliação, remuneração e permanência no trabalho. Além disso, mecanismos de gamificação, avaliação contínua e oferta variável de tarefas podem repercutir sobre jornada, autonomia e saúde dos trabalhadores.

No campo jurídico, constatou-se que a ausência de legislação trabalhista específica sobre gestão algorítmica não significa ausência de proteção, pois a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei Geral de Proteção de Dados fornecem parâmetros aplicáveis ao controle tecnológico. As divergências jurisprudenciais demonstram, contudo, que a qualificação jurídica dessas novas formas de subordinação ainda permanece em construção.

Conclui-se que a inteligência artificial pode ser utilizada na organização do trabalho, desde que submetida à transparência, proporcionalidade, proteção de dados, não discriminação, respeito à jornada e à saúde, possibilidade de revisão das decisões automatizadas e responsabilização por seus efeitos. Como limitação, destaca-se a concentração dos estudos em

motoristas e entregadores de plataformas. Recomenda-se que futuras pesquisas ampliem a análise para outros setores, regiões e modalidades de trabalho.

REFERÊNCIAS

ARTUR, Karen; FREITAS, Lígia Barros de; RAMOS, Jean Filipe Domingos. Algoritmos, trabalho e espaços normativos: reequilíbrio do poder para a democracia do trabalho. *Mediações: Revista de Ciências Sociais*, Londrina, v. 30, e52500, 2025. DOI: 10.5433/21766665.2025v30e52500. Disponível em: https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/e52500. Acesso em: 24 set. 2026.

BLUMEN, Daniel; CEPELLOS, Vanessa Martines. Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S): benefícios, tendências e resistências. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 2, e2022-0080, 2023. DOI: 10.1590/1679-395120220080. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cebape/a/5GNmGM3h3Yfrg96TX8mcTMC/. Acesso em: 24 set. 2026.

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. Texto compilado. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 115, de 10 de fevereiro de 2022**. Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc115.htm. Acesso em: 23 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Texto compilado. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709compilado.htm. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.460, de 25 de outubro de 2022**. Transforma a Autoridade Nacional de Proteção de Dados em autarquia de natureza especial e altera as Leis nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, e nº 13.844, de 18 de junho de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20192022/2022/lei/l14460.htm. Acesso em: 23 set. 2026.

BRASIL. **Lei nº 15.352, de 25 de fevereiro de 2026**. Altera a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a Agência Nacional de Proteção de Dados e cria a Carreira de Regulação e Fiscalização de Proteção de Dados. Brasília, DF: Presidência da República, 2026. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20232026/2026/lei/l15352.htm. Acesso em: 23 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 1.291 da repercussão geral: reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital. Recurso Extraordinário nº 1.446.336/RJ. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2026a. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroTema=1291. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 1.389 da repercussão geral: competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil ou comercial de prestação de serviços e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo. Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603/PR. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2026b. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciarepercussao/verandamentoprocesso.asp?classeprocesso=are&incidente=7138684&numerotema=1389. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). Recurso de Revista nº 278-64.2022.5.19.0005. Relator: Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior. Julgado em: 6 nov. 2024. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 18 nov. 2024. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/1295387/34532459/Ind%C3%BAstria%2B4.0%2Be%2Bas%2Brela%C3%A7%C3%B5es%2Bde%2Btrabalho.pdf/0486e58a-4f00-3cff-f455ffde3376b3db?t=1752777226986. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). Recurso de Revista com Agravo nº 100853-94.2019.5.01.0067. Relator: Min. Alexandre Agra Belmonte. Julgado em: 19 dez. 2022. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 3 fev. 2023. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2022&dtaPublicacaoStr=03%2F02%2F2023+07%3A00%3A00&nia=8028898&numProcInt=207344. Acesso em: 24 set. 2026.

CALVETE, Cássio da Silva. Tempo de trabalho nas plataformas digitais: o suprassumo do tempo do trabalhador. *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 32, n. 2, p. 409-427, maio/ago. 2023. DOI: 10.1590/1982-3533.2023v32n2art07. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ecos/a/PVhZ7CngmNCtst3DNQMCFJm/?lang=pt. Acesso em: 24 set. 2026.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 2.338, de 2023: ficha de tramitação**. Dispõe sobre o desenvolvimento, o fomento e o uso ético e responsável da inteligência artificial com base na centralidade da pessoa humana. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2026. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2487262. Acesso em: 23 set. 2026.

FIORAVANTI, Lívia Maschio; MARTINS, Felipe Rangel; RIZEK, Cibele Saliba. Plataformas digitais e fluxos urbanos: dispersão e controle do trabalho precário. *Cadernos Metrópole*, São Paulo, v. 26, n. 59, p. 69-96, 2024. DOI: 10.1590/2236-9996.2024-5904. Disponível em: https://revistas.pucsp.br/index.php/metropole/article/view/61235. Acesso em: 24 set. 2026.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no Brasil: o enfoque dos trabalhadores. *Caderno CRH*, Salvador, v. 35, e022023, 2022. DOI: 10.9771/ccrh.v35i0.49416. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ccrh/a/9CCxCNSc6KkK7gPW7nS99pr/?lang=pt. Acesso em: 24 set. 2026.

OLIVEIRA, Herbert Paolo Salles de; BRITTO, Jorge Nogueira de Paiva. Gerenciamento e disciplina algorítmica: uma análise focalizada em plataformas de emprego de elevada qualificação. *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 32, n. 3, p. 633-668, set./dez. 2023. DOI: 10.1590/1982-3533.2023v32n3art06. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ecos/a/JwkkRFjK6Swmpz4YWDBVrJP/?lang=pt. Acesso em: 24 set. 2026.

REZENDE, Rodrigo Campos; TESSARINI JUNIOR, Geraldo; AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. Gig economy e gestão algorítmica de recursos humanos: forjando transparência, adequando comportamentos, ampliando o controle. *Gestão & Regionalidade*, São Caetano do Sul, v. 41, e20258975, 2025. DOI: 10.13037/gr.vol41.e20258975. Disponível em: https://www.seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/pt_BR/article/view/8975. Acesso em: 24 set. 2026.

RODRIGUES, Nara Leticia Pedroso Ramos; LUCCA, Sergio Roberto de. Precarização do trabalho em plataformas digitais: narrativas de desgaste e desalento de motoristas e entregadores. *Saúde em Debate*, Rio de Janeiro, v. 48, n. 143, e9270, out./dez. 2024. DOI: 10.1590/2358-289820241439270P. Disponível em: https://www.scielo.br/j/sdeb/a/yFJRMZyS3PZCTYH7qP3QjkM/?lang=pt. Acesso em: 24 set. 2026.

SANSON, Cesar; FERNANDES, Daviton Gurgel Guerra. O trabalho de motoristas por plataforma e sua regulamentação: um estudo acerca do PLP 12/2024. *Mediações: Revista de Ciências Sociais*, Londrina, v. 30, e51607, 2025. DOI: 10.5433/2176-6665.2025v30e51607. Disponível em: https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/51607. Acesso em: 24 set. 2026.

SANTOS, Rodrigo Coimbra; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. Discriminação algorítmica nas relações de trabalho e princípios da Lei Geral de Proteção de Dados. *Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos*, Florianópolis, v. 45, n. 96, e96294, 2024. DOI: 10.5007/2177-7055.2024.e96294. Disponível em: https://www.scielo.br/j/seq/a/9FGhvr75HYSdGMRfKnJ9FZd/?lang=pt. Acesso em: 24 set. 2026.

SOARES, José Vitor da Silva; VENTURA, Rita de Cassia Martins de Oliveira; BERTANY, Kesley Gonçalves. Poder algorítmico e servidão digital: identidade, sentido e dominação na era da uberização do trabalho. *Pensar Acadêmico*, Manhuaçu, v. 23, n. 5, p. 674-685, 2025. DOI: 10.21576/pensaracadmico.2025v23i5.4616. Disponível em: https://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/pensaracademico/article/view/4616. Acesso em: 24 set. 2026.

TONELO, Iuri. A nova reestruturação produtiva: Indústria 4.0, subsunção real e gerenciamento algorítmico. *Caderno CRH*, Salvador, v. 38, e025077, 2025. DOI:

10.9771/ccrh.v38i0.67384. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ccrh/a/PC8p8VMkFGr64mJLFLWxCQD/?lang=pt. Acesso em: 24 set. 2026.
WESCHENFELDER, Lucas Reckziegel; ADOLFO, Luiz Gonzaga Silva. Aspectos gerais e trabalhistas sobre a proteção cooperada-integrada de dados pessoais. *Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos*, Florianópolis, v. 44, n. 93, p. 1-27, 2023. DOI: 10.5007/21777055.2023.e75468. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/75468. Acesso em: 24 set. 2026.

AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (ANPD). *Guia orientativo: hipóteses legais de tratamento de dados pessoais – legítimo interesse*. Versão 1.0. Brasília, DF: ANPD, 2024. DOI: não possui. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/centraisde-conteudo/materiais-educativos-e-publicacoes/copy_of_guia_legitimo_interesse.pdf. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 24 set. 2026. Essa referência está faltando, embora o texto cite expressamente o Brasil (1988) na seção sobre direitos fundamentais.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; ANDRADE, Maysa Santos de. Sujeição e servidão no trabalho em plataformas digitais de transporte: um estudo de caso no Rio de Janeiro. *Caderno CRH*, Salvador, v. 35, e022042, 2022. DOI: 10.9771/ccrh.v35i0.42629. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ccrh/a/cB4YqsfMpxwXjrtjNjzvD6j/?lang=pt. Acesso em: 24 set. 2026.

CARVALHO, Mônica Gurjão; MELO, Renan. Plataformização do trabalho e racismo algorítmico: o capitalismo racial na era do trabalho por plataformas digitais. *Temáticas*, Campinas, v. 33, n. 65, p. 17-50, 2025. DOI: 10.20396/tematicas.v33i65.19934. Disponível em: https://econtents.sbu.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/19934. Acesso em: 24 set. 2026.

MATIAS, João Luís Nogueira; MORAIS JÚNIOR, Ricardo Antônio Maia de. Discriminação algorítmica na relação de emprego: eficiência econômica, inteligência artificial e fragilidade do empregado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 2, p. 128-147, abr./jun. 2024. DOI: 10.70405/rtst.v90i2.67. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/67. Acesso em: 24 set. 2026.

NOPONEN, Niilo; FESHCHENKO, Polina; AUVINEN, Tommi; LUOMA-AHO, Vilma; ABRAHAMSSON, Pekka. Taylorism on steroids or enabling autonomy? A systematic review of algorithmic management. *Management Review Quarterly*, v. 74, p. 1695-1721, 2024. DOI: 10.1007/s11301-023-00345-5. Disponível em: https://link.springer.com/article/10.1007/s11301-023-00345-5. Acesso em: 24 set. 2026.

PARENT-ROCHELEAU, Xavier; PARKER, Sharon K. Algorithms as work designers: how algorithmic management influences the design of jobs. *Human Resource Management Review*, v. 32, n. 3, 100838, 2022. DOI: 10.1016/j.hrmr.2021.100838. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100838. Acesso em: 24 set. 2026.

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista. Subordinação algorítmica: elementos para constatação do vínculo de emprego em trabalhadores por aplicativo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 69, n. 107, p. 163-184, jan./jun. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/238776. Acesso em: 24 set. 2026.

REBECHI, Claudia Nociolini; BAPTISTELLA, Camilla Voigt. O trabalho mediado por plataformas digitais e assimetrias nas relações de comunicação. *Revista Katálysis*, Florianópolis, v. 25, n. 1, p. 83-92, jan./abr. 2022. DOI: 10.1590/1982-0259.2022.e82596.

Disponível em: https://www.scielo.br/j/rk/a/Tsdxr8X8GH54xNNfBcGmDxN/?format=html&lang=pt. Acesso em: 24 set. 2026.

SALVAGNI, Julice; VERONESE, Marilia Veríssimo; FIGARO, Roseli. Plataformas digitais: o retrato contemporâneo da exploração no trabalho e os desafios à saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 50, edsmsubj7, 2025. DOI: 10.1590/2317-6369/23322pt2025v50edsmsubj7. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/65yzBsfT8ZRkLYVJZvPD7xG/?lang=pt. Acesso em: 24 set. 2026.

SILVA, Raisa Albuquerque da; SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; MEDINA, Márcia Cristina Nery da Fonseca Rocha. Inteligência artificial, gestão algorítmica e proteção da jornada no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 92, n. 2, p. 82-97, 2026. DOI: 10.70405/rtst.v92i2.305. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/305. Acesso em: 24 set.