

Algoritmos, trabalho e espaços normativos: reequilíbrio do poder para a democracia do trabalho

Algorithms, labor and normative spaces: rebalancing power for democracy at work

*Karen Artur¹ 

*Ligia Barros de Freitas² 

*Jean Filipe Domingos Ramos³ 

Resumo

Diante das preocupações sobre o uso antidemocrático do gerenciamento algorítmico nas relações de trabalho, este trabalho visa mapear as ações de atores do mundo do trabalho para redirecionar os arranjos institucionais estudados com sentidos mais protetivos. Para tanto, delinea os contornos de tal atuação por meio dos materiais produzidos pela literatura, pelo *European Trade Union Institute* (ETUI) e pesquisados em audiências públicas no Supremo Tribunal Federal (STF) e no Senado Federal brasileiro. Observa-se que os esforços para colocar as preocupações regulatórias trabalhistas coletivas em pauta tiveram mais sucesso nas diretrizes europeias. Essa atuação encontra-se tensionada no âmbito regulatório brasileiro das plataformas digitais e da inteligência artificial (IA). Por sua vez, os debates no STF, sobre o reconhecimento do vínculo de emprego, e no Senado Federal, sobre IA, indicam os sentidos de esvaziamento das proteções trabalhistas.

Palavras-chave: controle algorítmico; direitos trabalhistas; STF; plataformas digitais; inteligência artificial.

Abstract

Faced with concerns about the anti-democratic use of algorithmic management in labor relations, this paper aims to map the actions of actors in the world of work to redirect the studied institutional arrangements in a more protective direction. In order to accomplish this goal, it outlines the contours of such actions through materials produced in the literature, by the European Trade Union Institute (ETUI) and researched in public hearings at the Brazilian Supreme Court (STF) and Federal Senate. It observes that the efforts to put

¹ Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Direito, Departamento de Direito Privado (DDP/FD/UFJF, Juiz de Fora, MG, Brasil). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3568-912X>.

² Universidade do Estado de Minas Gerais, Departamento de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação (PROFNIT/UEMG, Frutal, MG, Brasil). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4285-4376>.

³ Universidade Federal de Juiz de Fora, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Faculdade de Direito (FD/ICSA/UFJF-GV, Governador Valadares, MG, Brasil). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6512-0642>.

collective labor regulatory concerns on the agenda have been more successful in the European guidelines. This action is under strain in the Brazilian regulatory sphere of digital platforms and artificial intelligence (AI). On the other hand, the debates in the Supreme Court on the recognition of employment relationships and in the Federal Senate on AI indicate a process of emptying labor protections.

Keywords: algorithmic control; labor rights; STF; digital platforms; artificial intelligence.

Introdução

Rogers (2023), observando a realidade norte-americana, especialmente em empresas como Amazon, Uber, Walmart e suas externalizações, entende que a submissão dos trabalhadores ao gerenciamento algorítmico configura um regime de taylorismo digital, no qual tanto a automação como o controle intensificam o ritmo do trabalho. Além disso, destaca que as empresas utilizam técnicas de agregação de dados para mapear atividades sindicais. Mesmo com esse cenário, destaca ser possível outro papel às tecnologias se os trabalhadores tiverem voz sobre seu uso. Para tanto, apresenta a necessidade de reformas que facilitem a sindicalização e a atuação sindical, o incentivo às cooperativas de trabalhadores e o controle da coleta de dados feita pelos empregadores.

Em sua argumentação, afirma que, embora seja um termo que comporte muitas interpretações, o neoliberalismo indica a tendência política de reestruturar o direito e a vida social conforme as orientações do mercado e de priorizar os direitos de propriedade sobre a democracia, aprofundando o monitoramento sobre os trabalhadores e negando as diversas expressões de conflitos de classe. Desse modo, afirma a democracia como contraponto ao poder do capital, associando-a às demandas de condições institucionais para que os trabalhadores tenham voz nas mudanças tecnológicas (Rogers, 2023).

Para o autor, o exercício democrático torna-se difícil quando os trabalhadores sofrem com condições precárias e são alijados de direitos de participação. Nesse sentido, observa: declínio da sindicalização; constrangimento às atividades organizativas no local de trabalho; ausência de consulta aos trabalhadores antes da tomada de decisões; limitação ao direito de greve; e, principalmente, fragilidade dos trabalhadores, cuja dispensa pode ser feita sem justificativas. Além disso, analisa que a negociação por local de trabalho retira poder dos trabalhadores, sendo necessário incentivar a negociação setorial (Rogers, 2023).

As empresas valem-se de fissuras legais para fugir do contrato de emprego, contratando seus trabalhadores como independentes, ou, ainda, utilizando-se de arranjos como franquias, o que dificulta o reconhecimento de sua responsabilidade pelas condições de trabalho na cadeia de serviços. Por meio das tecnologias e do controle de informações, as empresas gerenciam seus trabalhadores de modo semelhante aos empregados tradicionais, estabelecendo uma posição dominante no mercado. Dessa maneira, Rogers (2023) afirma que a atual política de trabalho é caracterizada pela informação e pelo controle centralizados, com constante vigilância e pouca autonomia e voz a trabalhadores. Em contraposição a tais práticas de dominação, defende o direito à restrição do controle de dados pelos trabalhadores ao estritamente necessário e à transparência das tecnologias, com revisão humana, para impedir o gerenciamento arbitrário dos trabalhadores nas diversas decisões sobre o contrato.

Traz, ainda, propostas aos formuladores de políticas para responder às transformações no trabalho, como o estabelecimento de conselhos salariais com a finalidade de definir padrões mínimos no nível setorial, estimulando o diálogo social entre governo, empregadores e trabalhadores. Apóia regras de codeterminação, a exemplo das europeias, com direitos coletivos à informação e consulta sobre mudanças tecnológicas. Além disso, entende que a negociação coletiva deve ser exigida para incentivar a introdução e o uso de tecnologias que não prejudiquem os trabalhadores (Rogers, 2023).

A partir de uma realidade europeia, caracterizada por discussões regulatórias gerais mais avançadas, embora pendentes de maiores especificações na área trabalhista, Todolí Signes (2023) classifica as tecnologias em: produtivas, complementares ao trabalho, permitindo sua realização pelos trabalhadores com maior produtividade e menor esforço; e extrativas, usadas de modo a drenar a energia dos trabalhadores, transferindo-lhes riscos e deixando de criar valor. Propõe que a regulação evite tecnologias extrativas, estabelecendo regras que incentivem a inovação e a melhoria das condições de trabalho. Para tanto, entende que se deve buscar o reequilíbrio do contrato de trabalho por meio de uma governança coletiva.

A direção algorítmica pode combinar sistemas automatizados e semiautomatizados. As plataformas disseminaram o uso de sistemas automatizados na tomada de decisões sobre os trabalhadores. Esse uso potencializou as possibilidades de correlação de dados externos ao contrato de trabalho (entre eles, ideologia política e local de residência do trabalhador), aumentando as possibilidades de discriminação algorítmica sem que os trabalhadores percebam. As decisões automatizadas podem ser utilizadas para: seleção dos trabalhadores; gestão do tempo e do ritmo de trabalho, com incremento de produtividade às custas de diminuição dos salários e escalada dos problemas de saúde; vigilância; direção das empresas em rede (franquias, terceirizações, autônomos); e diminuição do poder de negociação dos trabalhadores por meio de predição de atividades organizativas. Com isso, tem-se uma ampliação do poder das empresas sobre os trabalhadores e uma diminuição da efetividade das proteções legais que historicamente buscaram maior equilíbrio na relação capital-trabalho (Todolí Signes, 2023).

O autor mostra que o Regulamento Europeu de Inteligência Artificial (AI Act) estimula os Estados-membros a estabelecerem proteções mais amplas por meio de leis ou negociações coletivas. Para além da proteção dos direitos do indivíduo, caminha para promover o conhecimento dos processos de decisões pelos representantes dos trabalhadores, o que vai ao encontro do direito à informação e consulta dos comitês de empresa previstos na Carta de Direitos Fundamentais da Europa. Nesse sentido, a legislação espanhola passou a conferir acesso dos representantes de trabalhadores aos parâmetros utilizados pelos algoritmos que os afetam, conforme o art. 64.4.d do Estatuto dos Trabalhadores. No entanto, o desafio está em ampliar essa proteção para os sindicatos. Por isso, a Proposta de Diretiva Europeia sobre Trabalho em Plataformas (EUPWD) traz avanços sobre a transparência algorítmica no âmbito dessas relações, mas o desafio é justamente levá-los a todos os trabalhadores (Todolí Signes, 2023).

Há a necessidade de uma legislação específica que obrigue à negociação coletiva das medidas de direção algorítmica. Com isso, o direito à autodeterminação informacional ganharia um caráter coletivo e mais adequado para as relações de trabalho, já que os sindicatos estariam em melhores condições de evitar o uso dos

algoritmos de maneira lesiva aos direitos fundamentais dos trabalhadores e de ajudar a criar tecnologias que evitem discriminações, prejuízos à saúde e tratamento dos trabalhadores como máquinas (Todolí Signes, 2023).

Compartilhando da afirmação de que “os algoritmos são uma dimensão central da sociedade contemporânea” (Mendonça; Filgueiras; Almeida, 2023, p. 128, tradução nossa) e que “as democracias requerem a democratização dos algoritmos” (Mendonça; Filgueiras; Almeida, 2023, p. 150, tradução nossa), este artigo tem como objetivo mapear os contornos da atuação de atores do mundo do trabalho no sentido dessa democratização, especialmente nas plataformas e no uso de inteligência artificial no trabalho, por meio dos materiais produzidos pela literatura, pelo *European Trade Union Institute (ETUI)*, na Europa, e encontrados em audiências públicas no Supremo Tribunal Federal (STF) e no Senado Federal.

Além dessa introdução e das considerações finais, este artigo conta com quatro partes. A primeira parte trata da atuação sindical na regulação europeia, considerando diferentes espaços normativos. A segunda parte dispõe sobre o desenho institucional e normativo do tema no contexto brasileiro. Na terceira, explicitam-se os debates desenvolvidos no STF, centralmente, no eixo das denúncias das condições de trabalho precárias dos trabalhadores e da existência ou não de vínculo empregatício diante do controle algorítmico exercido pelas empresas-plataforma. Por fim, apresentam-se as discussões acerca dos direitos dos trabalhadores no contexto do processo legislativo que debate inteligência artificial no âmbito do Senado Federal.

1. Atuação sindical na regulação europeia

Com o espraçamento das plataformas digitais e, mais fortemente, desde a pandemia da covid-19, a literatura passou a preocupar-se cada vez mais com a questão do gerenciamento algorítmico do trabalho e como isso traz problemas sociais como o desrespeito à proteção de dados, ao direito de organização coletiva, além de discriminações, intensificação do trabalho com reflexos negativos na saúde e segurança, diminuição salarial e perda da autonomia dos trabalhadores (Bales; Stone, 2020; De Stefano, 2018, 2020; Ponce Del Castillo; Molè, 2024). Diante desse quadro, organizações ligadas a entidades sindicais passaram a estimular uma série de estudos sobre a questão e sua relação com os sindicatos. A análise desses materiais revela a importância de atuação sindical em diferentes espaços normativos; aqui, se dará ênfase à atuação do ETUI⁴.

No plano das autoridades de proteção de dados, em relatório, consta o caso da plataforma digital Glovo-Foodinho sobre o uso indevido de gerenciamento algorítmico. Em 2021, a Autoridade Italiana de Proteção de Dados, responsável pela implementação da legislação sobre proteção de dados, multou a empresa por não proteger os direitos digitais dos trabalhadores, descumprindo a legislação europeia estabelecida no RGPD (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) e a legislação nacional do Estatuto dos Trabalhadores. As investigações expuseram a coleta de dados

⁴ *European Trade Union Institute* é um centro de pesquisa da *European Trade Union Confederation* (ETUC). Além de publicações, é possível acompanhar uma série de encontros e palestras promovidos pelo ETUI sobre a questão da regulação da proteção de dados, do gerenciamento algorítmico, da inteligência artificial e das condições de trabalho nas plataformas digitais. Mais informações, em: <https://www.etui.org/>.

pelo aplicativo da empresa mesmo fora do horário de trabalho e o compartilhamento dessas informações com outras companhias, propiciando o controle do trabalhador inclusive em seus momentos de privacidade (Agosti *et al.*, 2023).

Destaca-se a importância do enquadramento na legislação do trabalho nacional, que contém disposições de proteção das condições de trabalho em geral e sobre o uso das tecnologias no local de trabalho. Para compreender tal atuação, é apresentado o contexto jurídico italiano, composto por medidas legais tomadas ao longo dos anos, mesmo antes do RGPD, e que contemplavam obrigações em relação à coleta de dados à distância. Reconhece-se que as cortes sempre puderam alterar o cenário legal, com interpretações mais ou menos favoráveis aos empregadores, avaliando-se como positiva a existência de decisões favoráveis à classificação dos trabalhadores em plataformas como empregados e sujeitos de proteção nas relações de emprego. Por outro lado, os sindicatos italianos ainda desempenham um papel contido sobre a temática da proteção dos dados, com poucas negociações coletivas que a abordam. Diante desse cenário de incertezas, os autores orientam que os sindicatos incluam as autoridades nacionais em suas estratégias na defesa desses direitos (Agosti *et al.*, 2023).

Na decisão da GPDP (Garante per la Protezione dei Dati Personali), notou-se a superficialidade da política de privacidade da plataforma Glovo-Foodinho e a necessidade de se proceder a uma avaliação de impacto, considerada de alto risco, diante da criação de um sistema de gerenciamento do trabalho automatizado. Ademais, concluiu que os entregadores deveriam ser considerados empregados, visto que o aplicativo gerenciava, em concreto, a força de trabalho. Como conclusão, os autores defendem uma atuação conjunta entre atores e instituições para preencher as lacunas da legislação de proteção de dados no local de trabalho. Assim, os trabalhadores devem ser informados sobre o papel do gerenciamento algorítmico, com dados coletados, seu processamento, automatização e parâmetros de avaliação de performance (Agosti *et al.*, 2023).

Em análise de especialista do ETUI (Ponce Del Castillo, 2024), indica-se a estratégia dos sindicatos de justificar, no plano legislativo, a necessidade de as intervenções tecnológicas e sua regulação serem feitas com atenção a outros direitos já existentes, especialmente os do trabalho. Para tanto, os sindicatos atuaram principalmente no plano legislativo tanto no AI Act como também na EUPWD. Com isso, foram introduzidos direcionamentos ao AI Act, para que as disposições ali constantes sejam interpretadas em consonância com as legislações já adotadas sobre proteção de dados, direitos do consumidor, direitos fundamentais e direitos do trabalho, conforme o Considerando⁵ (rec.) 9.

Além desse ponto, os sindicatos tiveram sucesso em outros dispositivos, principalmente a possibilidade de a União Europeia e seus Estados-membros introduzirem leis mais favoráveis aos trabalhadores na regulação da inteligência artificial e estimular acordos coletivos com melhores condições (art. 2.11). Ademais, destacam-se outros elementos de governança coletiva para a questão, com a presença de trabalhadores e seus representantes, para: o compartilhamento de informação (art. 26); a necessidade de educação digital sobre inteligência artificial (art. 4); o envolvimento na construção de códigos de conduta (art. 95); a participação no Fórum Consultivo (rec. 150 e art. 67) e fornecimento de conhecimento técnico especializado; e o desenho e desenvolvimento dos sistemas (rec. 165). Para a autora, no entanto, os

⁵ Os Considerandos (em inglês, *recital*) são documentos que trazem justificativas e objetivos do AI ACT.

sindicatos deveriam estar envolvidos na avaliação de impacto antes de os sistemas serem colocados em serviço e ter papel na Comissão Europeia de Inteligência Artificial (Ponce Del Castillo, 2024).

A respeito da EUPWD, a autora ressaltou a inovação da integração de normas de direito do trabalho, de saúde e segurança, com atenção para riscos psicossociais, e de proteção de dados. A legislação trouxe a RGPD (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) e o adaptou para o âmbito trabalhista (embora restrito às plataformas), impondo restrições sobre o tratamento de certos dados dos trabalhadores, o direito à supervisão humana de decisões automatizadas, o direito à explicação das decisões automatizadas e de obter uma revisão. Evidenciou a obrigação de informação dos trabalhadores, seus representantes e autoridades nacionais competentes sobre os objetivos e o uso dos sistemas de decisão automatizada e de monitoramento das plataformas de trabalho (Ponce Del Castillo, 2024).

Ela traz, ainda, outros exemplos europeus de atuação sindical. Além de mencionar alguns avanços nacionais, como na Espanha, e alguns acordos setoriais sobre a temática da digitalização e do gerenciamento algorítmico, a autora cita a criação de uma base de informação na *web* para acesso às cláusulas existentes sobre a matéria em seis países: Finlândia, Alemanha, Itália, Espanha, Suíça e Reino Unido. No entanto, a maioria das cláusulas aborda a questão de treinamento, e poucas abordam a obrigação de informação sobre a existência do sistema, sua programação, modificação e a utilização de seus dados (Ponce Del Castillo, 2024).

O ETUI promove encontros sobre a importância da democracia no local de trabalho, nos quais é reforçada a ideia de que a democracia política não pode se desenvolver sem a democratização das tomadas de decisões das empresas, o que remete a Todolí Signes, já citado anteriormente. Em texto recente (Todolí Signes, 2024), o autor reflete sobre os limites das legislações sobre inteligência artificial e proteção de dados, diante do cenário de exploração dos trabalhadores em precárias condições de trabalho, com potenciais danos à saúde, suscetibilidade a tratamentos discriminatórios e decisões injustas, vulnerabilidade da intimidade e de dados.

As regulações concentram-se em direitos de privacidade e na proteção de dados pessoais, sendo que nas relações de trabalho há vários outros direitos envolvidos, como o direito à saúde do trabalhador, à não discriminação, à negociação coletiva, dentre outros. Além disso, muitas de suas proteções são pensadas para o exercício de um direito individual e não melhoram a condição geral dos trabalhadores. De todo modo, Todolí Signes identifica que a estratégia coletiva para lidar com essas questões pode ser ineficaz se não for acompanhada de regras institucionais que fortaleçam a democracia nas relações de trabalho.

Por isso, esse autor parte da ideia de codeterminação forte, que demanda obrigações de informação e negociação antes da tomada de decisões sobre a implementação da tecnologia, com possibilidade do exercício de veto por parte dos representantes dos trabalhadores. Desse modo, na questão do gerenciamento algorítmico e da inteligência artificial, a representação dos trabalhadores deve contar, ainda, com estruturas que ofereçam expertise para sua análise.

No que tange à avaliação de impactos, há a necessidade de apresentar uma explicação acerca do processamento, dos propósitos e dos riscos de violação dos direitos, bem como medidas para a mitigação desses riscos. No entanto, diante da fraqueza institucional na publicização e controle da qualidade de seu conteúdo, aponta

como solução a negociação da avaliação de impacto com os representantes dos trabalhadores e, em seguida, que seja oportunizado o debate pelos trabalhadores sobre as medidas para a redução desse impacto. São apresentadas outras propostas, como a realização de auditorias sobre o funcionamento real e específico do sistema algorítmico, com seus resultados e impactos (Todolí Signes, 2024).

Desse modo, o autor defende que “[...] se deveria passar de uma autodeterminação informacional individual para uma autodeterminação informacional coletiva”, ou seja, para haver tratamento de dados de trabalhadores “[...] se deveria requerer o consentimento dos representantes legais dos trabalhadores” (Todolí Signes, 2024, p. 245).

Por sua vez, no Brasil, dentro de um ambiente institucional no marco da reforma trabalhista que reforçou os efeitos de contratos precários, subtraiu direitos dos trabalhadores e retirou poder dos sindicatos (Krein; Oliveira; Filgueiras, 2019), a atuação sindical ainda é inicial e sem suporte de uma legislação de proteção coletiva em relação ao gerenciamento algorítmico. Além disso, não há uma legislação de proteção em face da automação, objeto da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 73, ou que garanta formas mais eficazes de participação dos trabalhadores na gestão da empresa, embora, recentemente, o STF tenha determinado que o Congresso Nacional trate do tema, na ADO 85.

Grande parte dos esforços institucionais, como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e acadêmicos, direcionam-se para o mapeamento das condições de trabalho em plataformas digitais sob demanda, seus movimentos e características de subordinação, que poderiam atrair a configuração da relação de emprego e, portanto, da proteção trabalhista (Abílio; Grohmann; Weiss, 2021; Cardoso; Artur; Oliveira 2020; Machado; Zanoni, 2022; Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018). Mais recentemente, observam-se atuações para, com base nos estudos e experiências internacionais (Hiessl *et al.*, 2024), considerar a introdução da questão da especificidade das proteções trabalhistas, especialmente as coletivas, diante das novas tecnologias. Em seguida, apresenta-se um quadro regulatório nacional, para então observar a atuação de entidades em audiências públicas promovidas pelo STF e no Senado Federal.

2. Sobre as regulações legislativas brasileiras

O Brasil possui uma Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Brasil, 2018), sem maiores especificidades na área trabalhista. No Congresso Nacional, tramita o Projeto de Lei (PL) nº 2.338/2023, cujo substitutivo foi aprovado no Senado Federal e remetido à Câmara dos Deputados no final do ano de 2024 (Brasil, 2023). Esse PL trata da regulação da inteligência artificial, com várias tensões regulatórias, inclusive nas relações de trabalho.

Há uma ampla judicialização da existência ou não de vínculo de emprego nas plataformas digitais de trabalho, especialmente aquelas que envolvem motoristas e entregadores. O atual governo, dentro de uma dinâmica econômica, política e social que pressiona pela fuga da regulação trabalhista, que ainda vive sob a Reforma Trabalhista de 2017 e busca a afirmação do discurso empreendedor, apresentou o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024, que classifica os motoristas como “autônomos por plataforma”. Embora o projeto apresente alguns direitos, traz retrocessos normativos e não detalha mecanismos participativos para os trabalhadores (Lima, 2024).

Com a publicação da LGPD, houve um empenho de juristas e de instituições laborais em explicitar as especificidades da proteção nas relações de trabalho a partir de orientações europeias, especialmente o RGPD. As determinações da LGPD preveem o consentimento como uma das hipóteses de tratamento dos dados, o qual deve ser livre, específico, informado e inequívoco. Desde os debates sobre a construção do RGPD, há a preocupação com a legalidade e legitimidade do consentimento do empregado, pelo fato de a relação ser marcada pelo desequilíbrio e, portanto, sujeita a assimetrias informacionais, discriminações e explorações. Nesse sentido, Carloto (2024) recomenda que outras hipóteses legais sejam priorizadas, manifestando-se, ainda, pela necessidade de que as práticas de tratamento de dados sejam justas e transparentes dado que há direitos fundamentais em pauta.

A partir de uma base civilista, Korkmaz (2023) revela um ponto central debatido no campo jurídico e político, qual seja, o direito do titular de dados à revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses. Embora a revisão humana tenha sido prevista na LGPD em seu texto original, a Medida Provisória 869, modificando a Lei 13.709/2018, dentre outras alterações, deu nova redação ao *caput* do art. 20 da LGPD, com a exclusão da expressão “por pessoa natural” após a revisão. A supressão foi justificada por custos econômicos da adoção de revisão humana.

O PL 2.338/2023, regulador da inteligência artificial, recupera a centralidade do elemento humano. Esse projeto inova não apenas pela abordagem de classificação de riscos, mas também por uma “gramática de direitos”, possuindo mais densidade normativa que a LGPD, já que enfatiza a intervenção humana nos processos decisórios (Korkmaz, 2023). Em análise de decisões judiciais, tanto no âmbito civil como no trabalhista (em ações com pedido de vínculo de emprego com base em plataformas digitais com decisões automatizadas), a autora conclui que “há resistência do Judiciário em adentrar o mérito das decisões automatizadas, sem maiores considerações sobre seu fundamento de tutela e informações sobre sua dinâmica” (Korkmaz, 2023, p. 352), e, diante desse quadro, para além da ação individual do titular de direitos, ressalta-se a dimensão coletiva na problemática das decisões automatizadas, incumbindo às instituições coletivas o papel da defesa dos direitos (Korkmaz, 2023).

Portanto, essa proteção é uma construção social tensionada em cada arranjo institucional por empresas, sindicatos, agências, entre outros. Em um contexto regulatório inicial e com relações assimétricas na regulação trabalhista e na participação social, a dimensão coletiva desses novos direitos tem sido marcada por tentativas de esvaziamento das explicitações dos sentidos, dos atores e das instituições trabalhistas que devem compor essa dimensão.

O Governo Federal instituiu um Grupo de Trabalho (GT) tripartite para elaborar proposta de regulamentação das atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas (Brasil, 2023a). Antunes (2024), participante do GT e analista do Ministério do Trabalho e Emprego, ressalta os méritos do estabelecimento de bases negociais coletivas e a fixação da regulação do trabalho. Contudo, tece críticas a dificuldades de fixação do padrão de regulação diante do arranjo institucional estabelecido. Suas críticas apontam para (i) a restrição da discussão a trabalhadores de transporte, excluindo a diversidade setorial do trabalho plataformizado; (ii) a falta de prática negocial entre plataformas e seus trabalhadores; e (iii) a metodologia

consensual prevista no decreto regulamentador, que restou prejudicada em decorrência do exposto no item anterior⁶.

Como reflexo disso, o resultado do GT, consubstanciado no PLP 12/2024, foi sujeito a críticas diversas. Em comparação com a EUPWD, o PLP é omissivo em relação à proteção de dados e direitos fundamentais e excludente em relação ao reconhecimento do vínculo de emprego com a afirmação de uma autonomia, embora alijada de direitos (Carelli, 2024). Porto e Araújo (2024) destacam que o PLP traz disposições vazias no que tange à proteção dos direitos dos trabalhadores, para conferir-lhe um verniz de trabalho decente, enquanto reconhece plataformas como meras intermediadoras de transporte, trabalhadores como autônomos, que se sujeitam a jornadas extenuantes de trabalho. Ademais, relega a transparência a uma regulação posterior e sequer tangencia os efeitos do gerenciamento algorítmico. No que tange à negociação coletiva, o PLP 12/2024 apenas a prevê como via para a consecução de direitos, sem trazer instrumentos que permitam sua efetivação no âmbito do trabalho em plataformas (Lima, 2024) e, complementa-se, também não desafia a multitude temática desse tipo de relação no que tange aos direitos de privacidade, proteção de dados e ao gerenciamento algorítmico.

A seguir, trataremos dos debates sobre a regulação das plataformas digitais sob demanda no Brasil, especialmente, na audiência pública promovida pelo STF.

3. Debates no STF sobre a regulação das plataformas digitais de trabalho

O STF tem sido analisado como um ator político das mudanças trabalhistas importantes (Droppa; Oliveira, 2024; Dutra; Machado, 2021; Grillo; Artur; Pessanha, 2023), como mostram as decisões que confirmam a reforma trabalhista, que legitimaram a ampla terceirização e que, em nome da liberdade de iniciativa, estão a afastar as decisões da Justiça do Trabalho que consideram fraudulentas formas de peijotização e reconhecem o vínculo de emprego nas plataformas digitais sob demanda.

A Corte Constitucional foi chamada a decidir sobre o reconhecimento do vínculo trabalhista entre motorista de aplicativos e plataforma digital, através do Recurso Extraordinário 1446336. O recurso foi interposto pela Uber contra decisão da 8ª Turma do TST, a qual manteve o vínculo reconhecido em decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região/RJ. O STF, acatando a argumentação da Uber, reconheceu a repercussão geral⁷ da questão (Tema 1291), por estimar haver mais de 10 mil processos tramitando na Justiça do Trabalho sobre plataformas digitais (Brasil, 2024).

Em despacho convocatório, em 24.10.2024, a Corte estabeleceu os requisitos para a seleção de participantes em audiência pública, na condição de *amicus curiae*. Na audiência pública, realizada em três sessões, nos dias 09 e 10 de dezembro de

⁶ Observa-se que, na audiência pública a ser analisada no tópico seguinte, o representante da CUT, que também participou do GT, expõe que as decisões do STF negando o vínculo de emprego para trabalhadores em plataforma prolatadas no transcurso dos trabalhos do GT, portanto, em sentido contrário à proposta europeia, influenciaram na construção do Projeto de Lei (Audiência Pública [...], 2024a).

⁷ Repercussão geral é um filtro em que o STF analisa se a questão transcende a querela entre as partes envolvidas no recurso proposto, ou seja, se, ao decidir aquele caso específico, estará também decidindo múltiplos casos idênticos sobre a mesma questão constitucional, que tenha relevância social, política, econômica e jurídica.

2024, foram ouvidos representantes de 58 entidades, que abrangiam organizações da sociedade civil, organizações representativas dos trabalhadores e das empresas e, também, acadêmicos (Audiência [...], 2024a, 2024b, 2024c).

Ao término do primeiro dia, o ministro Edson Fachin, relator do Recurso Extraordinário e vice-presidente da Corte, concluiu que, apesar dos dissensos inerentes ao debate democrático, prevaleceu o consenso quanto à relevância da matéria e à necessidade de sua resolução no âmbito da institucionalidade. Ademais, ressaltou que, por meio do devido processo constitucional, o STF cumpre sua missão precípua de guardião da Constituição.

As indagações concentraram-se em quatro eixos temáticos: (i) o regime jurídico adequado para regulamentar a relação entre os motoristas e as empresas de aplicativo; (ii) as implicações decorrentes do eventual reconhecimento do vínculo empregatício, tanto para as empresas quanto para a Previdência Social; (iii) a disponibilidade e o controle de dados estatísticos pertinentes, sendo que alguns são de posse exclusiva das empresas, tais como número de motoristas, horas trabalhadas e informações financeiras, além do número de motoristas que efetivamente contribuem para a Previdência Social; e (iv) as experiências internacionais sobre a regulação dessa matéria em diferentes ordenamentos jurídicos.

Embora o caso específico seja em relação à Uber, como bem salientou a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA), o fenômeno a ser julgado, designado de uberização, é mais amplo, ou seja, toda a atividade que tem o potencial de ser desenvolvida através de uma plataforma. A necessidade de regulamentação do trabalho realizado por meio de aplicativos é apresentada pelos participantes da audiência como imperiosa.

Segundo o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, presidente do TST e CSJT⁸, a diversidade desse modelo de trabalho dificulta sua regulamentação, pois pode ser a principal fonte de renda para uns e apenas um complemento para outros. No entanto, destaca a urgência de garantir segurança aos trabalhadores, especialmente por meio de seguro contra acidentes de trabalho e pela previdência social, assegurando renda em casos de infortúnio e direito de aposentadoria. Ademais, enfatiza a necessidade de estabelecer a obrigatoriedade de desconexão, evitando que um trabalhador permaneça vinculado a uma plataforma por mais de 12 horas diárias.

As intervenções suscitadas no âmbito da audiência pública, ainda que tenham se desenvolvido sob a égide das indagações formuladas pelo STF, em termos substanciais, enquadram-se nos seguintes temas: (i) a competência constitucional da Justiça do Trabalho para dirimir a controvérsia atinente à natureza jurídica do contrato estabelecido entre os motoristas e as plataformas digitais; (ii) o reconhecimento de tal contrato como uma relação de emprego, nos exatos contornos do ordenamento jurídico vigente; (iii) a defesa da qualificação da relação como trabalho autônomo, igualmente respaldada pelo arcabouço normativo em vigor; e (iv) a necessidade de se formularem soluções normativas que transcendam os paradigmas tradicionais das relações laborais, em virtude das peculiaridades inerentes às dinâmicas estabelecidas no contexto das plataformas digitais.

⁸ O ministro tem defendido a ideia de que os trabalhadores não se encaixam no perfil de autônomo nem no de empregado, o que encontra resistência por parte dos juristas do trabalho, que entendem que tal classificação intermediária é um retrocesso social, pois reduz a proteção trabalhista.

Diversas entidades⁹ manifestaram-se no sentido de reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para dirimir a controvérsia atinente à natureza jurídica do vínculo contratual estabelecido entre motoristas e plataformas digitais. Apontam que a erosão da competência da Justiça do Trabalho representa supressão da instância de juízes naturais nas relações de trabalho e da proteção social, asseguradas constitucionalmente.

Entre as defesas que reconhecem os requisitos da relação de emprego, de modo geral, verifica-se o entendimento de que a Uber não se configura meramente como uma empresa de tecnologia, mas sim como uma empresa de transporte de passageiros, na medida em que detém a propriedade e o controle de uma infraestrutura digital – a plataforma – por meio da qual viabiliza e administra sua atividade econômica¹⁰. Tal concepção contrasta com a narrativa da própria empresa¹¹, que se apresenta como um novo modelo de negócio inserido no ecossistema da inovação tecnológica e em um mercado de economia compartilhada.

Duas centrais sindicais, Nova Central Sindical e Força Sindical, posicionaram-se contra o discurso de autonomia do trabalhador e defenderam o reconhecimento da relação de emprego entre motoristas de aplicativos e as plataformas. Como argumento, citaram os exemplos de Espanha e Portugal, que já estabeleceram o vínculo empregatício para esses trabalhadores, demonstrando que é possível conciliar a continuidade das empresas com a garantia de direitos e a promoção da justiça social.

Essas apresentações destacam, em comum, as características fáticas da prestação do trabalho, enquadrando-a como uma relação de emprego. A pessoalidade do contrato de trabalho é evidenciada pelo registro do motorista por meio de seu CPF e pela penalização imposta pela Uber caso seja constatado que outra pessoa conduzia o veículo em seu lugar. Sobre a onerosidade do contrato, o valor da corrida é fixado pela Uber, sem interferência do motorista. O salário é, na modalidade variável, calculado sobre um percentual do resultado da atividade executada. Quanto à não eventualidade no emprego, a jornada flexível se alinha perfeitamente aos dispositivos da CLT, especialmente quando trata de motoristas.

Destaca-se aqui a subordinação, que se manifesta de forma intensificada por meio dos algoritmos da plataforma, que controlam todas as atividades do motorista, desde as corridas realizadas até as canceladas, além da avaliação dada pelo passageiro, que serve para premiar ou penalizar o motorista. Portanto, o poder diretivo exercido pela empresa é amplo e, por meio do controle algorítmico, permite a ela monitorar em tempo real a localização dos motoristas, determinar a frequência de execução das tarefas, estabelecer metas de desempenho e avaliar a quantidade de trabalho realizado. Ademais, a empresa impõe sanções, como suspensões e desligamentos sumários, em caso de descumprimento de suas diretrizes.

⁹ Destacam-se: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB); ANAMATRA; Associação Nacional de Procuradores do Trabalho (ANPT); Associação Juízas e Juízes para a Democracia (AJD); sindicatos de trabalhadores; Central Única dos Trabalhadores (CUT); e acadêmicos participantes.

¹⁰ Nesse sentido, houve o posicionamento de: ANAMATRA; AJD; ANPT; Defensoria Pública da União (DPU); Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET); Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR); Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT/Unicamp); pesquisadores; sindicatos de motoristas de motos, veículos e entregadores.

¹¹ No mesmo sentido da Uber: Agência de Restaurantes Online S.A. (IFOOD); Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Mobitec); 99 Tecnologia Ltda; e Movimento Inovação Digital (MID).

Entidades representativas dos motoristas de aplicativos denunciaram graves problemas enfrentados pela categoria. Entre as queixas, salientam-se a ausência de responsabilidade da Uber em casos de acidentes de trabalho, assaltos e até mortes de motoristas, além de represálias contra aqueles que formam grupos espontâneos de WhatsApp. Relatou-se, ainda, a redução dos valores das corridas, a pressão para entregas rápidas e o não pagamento pelo tempo em que os motoristas ficam à disposição da plataforma aguardando chamadas. Sobre os pagamentos das corridas pela empresa Uber, apontam a falta de transparência da empresa com os dados que deveriam fornecer.

Outro ponto destacado¹² foi a dificuldade quase intransponível de sindicalização da categoria. Mesmo quando há sindicatos, a falta de reconhecimento oficial e a ausência de registro sindical impedem sua atuação plena, gerando obstáculos tanto na representação política quanto em processos judiciais.

Apresentou-se também o problema da captura de dados pelas plataformas, processo conhecido como dataficação¹³. Nesse caso, em uma única operação, as empresas obtêm múltiplos ganhos simultâneos e cumulativos. O primeiro lucro vem justamente da dataficação, ou seja, da coleta e uso massivo de informações. Além disso, lucram com a exploração da força de trabalho, a formação de monopólios e a especulação financeira por meio de fundos de investimento. Esse problema remete à feita no caso italiano da Glovo-Foodinho.

A defesa da classificação dos motoristas como trabalhadores autônomos é feita principalmente pelos representantes das empresas¹⁴, que fundamentam seu argumento na liberdade econômica, princípio garantido pela Constituição Federal. Esse modelo preserva a flexibilidade e a independência dos profissionais, evitando a imposição de um vínculo empregatício. Nesse contexto, os representantes das empresas argumentam que as plataformas não controlam a duração nem a forma de execução do trabalho, tampouco o tempo de conexão, que fica a critério do próprio motorista. Observam que o motorista tem simultâneas conexões com outros aplicativos, indicando com isso falta de subordinação. Igualmente, afirmam que as recompensas concedidas a motoristas bem avaliados pelos usuários são práticas comuns em relações contratuais e não configuram subordinação trabalhista.

As empresas também argumentam que a plataforma seleciona automaticamente o motorista mais próximo do usuário, o que afasta o caráter personalíssimo do trabalho. Segundo essa lógica, diferentemente de uma relação de emprego tradicional, não há escolha direta do trabalhador nem obrigação de um vínculo contínuo entre as partes, reforçando a tese de autonomia. Defendem, igualmente, que o aplicativo é uma ferramenta à disposição do motorista, permitindo que ele maximize seus ganhos e realize corridas de acordo com o modelo de intermediação mais eficiente e econômico. Segundo esse argumento, a plataforma atua apenas como um meio tecnológico para conectar oferta e demanda, sem interferir diretamente na autonomia do trabalhador.

¹² Nesse sentido: Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transportes Privado Individual por Aplicativos no DF (SINDMAAP-DF); e Sindicato dos Permissionários de Táxis e Motoristas Auxiliares do DF – SINPETAXI.

¹³ Tema trazido pelo CESIT/Unicamp.

¹⁴ Destacam-se: Associação Brasileira de Liberdade Econômica (ABLE), Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Mobitec), Confederação Nacional da Indústria (CNI); e Confederação Nacional de Serviços (CNS).

Houve posições favoráveis ao PLP 12/2024, com a proposição da categoria de trabalhador autônomo de plataforma. Dentre elas¹⁵ se destaca a do deputado federal Daniel Agrobom, representando a Frente Parlamentar em Defesa dos Motoristas e Motoentregadores por Aplicativos. Ele manifesta preocupação com tentativas de comprometer a autonomia desses trabalhadores, buscando enquadrá-los como empregados subordinados, o que, segundo ele, confronta a liberdade e flexibilidade que caracterizam esse modelo de trabalho. Para o deputado, o futuro do trabalhador deverá estar alicerçado em três pilares: liberdade, segurança jurídica e remuneração digna. Entende que a liberdade é um dos alicerces da nossa Constituição e os profissionais por aplicativos representam exemplos de trabalhadores autônomos que exercem a livre iniciativa, organizando suas jornadas e locais de trabalho. Pondera que a inovação traz mudanças, mas também deve trazer responsabilidade, não sendo aceitável que um trabalhador possa ser desconectado de sua única fonte de renda sem ter direito a ser ouvido.

Tem-se, portanto, que essa posição contrasta com aquelas que buscaram reforçar a importância da adoção de um padrão de regulação que seja um dos pilares de um modelo de desenvolvimento econômico e social que impacte positivamente toda a sociedade.

4. Tensões na regulação das relações de trabalho no projeto brasileiro de lei sobre inteligência artificial

Retomando o PL nº 2.338/2023, salienta-se que sua tramitação no Senado Federal foi acompanhada por entidades da sociedade civil, que denunciaram as dificuldades de aprovação do projeto e as tentativas de sua desidratação (Coalizão Direitos na Rede, 2024). Nas redes sociais é possível encontrar a posição de representantes de atores empresariais a favor desse esvaziamento legal. Como exemplo, há publicação da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo afirmando que a regulamentação em níveis específicos da inteligência artificial nas relações de trabalho traz conflitos normativos e judicialização, fere a liberdade econômica e gera impactos negativos na sociedade (Marco [...], 2024).

Por outro lado, como resistência a tal processo de mitigação, houve debates na audiência pública promovida pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) do Senado Federal, em sua 51ª Reunião, no dia 03 de dezembro de 2024. A reunião contou com palestrantes que buscaram informar a sociedade e os trabalhadores sobre o andamento do projeto e a importância de uma regulação que leve em consideração os direitos humanos nas relações de trabalho que envolvem inteligência artificial (CDH debate [...], 2024).

Uma das pessoas ouvidas foi Renan Bernardi Kalil, procurador do Trabalho, coordenador nacional da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes e membro do Grupo de Trabalho sobre Inteligência Artificial do MPT. Em sua fala, afirmou que tecnologias não são neutras, estando inseridas em relações de poder, e que a sociedade não pode acompanhar de modo marginal o debate sobre sua regulação. Após citar a invisibilização dos trabalhadores que alimentam a inteligência artificial e as preocupações com a robotização, expôs experiências positivas de regulações internacionais, como

¹⁵ Nesse sentido: Uber; Mobitec; 99 Tecnologia Ltda.; MID; Advocacia-Geral da União; Ministério do Trabalho e Emprego; e Ministério da Previdência Social.

normas europeias e negociações coletivas, que possibilitam condições de trabalho mais justas em relação à temática debatida. Assim, os sindicatos têm um papel central nessas questões, o que precisa ser fomentado institucionalmente. Além disso, destacou a importância de que haja clareza quanto ao que está ocorrendo nas relações de trabalho por meio do gerenciamento algorítmico e no tocante à obrigatoriedade da revisão humana em decisões que impactem as relações de trabalho. Aponta que os sentidos da regulação sobre tais pontos dentro da temática trabalhista passaram por um encolhimento, citando as mudanças do artigo 56 para o atual artigo 58 (CDH debate [...], 2024)¹⁶. Pode-se observar que o objetivo de fomentar a negociação coletiva e fortalecer as entidades sindicais já demandaria melhores arranjos institucionais para proteger direitos individuais e opor-se ao gerenciamento algorítmico explorador, mas o substitutivo cede lugar a um mais impreciso ‘valorizar’ as negociações coletivas. Ademais, impõe a supressão de outros elementos relevantes para a atuação coletiva, tais como avaliação de impacto, revisão humana, entre outros, que deveriam ser específicos na área trabalhista.

Na audiência, também foi ouvido Admirson Medeiros Ferro Jr., membro do Conselho Nacional de Direitos Humanos, representando o Fórum Nacional de Democratização da Comunicação, e secretário da CUT. Em sua fala, mencionou os esforços feitos no Conselho para que a pauta de proteção dos trabalhadores entrasse na preocupação das instituições, com eventos de discussão da temática dos impactos da inteligência artificial. Ressaltou ainda a necessidade de defesa desses direitos como

¹⁶ Tais mudanças estão transcritas a seguir, em informações que podem ser obtidas da análise de documentos de tramitação do projeto no Senado (Brasil, 2023b), comparando o artigo 58 do substitutivo aprovado com o artigo 56 do projeto original: “Art. 56. A autoridade competente, as autoridades setoriais que compõem o SIA e o Conselho de Cooperação Regulatória e Inteligência Artificial (CRIA), em cooperação com o Ministério do Trabalho, deverão desenvolver diretrizes e normativas para definição de políticas públicas, além do cumprimento pela Administração Pública, direta e indireta, empresas públicas e de todo o setor privado que tenham por finalidade, dentre outros objetivos: I – mitigar os potenciais impactos negativos aos trabalhadores, em especial os riscos de deslocamento de emprego e oportunidades de carreira relacionadas; II – potencializar os impactos positivos aos trabalhadores, em especial para melhoria da saúde e segurança do local de trabalho, além do treinamento e capacitação da força de trabalho, promovendo a valorização e o desenvolvimento profissional; III – fomentar a negociação coletiva e a pactuação de acordos e convenções coletivas, promovendo o fortalecimento das entidades sindicais neste cenário e o avanço de discussões que visem a melhoria das condições de trabalho da categoria profissional, aliados ao desenvolvimento econômico; IV – fomentar a ampliação dos postos de trabalho e da valorização dos trabalhadores em atividade, assim como o incremento das estruturas organizacionais do trabalho; V – fomentar o desenvolvimento de programas de treinamento e capacitação contínua para os trabalhadores em atividade; VI – elaborar a avaliação de impacto algorítmico do uso de sistemas de inteligência artificial sobre a força de trabalho, de forma a conter e mitigar externalidades negativas aos trabalhadores e ao ambiente de trabalho; VII – coibir a demissão em massa ou substituição extensiva da força de trabalho pelo uso da IA, especialmente quando desprovida de negociação coletiva; e VIII – garantir a supervisão humana em decisões automatizadas que instituem punições disciplinares e dispensa de trabalhadores.”

Atual artigo 58 do substitutivo aprovado:

Art. 58. A autoridade competente, as autoridades setoriais que compõem o SIA e o Conselho de Cooperação Regulatória de Inteligência Artificial (CRIA), em cooperação com o Ministério do Trabalho, deverá desenvolver diretrizes para dentre outros objetivos: I – mitigar os potenciais impactos negativos aos trabalhadores, em especial os riscos de deslocamento de emprego e oportunidades de carreira relacionadas à IA; II – potencializar os impactos positivos aos trabalhadores, em especial para melhoria da saúde e segurança do local de trabalho; III – valorizar os instrumentos de negociações e convenções coletivas; e IV - fomentar o desenvolvimento de programas de treinamento e capacitação contínua para os trabalhadores em atividade, promovendo a valorização e o aprimoramento profissional.

direitos humanos, mencionando o exemplo das atividades do *Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos del MERCOSUR* (IPPDH) e do G20 Social, além da pressão da Central Única dos Trabalhadores na votação do projeto.

Tem-se, portanto, que, no Brasil, houve um esforço de agentes na temática trabalhista (acadêmicos, MPT, representantes do Conselho Nacional de Direitos Humanos) para explicitar os direitos dos trabalhadores na implementação e no uso da inteligência artificial nas relações de trabalho, questões que já vinham sendo discutidas em âmbito internacional. Contudo, essa postura foi questionada por agentes econômicos e políticos, defensores de uma regulação com a chamada segurança jurídica, enxuta, que se valeram da ideia, já presente de longa data nos discursos institucionais das reformas trabalhistas, de que regular com direitos é um empecilho para a economia. Porém, apesar da força política favorável ao capital, está havendo uma mobilização em espaços de promoção de direitos humanos, que têm sido usados de modo estratégico no enfrentamento dessa posição conservadora.

5. Considerações finais

O contexto político conservador no Brasil levou o país a avançar na proposição de um projeto de lei que abre concessões às empresas-plataforma ao afastar o vínculo de emprego, contrariamente ao que vem sendo proposto por instituições europeias. Nesse contexto, apesar dos debates promovidos no STF e no Senado, os esforços para explicitar não apenas o poder das plataformas e seus impactos na vida social em geral, mas também os direitos dos trabalhadores, em seus aspectos individuais e coletivos, têm sido estrangulados por discursos que priorizam as demandas econômicas em detrimento desses direitos.

Além desses discursos, apresentam-se as claras estratégias de esvaziamento legislativo da temática trabalhista da regulação da inteligência artificial, que poderia servir de base real para empoderar os trabalhadores na configuração de tecnologias menos opacas e extrativas e mais participativas e direcionadas ao desenvolvimento econômico e social.

Contudo, apesar das conquistas regulatórias nas normas europeias, há estudos internacionais que mostram que ainda é necessário que os sindicatos se apropriem dessas normas por meio de negociações coletivas que as tornem vivas.

Aqui, do mesmo modo, não basta a divulgação das experiências internacionais. Haverá um longo caminho para que a política laboral dessas corporações seja redirecionada a uma configuração institucional democrática, na qual os trabalhadores tenham real autonomia na condução das mudanças tecnológicas, de modo que os problemas sejam abordados coletivamente.

Referências

- ABÍLIO, Ludmila Costhek; GROHMANN, Rafael.; WEISS, Henrique Chevrand. Struggles of delivery workers in Brazil: working conditions and collective organization during the pandemic. *Journal of Labor and Society*, v. 24, n. 4, p. 598-616, 17 maio 2021.
- AGOSTI, Claudio; BRONOWICKA, Joanna; POLIDORO, Alessandro; PRIORI, Gaetano. Exercising workers' rights in algorithmic management systems: lessons learned from the Glovo-Foodinho digital labour platform case. *ETUI Report*, v. 11, p. 1-74, 2023. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4606803>. Acesso em: 26 jan. 2025.

ANTUNES, Diogo de Carvalho. O grupo tripartite brasileiro e os desafios de compor uma proposta de regulação do trabalho coordenado por plataformas digitais. *Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise*, Brasília, v. 30, n. 77, p. 215-233, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/13812?mode=full>. Acesso em: 10 mar. 2025.

AUDIÊNCIA pública sobre o vínculo entre motoristas e plataformas digitais - Manhã - 9/12/2024. STF. Brasília: STF, 2024a. 1 vídeo (4h 15 min 39 s). Publicado pelo canal STF. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=N02qhXikqsY>. Acesso em: 14 mar. 2025.

AUDIÊNCIA pública sobre o vínculo entre motoristas e plataformas digitais - Tarde - 9/12/2024. STF. Brasília: STF, 2024b. 1 vídeo (4h 11 min. 28 s). Publicado pelo canal STF. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=4Rvd99XisYw>. Acesso em: 14 mar. 2025.

AUDIÊNCIA pública sobre o vínculo entre motoristas e plataformas digitais - Manhã - 10/12/2024. STF. Brasília: STF, 2024c. 1 vídeo (3h 06 min. 40 s). Publicado pelo canal STF. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=VY_WscIPas8. Acesso em: 14 mar. 2025.

BALES, Richard A.; STONE, Katherine Van Wezel. The invisible web at work: artificial intelligence and electronic surveillance in the workplace. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law* 1, Berkeley, v. 41, n. 19/18, p. 1-62, 2020. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3410655>. Acesso em: 26 jan. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 2338, de 2023*. Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial. Brasília: Congresso Nacional, 2023b. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicameras/-/ver/pl-2338-2023>. Acesso em: 8 mar. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 11.513, de 1º de maio de 2023*. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. Brasília: Presidência da República, 2023a.

BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília: Presidência da República, 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 1446336 (Tema 1291 de Repercussão Geral)*. Manifestação sobre a Repercussão Geral. Relator: Ministro Edson Fachin, 8 fev. 2024. Brasília: STF, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=10935056>. Acesso em: 14 mar. 2024.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. *Revista Valore, Volta Redonda*, v. 5, p. 206-230, 2020. DOI: <https://doi.org/10.22408/rev502020657206-230>

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Regulamentação do trabalho em plataformas: o Brasil na contramão da civilização. *Revista Jurídica del Trabajo*, Montevideo, v. 5, n. 13, p. 197-207, 2024.

CARLOTO, Selma. *Guia de consentimento como hipótese legal de tratamento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)*. São Paulo: Ltr Editora, 2024.

CDH DEBATE impactos da inteligência artificial nos direitos humanos – 3/12/24. TV Senado. Brasília: Senado Federal, 2024. 1 vídeo (2h 50 min. 21 s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=dk-5PjrLnkI>. Acesso em: 14 mar. 2025.

COALIZÃO DIREITOS NA REDE. Regular para promover uma IA responsável e protetiva de direitos: alertas sobre retrocessos, ameaças e garantias de direitos no PL nº 2.338/23. *Coalizão Direitos na Rede*, [s. l.], 29 nov. 2024. Disponível em: <https://direitosnarede.org.br/2024/11/29/regular-para-promover-uma-ia-responsavel-e-protetiva-de-direitos-alertas-sobre-retrocessos-ameacas-e-garantias-de-direitos-no-pl-no-2-338-23/>. Acesso em: 8 mar. 2025.

DE STEFANO, Valerio. 'Master and Servers': Collective Labour Rights and Private Government in the Contemporary World of Work. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Netherlands, v. 36, n. 4, p. 1-19, 2020. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3675082>. Acesso em: 26 jan. 2025.

DE STEFANO, Valerio. *Negotiating the algorithm: automation, artificial intelligence and labour protection*. Geneva: ILO, 2018. Paper n. 246. Disponível em:

<https://www.ilo.org/publications/negotiating-algorithm-automation-artificial-intelligence-and-labour>. Acesso em: 26 jan. 2025.

DROPPA, Alisson; OLIVEIRA, Ana Cristina. *O Supremo Tribunal Federal em contraposição à Justiça do Trabalho: a defesa da liberdade econômica em detrimento aos direitos sociais*. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT). Campinas: Unicamp, 2024.

DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (org.). *O Supremo e a Reforma Trabalhista: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal*. Porto Alegre: Editora Fi, 2021.

GRILLO, Sayonara; ARTUR, Karen; PESSANHA, Elina Gonçalves da Fonte. Direito do Trabalho e Supremo Tribunal Federal: embates entre a regulação jurídica de mercado e a justiça social. *Revista de Direito do Consumidor*, São Paulo, v. 147, p. 195-224, 2023.

HIESSL, Christina; GONSALES, Marco; RONCATO, Mariana Shinohara; LAAN, Murillo van der; ANTUNES, Ricardo (coord.). *Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação? o exemplo da Europa*. São Paulo: Boitempo, 2024.

KORKMAZ, Maria Regina Rigolon. *Decisões automatizadas: explicação, revisão e proteção na era da inteligência digital*. São Paulo: Thomson Reuters, 2023.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: REMIR/Curt Nimuendajú, 2019.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Negociação coletiva de trabalhadores por aplicativos em veículos de quatro rodas: o PLP 12/2024. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.) *Motoristas em empresas de aplicativo: estudos da proposta de regulamentação do Governo*. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 45-59.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (org.). *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos*. Curitiba: UFPR: Clínica Direito do Trabalho, 2022.

MARCO Legal da IA adiado: pontos críticos do PL podem aprofundar judicializações trabalhistas. *FecomercioSP*, São Paulo, 22 nov. 2024. Disponível em: <https://www.fecomercio.com.br/noticia/marco-legal-da-ia-adiado-pontos-criticos-do-pl-podem-aprofundar-judicializacoes-trabalhistas>. Acesso em: 8 mar. 2025.

MENDONÇA, Ricardo Fabrino; FILGUEIRAS, Fernando; ALMEIDA, Virgílio. *Algorithmic institutionalism: the changing rules of social and political life*. Oxford: Oxford University Press, 2023.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

PONCE DEL CASTILLO, Aída. AI and trade unions: from rapid responses to proactive strategies. *HesaMAG*, [London], v. 29, p. 31-34, 2024. Disponível em: https://www.etui.org/sites/default/files/2024-12/HesaMag_29_EN_WEB.pdf. Acesso em: 26 jan. 2025.

PONCE DEL CASTILLO, Aída; MOLÈ, Michele. Worker monitoring vs worker surveillance: the need for a legal differentiation. In: PONCE DEL CASTILLO, Aída (ed.). *Artificial intelligence, labour and society*. Brussels: ETUI, 2024. p. 157-173.

PORTO, André Nóbrega; ARAÚJO, Jailton Macena de. Projeto de Lei Complementar nº 12/2024: fissuras no diálogo social e desafios para a promoção do trabalho decente nas plataformas digitais. *Revista TST*, Brasília, v. 90, n. 3, p. 158-182, 2024. DOI: <https://doi.org/10.70405/rtst.v90i3.9>

ROGERS, Brishen. *Data and democracy at work: advanced information technologies, labor law, and the new working class*. Cambridge: MIT Press, 2023.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. Algoritmos productivos y extractivos: cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación. Navarra, España, Aranzadi, 2023.

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

Declaração de Coautoria: Karen Artur, Ligia Barros de Freitas e Jean Filipe Domingos Ramos declaram, em documento assinado conjuntamente, ter sido o artigo produzido “por todos os autores, com diferentes atividades ao longo do processo de elaboração.” A estrutura de tópicos inicial bem como a revisão da literatura teórica nacional e internacional (Introdução e seção 1) ficaram a cargo de Karen Artur; o texto resultante “foi posteriormente revisado e reestruturado pelos três autores.” A seção 2., relativa às legislações (e projetos) nacionais, foi elaborada em conjunto por Karen Artur e Jean Filipe D. Ramos e revisada ao final por todas as autorias. Por fim, as seções 3. e 4., nas quais são analisadas as audiências públicas, foram elaboradas por Ligia Barros de Freitas, “com auxílio da ferramenta Google Pinpoint”, tendo sido igualmente revisada ao final por todas as autorias.

*Minicurrículo dos Autore/as:

Karen Artur. Doutora em Ciência Política pela Universidade Federal de São Carlos (2009). Docente junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora. Pesquisa financiada pela FAPEMIG (Processo n° APQ-01629-24). E-mail: karen.artur@ufjf.br.

Lígia Barros de Freitas. Doutora em Ciência Política pela Universidade Federal de São Carlos (2012). Docente junto ao Departamento de Ciências Jurídicas e ao Programa de Pós-Graduação em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação da Universidade do Estado de Minas Gerais-Frutal. Pesquisa financiada pela FAPEMIG (Processo n° APQ-01629-24) e pela Universidade do Estado de Minas Gerais (Edital PQ/UEMG 14/2024). E-mail: ligia.freitas@uemg.br.

Jean Filipe Domingos Ramos. Doutor em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (2023). Docente junto ao Curso de Direito do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Governador Valadares. Pesquisa financiada pela FAPEMIG (Processo n° APQ-01629-24). E-mail email: jean.filipe@ufjf.br.

Avaliação 1: [Parecer 1](#):

Avaliadora 3: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva ;

Editores de Seção: Pedro Henrique Vasques ;

Lucas Baptista .