www.revistaft.com.br

Revista FT | ISSN 1678-0817 | v. 30, n. 164, 2026 | DOI: 10.69849/g9375q63

Inteligência artificial e o impacto nas relações de trabalho

Artificial intelligence and its impact on labor relations

Luana Gualberto Dias

Luiz Paulo Busquim (Orientador)

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar em que medida a legislação trabalhista brasileira vigente é suficiente para tutelar os trabalhadores submetidos à gestão algorítmica por sistemas de inteligência artificial. Busca-se compreender os impactos dessas tecnologias nas relações de trabalho, especialmente quanto à subordinação jurídica, aos mecanismos de controle e aos riscos decorrentes de sua utilização. Para tanto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa, mediante análise da legislação, da doutrina, de artigos científicos, de documentos institucionais e da jurisprudência relacionada à inteligência artificial e à proteção do trabalhador. Os resultados demonstram que a legislação brasileira dispõe de instrumentos jurídicos capazes de oferecer proteção aos trabalhadores diante da gestão algorítmica, destacando-se os arts. 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além das normas relativas aos danos extrapatrimoniais e à responsabilidade civil. Verificou-se, ainda, que a subordinação algorítmica pode configurar subordinação jurídica, uma vez que os sistemas informatizados podem exercer funções de comando, controle e supervisão. Entretanto, foram identificadas dificuldades relacionadas à efetividade da proteção, à interpretação jurídica e à responsabilização pelos danos decorrentes dessas tecnologias. Conclui-se que o ordenamento jurídico brasileiro apresenta bases normativas adaptáveis à proteção do trabalhador, mas sua

efetividade depende da adequada aplicação das normas existentes, do desenvolvimento jurisprudencial e do enfrentamento dos desafios impostos pela evolução tecnológica.

Palavras-chave: Inteligência artificial. Subordinação algorítmica. assédio algoritmo. Proteção do trabalhador. Direito do trabalho.

ABSTRACT

This study aims to analyze the extent to which current Brazilian labor legislation is sufficient to protect workers subject to algorithmic management through artificial intelligence systems. It seeks to understand the impact of these technologies on labor relations, particularly regarding legal subordination, control mechanisms, and the risks arising from their use. To this end, qualitative bibliographic and documentary research was conducted through the analysis of legislation, legal scholarship, scientific articles, institutional documents, and case law related to artificial intelligence and worker protection. The results demonstrate that Brazilian legislation provides legal instruments capable of protecting workers against algorithmic management, particularly Articles 2, 3, and 6, sole paragraph, of the Consolidation of Labor Laws (CLT), as well as provisions concerning non-pecuniary damages and civil liability. The study also found that algorithmic subordination may constitute legal subordination, since computerized systems can perform command, control, and supervision functions. However, challenges were identified regarding the effectiveness of legal protection, judicial interpretation, and liability for damages arising from these technologies. It is concluded that the Brazilian legal system provides an adaptable normative framework for worker protection, but its effectiveness depends on the proper application of existing legal provisions, the development of case law, and the ability to address the challenges posed by technological advancement.

Keywords: Artificial intelligence. Algorithmic subordination. Algorithmic harassment. Worker protection. Labor law.

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho aborda a Inteligência Artificial e o impacto nas relações de trabalho, com foco na proteção do trabalhador diante das transformações provocadas pelo avanço tecnológico. O crescimento da utilização de sistemas automatizados e de ferramentas baseadas em inteligência artificial vem modificando a forma como diversas atividades são realizadas, influenciando não apenas a produtividade das empresas, mas também a organização, o controle e o acompanhamento do trabalho.

Essa transformação já pode ser observada no cenário brasileiro. Segundo a Pesquisa de Inovação Semestral, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entre as empresas brasileiras com 100 ou mais pessoas ocupadas das indústrias extrativas e de transformação pesquisadas, 4.261 utilizaram inteligência artificial em suas atividades, correspondendo a 42% do total. Os dados demonstram que a utilização dessas tecnologias já faz parte da realidade de uma parcela significativa do setor produtivo brasileiro.

No cenário internacional, os efeitos da inteligência artificial sobre o trabalho também vêm sendo discutidos. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), aproximadamente um quarto dos empregos em todo o mundo encontra-se em algum nível de exposição à inteligência artificial generativa. A própria organização ressalta, entretanto, que essa exposição não significa necessariamente a substituição dos trabalhadores, uma vez que grande parte das ocupações ainda depende da intervenção humana. Nesse sentido, a transformação das atividades e das formas de organização do trabalho apresenta-se como uma possibilidade relevante diante da expansão dessas tecnologias.

O Fórum Econômico Mundial também aponta mudanças significativas no mercado de trabalho. Segundo o relatório *Future of Jobs 2025*, as tendências relacionadas ao desenvolvimento tecnológico poderão resultar, até 2030, na criação de aproximadamente 170 milhões de empregos e na eliminação de cerca de 92 milhões, representando um saldo líquido estimado de 78 milhões de novos postos de trabalho. O relatório também aponta que uma parcela significativa das competências exigidas dos trabalhadores deverá sofrer alterações nos próximos anos, reforçando a necessidade de adaptação diante das novas formas de organização e execução das atividades profissionais.

Embora a inteligência artificial possa proporcionar benefícios, como a automação de tarefas repetitivas ou perigosas, o aumento da produtividade e o surgimento de novas atividades profissionais, sua utilização também apresenta riscos para os trabalhadores. Entre eles, destacam-se o desemprego tecnológico, a discriminação algorítmica, o monitoramento excessivo, o tratamento de dados pessoais e os impactos sobre a saúde mental. Além disso, a utilização de sistemas algorítmicos na distribuição de tarefas, avaliação de desempenho e controle da produtividade pode modificar a própria forma de exercício do poder empregatício.

Diante desse cenário, torna-se relevante analisar de que maneira o Direito do Trabalho pode responder às novas formas de controle e organização do trabalho proporcionadas pela inteligência artificial. Tradicionalmente, a legislação trabalhista brasileira foi construída com o objetivo de proteger o trabalhador diante da desigualdade existente na relação entre capital e trabalho. Entretanto, a utilização de sistemas capazes de tomar decisões ou auxiliar no gerenciamento de trabalhadores apresenta novos desafios para a aplicação dos institutos jurídicos tradicionais, especialmente quando o comando e o controle passam a ocorrer por meio de sistemas algorítmicos.

Assim, o presente trabalho busca analisar **em que medida a legislação trabalhista brasileira vigente é suficiente para tutelar o trabalhador submetido à gestão algorítmica por sistemas de inteligência artificial**. Para isso, serão abordados o conceito de inteligência artificial e sua utilização na gestão do trabalho, a relação entre o controle algorítmico e a subordinação jurídica, os principais riscos decorrentes dessas tecnologias e, por fim, a suficiência da proteção jurídica atualmente existente no ordenamento brasileiro.

Para alcançar esse objetivo, será realizada uma pesquisa de natureza bibliográfica e documental, de caráter qualitativo, com análise de legislação, doutrina, artigos científicos, documentos institucionais e jurisprudência relacionados à inteligência artificial e à proteção do trabalhador.

2. PERCURSO METODOLÓGICO

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa, desenvolvida por meio de revisão sistematizada da literatura e análise de normas jurídicas, contribuições doutrinárias e decisões jurisprudenciais. A investigação

tem como objetivo analisar a suficiência da tutela jurídica conferida ao trabalhador brasileiro diante dos impactos da inteligência artificial e da gestão algorítmica nas relações de trabalho, considerando, prioritariamente, publicações compreendidas entre 2015 e 2025. Busca-se compreender de que maneira essas tecnologias modificam a organização, o controle e a fiscalização das atividades laborais, bem como identificar os limites e as possibilidades de aplicação dos instrumentos jurídicos existentes para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

O levantamento bibliográfico foi direcionado à identificação de artigos científicos, livros, estudos acadêmicos e documentos institucionais relacionados à inteligência artificial, à automação, à gestão algorítmica, à subordinação jurídica e à proteção do trabalhador. Para a localização das publicações, foram consideradas bases de dados e repositórios acadêmicos, como o Portal de Periódicos da CAPES, a SciELO Brasil e a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), além de periódicos jurídicos especializados, documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e estudos disponibilizados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). O Google Acadêmico foi considerado uma ferramenta complementar de busca. A estratégia de pesquisa orientou-se por descritores relacionados ao tema, entre os quais inteligência artificial, mercado de trabalho, gestão algorítmica, subordinação algorítmica, automação, direitos fundamentais e proteção jurídica do trabalhador.

A seleção dos materiais considerou sua pertinência em relação ao problema de pesquisa e aos objetivos do estudo. Foram considerados relevantes os trabalhos que abordassem os efeitos da inteligência artificial sobre as relações laborais, as transformações nas formas de organização e controle do trabalho, os riscos decorrentes das decisões automatizadas e os mecanismos jurídicos destinados à proteção dos trabalhadores. Também foram examinadas fontes normativas e jurisprudenciais necessárias à compreensão da aplicação do Direito do Trabalho às novas formas de organização produtiva. Foram desconsiderados materiais sem relação direta com a problemática investigada, registros duplicados e estudos voltados exclusivamente aos aspectos técnicos ou computacionais da inteligência artificial, sem conexão com a dimensão jurídica das relações de trabalho. Publicações anteriores ao recorte temporal estabelecido puderam ser consideradas quando relevantes para a fundamentação teórica ou para a compreensão dos institutos jurídicos analisados.

Após a seleção, os materiais foram examinados de acordo com sua contribuição para a compreensão do objeto de estudo e organizados em três categorias analíticas. A primeira, denominada **Inteligência artificial e gestão algorítmica nas relações de trabalho**, compreende estudos sobre automação, organização produtiva, distribuição de tarefas, monitoramento de atividades e avaliação de desempenho, com atenção às transformações nas formas de controle do trabalho. A segunda, intitulada **Subordinação algorítmica e proteção dos direitos fundamentais do trabalhador**, reúne contribuições relacionadas aos requisitos da relação de emprego, ao exercício do poder diretivo por meios tecnológicos e à proteção da privacidade, dos dados pessoais, da igualdade e da dignidade do trabalhador. A terceira categoria, **Suficiência e limites da tutela jurídica diante das novas tecnologias**, abrange a análise da legislação trabalhista e constitucional, das normas de proteção de dados, dos instrumentos de responsabilização e dos entendimentos jurisprudenciais pertinentes, buscando identificar dificuldades de aplicação das normas existentes e possíveis lacunas de proteção.

A análise dos materiais foi realizada de forma qualitativa, interpretativa e comparativa, considerando os argumentos apresentados pelos autores, os fundamentos jurídicos utilizados e as conclusões relevantes para o problema de pesquisa. A investigação contemplou, especialmente, a relação entre a gestão algorítmica e a subordinação jurídica, os riscos de discriminação, vigilância excessiva, desemprego tecnológico e comprometimento da saúde mental, bem como a aplicação de dispositivos da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). A análise jurisprudencial complementou a investigação, permitindo examinar como os instrumentos jurídicos existentes vêm sendo interpretados diante das transformações tecnológicas nas relações de trabalho.

Dessa forma, o percurso metodológico permitiu articular a revisão da literatura à análise normativa e jurisprudencial, relacionando as transformações promovidas pela inteligência artificial aos mecanismos de proteção jurídica disponíveis no ordenamento brasileiro. A partir dessa abordagem, buscou-se avaliar em que medida a legislação vigente oferece respostas adequadas aos desafios da gestão algorítmica e quais dificuldades permanecem para a efetiva proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

3. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E GESTÃO ALGORÍTMICA DO TRABALHO

A incorporação da inteligência artificial aos processos produtivos tem provocado transformações profundas na organização do trabalho e nas formas de gerenciamento da atividade humana. Conforme apontam Silva et al., a inteligência artificial engloba sistemas computacionais voltados a executar funções e processar informações que simulam aspectos da cognição humana, servindo como instrumentos não apenas de automação operacional, mas também de suporte à tomada de decisões organizacionais (SILVA et al., 2018, p. 17). Essas mudanças não se limitam à automatização de tarefas mecânicas, pois envolvem a utilização de softwares inteligentes na seleção de trabalhadores, na distribuição de atividades, no monitoramento da produtividade e na avaliação de desempenho. Nesse cenário, a análise dos efeitos da inteligência artificial exige a compreensão de suas aplicações tecnológicas e das consequências que podem produzir nas relações de trabalho.

Araújo e Rayol (2024), ao examinarem os impactos da inteligência artificial no mundo do trabalho, contribuem para a compreensão dos desafios decorrentes da incorporação dessas tecnologias às relações laborais. A utilização de sistemas inteligentes pode modificar processos organizacionais e ampliar a capacidade de processamento de informações, mas também suscita questionamentos sobre a proteção dos trabalhadores diante de decisões automatizadas.

A inteligência artificial deve ser compreendida, nesse contexto, como um conjunto de técnicas e sistemas computacionais capazes de executar atividades que envolvem processamento de informações, reconhecimento de padrões e produção de resultados a partir de dados. Entretanto, a aplicação desses recursos não apresenta consequências uniformes, uma vez que seus efeitos dependem da finalidade do sistema, das condições de utilização e das decisões tomadas com base nos resultados produzidos.

Para o Direito do Trabalho, interessa especialmente a utilização da inteligência artificial como instrumento de gestão, pois ela pode interferir não apenas na execução das atividades, mas também nas condições em que o trabalho é organizado, acompanhado e avaliado.

Nesse contexto, torna-se essencial preparar trabalhadores e empresas para as transformações decorrentes do avanço da inteligência artificial no mundo do trabalho, por meio de

investimentos em educação tecnológica e requalificação profissional. Além disso, as políticas públicas devem promover a integração ética e sustentável dessas tecnologias, estabelecendo regulamentações claras e oferecendo suporte aos trabalhadores durante a transição para novas funções (HAMMERSCHMIDT; KLINCZAK, 2024).

3.1 Automação industrial e gestão algorítmica do trabalho

A automação industrial tradicional caracteriza-se pelo emprego de máquinas e sistemas tecnológicos para executar operações produtivas que anteriormente dependiam, total ou parcialmente, da intervenção humana. Seu desenvolvimento está associado à busca por eficiência, padronização e redução do tempo necessário à realização de determinadas tarefas.

A gestão algorítmica, por sua vez, corresponde à utilização de sistemas computacionais e algoritmos para organizar, acompanhar e avaliar atividades profissionais. Nesse modelo, os dados relacionados aos trabalhadores e às operações realizadas podem ser empregados para definir critérios de seleção, distribuir tarefas, estabelecer indicadores de desempenho e orientar decisões administrativas.

A distinção entre esses fenômenos é importante porque a inteligência artificial pode desempenhar uma função que ultrapassa a execução automatizada de operações. Quando empregada na gestão laboral, ela pode influenciar decisões que afetam diretamente as oportunidades de trabalho, a remuneração e a continuidade da prestação de serviços.

Abílio (2020), ao analisar a uberização do trabalho, demonstra que as plataformas digitais apresentam-se como intermediadores de serviços enquanto desenvolvem formas de gerenciamento e controle da atividade laboral. A autora utiliza o conceito de trabalhador *just-in-time* para discutir a disponibilidade do trabalhador conforme as necessidades da demanda, destacando a relação entre gerenciamento algorítmico, informalização e ausência de garantias trabalhistas.

Essa contribuição permite compreender que a gestão algorítmica não constitui apenas uma inovação instrumental. Ela também integra modelos de organização produtiva nos quais a distribuição das oportunidades de trabalho e o acompanhamento do desempenho são mediados por sistemas tecnológicos. Assim, a análise de seus efeitos exige considerar a maneira como o poder de decisão é distribuído entre as empresas e os trabalhadores.

Carelli (2020), ao examinar o trabalho em plataformas digitais, questiona a interpretação de que essas empresas atuariam necessariamente como simples intermediadoras entre prestadores de serviços e consumidores. O autor demonstra a importância de investigar a organização efetiva da atividade, especialmente quando a plataforma estabelece condições para a prestação dos serviços e exerce influência sobre a forma como o trabalho é realizado.

A contribuição de Abílio (2020) e Carelli (2020) permite estabelecer uma distinção relevante entre a utilização da tecnologia como ferramenta de apoio e sua incorporação como mecanismo de gerenciamento laboral. A existência de um aplicativo, isoladamente, não demonstra a presença de uma relação de emprego. Entretanto, os mecanismos concretos de distribuição de tarefas, controle da atividade e definição das condições de prestação devem ser examinados para compreender a dinâmica da relação estabelecida.

Dessa maneira, a diferença entre automação industrial e gestão algorítmica está relacionada, sobretudo, à função desempenhada pela tecnologia. Enquanto a primeira se concentra na execução automatizada de operações produtivas, a segunda interfere diretamente na organização e no controle do trabalho humano. Essa distinção constitui o ponto de partida para examinar as transformações produzidas pela inteligência artificial no ambiente laboral.

3.2 O ciclo laboral mediado por algoritmos

A utilização de sistemas algorítmicos alcança diferentes etapas da trajetória profissional, desde o recrutamento até o eventual desligamento do trabalhador. Embora essas aplicações variem conforme o setor econômico e o modelo organizacional, é possível identificar seis etapas relevantes para a análise da gestão algorítmica, recrutamento e seleção, distribuição de tarefas, monitoramento, remuneração, avaliação de desempenho e desligamento.

No recrutamento e na seleção, os sistemas automatizados podem ser utilizados para organizar currículos, identificar características profissionais e auxiliar na classificação de candidatos. Apesar da possibilidade de tornar os procedimentos mais rápidos, esses mecanismos podem reproduzir desigualdades quando utilizam dados históricos que contêm padrões discriminatórios. A utilização de algoritmos, portanto, não garante neutralidade nas decisões de contratação.

Na distribuição de tarefas, os sistemas utilizam informações sobre localização, disponibilidade, demanda e histórico de atividades para direcionar serviços aos trabalhadores. Nas plataformas digitais, esse procedimento pode influenciar o acesso às oportunidades de trabalho e, consequentemente, as possibilidades de obtenção de renda. Conforme a organização do sistema, a ausência de transparência sobre os critérios de distribuição dificulta a compreensão das decisões tomadas.

O monitoramento constitui outra dimensão relevante da gestão algorítmica. Aplicativos e ferramentas corporativas registram horários, localização, produtividade e cumprimento de tarefas. Embora o acompanhamento possa atender a finalidades organizacionais legítimas, sua utilização exige atenção aos limites da vigilância e à proteção dos dados pessoais. O problema surge especialmente quando a coleta de informações não apresenta finalidade suficientemente clara ou quando o monitoramento ultrapassa o necessário para a atividade desempenhada.

A remuneração também é influenciada por sistemas automatizados. Em determinadas plataformas, algoritmos participam do cálculo dos valores pagos, da definição de incentivos e da aplicação de critérios de remuneração variável. Quando esses parâmetros não são transparentes, o trabalhador pode encontrar dificuldades para compreender os valores recebidos e verificar os critérios utilizados para determinar sua remuneração.

Na avaliação de desempenho, sistemas automatizados conseguem reunir indicadores de produtividade, cumprimento de prazos e avaliações de clientes. Esses instrumentos permitem organizar informações sobre os resultados das atividades, mas também conseguem intensificar a pressão por produtividade quando associados a metas excessivas, classificações permanentes ou consequências desfavoráveis para os trabalhadores.

Por fim, os sistemas são capazes de participar de decisões relacionadas à suspensão de atividades, ao bloqueio de contas ou à desativação do acesso às plataformas. Tais medidas podem comprometer a continuidade da prestação de serviços e a obtenção de renda, especialmente quando não são acompanhadas de justificativa adequada e de mecanismos efetivos de contestação.

A análise dessas seis etapas demonstra que a gestão algorítmica é capaz de interferir em diferentes momentos da relação laboral. Essa constatação não significa que toda utilização

de inteligência artificial produza necessariamente efeitos negativos, mas evidencia a necessidade de examinar os critérios adotados, a transparência dos procedimentos e as consequências das decisões automatizadas.

3.3 Inteligência artificial, organização produtiva e precarização do trabalho

As transformações tecnológicas devem ser examinadas em conjunto com as mudanças econômicas e organizacionais que caracterizam o mundo do trabalho. A expansão da inteligência artificial não representa, isoladamente, a origem da flexibilização das relações laborais. Seus efeitos devem ser compreendidos em um contexto mais amplo, marcado por diferentes formas de contratação, reorganização empresarial e distribuição dos custos da atividade produtiva.

Abílio (2020) contribui para essa discussão ao relacionar a uberização à consolidação de formas de trabalho caracterizadas pela disponibilidade do trabalhador conforme a demanda e pelo gerenciamento algorítmico das atividades. Sua análise permite compreender que a flexibilidade apresentada pelas plataformas pode coexistir com mecanismos de controle e com a transferência de responsabilidades relacionadas à execução do trabalho.

Carelli (2020), por sua vez, ressalta a importância de examinar a realidade da prestação de serviços, em vez de considerar suficiente a classificação formal das plataformas como intermediadoras tecnológicas. Essa perspectiva evidencia que a compreensão das relações de trabalho depende da análise das condições concretas em que a atividade é organizada e executada.

A partir dessas contribuições, verifica-se que a inteligência artificial é capaz de intensificar determinadas formas de controle já existentes, especialmente quando utilizada para acompanhar continuamente o desempenho, distribuir oportunidades de trabalho e estabelecer parâmetros de produtividade. Entretanto, a precarização não decorre automaticamente da presença de tecnologia, devendo ser analisada a partir das condições efetivas de trabalho e das consequências produzidas pela sua utilização.

Por outro lado, a inteligência artificial também consegue contribuir para a melhoria de processos, a redução de atividades repetitivas e o apoio à tomada de decisões. Seus resultados

dependem das formas de implementação, dos objetivos organizacionais e da existência de mecanismos que assegurem a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Dessa forma, o debate jurídico não deve se restringir à oposição entre inovação tecnológica e preservação do emprego. É necessário investigar como os sistemas são utilizados, quais decisões podem influenciar e quais garantias estão disponíveis para os trabalhadores afetados. A análise da gestão algorítmica exige, portanto, atenção à transparência, à igualdade de tratamento, à proteção de dados e às condições de execução da atividade laboral.

Em síntese, a inteligência artificial e a gestão algorítmica modificam as formas de organização do trabalho ao permitir que sistemas tecnológicos participem de decisões relacionadas à trajetória profissional dos trabalhadores. As contribuições doutrinárias de Abílio (2020) e Carelli (2020) demonstram a importância de analisar criticamente os mecanismos de gerenciamento das plataformas digitais, enquanto Araújo e Rayol (2024) oferecem fundamento para a compreensão dos impactos da inteligência artificial no mundo do trabalho. A partir dessas considerações, torna-se necessário examinar se os mecanismos de controle exercidos por sistemas informatizados podem configurar subordinação jurídica, questão que será desenvolvida na seção seguinte.

4. A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

4.1 Os elementos clássicos da relação de emprego e a reformulação da subordinação jurídica

A caracterização da relação de emprego no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro pressupõe o preenchimento simultâneo dos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): pessoa física, pessoalidade, habitualidade (não eventualidade), onerosidade e subordinação jurídica (BRASIL, 1943). Dentre esses pressupostos, a subordinação sobressai como o elemento definidor e o traço distintivo fundamental do contrato de trabalho, estabelecendo a linha divisória entre o trabalho autônomo e o trabalho protegido.

Conforme salienta Delgado (2024), a subordinação jurídica traduz-se no estado de sujeição jurídica em que se encontra o trabalhador por força do contrato de trabalho, mediante o qual acolhe a direção do empregador sobre a forma de prestação dos serviços.

Historicamente, o poder diretivo manifestava-se por ordens diretas, presenciais e verbais ou escritas, emanadas do tomador de serviços ou de seus prepostos no ambiente físico de trabalho.

Com as transformações na organização produtiva e o avanço da tecnologia da informação, a doutrina trabalhista reestruturou a dimensão do poder patronal. A compreensão da subordinação evoluiu do modelo clássico e subjetivo focado no controle direto sobre a pessoa do trabalhador para a subordinação objetiva, na qual o trabalhador se vincula aos fins e objetivos do empreendimento, e para a subordinação estrutural, caracterizada pela inserção da atividade do trabalhador na dinâmica de funcionamento da empresa.

A gestão por sistemas algorítmicos representa o mais recente desdobramento dessa trajetória. Nesse modelo, o controle patronal deixa de ser exercido por supervisores humanos e passa a ser codificado em softwares, aplicativos e modelos de inteligência artificial. Essa mudança instrumental não afasta a subordinação; ao contrário, torna o comando contínuo, automatizado e distribuído por meio da coleta de dados.

4.2 O art. 6º, parágrafo único, da CLT como chave de leitura: o comando algorítmico

Para a apreensão dogmática da gestão algorítmica, o art. 6º, parágrafo único, da CLT redação conferida pela Lei nº 12.551/2011 constitui a chave hermenêutica central ao prever que os "meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando e supervisão alheios" (BRASIL, 2011).

O legislador antecipou a migração das ordens de serviço para o meio digital. O dispositivo explicita que a presença física do empregador ou a supervisão presencial direta são dispensáveis para configurar o vínculo de emprego. O elemento juridicamente relevante é a presença do comando, controle e supervisão, sendo indiferente se tais atos são praticados por um gerente humano ou executados via código algorítmico.

Sustentar que o comando algorítmico é efetivamente comando decorre da verificação de suas funções concretas na relação de trabalho. O sistema algorítmico estabelece parâmetros de aceitação de tarefas, define prazos de cumprimento, fixa a remuneração, monitora o

deslocamento e a produtividade em tempo real por geolocalização, calcula taxas de aceitação, estabelece pontuações e aplica penalidades incluindo o bloqueio temporário ou a desativação definitiva do acesso do trabalhador à plataforma ou ao sistema corporativo. Trata-se do exercício inequívoco das faculdades de direção, fiscalização e disciplina integrantes do poder diretivo patronal (art. 2º da CLT).

Abílio (2020) conceitua essa dinâmica como "autogerenciamento subordinado", evidenciando que a aparente autonomia do trabalhador oculta uma estrutura de controle estrito, na qual o algoritmo estabelece os parâmetros de atuação e induz comportamentos produtivos por meio de recompensas e sanções automatizadas. Assim, longe de afastar o elemento subordinação, a gestão por inteligência artificial e algoritmos consolida uma forma automatizada e diferida de exercício do poder de comando.

4.3 O estado da questão na jurisprudência

A qualificação jurídica da gestão algorítmica instaurou um intenso debate jurisprudencial nos tribunais brasileiros, expondo diferentes concepções sobre a incidência do Direito do Trabalho frente às inovações tecnológicas.

Na jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho, a aplicação do art. 6º, parágrafo único, da CLT tem fundamentado o reconhecimento de vínculos empregatícios em modelos de negócios digitais. Um exemplo expressivo dessa orientação observa-se em julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT-13), nos autos do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000701-40.2024.5.13.0031 (relatoria do Desembargador Wolney de Macedo Cordeiro). No referido caso, o Colegiado assentou que "a subordinação às plataformas digitais surge do próprio ciclo produtivo montado por intermédio dos algoritmos sem interação humana direta e específica", destacando que o controle opera de forma impessoal e que a coordenação automática das atividades por programação caracteriza a subordinação jurídica equiparada prevista na Lei nº 12.551/2011.

Por outro lado, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem reconhecido, em sua jurisprudência, a relevância dos princípios da livre iniciativa, da liberdade de contratação e da pluralidade de formas de organização da atividade econômica, à luz do art. 170 da Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, a ADPF 324 e o RE 958.252 (Tema 725) consolidaram o entendimento acerca da licitude da terceirização de atividades-meio e

atividades-fim, enquanto a ADC 48 reconheceu a constitucionalidade do regime jurídico aplicável ao transporte autônomo de cargas. Embora esses precedentes evidenciem uma orientação favorável à liberdade de organização produtiva e à admissibilidade de formas alternativas de contratação, não versam diretamente sobre a gestão algorítmica do trabalho em plataformas digitais, razão pela qual não devem ser interpretados como posicionamento definitivo do STF sobre essa matéria, cuja análise específica é objeto do Tema 1.291 da repercussão geral.

Diante do conflito de interpretações e da expansão do controle tecnológico sobre o trabalho, o STF afetou o Recurso Extraordinário (RE) 1.446.336 sob o Tema 1.291 da Repercussão Geral, para pacificar a controvérsia sobre a existência de vínculo de emprego entre motoristas e plataformas digitais, bem como a competência material da Justiça do Trabalho (BRASIL, 2024). A deliberação vinculante deste tema constitui o marco decisivo para o debate regulatório nacional, embora a doutrina reforce que a subordinação algorítmica transborda o setor de transportes, alcançando também indústrias e empresas tradicionais que utilizam inteligência artificial na gestão de empregados celetistas.

O reconhecimento do vínculo empregatício nas relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais constitui uma questão controvertida na jurisprudência trabalhista brasileira. A discussão envolve, sobretudo, a interpretação dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente quanto à configuração da subordinação jurídica em ambientes nos quais a organização e a coordenação da prestação dos serviços podem ocorrer por meio de aplicativos e sistemas digitais.

Nesse contexto, merece destaque o julgamento do Recurso de Revista nº TST-RR-10729-37.2022.5.03.0186, pela Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 14 de agosto de 2024, no qual se examinou o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício formulado por um entregador motorizado em face da empresa iFood.com Agência de Restaurantes Online S.A.

Na ocasião, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a transcendência jurídica da controvérsia, considerando a ausência de jurisprudência reiterada e pacificada naquela Corte sobre o reconhecimento do vínculo de emprego com empresas detentoras de plataformas digitais. Apesar disso, não conheceu do recurso de revista, mantendo, no caso concreto, o entendimento contrário ao reconhecimento do vínculo empregatício.

No exame do mérito, o Tribunal ressaltou que a configuração da relação de emprego depende da presença dos requisitos legais, especialmente pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Segundo a fundamentação adotada, a existência de diretrizes empresariais e de mecanismos de acompanhamento da prestação dos serviços, isoladamente, não é suficiente para caracterizar a subordinação jurídica.

O acórdão também destacou a necessidade de examinar concretamente os poderes diretivo, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar do empregador. No caso analisado, o Tribunal Regional havia registrado que o entregador escolhia os dias e horários de trabalho, podia recusar entregas, tinha liberdade para utilizar outras plataformas e arcava com as despesas de seu veículo. Essas circunstâncias foram consideradas incompatíveis, naquele contexto fático, com a configuração da subordinação jurídica necessária ao reconhecimento do vínculo.

A decisão é particularmente relevante para a análise do trabalho em plataformas digitais porque evidencia que a controvérsia não se resolve apenas pela existência de uma relação operacional entre o trabalhador e o aplicativo. É necessário investigar como o trabalho é efetivamente organizado, quais são os limites da autonomia do prestador e se os mecanismos de controle utilizados pela plataforma representam manifestação dos poderes característicos da relação empregatícia.

Por outro lado, a fundamentação do julgado também demonstra a importância de distinguir a mera coordenação contratual do efetivo exercício do poder empregatício. Em situações nas quais a plataforma determina horários, impõe escalas, restringe recusas, estabelece consequências disciplinares ou exerce controle sobre a execução dos serviços, esses elementos devem ser examinados em conjunto com as demais circunstâncias da relação. Não se pode concluir, abstratamente, que toda forma de controle digital configura subordinação, nem que a utilização de tecnologia ou a existência formal de autonomia afastam necessariamente o vínculo de emprego.

Assim, o precedente contribui para delimitar os critérios jurídicos relevantes à controvérsia, mas sua conclusão deve ser compreendida à luz dos fatos específicos examinados. A decisão não estabelece, por si só, uma regra universal de inexistência de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais. Ao contrário, o próprio

reconhecimento da transcendência jurídica revela a relevância da matéria e a necessidade de examinar as particularidades de cada relação de trabalho.

5. RISCOS À PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

A inserção massiva da inteligência artificial e dos modelos de gestão algorítmica no ambiente corporativo e nas plataformas digitais, embora apresentada sob o prisma da inovação e da eficiência operacional, acarreta profundos impactos estruturais sobre a proteção jurídica do trabalhador. A automação avançada e o controle exercido por sistemas inteligentes não configuram apenas uma alteração nos meios de produção, mas introduzem riscos complexos e multifacetados que desafiam os institutos tradicionais do Direito do Trabalho. Tais riscos manifestam-se de forma concreta em quatro dimensões fundamentais: a discriminação algorítmica, a vigilância invasiva e o tratamento desregulado de dados pessoais, o desemprego tecnológico e a deterioração da saúde mental associada ao assédio algorítmico.

5.1 Discriminação algorítmica

Os sistemas automatizados de inteligência artificial, em especial aqueles fundamentados em técnicas de aprendizado de máquina (machine learning), operam por meio da assimilação massiva de dados históricos. Como esses dados refletem assimetrias, preconceitos e desigualdades estruturais enraizadas na sociedade, os algoritmos tendem a aprender e a perpetuar tais vieses, mascarando-os sob uma suposta neutralidade matemática e tecnológica.

> “Um exemplo disto ocorreu no sistema de seleção de currículos da Amazon, destinado a avaliar candidatos, no qual foi identificado que o sistema estava alimentado com dados da década anterior, os quais já não refletiam a realidade atual do mercado de trabalho. Na época que o programa foi desenvolvido, a indústria da tecnologia era predominantemente composta por homens, e o sistema de I.A, desenvolvido naquele tempo, foi alimentado com informações que resultavam em discriminação e exclusão de currículos de mulheres no processo de seleção.” (GONÇALVES, 2024, p. 44).

O caso da Amazon demonstra como a inteligência artificial pode reproduzir preconceitos e desigualdades existentes na sociedade. O sistema de seleção de currículos foi desenvolvido com base em dados históricos nos quais predominavam candidatos homens, especialmente em razão da composição masculina do setor tecnológico. Como consequência, o algoritmo passou a favorecer características associadas aos candidatos masculinos e a

prejudicar currículos de mulheres, evidenciando que a tecnologia não é necessariamente neutra. Esse exemplo reforça a importância da transparência, da fiscalização e da adoção de medidas que evitem a discriminação algorítmica nos processos seletivos, garantindo que as oportunidades de emprego sejam avaliadas com base nas competências e qualificações profissionais, e não em preconceitos reproduzidos pelos dados utilizados no treinamento dos sistemas

No ordenamento jurídico brasileiro, a discriminação perpetuada por sistemas inteligentes colide frontalmente com os princípios fundamentais da República, em especial a dignidade da pessoa humana e a erradicação de preconceitos (art. 3º, IV, da CF/88). No âmbito laboral, a tutela protetiva encontra respaldo expresso no art. 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal, que proíbe qualquer forma de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador, bem como na Lei nº 9.029/95, que veda práticas discriminatórias para fins admissionais ou de permanência na relação de trabalho. No mesmo sentido, o art. 373-A da CLT proíbe expressamente a adoção de qualquer medida restritiva ao acesso ao emprego por motivo de sexo, idade, cor ou situação familiar, preceitos que dialogam diretamente com a Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, que combate a discriminação em matéria de emprego e ocupação.

5.2 Vigilância, dados pessoais e privacidade

O monitoramento contínuo das atividades laborais constitui outra faceta crítica da gestão algorítmica. Por intermédio de aplicativos corporativos, softwares de controle de jornada, geolocalização em tempo real e análise preditiva de desempenho, as empresas passam a acumular um volume massivo de dados sobre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores. Esse controle ininterrupto e invasivo ultrapassa os limites da razoabilidade do poder diretivo, transformando o ambiente de trabalho em um espaço de vigilância panóptica.

A tutela jurídica contra essa invasão de privacidade e tratamento abusivo de informações encontra amparo direto nas garantias fundamentais da Constituição Federal, em seu art. 5º, incisos X e XII, que asseguram a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, bem como o sigilo das comunicações. Adicionalmente, com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei nº 13.709/2018), o ordenamento passou a contar com um mecanismo específico de proteção digital: o art. 20 da LGPD garante expressamente ao titular dos dados o direito de solicitar a revisão de decisões tomadas

unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais inclusive aquelas que definam seu perfil profissional, pessoal, de consumo e creditício, exigindo transparência sobre os critérios e os procedimentos utilizados na tomada de decisão automatizada.

5.3 Desemprego tecnológico

O avanço disruptivo da robótica avançada, dos sistemas autônomos e da inteligência artificial generativa acarreta o risco iminente de substituição da força de trabalho humana em larga escala, materializando o fenômeno histórico do desemprego tecnológico. A capacidade dos algoritmos de executar tarefas cognitivas complexas e processar volumes incomensuráveis de dados em frações de segundo ameaça postos de trabalho não apenas nos setores industriais tradicionais, mas também em ocupações intelectuais e administrativas.

Cumpre ponderar, contudo, que esse impacto não ocorre de maneira homogênea ou linear entre os diversos setores da economia. Enquanto funções caracterizadas pela repetitividade e pela padronização são severamente extinguidas, novas demandas profissionais emergem em nichos associados à ciência de dados, engenharia de software e supervisão tecnológica. Como apontam Silva, Lange e Brum (2024), essa transição estrutural exige uma atuação coordenada do Estado e do setor privado por meio de políticas públicas de requalificação profissional e transição justa, de modo a evitar que a inovação tecnológica se converta em um vetor de exclusão social e aprofundamento das desigualdades.

5.4 Saúde mental, riscos psicossociais e assédio algorítmico

Para além dos prejuízos de ordem material e patrimonial, a imposição de um ritmo de trabalho ditado por cadências maquínicas e métricas algorítmicas repercute gravemente sobre a integridade psicológica do trabalhador. As constantes pressões por produtividade, a insegurança quanto à estabilidade financeira e a necessidade de adaptação ininterrupta às exigências digitais geram quadros severos de estresse crônico, ansiedade, crises de pânico e esgotamento profissional (burnout) (OLIVEIRA, 2025).

Nesse cenário de vigilância e cobrança automatizada, emerge o conceito de assédio algorítmico, delineado por Santos, Borges e Saraiva (2025) como a pressão psicológica sistêmica resultante de mecanismos de avaliação eletrônica que impõem metas inatingíveis, comparações permanentes entre pares e punições instantâneas sem mediação humana.

A tutela jurídica e a prevenção contra essa modalidade de violência invisível encontram amparo nas diretrizes de gerenciamento de riscos ocupacionais estabelecidas pela Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho e Emprego, que impõe às empresas a obrigação de identificar, avaliar e controlar os riscos psicossociais e os fatores ergonômicos decorrentes da organização do trabalho, assegurando um meio ambiente laboral hígido e equilibrado.

6. A SUFICIÊNCIA DA TUTELA VIGENTE

A discussão sobre os rumos do Direito do Trabalho diante do avanço da inteligência artificial envolve uma questão importante: até que ponto a legislação brasileira atualmente existente é suficiente para proteger os trabalhadores das novas formas de controle e dos possíveis abusos decorrentes da utilização dessas tecnologias? Embora o ordenamento jurídico brasileiro possua normas destinadas à proteção da dignidade humana, da saúde, da privacidade e dos direitos trabalhistas, a aplicação dessas garantias diante de sistemas automatizados apresenta desafios que precisam ser considerados. Isso ocorre porque as formas tradicionais de fiscalização e comando do trabalho vêm sendo modificadas, dando espaço a mecanismos digitais capazes de acompanhar o desempenho, distribuir tarefas, estabelecer metas e influenciar decisões que afetam diretamente a vida profissional dos trabalhadores.

Um dos principais fundamentos constitucionais relacionados a essa discussão encontra-se no art. 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal de 1988, que prevê a proteção dos trabalhadores em face da automação, na forma da lei. Esse dispositivo demonstra que a preocupação com os efeitos da tecnologia sobre o trabalho não é recente e já estava presente no texto constitucional. Entretanto, a ausência de uma regulamentação específica e abrangente para concretizar essa proteção limita a definição de medidas voltadas ao enfrentamento de determinados efeitos da automação, especialmente aqueles relacionados à substituição de postos de trabalho e à necessidade de adaptação profissional. Nesse sentido, embora a Constituição reconheça a importância dessa garantia, sua efetivação ainda depende de medidas legislativas e políticas capazes de acompanhar as mudanças no mercado de trabalho.

A falta de regulamentação específica, contudo, não significa que o trabalhador esteja completamente desprotegido diante dos impactos da inteligência artificial. O ordenamento jurídico brasileiro dispõe de diferentes normas que podem ser aplicadas às situações em que a

utilização de sistemas tecnológicos compromete direitos fundamentais ou provoca danos ao empregado. A Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Civil oferecem fundamentos jurídicos para a análise dessas situações, desde que suas disposições sejam interpretadas de acordo com as particularidades de cada caso. Assim, a principal dificuldade não está necessariamente na inexistência de normas, mas na necessidade de compreender como os instrumentos já disponíveis podem responder às novas formas de controle e organização do trabalho.

Um exemplo dessa possibilidade de proteção está relacionado aos danos extrapatrimoniais decorrentes de práticas abusivas de controle, como o assédio algorítmico e a imposição de metas excessivas. A utilização de sistemas automatizados para avaliar constantemente o desempenho dos trabalhadores pode gerar pressão psicológica, insegurança e desgaste emocional, especialmente quando as cobranças são desproporcionais ou acompanhadas de penalidades automáticas. Nessas circunstâncias, a tecnologia deixa de atuar apenas como uma ferramenta de organização e passa a interferir negativamente na dignidade e no bem-estar do trabalhador. Quando essas práticas provocam danos juridicamente reconhecíveis, podem ser examinadas à luz dos arts. 223-B e 223-C da CLT, que tratam da reparação dos danos extrapatrimoniais e da proteção de bens relacionados à personalidade.

O artigo 223-B da CLT estabelece que uma ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial de uma pessoa pode causar dano extrapatrimonial e gerar o direito à indenização. Isso significa que, quando o trabalhador sofre situações que atingem sua honra, imagem, dignidade, privacidade ou qualidade de vida, poderá buscar reparação na Justiça do Trabalho, desde que sejam demonstrados os elementos que justifiquem esse direito.

O artigo 223-C da CLT estabelece que são protegidos por lei a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física do trabalhador. Isso significa que o empregado tem direito ao respeito e à proteção de sua dignidade no ambiente de trabalho, podendo buscar indenização quando esses direitos forem violados e estiverem presentes os requisitos legais para a reparação por danos morais ou extrapatrimoniais.

No que se refere ao artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sua aplicação aos danos extrapatrimoniais decorrentes do uso da inteligência artificial exige uma

análise cuidadosa dos critérios legais para a fixação da indenização. O dispositivo estabelece parâmetros como a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento, a possibilidade de superação dos efeitos da ofensa, os reflexos pessoais e sociais e a extensão e duração dos efeitos do dano. Nos casos em que decisões automatizadas afetam direitos dos trabalhadores, esses critérios devem ser considerados de acordo com as circunstâncias concretas, levando em conta a gravidade da lesão e suas consequências para a dignidade, a honra, a imagem e a vida profissional da vítima. Além disso, a ausência de atuação humana direta na decisão não deve, por si só, impedir a reparação do dano, sendo necessário identificar os responsáveis pelo desenvolvimento, pela implementação ou pela utilização do sistema, conforme as circunstâncias do caso. Dessa forma, o artigo 223-G da CLT contribui para a análise da extensão do dano e para a fixação de uma indenização adequada, observados os princípios da dignidade da pessoa humana, da proporcionalidade e da reparação efetiva.

Outro aspecto importante diz respeito à responsabilidade do empregador pelos danos relacionados à atividade empresarial. O art. 2º da CLT estabelece que o empregador assume os riscos da atividade econômica e é responsável pela direção da prestação pessoal dos serviços. Essa previsão é relevante para a discussão sobre inteligência artificial, pois a decisão de implementar sistemas automatizados de controle, avaliação e organização do trabalho integra, em regra, a gestão da atividade empresarial. Assim, os riscos decorrentes dessas escolhas não podem ser transferidos automaticamente ao trabalhador, sobretudo quando ele não possui participação efetiva na definição dos sistemas utilizados ou dos critérios estabelecidos para avaliar seu desempenho.

Além disso, o art. 927, parágrafo único, do Código Civil prevê a possibilidade de obrigação de reparar o dano independentemente de culpa nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de terceiros. No âmbito das relações de trabalho, esse dispositivo pode ser considerado na análise da responsabilidade civil por danos relacionados à utilização de tecnologias, desde que estejam presentes os pressupostos jurídicos necessários à sua aplicação. É importante ressaltar, porém, que a adoção de inteligência artificial não torna automaticamente objetiva a responsabilidade do empregador. A modalidade de responsabilidade aplicável deve ser definida conforme a legislação pertinente e as características da atividade e do dano ocorrido.

A utilização desses fundamentos jurídicos demonstra que a proteção do trabalhador não depende exclusivamente da criação de uma legislação inteiramente nova. Em diversas situações, as normas existentes podem oferecer respostas aos problemas decorrentes da gestão algorítmica, especialmente quando há violação à intimidade, à saúde, à igualdade de tratamento ou à dignidade do empregado. Ainda assim, a aplicação dessas normas exige atenção às características dos sistemas utilizados, às decisões tomadas com base em seus resultados e às consequências que produzem na relação de trabalho. Também é necessário considerar as dificuldades enfrentadas pelo trabalhador para compreender os critérios de funcionamento dos algoritmos e contestar decisões automatizadas que possam prejudicá-lo.

Nesse sentido, a transparência assume papel fundamental na proteção jurídica. Quando um sistema automatizado participa de decisões relacionadas à contratação, à avaliação de desempenho, à remuneração ou ao desligamento, é importante que existam condições para compreender os critérios utilizados e verificar se eles respeitam os direitos do trabalhador. A ausência de informações pode dificultar a identificação de práticas discriminatórias ou de decisões desproporcionais, tornando mais complexa a busca por reparação. Por isso, a utilização dessas ferramentas deve ser acompanhada de mecanismos de supervisão e de possibilidades efetivas de contestação, especialmente quando suas decisões produzem consequências relevantes para a continuidade do vínculo de emprego ou para a obtenção de renda.

Outro ponto que merece atenção é o Projeto de Lei nº 2.338/2023, apresentado com o objetivo de estabelecer um marco regulatório para a inteligência artificial no Brasil. A proposta aborda aspectos importantes da utilização desses sistemas, incluindo princípios relacionados à transparência, à segurança e à não discriminação. Entretanto, conforme a análise apresentada por Santos, Borges e Saraiva (2025), ainda existem questões que precisam ser examinadas com maior profundidade em relação às particularidades das relações de trabalho e ao exercício do poder diretivo por meio de algoritmos. A gestão algorítmica apresenta características próprias, pois pode concentrar decisões relevantes em sistemas cujo funcionamento nem sempre é compreensível para os trabalhadores submetidos a eles.

A discussão sobre a regulamentação da inteligência artificial, portanto, não deve se limitar à criação de regras gerais para o desenvolvimento e a utilização dessas tecnologias. É necessário considerar também os efeitos que elas produzem sobre as relações entre empregadores e empregados, especialmente diante da desigualdade de poder existente nessa

relação. A proteção dos trabalhadores exige que a inovação tecnológica seja acompanhada de medidas capazes de prevenir abusos, garantir o respeito aos direitos fundamentais e permitir a responsabilização quando houver danos. Nesse processo, a atuação do Poder Legislativo, da Justiça do Trabalho e dos demais órgãos responsáveis pela proteção dos direitos trabalhistas possui importância significativa.

Diante dessas considerações, entende-se que o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de fundamentos normativos relevantes para enfrentar parte dos desafios provocados pela inteligência artificial nas relações de trabalho. Dispositivos constitucionais, trabalhistas e civis podem ser utilizados na proteção da dignidade, da privacidade, da saúde e da integridade do trabalhador, inclusive diante de práticas de controle realizadas por sistemas automatizados. Entretanto, a existência dessas normas não elimina todas as dificuldades, especialmente no que diz respeito à regulamentação específica, à transparência dos algoritmos, à efetividade da fiscalização e à uniformidade das interpretações judiciais.

Conclui-se, assim, que a tutela jurídica vigente apresenta instrumentos capazes de contribuir para a proteção do trabalhador, mas sua efetividade depende da aplicação adequada das normas existentes e do desenvolvimento de mecanismos que acompanhem as transformações tecnológicas. Mais do que impedir o avanço da inteligência artificial, o desafio do Direito do Trabalho consiste em assegurar que sua utilização ocorra de maneira responsável, respeitando os direitos fundamentais e evitando que a busca por produtividade se sobreponha à dignidade humana. Dessa forma, a combinação entre a aplicação das garantias legais já existentes, o aprimoramento da regulamentação e a atuação efetiva das instituições mostra-se essencial para construir relações de trabalho mais justas e equilibradas diante das novas tecnologias.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação estruturou-se com o propósito de responder à pergunta central sobre em que medida a legislação trabalhista brasileira vigente é suficiente para tutelar o trabalhador submetido à gestão algorítmica por sistemas de inteligência artificial. A partir da revisão sistematizada e da análise dogmática e jurisprudencial desenvolvida ao longo do estudo, conclui-se que a tutela jurídica brasileira dispõe de matrizes normativas suficientes e

adaptáveis consubstanciadas nos arts. 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT, bem como nas garantias constitucionais e cíveis de reparação de danos, mas carece de efetividade e de pacificação interpretativa diante das novas formas de controle descentralizado e automação corporativa.

Retomando os objetivos específicos propostos, constatou-se, primeiramente, que a inteligência artificial e a gestão algorítmica no ambiente laboral distinguem-se da automação industrial clássica, na medida em que a tecnologia deixa de atuar apenas na substituição de tarefas mecânicas e passa a direcionar o comportamento humano por meio de comandos computacionais, estruturando um ciclo laboral que vai desde o recrutamento até o desligamento. Em segundo lugar, demonstrou-se que a subordinação algorítmica pode configurar verdadeira subordinação jurídica, encontrando fundamento no art. 6º, parágrafo único, da CLT, que equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos. Em terceiro lugar, identificaram-se os riscos inerentes a essa dinâmica, abrangendo a discriminação algorítmica, as violações à privacidade digital, o desemprego tecnológico e os prejuízos à saúde mental decorrentes de práticas de controle excessivo, inclusive o assédio algorítmico. Por fim, quanto à suficiência da tutela jurídica vigente, verificou-se que os danos extrapatrimoniais decorrentes do uso da inteligência artificial podem ser analisados à luz dos arts. 223-B e 223-C da CLT, enquanto o art. 223-G fornece parâmetros para a avaliação da gravidade da lesão e a fixação da indenização. No que se refere à responsabilidade civil, o art. 927, parágrafo único, do Código Civil admite a reparação independentemente de culpa nas hipóteses legalmente previstas ou quando a atividade normalmente desenvolvida implicar, por sua natureza, risco para os direitos de terceiros. Entretanto, a utilização de inteligência artificial não torna automaticamente objetiva a responsabilidade do empregador, devendo a modalidade de responsabilização ser definida conforme a legislação aplicável, as características da atividade desenvolvida e as circunstâncias do dano. Assim, a proteção do trabalhador diante dos riscos da gestão algorítmica depende da aplicação adequada dos instrumentos jurídicos existentes, considerando as particularidades de cada situação e a necessidade de assegurar a reparação dos danos efetivamente comprovados.

Como limitações do presente estudo, aponta-se o recorte temporal e metodológico restrito à revisão bibliográfica e documental, o qual, embora aprofundado, não esgota a dinâmica mutável da jurisprudência dos tribunais superiores, especialmente diante do

pendente julgamento definitivo do Tema 1.291 pelo Supremo Tribunal Federal. Como agenda de pesquisa para futuros trabalhos, sugere-se o acompanhamento empírico e casuístico dos desdobramentos práticos da aplicação da subordinação algorítmica nas instâncias ordinárias da Justiça do Trabalho, bem como a análise comparada dos impactos das novas diretrizes regulatórias internacionais na proteção efetiva da classe trabalhadora.

8. REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? Estudos Avançados, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111–126, 2020. DOI: https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008.

ARAÚJO, Fábia Melo de; RAYOL, Rayane Araújo Castelo Branco. A inteligência artificial e os seus impactos no mundo do trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, [S. l.], v. 90, n. 3, p. 183–210, 2024. DOI: https://doi.org/10.70405/rtst.v90i3.90. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/90. Acesso em: 23 set. 2026.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1º maio 1943.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 abr. 1995.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para equiparar os meios telemáticos e informatizados de comando aos meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 dez. 2011.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e institui o dano extrapatrimonial trabalhista. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

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.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2020.

BRASIL. Senado Federal. Matéria legislativa nº 157233. Brasília, DF: Senado Federal, [s. d.]. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157233. Acesso em: 27 out. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324/DF. Terceirização de atividade-fim e atividade-meio. Relator: Min. Roberto Barroso. Julgado em 30 ago. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 958.252/MG (Tema 725 de Repercussão Geral). Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em 30 ago. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 1.446.336/SP (Tema 1.291 de Repercussão Geral). Existência de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e a plataforma digital. Relator: Min. Edson Fachin. Em tramitação.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000701-40.2024.5.13.0031. Motorista de plataforma de serviço de transporte. Aplicativo digital de trabalho sob demanda. Subordinação por algoritmos e equiparação pelo art. 6º, parágrafo único, da CLT. Relator: Desembargador Wolney de Macedo Cordeiro. João Pessoa, 24 set. 2024. Disponível em: Processo nº0000701-40.2024.5.13.0031.2024.5.13.0031 Acesso em: 26 out. 2026.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 93–106, jul./dez. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2024.

GONÇALVES, Ariella Cristina. Proteção dos direitos do trabalhador na era da inteligência artificial: uma análise jurídica. Revista Jurídica, Anápolis, v. 24, n. 2, p. 37–53, 2024. Disponível em: https://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/revistajuridica/article/view/7935. Acesso em: 26 out. 2026.

HAMMERSCHMIDT, W. M.; KLINCZAK, M. Estudo sobre o impacto da inteligência artificial na evolução do mercado de trabalho. Revista Tecnológica da FATEC, v. 15, n. 1, 2024. DOI: https://doi.org/10.62790/rtfv15n1-009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa de Inovação Semestral. Rio de Janeiro: IBGE, [s. d.]. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/investigacoes-experimentais/estatisticas-experimentais/35867-pesquisa-de-inovacao-semestral.html. Acesso em: 27 out. 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). How might generative AI impact different occupations? Disponível em: https://www.ilo.org/resource/article/how-might-generative-ai-impact-different-occupations. Acesso em: 20 set. 2026.

OLIVEIRA, T. S. de. Impacto da inteligência artificial e da automação no mercado de trabalho. Revista Científica ACERTTE, v. 5, n. 1, p. 1–12, 2025.

SANTOS, M. A. dos; BORGES, L. A.; SARAIVA, R. A. A inteligência artificial no âmbito das relações trabalhistas e a (des)necessidade de regulamentação específica. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 11, n. 11, p. 9211–9229, 2025.

SILVA, Fabrício M.; LENZ, Maikon L.; FREITAS, Pedro H. C. et al. Inteligência artificial. Grupo A, jan. 2018. ISBN 978-85-95029-39-2.

SILVA, J. C. e; LANGE, L. W.; BRUM, E. Inteligência artificial: as implicações jurídicas nas relações de emprego. Revista Campo da História, v. 9, n. 2, e306, 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM (WEF). Future of Jobs Report 2025: jobs of the future and the skills you need to get them. Disponível em: https://www.weforum.org/stories/2025/01/future-of-jobs-report-2025-jobs-of-the-future-and-the-skills-you-need-to-get-them/. Acesso em: 20 set. 2026.