

Pontifícia Universidade Católica De São Paulo

PUC-SP



Trabalho De Conclusão De Curso

“O Poder De Controle Do Empregador Na Era Digital: Limites Legais Ao Monitoramento E
A Proteção Da Intimidade Do Trabalhador”

Orientadora: Suely Ester Gitelman

Lucas De Souza Thomaz - RA00312762

São Paulo

2026

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha orientadora e professora Suely Ester Gitelman, pelas aulas e risadas que proporcionou a mim e todos em minha sala de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho, assim como também por ter acreditado em minha proposta de tema e ter sido minha guia na área trabalhista.

Aos meus pais e minha irmã por terem sido minha força, meus guias, minha família e amigos mais próximos nos momentos mais difíceis, tanto na faculdade, como em minha vida. Obrigado por sempre acreditarem em mim e me amarem do jeito que eu sou, espero que esse trabalho seja um dos muitos exemplos que eu possa dar ao mundo do homem que vocês me fizeram ser.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo analisar os limites legais e éticos do poder de controle do empregador na era digital, considerando a tensão entre a fiscalização por meios telemáticos e a proteção da intimidade e privacidade do trabalhador. A pesquisa desenvolveu-se a partir de revisão bibliográfica e análise documental, legislativa e jurisprudencial, abordando a metamorfose da subordinação clássica para a denominada subordinação algorítmica e o fenômeno da vigília telemática. São examinados os posicionamentos consolidados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o monitoramento de e-mails corporativos e as recentes decisões acerca do uso de câmeras em ambiente doméstico (*home office*), bem como o atual embate no Supremo Tribunal Federal (STF) referente ao vínculo de emprego em plataformas digitais (Tema 1291). Avaliamos, ainda, a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) nas relações laborais e as perspectivas regulatórias trazidas pelo PLP 152/2025 e pelo Marco Legal da Inteligência Artificial. Em complemento, realizamos um estudo comparativo entre os sistemas do Brasil, dos Estados Unidos e da China, contrastando o paradigma da dignidade humana com as visões de propriedade e gestão administrativa. Concluímos que o avanço tecnológico impõe uma releitura do poder diretivo, exigindo que o controle empresarial observe os princípios da necessidade e da proporcionalidade para não violar a dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Poder Diretivo. Subordinação Algorítmica. Privacidade.

ABSTRACT

This Final Paper aims to analyze the legal and ethical limits of the employer's directive power in the digital age, considering the tension between monitoring via telematic means and the protection of the worker's intimacy and privacy. The research is developed based on a bibliographic review and documentary, legislative, and jurisprudential analysis, addressing the metamorphosis from classical subordination to the so-called algorithmic subordination and the phenomenon of telematic vigilance. The consolidated positions of the Superior Labor Court (TST) regarding the monitoring of corporate emails and recent decisions on the use of cameras in domestic environments (*home office*) are examined, as well as the current conflict in the Supreme Federal Court (STF) regarding the employment relationship on digital platforms (Topic 1291). Furthermore, the application of the General Data Protection Law (LGPD) in labor relations and the regulatory perspectives brought by bills such as PLP 152/2025 and the Legal Framework for Artificial Intelligence were evaluated. A comparative study between the systems of Brazil, the United States, and China is conducted, contrasting the human dignity paradigm with property and administrative management views. We concluded that technological advancement imposes a reinterpretation of directive power, requiring that corporate control strictly observe the principles of necessity and proportionality so as not to violate the dignity of the human person.

Keywords: Labor Law. Directive Power. Algorithmic Subordination. Privacy.

LISTA DE ABREVIATURAS:

- ADC: Ação Declaratória de Constitucionalidade
- ADPF: Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
- ANPD: Autoridade Nacional de Proteção de Dados
- CAC: Cyberspace Administration of China
- CF/88: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
- CLT: Consolidação das Leis do Trabalho
- DPO: Data Protection Officer (Encarregado de Proteção de Dados)
- ECPA: Electronic Communications Privacy Act
- LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
- LIA: Legitimate Interest Assessment (Teste de Legítimo Interesse)
- NLRB: National Labor Relations Board
- PIPL: Personal Information Protection Law
- PL: Projeto de Lei
- PLP: Projeto de Lei Complementar
- STF: Supremo Tribunal Federal
- TRTs: Tribunais Regionais do Trabalho
- TST: Tribunal Superior do Trabalho
- EDPB: European Data Protection Board

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 CAPÍTULO 1 - O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E A METAMORFOSE DA SUBORDINAÇÃO: FUNDAMENTOS E EVOLUÇÃO HISTÓRICA	8
1.1 Conceito e fundamentos do poder diretivo e da subordinação clássica.....	8
1.2 Evolução histórica dos modelos de produção.....	10
1.3 A crise da subordinação clássica e a insuficiência normativa	12
1.4 Considerações críticas sobre a dependência econômica e jurídica	13
2 CAPÍTULO 2: SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E VIGÍLIA TELEMÁTICA: NOVAS DINÂMICAS DE CONTROLE E A TENSÃO COM OS DIREITOS FUNDAMENTAIS	16
2.1 A gestão por algoritmos e a datificação do trabalho	16
2.2 Subordinação algorítmica	18
2.3 A Vigília Telemática e o Panóptico Digital.....	20
2.4 O conflito com os direitos da personalidade	20
3 CAPÍTULO 3: A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A EFICÁCIA DA LGPD	22

3.1 A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e sua aplicação laboral.....	22
3.2 Princípios da finalidade, necessidade e transparência	25
3.3 Decisões automatizadas e o direito à explicação	27
3.4 Compliance trabalhista digital	30
4 CAPÍTULO 4: RESPOSTAS JURISPRUDENCIAIS E PERSPECTIVAS REGULATÓRIAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	33
4.1. O monitoramento de e-mails corporativos: a consolidação da prova.....	33
4.2. A fronteira da inviolabilidade do lar: câmeras em <i>Home Office</i> (e outros ambientes de repouso)	34
4.3. O embate sobre a Uberização e o Tema 1291 do STF	35
4.4. Perspectivas legislativas: O PLP 152/2025 e o Marco Legal da Inteligência Artificial	37
CAPÍTULO 5: DIÁLOGOS TRANSNACIONAIS E O CONTROLE ALGORÍTMICO: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE BRASIL, ESTADOS UNIDOS E CHINA	40
5.1. Paradigmas de Proteção de Dados e Privacidade: Dignidade vs. Propriedade Privada	40
5.2. Gestão Algorítmica e o Direito à Explicabilidade: O Enfrentamento da Caixa-Preta	42
5.3. A Reconfiguração da Subordinação e o Caso das Plataformas Digitais	43
5.4. Confluências e a Reafirmação da Dignidade: Análise Integrada e Perspectivas de 2026	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS:	49

INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem por objetivo investigar os impactos das novas tecnologias de monitoramento no campo do Direito do Trabalho, analisando os limites jurídicos e éticos do poder de controle do empregador na era digital. Essa pesquisa desenvolve-se a partir de revisão bibliográfica e análise doutrinária, legislativa e jurisprudencial, abordando a tensão contemporânea entre a fiscalização por meios telemáticos e a proteção dos direitos fundamentais da personalidade do trabalhador, notadamente a privacidade e a intimidade.

Com o crescente avanço de ferramentas capazes de monitorar a atividade laboral em tempo real e de forma onipresente — seja por meio de algoritmos em plataformas digitais, ou pelo controle de câmeras e metadados no ambiente de *home office* —, surgem questionamentos centrais sobre a extensão do poder diretivo dos empregadores. Tais questionamentos colocam em evidência o conflito entre os conceitos tradicionais de subordinação, forjados na era industrial fordista, e as novas dinâmicas de gestão algorítmica e controle automatizado, desafiando os fundamentos do regime protetivo trabalhista vigente.

Ademais, a relevância do tema se acentua na medida em que o ordenamento jurídico brasileiro enfrenta um cenário de insegurança jurídica e intensa disputa interpretativa, alguns exemplos são o TST, que busca balizar o uso de tecnologias de vigilância para preservar a dignidade humana e o STF que debate a própria natureza jurídica do vínculo em modelos de uberização. Simultaneamente, é evidente a tramitação de novas propostas legislativas, como o PLP 152/2025 e o Marco Legal da Inteligência Artificial, todavia muito superficiais, demonstrando que a legislação ainda carece de diretrizes claras para harmonizar a liberdade econômica com a tutela efetiva do trabalhador na sociedade da informação.

1 CAPÍTULO 1 - O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E A METAMORFOSE DA SUBORDINAÇÃO: FUNDAMENTOS E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

O Direito do Trabalho, historicamente forjado sob a égide da Revolução Industrial e do modelo fordista de produção, enfrenta hoje o desafio monumental de regular relações laborais mediadas por algoritmos, inteligência artificial e estruturas empresariais reticulares. A clássica relação de emprego, caracterizada pela subordinação direta e pela vigilância física no chão de fábrica, cede lugar a formas de controle mais sofisticadas, difusas e onipresentes, exigindo uma releitura profunda dos institutos jurídicos fundamentais.

A tecnologia não apenas introduziu novas ferramentas de trabalho, mas alterou a própria ontologia da subordinação, criando conceitos como subordinação algorítmica ou gestão por algoritmos sugerindo que o comando patronal, antes personificado na figura do capataz ou do gerente, foi transferido para códigos de programação opacos que ditam ritmos, distribuem tarefas e punem ineficiências sem a necessidade de interação humana direta. Este fenômeno insere-se em um contexto macroestrutural de transição da sociedade disciplinar, descrita por Michel Foucault, para a sociedade de controle, diagnosticada por Gilles Deleuze, onde a vigilância deixa de ser espacialmente confinada para se tornar contínua e modulada por fluxos de dados¹.

1.1 Conceito e fundamentos do poder diretivo e da subordinação clássica

O contrato de trabalho, em sua essência ontológica, estabelece uma relação jurídica intrinsecamente assimétrica, isso porque trata-se de um pacto no qual o trabalhador aliena sua força de trabalho em favor do empregador, submetendo-se, em contrapartida à remuneração, ao poder de direção alheio, em outras palavras, o trabalhador vende sua força e tempo para seu empregador. Este poder, consubstanciado e positivado no artigo 2º da CLT, confere ao empregador o arcabouço de prerrogativas necessárias para ditar os rumos do empreendimento e da prestação laboral, contudo, a doutrina clássica e a contemporânea debatem intensamente a real natureza jurídica desse feixe de poderes, buscando estabelecer seus contornos e limites.

¹ DELEUZE, Gilles. **Conversações**. Tradução de Peter Pál Pelbart. São Paulo: Editora 34, 1992, p. 219-226.

Historicamente, as primeiras formulações jurídicas acerca do poder patronal conferiam-lhe uma roupagem autoritária e corporativista, classificando-o como um autêntico poder senhorial. Sob essa ótica — arraigada no individualismo do século XIX —, o empregador, na condição exclusiva de proprietário dos meios de produção, detinha a prerrogativa quase absoluta de emitir ordens de modo, tempo e lugar, cabendo ao empregado um dever de obediência incondicional e um estado de mera sujeição, sendo inserido forçadamente ao ambiente de trabalho como uma extensão inviolável do direito de propriedade, imune a interferências externas e sem garantias reais além de sua remuneração.

Com o advento do constitucionalismo social e a necessidade de democratização das relações laborais, tal visão absolutista restou superada, ademais a própria doutrina juslaboral moderna, encampada com particular densidade por Maurício Godinho Delgado, passou a rechaçar a natureza do poder senhorial para classificar o poder diretivo como um autêntico **direito-função**². O conceito desse direito-função pressupõe que o poder atribuído ao titular (empregador) não se esgota na satisfação de seus interesses egoísticos, mas está umbilicalmente atrelado a um dever, ou seja, o poder existe para o cumprimento de uma finalidade social e econômica específica: a boa marcha da empresa e a tutela de interesses que transcendem o próprio capitalista, abarcando a comunidade de trabalhadores e a sociedade como um todo. Ao transmutar-se em direito-função, o poder do empregador sofre, inevitavelmente, os influxos, imitações e garantias dos princípios constitucionais, notadamente da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Na sistematização proposta por Delgado, a fim de superar a visão unilateral e autoritária, o fenômeno passa a ser tratado como um **poder empregatício**, compreendido como uma relação jurídica contratual complexa, plástica e de assimetria variável, ademais esse poder empregatício não é monolítico, na verdade ele opera sob quatro dimensões operativas fundamentais: **o poder organizativo, o poder regulamentar, o poder fiscalizatório e o poder disciplinar**³.

A dimensão **organizativa** (ou poder de comando *stricto sensu*) refere-se à capacidade do empresário de conceber e determinar a estrutura técnica e econômica da empresa,

² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 812. Segundo o autor: “o direito-função constitui o poder atribuído ao titular para agir em tutela de interesse alheio, e não de estrito interesse próprio.”

³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada*. 19. Ed. São Paulo: LTr, 2019. P. 790-798.

organizando os fatores de produção e estabelecendo a estratégia do negócio, é a prerrogativa de definir as funções, os locais e os horários de trabalho. Já a dimensão **regulamentar**, atrelada à primeira, consiste no direito de fixar regras gerais, abstratas e impessoais a serem observadas no âmbito do estabelecimento, corporificadas em regimentos e normas internas de conduta.

A dimensão **fiscalizatória** (ou de controle) traduz-se na faculdade de acompanhar continuamente a execução do trabalho e vigiar a conduta dos empregados, verificando o cumprimento das diretrizes impostas. Por fim, a dimensão **disciplinar** é o poder punitivo conferido ao empregador para aplicar sanções (advertências, suspensões e justas causas) diante de infrações aos deveres contratuais e ao próprio ambiente de trabalho. É fundamental notar que, ao reconhecer o poder empregatício como direito-função, qualquer excesso ou desvio nessas dimensões — especialmente na fiscalizatória, palco de recorrentes tensões envolvendo a intimidade do trabalhador — configura abuso de direito, passível de reparação.

Na arquitetura tradicional do Direito do Trabalho, a contraface necessária do poder empregatício é a **subordinação jurídica**, definida no artigo 3º da CLT como o elemento fático-jurídico essencial e o verdadeiro divisor de águas para a caracterização do vínculo de emprego, a subordinação manifesta-se, classicamente, pelo estado de dependência em que o obreiro acolhe as ordens diretas, intensas e cotidianas. Trata-se da chamada subordinação *subjetiva* ou hierárquica, forjada à imagem do modelo industrial fordista, no qual o preposto do empregador exercia uma fiscalização visual, presencial e ostensiva sobre a pessoa física do operário, em tempo e espaço rigorosamente delimitados.

1.2 Evolução histórica dos modelos de produção

O modo como o poder diretivo se exterioriza e como a subordinação é exigida não constituem fenômenos estáticos; eles refletem e adaptam-se às mutações das forças produtivas, das tecnologias de gestão e das necessidades de extração de mais-valor pelo capital, assim podemos afirmar que para compreender a complexidade da vigília telemática atual, é imperativo revisitar a trajetória histórica dos modelos de controle sobre o trabalho humano.

No alvorecer do século XX, com a difusão do **Taylorismo** e, subsequentemente, a massificação operada pelo **Fordismo**, a gestão do trabalho assentou-se na rígida separação entre concepção e execução. A Administração Científica de Frederick Taylor impôs o estudo rigoroso

de tempos e movimentos, esvaziando o saber-fazer do artesão em prol de um trabalho fragmentado e repetitivo, sem que se tivesse muitas vezes um conhecimento real acerca do produto final⁴, enquanto por fim no modelo fordista, consolidado com a linha de montagem móvel, o controle era eminentemente mecânico e ostensivo, focado na disciplina incansável dos corpos físicos⁵.

Ao analisar o contexto sociológico dessas instituições, o filósofo Michel Foucault delineou magistralmente os contornos da sociedade disciplinar⁶, onde utilizou de sua obra “*Vigiar e Punir*”, para descrever a emergência de um poder que opera através do confinamento espacial — a fábrica, a escola, a prisão —, cujo objetivo central seria a fabricação de corpos dóceis e úteis, isso porque o poder disciplinar estrutura-se sobre a visibilidade constante e a vigilância hierárquica, simbolizadas de maneira lapidar pela figura do *Panóptico* de Jeremy Bentham, onde o indivíduo é submetido a um estado de visibilidade permanente, sem jamais saber o momento exato em que está sendo observado, o que o leva a internalizar a vigilância e a autodisciplinar seu comportamento⁷.

Contudo, a partir da década de 1970, impulsionada pelas crises econômicas e pela saturação do modelo de produção em massa, o capitalismo reestruturou-se em direção à acumulação flexível, tendo no **Toyotismo** (ou Sistema Toyota de Produção), onde diferentemente da rigidez fordista, se originou a produção enxuta (*lean production*), exigindo um trabalhador polivalente, flexível e imerso na lógica da qualidade total, o controle nesse estágio sofreu um deslocamento estratégico e nevrálgico: ele migrou da coerção do corpo para a captura da **subjetividade** do trabalhador, fazendo com que o obreiro deixasse de ser o mero destinatário de ordens mecânicas para ser instado a vestir a camisa da empresa, a colaborar com metas produtivas e a fiscalizar seus próprios pares, numa espiral de envolvimento psíquico profundo.

Gilles Deleuze, ampliando os estudos foucaultianos, diagnosticou essa transição como a passagem para a **sociedade de controle**⁸, onde ele explica que a crise das instituições de confinamento (os muros da fábrica) abriu caminho para um modelo onde o controle opera ao

⁴ TAYLOR, Frederick W. Princípios de administração científica. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1990, p. 3-4.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 19. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 518-522

⁶ FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Tradução de Raquel Ramallete. 42. ed. Petrópolis: Vozes, 2014. p. 195.

⁷ FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução de Raquel Ramallete. 42. ed. Petrópolis: Vozes, 2014, p. 172-180.

⁸ DELEUZE, Gilles. *Post-scriptum sobre as sociedades de controle*. In: *Conversações*. Tradução de Peter Pál Pelbart. São Paulo: Editora 34, 1992. p. 219.

ar livre, de maneira contínua, ilimitada e através de fluxos de dados e modulações. Na sociedade de controle, o tempo de trabalho torna-se ubíquo, o indivíduo deixa de ser visto em sua inteireza para se transformar em um *dividual* — uma massa de dados, senhas, acessos e cifras que o tornam rastreável e gerenciável a qualquer momento e em qualquer lugar.

Hodiernamente, com a consolidação da Indústria 4.0, da revolução informacional e do fenômeno da uberização, assiste-se a uma síntese perversa desses paradigmas teóricos, onde o controle transmutou-se na gestão algorítmica do trabalho e o supervisor humano é substituído ou mediado por sistemas telemáticos e Inteligência Artificial que exercem a função diretiva, emergindo assim, a vigília telemática e o autêntico panóptico digital: uma estrutura desmaterializada que rastreia, em tempo real, não apenas os resultados, mas as micro-ações do trabalhador, dissolvendo definitivamente as fronteiras geográficas e cronológicas do contrato de trabalho e instaurando uma vigilância algorítmica de alcance global.

1.3 A crise da subordinação clássica e a insuficiência normativa

Com a desterritorialização da prestação de serviços, a proliferação das cadeias de terceirização e a fragmentação reticular dos processos produtivos precipitaram uma profunda crise hermenêutica no Direito do Trabalho, centrada na obsolescência fática da subordinação jurídica clássica, isso porque a figura do chefe visível, que emite comandos diretos sobre o modo de execução da tarefa, desvanece-se progressivamente em contextos de teletrabalho ou de atividades mediadas por plataformas digitais, onde as diretrizes são ditadas por sistemas automatizados ou travestidas de metas e incentivos.

A doutrina de Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Ester Gitelman aponta com acuidade que o requisito da subordinação — lido e interpretado segundo os contornos tradicionais da heterodireção presencial, forjados no artigo 3º da CLT — revelou-se flagrantemente insuficiente para abarcar as novas e híbridas morfologias do labor digital. Eles advertem que o apego irrestrito à dimensão subjetiva do controle cria uma gravíssima zona cinzenta de desproteção social (frequentemente descrita como parassubordinação), onde o trabalhador é qualificado formalmente como autônomo, sob a falsa premissa da flexibilidade de horários,

mas, materialmente, encontra-se submetido a uma rígida teia de dependência técnica, funcional e econômica em relação à empresa detentora da tecnologia⁹.

A insuficiência normativa reside, portanto, na incapacidade da dogmática clássica de capturar o fenômeno da subordinação quando este abandona a forma de submissão pessoal explícita e passa a operar de forma silenciosa, remota e codificada, sendo assim insistir no requisito da fiscalização visual e na ordem direta equivaleria, na prática, a excluir do manto protetivo do Direito do Trabalho milhões de indivíduos que, embora destituídos de qualquer poder sobre a organização de seu próprio trabalho, seriam juridicamente invisibilizados sob o verniz do empreendedorismo.

1.4 Considerações críticas sobre a dependência econômica e jurídica

Como resposta ao esgotamento e à crise do modelo focado na sujeição pessoal, a dogmática trabalhista brasileira vem empreendendo um vigoroso esforço hermenêutico para expandir o conceito de subordinação, onde o eixo de análise tem se deslocado da análise do comando subjetivo e episódico para a investigação da inserção objetiva e estrutural do obreiro na dinâmica do capital.

O primeiro grande marco desse processo de atualização é a teoria da **subordinação estrutural**, densamente elaborada e defendida por Maurício Godinho Delgado, onde segundo ele, a dependência não deve ser aferida pela emissão microscópica de ordens a cada instante, mas sim pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Em outras palavras, se a atividade desempenhada pelo obreiro é essencial e indispensável para a persecução dos fins econômicos da empresa, restando o trabalhador integrado na estrutura produtiva alheia, configura-se o vínculo de emprego¹⁰.

Avançando sobre a complexidade da economia da informação, José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Marcus Menezes Barberino Mendes postulam o conceito de

⁹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely Ester. O futuro das relações entre empregado e empregador. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, n. 4, p. 29, out./dez. 2019.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 302.

subordinação estrutural-reticular¹¹. Essa categoria é projetada para capturar as relações laborais nas chamadas empresas-rede e nas plataformas digitais, onde o poder diretivo é altamente difuso. O ponto fulcral e distintivo dessa teoria repousa no resgate do conceito de alienidade (*ajenidad*), que define a subordinação jurídica no *alheamento* do trabalho, que se desdobra em três vertentes: a dos frutos (o produto do trabalho pertence a outrem), dos riscos (o trabalhador não assume os riscos do negócio global, mesmo que arque com pequenos custos operacionais) e da utilidade patrimonial (a marca e o proveito econômico revertem para a rede tomadora). A subordinação reticular, assim, desmascara a falsa autonomia ao comprovar que, na economia digital, a alienação da força de trabalho permanece intacta.

Por fim, no ápice desse desenvolvimento doutrinário, emerge a figura da subordinação algorítmica, onde Raphael Miziara e Paulo Cesar Baria de Castilho destacam que, neste cenário de controle cibernético, o próprio algoritmo assume as vestes e a função do empregador, atuando como um algoritmo chefe¹². O trabalhador, despojado de qualquer possibilidade de negociar preços, escolher clientes ou questionar termos de uso, submete-se a um monitoramento por dados que quantifica cada aspecto de sua conduta.

Sob o véu da neutralidade matemática, o que se processa, como adverte Guilherme Guimarães Feliciano, é um preocupante estado de reificação do trabalhador¹³, que trata-se da visão imposta por meio da lógica do capitalismo de vigilância e da gestão algorítmica, onde o ser humano que labora é progressivamente despojado de sua essência relacional e reduzido à condição de *res* (coisa) — um mero apêndice operacional e fornecedor de métricas a serem processadas pela máquina em busca da maximização incessante do lucro, demonstrando claramente que esse movimento de objetificação choca-se de maneira brutal com as balizas mais sagradas do constitucionalismo pátrio, mormente a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88) e o valor social do trabalho.

¹¹ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007.

¹² CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por Algoritmo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2023. p. 114-137.

¹³ FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A inteligência artificial e o direito do trabalho: lampejos utópicos para um futuro distópico. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 25-52, jan./mar. 2022.

2 CAPÍTULO 2: SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E VIGÍLIA TELEMÁTICA: NOVAS DINÂMICAS DE CONTROLE E A TENSÃO COM OS DIREITOS FUNDAMENTAIS

2.1 A gestão por algoritmos e a datificação do trabalho

A Quarta Revolução Industrial, caracterizada pela convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas, inaugurou um novo paradigma produtivo que alterou substancialmente a morfologia do trabalho. No centro dessa transformação, encontra-se a gestão algorítmica (*algorithmic management*), um modelo de organização laboral onde a supervisão humana direta é substituída ou intermediada por sistemas de inteligência artificial (IA) e processamento massivo de dados (*Big Data*). Este fenômeno não representa apenas uma modernização das ferramentas de controle, mas uma ruptura ontológica na forma como o trabalho é comandado, executado e valorado, estabelecendo o que a doutrina contemporânea, apoiada em Shoshana Zuboff, denomina de Capitalismo de Vigilância (*Surveillance Capitalism*)¹⁴.

A gestão algorítmica opera sob a lógica da datificação (*datafication*), um processo contínuo de extração e conversão de comportamentos humanos em dados quantificáveis. Conforme analisam Guilherme Guimarães Feliciano e coautores, a informação tornou-se a *commodity* fundamental deste novo estágio do capitalismo, no qual a datificação do ambiente laboral implica que cada movimento, interação, pausa, deslocamento e até mesmo as variações biométricas do trabalhador são capturadas, armazenadas e processadas para gerar valor econômico e refinar os mecanismos de controle¹⁵.

Este processo cria a figura do trabalhador quantificado (*quantified worker*), conceito explorado por Raphael Miziara e Ifeoma Ajunwa, que estabelecem o termo como o trabalhador cuja existência profissional é integralmente mediada por métricas, onde ele é submetido a uma espoliação informacional, onde seus próprios dados são utilizados para alimentar os algoritmos que irão avaliá-lo, discipliná-lo e, paradoxalmente, maximizar sua exploração. Miziara descreve esse ambiente como um *scored workplace* (ambiente de trabalho pontuado), onde a

¹⁴ ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021. p. 23–30.

¹⁵ FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* O capitalismo de vigilância e seus efeitos: discriminação algorítmica e reificação humana. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 33, n. 12, p. 309-332, 2023.

subjetividade humana é substituída por uma análise fria e opaca de indicadores de desempenho, gerando um abismo informacional entre quem detém os dados (a plataforma/empregador) e quem os produz (o trabalhador)¹⁶.

A datificação promove, assim, um fenômeno de **reificação** ou coisificação do ser humano, onde basicamente com a redução do trabalhador a um conjunto de *inputs* e *outputs* numéricos, o sistema algorítmico o instrumentaliza, tratando a força de trabalho não como uma expressão da dignidade humana, mas como um recurso ajustável em tempo real (just-in-time) às demandas do mercado. Essa lógica de acumulação, ao priorizar a eficiência algorítmica sobre a integridade humana, desafia os postulados básicos do Direito do Trabalho e dos Direitos Humanos, podendo levar ao que Feliciano denomina subordinação inumana, onde atos jurídicos de comando são emitidos sem intervenção humana contemporânea¹⁷.

Diferentemente da supervisão fordista, que dependia da coação externa e visível do capataz, a gestão algorítmica utiliza técnicas de psicologia cognitiva e economia comportamental para modular o comportamento do trabalhador de forma sutil e muitas vezes imperceptível. Uma das estratégias centrais é o uso de *nudges* (empurrões), conceito popularizado por Richard H. Thaler e Cass R. Sunstein, que se refere a intervenções na arquitetura de escolha projetadas para alterar o comportamento das pessoas de maneira previsível, sem proibir opções¹⁸.

No contexto das plataformas digitais e do trabalho remoto monitorado, o *nudging* opera como um mecanismo de suave coerção, onde algoritmos de alocação de tarefas utilizam notificações estrategicamente desenhadas, interfaces coloridas e mensagens de incentivo para induzir o trabalhador a aceitar corridas em horários indesejados, a prolongar sua jornada de trabalho ou a aumentar sua velocidade de entrega. Exemplos práticos incluem o envio de alertas de alta demanda ou preço dinâmico exatamente quando o trabalhador tenta se desconectar do aplicativo, explorando vieses cognitivos como a aversão à perda e a inércia.

¹⁶ MIZIARA, Raphael. **Discriminação Algorítmica e Direito do Trabalho**: condições e limites jurídicos para o uso da inteligência artificial nas relações de trabalho. 2024. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito, USP, São Paulo, 2024, p. 88.

¹⁷ FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A inteligência artificial e o direito do trabalho: lampejos utópicos para um futuro distópico. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 25-52, jan./mar. 2022. p. 41.

¹⁸ THALER, Richard H.; SUNSTEIN, Cass R. **Nudge**: o empurrão para a escolha certa. p. 87 Tradução de Marcello Lino. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019.

A doutrina brasileira começa a identificar no *nudging* algorítmico uma forma de manipulação da vontade que compromete a autonomia do trabalhador, isso porque ao desenhar uma arquitetura de escolha onde a opção pela recusa é dificultada ou psicologicamente penalizada (ainda que tecnicamente possível), a plataforma exerce um poder diretivo dissimulado. O trabalhador acredita estar tomando decisões autônomas de empreendedor, quando, na realidade, está sendo conduzido por um design comportamental projetado para maximizar os lucros da empresa.

Associada ao *nudging*, a **gamificação** (*gamification*) emerge como outra potente ferramenta de gestão algorítmica. Ela consiste na aplicação de elementos e dinâmicas de jogos — como pontuações, *rankings*, níveis, medalhas e barras de progresso — em atividades laborais não lúdicas. Viviane Vidigal e outros pesquisadores apontam que a gamificação no trabalho plataformizado não visa o entretenimento, mas sim o engajamento produtivo e a internalização das metas empresariais¹⁹.

Através da gamificação, a gestão algorítmica transforma a jornada de trabalho em uma competição constante, onde a obtenção de *status* dentro da plataforma (como Superhost, Motorista VIP ou Entregador Diamante) é frequentemente condicionada à manutenção de altas taxas de aceitação e produtividade. Miziara alerta que esse monitoramento intensivo pode levar à **gestão por estresse** (*management by stress*) ou assédio organizacional algorítmico²⁰, onde a busca incessante por metas gamificadas sobrepõe-se à saúde mental e física do trabalhador, criando um ambiente de autoexploração contínua.

2.2 Subordinação algorítmica

A complexidade dos mecanismos de gestão algorítmica impôs à dogmática trabalhista o desafio de reinterpretar o conceito clássico de subordinação jurídica. Se no fordismo a subordinação se manifestava através de ordens verbais e diretas, na economia de plataforma ela se metamorfoseia, tornando-se difusa, telemática e estrutural. Nesse cenário, a contribuição

¹⁹ VIDIGAL, Viviane. GAME OVER: A GESTÃO GAMIFICADA DO TRABALHO. Revista Movimentação, Dourados, MS, V.8, nº.14, jan./jun. 2021. p. 46-54.

²⁰ FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. O capitalismo de vigilância e seus efeitos: discriminação algorítmica e reificação humana. *Revista de Direito Brasileira*, Florianópolis, v. 33, n. 12, p. 309-332, 2023.

teórica de Paulo Cesar Baria de Castilho é seminal para a compreensão da **subordinação algorítmica** como uma nova espécie do gênero subordinação jurídica²¹.

Ele propõe uma atualização conceitual necessária em que a subordinação não pode ser vista como um elemento estático, preso às formas de produção do século passado, definindo a subordinação por algoritmo como o estado em que o trabalhador se encontra aguardando ou executando ordens emitidas não por uma pessoa física, mas por um sistema informacional complexo, programado e gerido por uma estrutura organizacional empresarial.

Na visão de Castilho e Miziara, o algoritmo deixa de ser uma mera ferramenta de cálculo para assumir o papel de **Algoritmo Chefe** (*Boss Algorithm*), ele personifica o poder diretivo do empregador, detendo a capacidade de distribuir trabalho, fiscalizar a execução em tempo real, avaliar o desempenho e aplicar sanções automáticas (como bloqueios ou *shadowbanning*). A ausência de um chefe humano visível não significa ausência de comando; ao contrário, o comando torna-se sistêmico, impessoal e implacável, operando através de uma caixa preta (*black box*) opaca que impede o trabalhador de conhecer os critérios exatos de sua avaliação.

Uma das inovações teóricas mais relevantes é a caracterização do controle algorítmico como um panóptico difuso. Inspirado no conceito de panóptico de Jeremy Bentham e Michel Foucault, Castilho argumenta que a tecnologia digital expandiu essa lógica para além dos muros da fábrica. No panóptico algorítmico, a vigilância é onipresente e constante, realizada por GPS e sensores²².

Contudo, ela ganha uma camada adicional com a inserção do consumidor no ciclo de controle. As plataformas utilizam a clientela como prepostos difusos do empregador. Ao avaliar o motorista ou entregador com estrelas e comentários, o consumidor exerce, na prática, uma função de capatazia delegada. Essas avaliações alimentam o sistema disciplinar do algoritmo, podendo determinar a continuidade ou o fim da relação de trabalho. Esse modelo de multidão fiscalizadora (*crowd-sourced surveillance*) torna o controle mais denso e eficaz do que a supervisão tradicional, levando o trabalhador a internalizar a disciplina para agradar tanto ao algoritmo quanto ao cliente.

²¹ CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algoritmo. *Themis Revista Jurídica*, v. 1, n. 1, p. 31-59, jan./jun. 2020.

²² CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algoritmo. *Themis Revista Jurídica*, v. 1, n. 1, p. 31-59, jan./jun. 2020.

2.3 A Vigília Telemática e o Panóptico Digital

O conceito de **vigília telemática** refere-se ao estado de monitoramento contínuo possibilitado pela convergência entre telecomunicações e informática. No ordenamento jurídico brasileiro, esse fenômeno encontra fundamento legal no parágrafo único do artigo 6º da CLT, introduzido pela Lei nº 12.551/2011. O dispositivo estabelece expressamente que: "*os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos*"²³.

Essa equiparação legislativa foi visionária ao reconhecer que a distância física não implica ausência de controle. Pelo contrário, a tecnologia moderna permitiu a instauração de um Panóptico Digital. Retomando a metáfora de Jeremy Bentham e a análise de Michel Foucault sobre a sociedade disciplinar, o panóptico digital permite que o empregador vigie a totalidade das ações do trabalhador sem que este saiba exatamente quando está sendo observado. Diferente do panóptico arquitetônico, o modelo digital não possui ponto cego: o registro de *logs*, a geolocalização (GPS) e o monitoramento de *keystrokes* (toques no teclado) garantem uma visibilidade total e permanente²⁴.

A transição da sociedade da disciplina para a sociedade do controle, conforme teorizado por Gilles Deleuze, manifesta-se no ambiente de trabalho através da dissolução das fronteiras temporais e espaciais. A vigília telemática impõe uma disponibilidade constante (*always-on*), onde o tempo de não-trabalho é colonizado pelas demandas profissionais, acessíveis a qualquer momento via *smartphone*. O controle deixa de ser exercido sobre o corpo confinado na fábrica para ser exercido sobre os dados produzidos pelo indivíduo em fluxo, em qualquer lugar.

2.4 O conflito com os direitos da personalidade

²³ Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 24 fev. 2026.

²⁴ FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução de Raquel Ramalhete. 42. ed. Petrópolis: Vozes, 2014. p. 197-201 e CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por Algoritmo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2023. p. 67

A expansão desmedida do poder diretivo, potencializada pela vigilância algorítmica, colide frontalmente com os direitos fundamentais da personalidade do trabalhador, assegurados no artigo 5º, inciso X, da CF. A proteção à intimidade, à vida privada e à autodeterminação informativa torna-se o núcleo de resistência contra a reificação imposta pela tecnologia.

O conflito se estabelece na medida em que as ferramentas de monitoramento não se limitam a aferir a prestação laboral, mas invadem esferas existenciais do sujeito. O uso de câmeras em ambiente doméstico (*home office*), o rastreamento de localização fora do horário de expediente e a coleta de dados biométricos ou comportamentais excessivos configuram abusos que desbordam da finalidade contratual. A doutrina e a jurisprudência, como será examinado nos capítulos subsequentes, têm buscado estabelecer limites baseados nos princípios da necessidade, da proporcionalidade e da finalidade (este último reforçado pela Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD), para garantir que a eficiência econômica não aniquile a dignidade da pessoa humana.

A tensão entre o poder fiscalizatório do empregador e a privacidade do empregado é, portanto, o ponto nevrálgico do Direito do Trabalho na era digital, mas apesar disso, reconhecer a subordinação algorítmica não significa validar o controle irrestrito, ao contrário, implica atrair a tutela jurídica para limitar o poderio tecnológico e reafirmar a centralidade do humano nas relações de produção.

3 CAPÍTULO 3: A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A EFICÁCIA DA LGPD

Por meio de nossas observações prévias, podemos estabelecer que a consolidação de um ordenamento jurídico verdadeiramente comprometido com a dignidade da pessoa humana exige, em sua etapa mais madura e desafiadora, que os institutos protetivos não permaneçam circunscritos a declarações programáticas ou a enunciados abstratos de direitos, ou seja, é imperativo que tais institutos transbordem para o cotidiano concreto das relações sociais mais assimétricas — e poucas o são de maneira tão visceral quanto a relação de emprego.

Para tanto esse capítulo abordará a imbricação entre a Lei Geral de Proteção de Dados e o universo laboral, investigando a eficácia real — e não meramente retórica — das salvaguardas por ela instituídas diante do avanço incessante das tecnologias de vigilância, da gestão algorítmica e do capitalismo de dados no ambiente de trabalho.

3.1 A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e sua aplicação laboral

A promulgação da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 — LGPD —, consubstanciou uma ruptura paradigmática no ordenamento jurídico brasileiro, instituindo um regime transversal de tutela da autodeterminação informativa. A recente elevação da proteção de dados pessoais à categoria de direito fundamental autônomo, mediante a Emenda Constitucional nº 115/2022, conferiu a essa disciplina o status de cláusula pétreia, irradiando seus efeitos sobre todos os ramos do direito, e de modo extremamente incisivo sobre o Direito do Trabalho. Se, historicamente, o contrato de trabalho foi regido pela lógica da máxima e inquestionável disponibilidade das informações e do corpo do obreiro em favor do tomador de serviços — panorama legitimado por uma concepção vetusta e quase absoluta do poder diretivo —, a nova ordem jurídica impõe barreiras intransponíveis assentadas na finalidade, na necessidade e na transparência imperativa do tratamento de dados.

Um dos debates mais densos e nevrálgicos na atual seara juslaboral diz respeito à grave crise dogmática do consentimento como base legal legitimadora primária do tratamento de dados do trabalhador, isso porque no âmbito do Direito Civil e do Direito do Consumidor, o consentimento livre, informado e inequívoco (art. 7º, inciso I, da LGPD) figura frequentemente

como o principal alicerce da licitude das interações. Todavia, na doutrina justralhista especializada, ancorada em profundas reflexões como as encontradas na tese de doutorado de Fabiano Zavanella²⁵ e nas lições de Iuri Pinheiro e Vólia Bomfim²⁶, advertem categoricamente que, na relação de emprego, o consentimento revela-se estruturalmente viciado pela assimetria de poder e pela flagrante vulnerabilidade socioeconômica do trabalhador.

A relação de emprego é, ontologicamente, um contrato de adesão firmado sobre o substrato de uma subordinação estrutural. Diante do natural temor reverencial (*metus reverentialis*) e da premente dependência econômica para o provimento da própria subsistência alimentar, questiona-se a viabilidade fática e jurídica de se conceber um consentimento genuinamente livre quando emitido pelo empregado perante seu patrão. O trabalhador, ao ser instado a fornecer seus dados biométricos, permitir o monitoramento telemático irrestrito ou compartilhar informações de saúde seja no ato da contratação ou durante a vigência do vínculo, não dispõe, materialmente, da opção de recusa sem que recaia sobre si o fundado receio de não ser admitido, de sofrer retaliações silenciosas ou mesmo de ser sumariamente dispensado. Inclusive, diretrizes consolidadas pelo Grupo de Trabalho do Artigo 29 (GT29) da União Europeia, que posteriormente veio a se transformar no EDPB²⁷ reforçaram que o consentimento no ambiente de trabalho só é considerado válido em situações excepcionais, onde fique cabalmente demonstrado que não há risco de qualquer represália ou prejuízo ao empregado em caso de recusa. Sendo assim o motivo de práticas corporativas embasadas em assinaturas de termos de consentimentos genéricos ou mediante a imposição de cláusulas de adesão do formato tudo ou nada, em aditivos aos contratos de trabalho são amplamente reputadas como abusivas pela doutrina e eivadas de nulidade absoluta.

A insistência crônica no uso do consentimento como principal fundamento de licitude no Direito do Trabalho não apenas tecnicamente indevida perante a lógica tutelar, mas engendra uma grave insegurança jurídica institucional. Dado que o consentimento constitui manifestação volitiva precária, revogável a qualquer momento por simples e unilateral declaração do titular dos dados (art. 8º, § 5º da LGPD), vincular operações fulcrais e permanentes do departamento

²⁵ ZAVANELLA, Fabiano. Aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações trabalhistas: limites do consentimento do empregado e do legítimo interesse do empregador (2023). Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito, USP, São Paulo, 2023. p.103-128

²⁶ SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. *Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática*. 3. ed. Leme: Mizuno, 2022. p. 143-187

²⁷ UNIÃO EUROPEIA. Article 29 Data Protection Working Party. **Opinion 2/2017 on data processing at work**. WP 249, adotado em 8 de junho de 2017. p. 6-7

de Recursos Humanos a essa base legal volátil colocaria a continuidade operativa da empresa — a exemplo do processamento sistêmico da folha de pagamento, da concessão de planos de saúde e do indispensável controle de jornada — à mercê da instabilidade e reversibilidade das vontades individuais, constituindo um cenário caótico e inaceitável para a segurança do negócio empresarial²⁸.

Deste modo, a dogmática contemporânea propõe e exige o deslocamento imediato da legitimação do tratamento de dados trabalhistas para outras bases legais mais objetivas, estruturadas no rol taxativo do artigo 7º da LGPD, as quais independem da manifestação de vontade anuente do empregado.

Destacam-se, primordialmente, três bases não dependentes do arbítrio obreiro:

I. Execução do Contrato (art. 7º, inciso V):

Base robusta que legitima, por excelência, todo o tratamento de dados estritamente indispensável para a viabilização e a manutenção ordinária do vínculo empregatício. Enquadram-se aqui de forma pacífica os dados bancários para depósitos salariais, o endereço residencial para concessão e cálculo do auxílio-transporte, os dados de dependentes para o salário-família e o histórico profissional intrínseco necessário para adequações de plano de cargos e salários, afastando-se a instabilidade da revogação e garantindo que o empregador possa cumprir suas obrigações contratuais de forma segura.

II. Cumprimento de Obrigação Legal ou Regulatória (art. 7º, inciso II):

Fundamenta o massivo fluxo de dados de caráter compulsório exigido pela burocracia estatal, onde o empregador inserido nesse prisma, atua como verdadeiro vetor de alimentação de sistemas públicos (eSocial, RAIS, CAGED) e viabiliza as remessas necessárias para as finalidades de recolhimentos tributários, previdenciários e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, atos estes inegociáveis.

III. Legítimo Interesse do Controlador (art. 7º, inciso IX):

Trata-se da base residual e de mais elevada complexidade analítica. Ela autoriza o tratamento de dados para o atendimento de finalidades legítimas, concretas e urgentes do empregador, derivadas diretamente do seu poder de direção, onde os exemplos incluem: a

²⁸ ZAVANELLA, Fabiano. A aplicação da lei geral de proteção de dados nas relações trabalhistas: limites do consentimento do empregado e do legítimo interesse do empregador. 2023. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito, USP, São Paulo, 2023. p. 88

adoção de circuitos internos de segurança patrimonial, auditorias de prevenção a fraudes internas corporativas, investigações de denúncias de assédio no ambiente de trabalho ou o desenvolvimento de métodos avançados de avaliação de desempenho. A sua invocação, contudo, passa longe de ser automática ou um cheque em branco; ela condiciona a validade do ato à estrita e inafastável aprovação em um rigoroso teste de proporcionalidade, onde o empregador deve comprovar, de forma preestabelecida e documentalmente, que seu interesse motivador é idôneo, que a coleta desenhada é a estritamente necessária e única viável para a consecução daquele fim, e, na fase de ponderação crucial, que os interesses corporativos e econômicos jamais se sobrepõem de forma desproporcional ou violadora às liberdades, expectativas de privacidade e direitos fundamentais inalienáveis do trabalhador titular.

3.2 Princípios da finalidade, necessidade e transparência

Para muito além do mero acerto e rigor na adequação da base legal pertinente, a incidência da LGPD no microcosmo das relações laborais projeta-se, de forma vertical, perversiva e estruturante, como um formidável contrapeso principiológico ao secular poder de fiscalização patronal. O artigo 6º da Lei Geral de Proteção de Dados consagra um rol de princípios imperativos que funcionam, no cotidiano empresarial, como barricadas jurídicas e procedimentais contra a viciada cultura da acumulação indiscriminada e infinita de dados (*data fishing* ou *hoarding*) — prática outrora livre, porém atualmente reconhecida como o pilar nocivo do já debatido capitalismo de vigilância, onde dentre eles, os princípios normativos da finalidade, a necessidade e a transparência assumem a posição de esteio incontestável na mediação desse controle.

O princípio imperativo da necessidade (conhecido também como o princípio da minimização de dados) dita, de forma inequívoca, que o empregador tem o dever legal de restringir a coleta, a retenção e o tratamento ao volume de informações que seja estritamente indispensável e irrestritamente proporcional à finalidade perseguida e já previamente declarada. O corolário lógico e imediato desta regra é que todo e qualquer excesso configurará um desvio abusivo, portanto, uma manifesta ilicitude, ainda mais no contexto atual, permeado pelo aprofundamento do monitoramento telemático e biométrico.

A implementação, cada vez mais comum, de sistemas corporativos de reconhecimento facial destinados ao controle de ponto biométrico ou ao monitoramento do fluxo de acesso

irrestrito às dependências físicas da empresa engendra uma operação de tratamento jurídico da mais alta sensibilidade. Tais dados biométricos (seja por meio de mapeamento facial, reconhecimento de íris ou captura de impressões digitais) são expressamente tipificados pelo ordenamento da LGPD como dados pessoais sensíveis (art. 5º, inciso II), submetendo-se, por sua potencialidade discriminatória e capacidade intrínseca de identificar de forma unívoca o indivíduo, a um rigor tutelar maximizado e gravoso pelo diploma normativo. Ademais, as diretrizes normativas recentes exaradas pela própria ANPD²⁹ têm lançado um potente holofote crítico sobre os perigos iminentes advindos da banalização da adoção mercantil dessas tecnologias de ponta no cotidiano laborativo.

A submissão da captação indiscriminada da biometria facial a um teste de escrutínio focado na necessidade e na proporcionalidade frequentemente revela que a sua adoção para finalidades rotineiras e triviais — como o simples destravamento de catracas em áreas sem classificação de risco ou o controle gerencial de frequência em refeitórios — configura-se, à luz do Direito, um patente excesso que contamina de ilicitude o ato de tratamento. Isto se dá sob a premissa de que a segurança predial e o mero controle da carga horária podem ser atestados, de maneira plenamente satisfatória e infinitamente menos gravosa para os direitos dos titulares, mediante o emprego de métodos tradicionais, a exemplo de crachás dotados de tecnologia RFID, do uso de senhas alfanuméricas criptografadas ou até mesmo da validação de acesso mediante sistemas de geolocalização simples em aparelhos corporativos.

A regra da minimização estabelece que as propriedades que caracterizam a biometria — sua perpetuidade e irrenunciável imutabilidade — implicam que a materialização de um incidente informacional resultando em vazamento propiciará a consumação de danos perenes, incomensuráveis e irrecuperáveis para a identidade do titular afetado, afinal, senhas furtadas podem ser redefinidas em minutos, contudo, matrizes biométricas copiadas comprometem o ser humano em sua eternidade biológica e civil.

Avançando sobre a instigante e perigosa vanguarda da fronteira tecnológica, ganha vulto, centralidade e imensa preocupação no meio acadêmico a polêmica latente e disruptiva que envolve o nascedouro e a aplicação de ferramentas baseadas em sistemas de Inteligência Artificial de Emoções (*Emotion AI*), referindo-se à implementação sorrateira de algoritmos extremamente sofisticados programados para monitorar ativamente o trabalhador e tentar

²⁹ BRASIL. Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). Guia Orientativo: Tratamento de Dados Pessoais Biométricos. Brasília: ANPD, 2024. p. 12-15

capturar e parametrizar, através de *webcams* e microfones, suas microexpressões faciais involuntárias, a alteração constante do seu tom de voz ou a variação rítmica dos seus padrões de digitação nos teclados da máquina.

A finalidade imposta pelo modelo de negócio é a de tentar inferir — em uma perigosa fronteira pseudocientífica — os estados psicológicos e mentais mais profundos do empregado, tais como o nível de estresse, a incidência da fadiga e do esgotamento (*burnout*), seu presumido grau de engajamento corporativo durante o expediente ou, no limite de um cenário distópico, sua propensão matemática a cometer fraudes organizacionais ou furtos. O emprego desse maquinário investigativo insere a gestão em terreno minado por colossais barreiras éticas, filosóficas e de legalidade. Tais práticas de esquadrinhamento predador são encaradas com repulsa e extrema desconfiança, a tal ponto de relevância que legislações internacionais, como o *AI Act* da União Europeia, banem sistemas biométricos que categorizam pessoas em ambientes laborais, e o substitutivo do PL nº 2338/2023 (futuro Marco Legal da Inteligência Artificial brasileira) as categoriza como sistemas de risco inaceitável ou de alto risco quando aplicadas no ambiente de trabalho.

Acompanhando as diretrizes de limitação, o princípio da transparência exige a ciência inequívoca, prévia e exaustiva por parte do empregado acerca dos métodos, ferramentas e intenções do monitoramento ao qual será submetido, onde a utilização de métodos investigativos sorrateiros, tais como *softwares* de captura de tela (*screenshots*) furtiva, gravação ambiental clandestina ou o registro de toques no teclado corporativo (*keyloggers*) sem a expressa e clara notificação ao quadro funcional, maculam irremediavelmente o dever de lealdade e a boa-fé objetiva imanentes ao contrato de trabalho. O monitoramento oculto contamina a licitude da prova, rompe a expectativa legítima de privacidade do empregado e gera imenso passivo trabalhista indenizatório. Por isso, a caixa preta do controle de produtividade não pode servir de pretexto para aniquilar a privacidade, em verdade o manto imperativo da transparência desarticula de maneira frontal a cultura abusiva do monitoramento às cegas, transformando a vigilância em um processo auditável que reconhece a dignidade do trabalhador.

3.3 Decisões automatizadas e o direito à explicação

A penetração estrutural e irreversível das Tecnologias de Informação e Comunicação no tecido do mercado laboral atingiu um estágio vertiginoso no qual não apenas o modelo de comando e a métrica de fiscalização passaram a ser informatizados, mas também a própria essência fundamental do processo de raciocínio decisório gerencial começou a ser sistematicamente transferida para sistemas de Inteligência Artificial e de aprendizado contínuo de máquina (*Machine Learning*). A assunção desta modalidade, batizada na academia como pura gestão algorítmica, atinge a sua consequência material mais cortante quando reflete diretamente na vida laboral: ela perfaz-se na transferência sumária da competência, tradicionalmente detida por prepostos humanos, de avaliar o valor da força de trabalho, de classificar massas de funcionários para promoções e, no ápice do processo de exclusão sistêmica, de cancelar e deflagrar o decreto eletrônico de bloqueio, suspensão ou banimento da plataforma, configurando o descarte cibernético da pessoa física sem prévio aviso ou contraditório. Trata-se da temível instauração do fenômeno jurídico que a doutrina de vanguarda vem delineando como a despedida automatizada ou despedida algorítmica (*robot-firing*).

É nesse território de extrema aridez hermenêutica e humanística que a dogmática jurídica é instada a se debruçar; é nele que incide a crucial disputa em torno da opacidade impenetrável das caixas-pretas (*black boxes*) dos domínios algorítmicos frente à necessidade urgente de se fazer incidir as salvaguardas limitadoras dispostas no artigo 20 da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). O *caput* do artigo 20 preceitua que o titular dos dados tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses. O texto original da lei trazia a obrigatoriedade de que a revisão fosse feita por pessoa natural, trecho que sofreu veto presidencial, fomentando celeumas sobre a eficácia de uma revisão sistêmica delegada à própria máquina, contudo para resgatar o espírito protetivo da lei, a doutrina trabalhista moderna afirma que a mera revisão é conceitualmente inócua se não vier acompanhada da inteligibilidade dos critérios que a ensejaram.

Nesta seara, a robusta tese de doutorado de Raphael Miziara (Universidade de São Paulo, 2024)³⁰, dedicada ao enfrentamento da Discriminação algorítmica e direito do trabalho, oferece o alicerce dogmático definitivo. Miziara introduz o conceito do Algoritmo Chefe (*boss*

³⁰ MIZIARA, Raphael. *Discriminação Algorítmica e Direito do Trabalho: condições e limites jurídicos para o uso da inteligência artificial nas relações de trabalho*. 2024. 649 f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024 p. 303

algorithm), o agente sociotecnológico que instaura um abismo informacional insuperável entre o código de IA e o humano afetado. Sob essa lógica, o ambiente laboral transforma-se no *scored workplace* (ambiente de trabalho pontuado), onde o valor do trabalhador é mensurado incessantemente por métricas e dados quantitativos, consolidando a figura do trabalhador quantificado (*quantified worker*, conceito formulado por Ifeoma Ajunwa)³¹ e fomentando o chamado assédio organizacional algorítmico e a gestão por estresse.

Ademais, a opacidade inerente aos algoritmos de aprendizado profundo constitui um ecossistema fértil para a proliferação de **vieses algorítmicos** (*algorithmic bias*), que ao serem alimentados por vastos bancos de dados históricos, os algoritmos tendem a herdar, emular e potencializar de maneira invisível preconceitos e discriminações estruturais (raciais, de gênero, de classe), tratando indicativos superficiais (*proxies*) como se fossem verdades objetivas matemáticas. Se o trabalhador for alvo de uma despedida algorítmica e não puder compreender os critérios que embasaram essa decisão, consolida-se uma forma anômala de totalitarismo corporativo definida como algocracia ou ditadura dos algoritmos.

Em resposta a este vácuo opressivo, Miziara deduz que o ordenamento jurídico pátrio comporta implicitamente o direito à explicação (*right to explanation*), consubstanciado no § 1º do art. 20 da LGPD. Para combater o obscurantismo tecnocrata, o autor estrutura a Teoria do Agir Algorítmico Comunicativo, lastreada na filosofia da ação comunicativa de Jürgen Habermas. O jurista postula a obrigatoriedade inadiável de uma explicabilidade linguisticamente mediada ou explicabilidade racionalizada. Em termos práticos, isso assevera que a empresa detentora da tecnologia tem o dever inescusável de traduzir a intrincada racionalidade algorítmica para uma linguagem humana e acessível. Se a máquina concluiu pela exclusão por baixa performance, a empresa deve ser capaz de explicar objetivamente quais métricas e pesos (ex: tempo logado, avaliações, tempo de resposta) levaram a tal conclusão, permitindo que o obreiro exerça seu direito à ampla defesa e conteste eventuais vieses discriminatórios.

O embate prático acirra-se inexoravelmente quando as empresas de tecnologia, escudando-se na ressalva do § 1º do art. 20 da LGPD, alegam a proteção ao segredo de negócio (*trade secret*) ou à propriedade industrial sobre o código-fonte para obstar o fornecimento das explicações solicitadas. A jurisprudência de vanguarda e a doutrina, contudo, são firmes em

³¹ AJUNWA, Ifeoma. *The Quantified Worker: Law and Technology in the Modern Workplace*. Cambridge: Cambridge University Press, 2023. p. 12-15

repelir a absolutização do segredo comercial quando este serve de capa para violar direitos fundamentais, anular a autodeterminação ou camuflar práticas abusivas e discriminatórias, isso se traduz no fato de que explicar o funcionamento não demanda que a empresa revele o seu código-fonte integral e desprotegido, mas sim que promova a inteligibilidade semântica da lógica decisória que causou impacto na vida do trabalhador, garantindo auditoria e *accountability* sobre a atuação da inteligência artificial.

3.4 Compliance trabalhista digital

Diante da colossal dimensão dos riscos apresentados pela adoção desgovernada de algoritmos e do rigor das sanções cominadas não apenas pela LGPD, mas também pelas pesadas sentenças proferidas na Justiça do Trabalho, a simples confecção de termos de adesão ou formulários genéricos desponta como medida obsoleta e incipiente. O cenário atual exige que as empresas instituem, de maneira sistêmica e preventiva, um programa abrangente e eficaz de Compliance Trabalhista Digital, consolidando estruturalmente as bases da governança de dados de todos os seus colaboradores. A conformidade não deve focar apenas no combate à corrupção tradicional, mas abranger plenamente as esferas trabalhistas e de proteção de direitos da personalidade, como destacam as obras de Vólia Bomfim, Iuri Pinheiro e Fabrício Lima Silva no estudo do *compliance* corporativo contemporâneo.

A pedra angular e o pressuposto axiológico dessa mudança cultural repousam no arcabouço metodológico do *Privacy by Design* (Privacidade desde a Concepção). Forjado inicialmente na década de 1990 pela Dra. Ann Cavoukian, ex-comissária de Informação e Privacidade de Ontário, no Canadá³², este *framework* determina que a proteção à vida privada não deve atuar como uma mera camada de correção episódica inserida ao término de uma cadeia produtiva, pelo contrário, o *design* preconiza que a privacidade seja a configuração padrão e o núcleo embrionário do desenvolvimento de qualquer sistema ou processo de gestão humana, onde tal *framework* orienta-se por princípios fundamentais que exigem uma abordagem proativa e não reativa (antecipando e evitando os riscos de vazamento antes de sua

³² CAVOUKIAN, Ann. *Privacy by Design: The 7 Foundational Principles*. Information & Privacy Commissioner of Ontario, 2009. Disponível em: <https://www.ipc.on.ca>. Acesso em: 10 dez. 2025.

materialização) e a privacidade por padrão (*Privacy by Default*), que assegura a máxima proteção informacional sem que o usuário precise tomar qualquer ação manual.

Trazido para o universo dos Recursos Humanos, o *Privacy by Design* dita que, ao planejar a implantação de um novo sistema de avaliação de desempenho, ou a instalação de *softwares* de monitoramento de produtividade no *home office*, a equipe desenvolvedora e o RH devem incorporar a privacidade em toda a arquitetura tecnológica, onde o sistema já deve ser calibrado, desde o nascedouro, para não reter informações de navegação pessoal, aplicando técnicas de pseudonimização ou anonimização sempre que viável, e garantir segurança de ponta a ponta durante todo o ciclo de vida da informação.

Para instrumentalizar essas garantias e estruturar o *compliance*, a governança de dados nas relações de emprego exige, materialmente, a estruturação de um mapa processual contínuo e fiscalizável:

- **Mapeamento de Dados (*Data Mapping*):** Consiste no inventário analítico que traça a trajetória e o ciclo de vida completo de todos os dados do trabalhador tratados pela instituição, desde o envio do currículo no recrutamento até o descarte e a guarda de documentação pós-rescisória por prazos prescricionais legais, deve-se identificar onde os dados repousam, como transitam e qual a base legal exata que sustenta cada operação de RH.
- **Relatório de Impacto à Proteção de Dados (RIPD ou DPIA):** Documentação técnica essencial, de confecção mandatória sempre que o tratamento vislumbrado envolver alto risco aos direitos fundamentais, como o emprego de controle biométrico de assiduidade, vigilância de geolocalização ininterrupta ou perfilamento e predição comportamental baseados em IA, não apenas elencando os perigos identificados nessas operações, mas consolidando documentalmente os mecanismos de salvaguarda que a empresa implementará para mitigar infrações às liberdades civis.
- **A figura do DPO e Capacitação Digital:** O Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais assume uma relevância estratégica imensurável, atuando como o ponto focal de conformidade e canal direto de comunicação entre o empregador (controlador), os empregados (titulares dos dados) e a ANPD. Somado a isso, o investimento na cultura de educação digital torna-se obrigação inadiável, por meio de treinamentos perenes sobre ética digital, *compliance* e segurança da informação para líderes e funcionários como a ferramenta primordial para prevenir incidentes e vazamentos de dados, que

frequentemente são causados por falha humana, desconhecimento ou engenharia social (*phishing*).

4 CAPÍTULO 4: RESPOSTAS JURISPRUDENCIAIS E PERSPECTIVAS REGULATÓRIAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A transição teórica e dogmática evidenciada nos capítulos anteriores, que descreve a metamorfose da subordinação clássica para a gestão algorítmica, desemboca inevitavelmente nas instâncias decisórias do Poder Judiciário e nos debates prementes do Poder Legislativo, destacando o agudo descompasso entre a evolução galopante da vigilância telemática e a rigidez da legislação trabalhista do século passado exige dos tribunais um complexo exercício de hermenêutica, enquanto ao mesmo tempo demanda do Parlamento a formulação de novos marcos regulatórios que consigam equilibrar a inovação tecnológica com o mínimo civilizatório de proteção social.

4.1. O monitoramento de e-mails corporativos: a consolidação da prova

O enfrentamento judicial do monitoramento telemático no ambiente de trabalho alcançou o crivo do TST de forma inicial e paradigmática através dos litígios envolvendo o acesso ao correio eletrônico corporativo. O núcleo do conflito jurídico repousa na ponderação de dois valores de estatura constitucional: de um lado, a inviolabilidade do sigilo das correspondências e das comunicações telemáticas, consagrada como direito e garantia fundamental (art. 5º, incisos X e XII, da Constituição Federal), e, de outro, o legítimo exercício das dimensões organizativa e fiscalizatória inerentes ao poder diretivo do empregador, fundadas no direito de propriedade e na livre iniciativa (arts. 5º, XXII e 170, CF/88).

A jurisprudência do TST, sedimentada em acórdãos referenciais ao longo dos últimos anos (a exemplo do RR-1347-42.2014.5.12.0059³³ e do AIRR-1461-48.2010.5.10.0003³⁴), pacificou o entendimento de que o e-mail corporativo não se equipara à correspondência privada e íntima do indivíduo. Pelo contrário, a Corte Superior conferiu-lhe a inequívoca

³³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Recurso de Revista nº 1347-42.2014.5.12.0059. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Data de Julgamento: 23/06/2020. Data de Publicação: DEJT 26/06/2020. Neste aresto paradigma, o TST fixou o entendimento de que o e-mail corporativo possui natureza jurídica de ferramenta de trabalho, sendo lícito o seu monitoramento pelo empregador.

³⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1461-48.2010.5.10.0003**. Relator: Min. Alexandre Agra Belmonte. Brasília, DF: TST, julgado em 25 fev. 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 9 abr. 2026.

natureza jurídica de **ferramenta de trabalho**, fornecida pela empresa de modo estritamente instrumental para o desempenho da atividade profissional. Em consequência desse enquadramento, tanto o TST quanto o Superior Tribunal de Justiça (STJ) passaram a reputar o rastreamento, o acesso e o monitoramento dessas caixas de entrada como condutas materialmente lícitas, reconhecendo que o empregador possui o direito de verificar não apenas o aspecto formal (quantidade e horários das mensagens), mas também o conteúdo material dos e-mails institucionais, dispensando-se, inclusive, a prévia obtenção de ordem judicial para a colheita dessas informações, desde que o escopo seja a proteção patrimonial e a inibição de abusos.

Entretanto esta presunção de licitude probatória não atua num vazio ético, pois a legitimação do monitoramento exige da empresa a rigorosa observância do princípio da transparência, o que, na prática, se traduz na formulação e divulgação de políticas internas claras conforme os princípios norteadores estabelecidos pelo Marco Civil e a LGPD. O empregador deve notificar os trabalhadores, previamente, de que o correio corporativo está submetido à sua fiscalização rotineira e destina-se apenas a fins laborais, ressalte-se, de forma categórica, que esse permissivo jurisprudencial é absolutamente restrito à esfera da ferramenta institucional. Configura falta gravíssima, ilícito civil e ofensa constitucional irreparável, qualquer acesso, espionagem ou monitoramento por parte do empregador aos e-mails pessoais ou aplicativos de mensagens privadas do empregado (como WhatsApp pessoal), seara na qual a expectativa de privacidade é máxima e indevassável.

4.2. A fronteira da inviolabilidade do lar: câmeras em *Home Office* (e outros ambientes de repouso)

Se o controle telemático voltado aos dados informacionais (como o e-mail) encontrou uma pacificação razoável, a proliferação do teletrabalho e o uso do monitoramento óptico (videovigilância) acirraram visceralmente o debate sobre as barreiras físicas e morais do poder de comando. A câmera de vigilância — representação máxima do panóptico digital — tensiona o núcleo duro dos direitos da personalidade quando mira a integridade física e o espaço privado do indivíduo.

O TST já vinha estabelecendo parâmetros de contenção rigorosos no trabalho presencial tradicional, onde ele reconheceu a licitude de câmeras de segurança instaladas em ambientes comuns e operacionais (como corredores e linhas de montagem) para resguardar o patrimônio da empresa (ex: RR-21162-51.2015.5.04.0014³⁵). Todavia em total antagonismo a isso, a Corte firmou entendimento pacífico de que a instalação de câmeras em ambientes de uso íntimo, tais como vestiários, banheiros e recintos de repouso, constitui ato manifestamente ilícito, onde como um claro exemplo disso temos o julgamento emblemático (RRAg-25170-78.2017.5.24.0003³⁶), da 6ª Turma do TST, que condenou a JBS S.A. ao pagamento de indenização por danos morais a um operador vigiado por câmeras no vestiário masculino, onde a Ministra Relatora Kátia Arruda consignou que a suposta prevenção de furtos jamais pode justificar a ofensa à dignidade humana e ao pudor do obreiro, tratando-se de dano moral *in re ipsa* (presumido) advindo do abuso do poder diretivo.

O cenário de violação agravou-se exponencialmente quando a fiscalização telemática transpôs os limites da fábrica para penetrar na residência do trabalhador, onde o advento massivo do *home office* (ou teletrabalho) impulsionado pela pandemia despertou, em alguns empregadores, a ânsia por um controle panóptico e ininterrupto da força de trabalho à distância. Em consequência direta a isso, nos anos de 2024 e 2025, os TRTs defrontaram-se com litígios inéditos e estarrecedores, nos quais empresas exigiam que o teletrabalhador mantivesse a câmera de vídeo (webcam) aberta e focada em si durante todas as horas de sua jornada laboral. Acórdãos paradigmáticos dos TRTs da 2ª Região (São Paulo)³⁷ e da 5ª Região (Bahia) foram contundentes ao rechaçar essa prática, condenando as companhias a pesadas reparações por danos morais³⁸.

4.3. O embate sobre a Uberização e o Tema 1291 do STF

³⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Recurso de Revista nº 21162-51.2015.5.04.0014.

Relator: Min. Hugo Carlos Scheuermann. Julgado em: 26 ago. 2020. Publicado no DEJT em: 28 ago. 2020

³⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 25170-78.2017.5.24.0003 (JBS S.A.). Relatora: Min. Kátia Magalhães Arruda. Julgado em: 18 out. 2023. Publicado no DEJT em: 10 nov. 2023

³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (6ª Turma). Recurso Ordinário nº 1001785-67.2023.5.02.0074. Relator: Des. Antero Arantes Martins. São Paulo, SP: TRT-2, julgado em 02 maio 2024.

³⁸ Referência à decisão do TRT-5: *TRT-PR- 0001315-59.2023.5.09.0009*. 5ª Turma. Relator: Eduardo Milleo Baracat. Data de Publicação: 21/08/2024. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br>.

Ultrapassando a celeuma atinente à privacidade, o ordenamento jurídico pátrio depara-se com um litígio institucional de proporções sísmicas acerca da própria taxonomia do trabalho subordinado na era da gestão algorítmica, evidenciado pelo fenômeno cunhado sociologicamente como uberização, o qual gerou uma fissura abissal entre as decisões proferidas pela Justiça do Trabalho (focada no aspecto protetivo) e os julgamentos da Suprema Corte (focados nos princípios da livre iniciativa e nas novas formas de economia colaborativa).

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, formou-se uma jurisprudência altamente cindida. Turmas mais progressistas (como a 3ª, 6ª e 8ª) passaram a reconhecer categoricamente o vínculo empregatício entre motoristas/entregadores e as plataformas digitais, onde o substrato teórico para o deferimento da relação de emprego centrou-se na adoção explícita da tese da **subordinação algorítmica** e da **subordinação estrutural-reticular**. No julgamento emblemático do processo RR-100353-02.2017.5.01.0066, capitaneado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado³⁹, restou cristalizado que o controle efetuado pela plataforma — ao definir unilateralmente o preço das corridas, traçar rotas obrigatórias, exercer fiscalização telemática minuciosa e aplicar o poder punitivo mediante bloqueio (descredenciamento) por baixa avaliação — materializa uma forma sofisticada, intensa e eficiente de sujeição hierárquica. Contrariando essa ótica, as correntes mais conservadoras do próprio TST (a exemplo da 4ª⁴⁰ e 5ª⁴¹ Turmas) negam o vínculo, apegando-se à autonomia na escolha de dias e horários, à possibilidade de desligar o aplicativo e à ausência de pessoalidade imposta pela empresa, enxergando aí mero trabalho autônomo sem a presença dos rigores do art. 3º da CLT.

A instabilidade deflagrada por essa cacofonia hermenêutica culminou na intervenção impositiva do STF, provocado por milhares de reclamações constitucionais manejadas pelas empresas do setor, o STF passou a cassar sistematicamente as condenações trabalhistas que

³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Julgado em: 15 dez. 2021. Publicado no DEJT em: 11 abr. 2022. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2019&numProcInt=288384&dtPublicacaoStr=11/04/2022%2007:00:00&nia=7826446>. Acesso em: 8 abr. 2026.

⁴⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Recurso de Revista nº 10214-52.2022.5.03.0137. Relatora: Min. Maria Cristina Peduzzi. Julgado em: mar. 2025. Reafirma a independência do trabalhador em plataformas, destacando que a gestão algorítmica, por si só, não transmuda a parceria tecnológica em vínculo empregatício diante da ausência de pessoalidade e subordinação jurídica clássica.

⁴¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator: Min. Breno Medeiros. Julgado em: 05 fev. 2020. Considerado o "marco zero" da corrente restritiva no TST, este julgado negou o vínculo de emprego entre motorista e Uber. A Corte entendeu que a ampla flexibilidade para determinar horários e a retenção majoritária do valor das corridas pelo motorista (75% a 80%) descaracterizam a subordinação e a remuneração assalariada, configurando parceria comercial.

reconheciam os vínculos. Os Ministros amparam suas liminares no entendimento consagrado na ADPF 324 e na ADC 48, prestigiando a tese de que a Constituição Federal de 1988 comporta a admissibilidade de arranjos e modelos de prestação de serviços diversos da rígida matriz celetista (como a terceirização, a pejetização e a autonomia), invocando, para tanto, o apanágio da livre iniciativa.

Diante do risco de colapso do sistema por multiplicidade de demandas, o STF afetou a matéria com o selo de Repercussão Geral, originando o **Tema 1291** (Recurso Extraordinário 1.446.336), cuja relatoria recaiu sobre o Ministro Edson Fachin, por meio de seu *leading case* que discute precisamente a (im)possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego sob o comando dos algoritmos em plataformas de transporte. Após a realização de intensas e plurais audiências públicas que mobilizaram a comunidade jurídica entre o final de 2024 e outubro de 2025 (com a oitiva da PGR, sindicatos, Anamatra, DPU, e pesquisadores alertando para a profunda reificação e vulnerabilidade da categoria), a prolação do voto de mérito que estava pautada para dezembro de 2025 foi abruptamente retirada de pauta pelo presidente da Corte, postergando o julgamento histórico para o ano de 2026⁴², onde seja qual for a tese fixada pelo Supremo sob o rito do Tema 1291, possuirá força vertical e vinculante sobre todos os órgãos do Judiciário, selando, de modo abrangente, os destinos estruturais do Direito do Trabalho frente ao capitalismo informacional no Brasil.

4.4. Perspectivas legislativas: O PLP 152/2025 e o Marco Legal da Inteligência Artificial

Enquanto o Poder Judiciário esgrime com categorias teóricas do século passado tentando dar conta de fenômenos recém-nascidos, o Parlamento brasileiro mobiliza-se para tentar colmatar o perigoso vácuo normativo imposto pelo salto tecnológico. Duas grandes frentes legislativas prometem redesenhar a topografia da subordinação nas relações de trabalho: a regulamentação do trabalho em plataformas e a instauração da lei de Inteligência Artificial.

A primeira investida regulatória de peso emanou do Poder Executivo em março de 2024, consubstanciada no PLP nº 12/2024. A proposta focava exclusivamente nos motoristas de

⁴² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário (RE) nº 1.446.336/SP. Relator: Ministro Edson Fachin. A matéria teve sua repercussão geral reconhecida (Tema 1.291) e debate o reconhecimento de vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e as empresas administradoras das plataformas digitais. O julgamento de mérito foi retirado de pauta no final de 2025, com postergação de retomada prevista para 2026.

veículos de quatro rodas, assegurando-lhes um piso salarial por hora efetivamente trabalhada e garantindo o recolhimento conjunto (trabalhador-plataforma) para o INSS, afastando a caracterização da relação regida pela CLT. Contudo, o PLP 12/2024 enfrentou resistência monumental tanto da oposição quanto das bases sindicais dos próprios motoristas (temerosos pela perda da independência e do enrijecimento da renda), culminando com a retirada de sua tramitação em regime de urgência e um subsequente congelamento nas comissões de mérito da Câmara.

Diante do entrave, a matéria foi revitalizada por meio de um substitutivo abrangente ao **PLP 152/2025**, liderado pelo Deputado Luiz Gastão e relatado pelo Deputado Augusto Coutinho⁴³, que diferentemente de seu predecessor, o PLP 152 ostenta uma ambição mais dilargada, abarcando não apenas o transporte de passageiros, mas também a maciça categoria da coleta e entrega de bens (os motofretistas do iFood, Rappi, etc.), o projeto alicerça-se na expressa rejeição da CLT, cunhando dogmaticamente a figura do trabalhador autônomo plataformizado. Apesar de formalmente negar a subordinação, o substitutivo propõe a instituição de proteções de matiz trabalhista e securitário, incluindo: a fixação de remuneração mínima (com base em remuneração do serviço mais custeio dos insumos), a inclusão previdenciária obrigatória (afastando o regime MEI), a obrigatoriedade da celebração de contratos escritos transparentes e a obrigatoriedade de contratação de um seguro de acidentes pessoais pela plataforma. Do ponto de vista da gestão algorítmica, o PLP 152 tenta coibir o poder disciplinar opaco, proibindo descredenciamentos e bloqueios arbitrários, exigindo a motivação expressa para punições, resguardando o direito de defesa do trabalhador e a garantia de revisão humana das decisões tomadas pelo software. Em dezembro de 2025, no entanto, a votação deste PLP na comissão especial foi adiada por manobras regimentais, transferindo a peleja legislativa final para 2026.

No que tange à gênese do controle algorítmico, a verdadeira revolução sistêmica provirá do vindouro **Marco Legal da Inteligência Artificial no Brasil (PL nº 2338/2023)**⁴⁴. Após densa maturação, o texto restou aprovado pelo Plenário do Senado Federal nos estertores de

⁴³ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 152/2025*. Autoria: Deputado Luiz Gastão (PSD-CE). O texto substitutivo relatado pelo Deputado Augusto Coutinho propõe a figura do trabalhador autônomo plataformizado, visando ser uma alternativa mais ampla ao anterior PLP 12/2024, de autoria do Poder Executivo.

⁴⁴ BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 2.338, de 2023*. Autoria: Senador Rodrigo Pacheco (PSD/MG). O projeto, que cria normas gerais de caráter nacional para o uso ético da IA, prevê categoricamente em seus artigos o enquadramento de sistemas de recrutamento, admissão, gestão e avaliação de trabalhadores como sendo "sistemas de alto risco"

dezembro de 2024, seguindo agora para o crivo da Câmara dos Deputados (com tramitação desenrolando-se entre 2025 e 2026).

O aspecto vital do PL 2338/2023 para as relações de emprego repousa na sua arquitetura de regulação assimétrica baseada em níveis de perigo. O projeto elenca, de modo inexorável, que os sistemas de IA empregados na área de **emprego, gestão de trabalhadores e acesso ao autoemprego** são qualificados como **Sistemas de Alto Risco** (artigo 17). Isso significa que plataformas e empregadores que fizerem uso de algoritmos para fins de recrutamento, triagem de candidatos, avaliação de desempenho, fixação de metas comportamentais, precificação do serviço ou decisões de demissão/desligamento estarão adstritos a pesadas obrigações de *compliance* digital e transparência.

Segundo os ditames desta lei, o empregador será legalmente obrigado a elaborar Relatórios de Avaliação de Impacto Algorítmico e deverá garantir uma supervisão (intervenção) humana efetiva que seja capaz de corrigir distorções em tempo hábil. Ficam consagrados expressamente os direitos do trabalhador à não discriminação ilícita, à inteligibilidade das métricas e, fundamentalmente, à explicabilidade das decisões que lhe impõem sanções ou restrições (direito de revisar a pena aplicada pelo código de software). O não cumprimento de tais salvaguardas e o vazamento ou exploração indevida da massa de dados sujeitará os agentes econômicos (as Big Techs e corporações contratantes) à responsabilidade civil integral e a pesadíssimas multas cominadas pelo futuro Sistema Nacional de Regulação e Governança de IA (SIA), sob a batuta coordenadora da ANPD. A promulgação do Marco da IA, em consonância com as regulações de plataformas e os ditames da Corte Suprema, estabelecerá as novas fundações pelas quais o trabalho humano poderá, enfim, ser tutelado na era da matemática preditiva.

CAPÍTULO 5: DIÁLOGOS TRANSNACIONAIS E O CONTROLE ALGORÍTMICO: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE BRASIL, ESTADOS UNIDOS E CHINA

A transição da sociedade disciplinar para a sociedade de controle, impulsionada pela onipresença de algoritmos e pela datificação das relações laborais, não constitui um fenômeno geograficamente isolado, mas uma reestruturação sistêmica global que exige uma análise comparada para a compreensão dos limites do poder diretivo contemporâneo. Este capítulo propõe uma investigação exaustiva acerca das respostas regulatórias e jurisprudenciais do Brasil, dos Estados Unidos e da China, confrontando a eficácia da tutela dos direitos da personalidade frente à vigilância telemática.

Ao cruzarmos as fronteiras, percebemos que o controle telemático — embora tecnicamente onipresente — é mediado por paradigmas jurídicos divergentes: a dignidade da pessoa humana e a subordinação estrutural no Brasil, a proeminência da liberdade contratual e do direito de propriedade nos Estados Unidos, e a sistematização administrativa voltada à estabilidade social e proteção de massa na China.

5.1. Paradigmas de Proteção de Dados e Privacidade: Dignidade vs. Propriedade Privada

A arquitetura da proteção de dados pessoais nas relações laborais revela-se como o primeiro grande ponto de divergência entre as três potências econômicas, refletindo escolhas filosóficas distintas sobre o papel do indivíduo na produção digital. No Brasil, o ordenamento jurídico, consolidado pela LGPD e pela elevação da proteção de dados a direito fundamental pela Emenda Constitucional nº 115/2022, compreende a privacidade como um valor inalienável da personalidade humana. A doutrina brasileira rechaça categoricamente a absolutização do consentimento no trabalho, identificando o chamado *metus reverentialis* (temor reverencial) como um vício estrutural que anula a liberdade volitiva do empregado. Assim, o poder de controle é mitigado pela lógica do direito-função, exigindo que qualquer tratamento de dados — seja ele biométrico ou telemático — passe pelo crivo do legítimo interesse e por testes rigorosos de proporcionalidade, sob pena de configurar abuso de direito e violação à dignidade.

Em contrapartida, o paradigma norte-americano opera sob uma lógica substancialmente distinta, onde a liberdade contratual e o direito de propriedade do empregador sobre os meios

de produção gozam de primazia. Nos Estados Unidos, a regulação federal é regida pela ECPA de 1986, um diploma legal que, embora proíba a interceptação dolosa de comunicações, estabelece a exceção de extensão comercial (*business extension exception*), onde se permite por meio dela que o empregador monitore chamadas, e-mails e tráfego de internet sempre que houver um interesse comercial legítimo e o monitoramento utilize equipamentos fornecidos pela própria empresa. Diferente do Brasil, onde a privacidade é preservada mesmo em dispositivos corporativos, os tribunais americanos tendem a decidir que o uso de infraestrutura patronal aniquila qualquer expectativa razoável de privacidade do trabalhador, tornando a vigilância telemática a regra, e a intimidade uma exceção contratual. Contudo, estados como a Califórnia (CCPA)⁴⁵ e Nova York começam a instituir deveres de notificação prévia e minimização de dados, forçando uma transparência que, embora não retire o poder de monitoramento, exige que o trabalhador seja expressamente advertido sobre a extensão da vigília⁴⁶.

Já a República Popular da China apresenta um terceiro modelo, caracterizado por uma robusta sistematização administrativa voltada à soberania de dados e à estabilidade social. A PIPL de 2021 compartilha semelhanças com o modelo brasileiro ao proteger informações biométricas e geolocalização como dados sensíveis que afetam a dignidade pessoal. No entanto, a PIPL inova ao estabelecer no seu Artigo 13⁴⁷ uma base legal específica para a gestão de recursos humanos, permitindo o tratamento de dados sem consentimento quando necessário para a implementação de normas coletivas e regulamentos internos legalmente estabelecidos. Esta abordagem visa reduzir a insegurança jurídica do empregador, mas em troca impõe sanções administrativas drásticas de até 5% do faturamento anual para infrações que coloquem em risco a integridade dos titulares. Enquanto o Brasil foca na reparação individual do dano moral via Judiciário, a China aposta na conformidade administrativa prévia, exigindo que empresas que operam com algoritmos de influência social registrem seus códigos junto à autoridade

⁴⁵ A *California Privacy Rights Act* (CPRA), que entrou em vigor plenamente em 2023, eliminou a isenção que existia para dados de empregados, passando a exigir que as empresas realizem avaliações de risco específicas para o processamento de informações sensíveis de trabalhadores.

⁴⁶ A aplicação da *business extension exception* foi balizada por decisões como *Deal v. Spears* (980 F.2d 1153), em que o 8º Circuito dos EUA estabeleceu que, embora o empregador possa monitorar chamadas por razões comerciais legítimas, o monitoramento de conversas pessoais que exceda o estritamente necessário para identificar sua natureza configura violação à privacidade.

⁴⁷ O Artigo 13(II) da PIPL representa uma simplificação operacional em relação ao 'legítimo interesse' do GDPR e da LGPD, pois vincula o tratamento de dados à execução de regulamentos internos ou contratos coletivos previamente aprovados, reduzindo a dependência do consentimento individual no RH.

reguladora (CAC), garantindo que o controle telemático não ultrapasse os limites da harmonia social e da proteção de grupos vulneráveis.

5.2. Gestão Algorítmica e o Direito à Explicabilidade: O Enfrentamento da Caixa-Preta

A gestão por algoritmos instaurou um abismo informacional que desafia as garantias processuais mínimas do trabalhador, exigindo uma releitura global do dever de transparência. Nos Estados Unidos, o cenário de 2025 é marcado pelo avanço do *No Robot Bosses Act*⁴⁸, um projeto legislativo que visa desarticular a autonomia absoluta da inteligência fria. O cerne da proposta é a proibição do uso exclusivo de sistemas de decisão automatizada para atos críticos como contratação, demissão ou disciplina, exigindo a chamada supervisão humana significativa (*meaningful human oversight*). Este conceito impõe que a revisão humana não seja meramente proforma ou um carimbo no resultado da máquina, mas uma validação independente e corroborada por dados externos, garantindo que a responsabilidade final recaia sobre um sujeito de direito e não sobre um código opaco. Além disso, a proposta norte-americana introduz a obrigatoriedade de auditorias anuais de viés e testes de pré-implementação para mitigar discriminações algorítmicas que herdaram preconceitos históricos de gênero e raça.

Essa tendência de humanizar o algoritmo nos EUA é reforçada pela postura ativista do NLRB, onde através do Memorando GC 23-02, a procuradoria-geral Jennifer Abruzzo estabeleceu que o monitoramento algorítmico onipresente gera uma impressão de vigilância⁴⁹ que inibe o exercício dos direitos protegidos pela Seção 7 do NLRA. A tese sustenta que, se o controle eletrônico impede que os trabalhadores se organizem ou discutam livremente suas condições laborais — mesmo em tempos de descanso —, ele viola presumidamente a lei federal. O ônus da prova é invertido: o empregador deve demonstrar que a tecnologia é estreitamente talhada (*narrowly tailored*) a uma necessidade comercial legítima e que não existe alternativa menos intrusiva, demonstrando que o modelo americano utiliza o fortalecimento da

⁴⁸ O projeto de lei S.2419 (*No Robot Bosses Act*) propõe a criação de uma divisão especializada dentro do Departamento de Trabalho dos EUA (DOL) — a *Technology and Worker Protection Division* — com poderes para auditar sistemas de gestão algorítmica e aplicar multas de até US\$ 40.000 por violação.

⁴⁹ O conceito de “*impression of surveillance*” sustenta que a mera percepção do trabalhador de que está sendo observado de forma contínua e imotivada é suficiente para inibir seu direito de associação e discussão sobre condições de trabalho, violando a Seção 7 do *National Labor Relations Act*.

ação coletiva como o principal freio à opacidade gerencial, buscando reintegrar o elemento humano via transparência sindical e auditabilidade.

Para os chineses, o enfrentamento da caixa-preta decisória ocorre por meio de um dirigismo estatal sem paralelos no Ocidente, o Artigo 24 da PIPL e o *Algorithm Regulation* de 2021 estabelecem que as plataformas devem assegurar a transparência, justiça e justiça dos resultados automatizados, proibindo expressamente o tratamento diferencial irracional, como a discriminação de preços ou de métricas de eficiência excessivas. O diferencial chinês reside no direito à explicação razoável: sempre que uma decisão algorítmica afetar significativamente os interesses do indivíduo, o provedor tem o dever legal de traduzir a lógica matemática para uma justificativa compreensível. Mais do que um direito individual, trata-se de um dever de arquivo estatal: as empresas que operam algoritmos com influência social devem submeter seus mecanismos de recomendação e gestão ao registro obrigatório na CAC⁵⁰, permitindo que o Estado audite o código-fonte preventivamente para evitar vício algorítmico e garantir a proteção de grupos vulneráveis.

O Brasil, por sua vez, caminha para a consolidação de uma explicabilidade linguisticamente mediada, conforme proposto pela teoria do agir algorítmico comunicativo. O embate em torno do Artigo 20 da LGPD — que garante o direito à revisão de decisões automatizadas — é potencializado pelo PL 2338/2023 (Marco Legal da IA), que classifica a gestão de trabalhadores como um sistema de alto risco. Ao classificar o RH digital nesta categoria, o ordenamento brasileiro exigirá que plataformas e empresas elaborem Relatórios de Avaliação de Impacto Algorítmico e garantam a inteligibilidade das métricas. A argumentação brasileira busca superar a defesa do segredo de negócio invocada pelas Big Techs, sustentando que a propriedade industrial não pode aniquilar o contraditório e a ampla defesa. A síntese desse movimento global indica que a gestão algorítmica deixou de ser uma questão meramente técnica para tornar-se um campo de batalha pelos direitos fundamentais, onde a transparência e a intervenção humana são as únicas defesas contra a reificação definitiva do trabalhador quantificado.

5.3. A Reconfiguração da Subordinação e o Caso das Plataformas Digitais

⁵⁰ As *Administrative Provisions on Algorithm Recommendations* exigem o registro compulsório no sistema de arquivo da CAC para algoritmos que tenham capacidade de moldar a opinião pública ou exercer influência social significativa, incluindo aqueles que gerenciam grandes contingentes de mão de obra.

A crise da subordinação clássica, deflagrada pela ascensão da economia sob demanda, encontrou respostas institucionais radicalmente distintas, revelando como cada ordenamento lida com a desintegração dos muros da fábrica. No Brasil, o cenário é de uma paralisante guerra de liminares entre as instâncias especializadas e a Corte Suprema. Enquanto o TST consolidou a tese da subordinação estrutural-reticular — reconhecendo que a plataforma exerce um comando submerso ao ditar preços, rotas e sanções por avaliação de estrelas —, o STF tem cassado sistematicamente tais decisões em nome da livre iniciativa e da permissividade constitucional de modelos de trabalho flexíveis. Este impasse institucional aguarda a resolução do Tema 1291 (RE 1.446.336) em 2026, que definirá se o algoritmo-chefe é capaz de gerar o vínculo celetista ou se o Brasil adotará o trabalhador autônomo plataformizado proposto pelo PLP 152/2025, uma figura que nega o emprego mas tenta garantir proteção securitária e remuneração mínima.

Diferente da polarização brasileira, a China avançou em 2024 e 2025 com uma solução administrativa de terceira via que rompe com a dicotomia empregado-autônomo. Através de diretrizes conjuntas de sete departamentos, incluindo o Ministério de Recursos Humanos (MHRSS), a China institucionalizou o conceito de relações de trabalho incompletas (*incomplete labor relations*)⁵¹. Este modelo não exige o reconhecimento formal do vínculo de emprego pleno, mas impõe obrigações imperativas ao código-fonte das plataformas: as empresas como *Meituan* e *Ele.me* são obrigadas a programar o descanso algorítmico⁵², bloqueando novos pedidos após 4 horas de labor contínuo para mitigar a fadiga. Além disso, instituiu-se a proteção social por pedido (*per-order accident insurance*), onde o seguro de acidente de trabalho é recolhido automaticamente por cada transação, garantindo que o trabalhador esteja coberto independentemente de sua classificação jurídica, em um movimento que prioriza a justiça funcional sobre o rigor doutrinário.

Nos Estados Unidos, o debate sobre a plataformização é mediado por uma disputa sobre a natureza da transação digital, conforme evidenciado na 113ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT em 2025. Enquanto os EUA e a China, em âmbito internacional,

⁵¹ O termo *incomplete labor relations* (不完全劳动关系 - bù wánquán láodòng guānxi) é uma categoria jurídica intermediária que garante aos trabalhadores de plataforma o direito ao salário mínimo local, seguro contra acidentes de trabalho e limites de jornada, sem exigir a formalização total do vínculo empregatício clássico.

⁵² As diretrizes do MHRSS de 2024 determinam que as plataformas devem enviar notificações push compulsórias após certas horas de labor e bloquear a entrada de novos pedidos por 20 minutos após 4 horas de trabalho contínuo para prevenir a fadiga extrema.

argumentaram que a regulação algorítmica deveria ser tratada como uma questão comercial para evitar o engessamento da inovação, internamente os EUA enfrentam a espoliação informacional através de leis estaduais e do ativismo do NLRB. O *Stop Spying Bosses Act* (2024/2025)⁵³ representa o esforço legislativo para impedir que o monitoramento se torne uma ferramenta de punição por engajamento político ou sindical, proibindo expressamente o rastreamento fora do horário de serviço e o uso de IA para prever comportamentos íntimos não relacionados à tarefa. A comparação evidencia que o Brasil ainda esgrime em torno do reconhecimento do vínculo, enquanto a China domestica o algoritmo via regulação técnica direta e os EUA buscam preservar o espaço de liberdade sindical frente ao panóptico digital.

5.4. Confluências e a Reafirmação da Dignidade: Análise Integrada e Perspectivas de 2026

Ao sintetizarmos os três eixos regulatórios, percebe-se uma convergência global em direção à chamada responsabilidade algorítmica, embora os fundamentos para tal variem conforme a tradição jurídica local. No Brasil, a centralidade recai sobre o princípio da dignidade da pessoa humana e a autodeterminação informativa, utilizando a LGPD como um contrapeso ao poder diretivo absoluto. O país destaca-se por uma jurisprudência protetiva (TST) que veda o monitoramento óptico invasivo no lar, mas enfrenta uma fragilidade institucional pela falta de uma categoria intermediária de proteção para os trabalhadores de aplicativos, resultando em um cenário de tudo ou nada jurídico.

Nos Estados Unidos, o foco migrou da liberdade contratual irrestrita para a proteção da organização coletiva. A atuação do NLRB e os projetos de lei de 2025 demonstram o reconhecimento de que o poder telemático do empregador, quando exercido sem transparência, inibe a democracia interna da empresa e os direitos sindicais. O modelo norte-americano privilegia a notificação prévia e a auditabilidade externa, estabelecendo que o controle eletrônico é lícito apenas quando estreitamente talhado a uma necessidade comercial legítima que não possa ser suprida por meios menos intrusivos. É a transição de um regime de propriedade para um regime de transparência procedimental.

⁵³ O H.R. 7690 (*Stop Spying Bosses Act*) foca na proteção da vida privada fora do ambiente de trabalho, proibindo expressamente a coleta de dados de localização (GPS) e atividades em redes sociais de trabalhadores quando estes não estão em horário de serviço

A China, por sua vez, oferece o modelo de maior intervenção estatal direta sobre a tecnologia. Ao invés de confiar apenas na reparação judicial posterior, o sistema chinês exige que a conformidade seja embutida na própria arquitetura dos sistemas (*Privacy by Design*)⁵⁴. A regulação administrativa de 2024 impõe limites técnicos à fadiga algorítmica e exige que as empresas expliquem a lógica de suas decisões, sob pena de bloqueio de suas licenças comerciais. O diferencial chinês reside na superação da dicotomia empregado-autônomo em prol de uma proteção voltada à pessoa que labora, independentemente da denominação formal do contrato.

Conclui-se que o futuro do Direito do Trabalho brasileiro na era digital dependerá da capacidade de harmonizar esses três mundos: a robustez doutrinária brasileira da dignidade humana, a transparência e auditabilidade propostas pelos novos projetos americanos, e a eficácia técnica da regulação algorítmica chinesa. O poder de controle telemático não pode ser um cheque em branco baseado na suposta neutralidade da matemática; ele deve ser, fundamentalmente, um processo explicável, limitado pela ética e subordinado ao florescimento do ser humano no tecido social.

⁵⁴ Conceito desenvolvido por Ann Cavoukian na década de 1990, que estabelece que a proteção de dados deve ser incorporada por padrão à arquitetura tecnológica e aos processos de negócio, e não apenas tratada como uma camada de conformidade legal posterior.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa demonstrou, de forma analítica e inequívoca, que o avanço galopante das tecnologias de informação e comunicação instaurou uma reconfiguração irreversível nas dinâmicas de poder intrínsecas à relação de emprego. A transição histórica de um modelo de produção taylorista-fordista para a fluidez reticular da sociedade de controle alterou não apenas a ferramenta de trabalho, mas a própria morfologia do controle patronal. O poder diretivo rompeu os muros da fábrica e desmaterializou-se através da vigília telemática, pulverizando as fronteiras entre o tempo de labor e o de repouso, alcançando o trabalhador em sua esfera ubíqua e domiciliar.

Nesse cenário de hiperconexão, a dogmática da subordinação clássica revelou-se insuficiente, gerando graves zonas de desproteção. O estudo consolidou a necessidade de expansão hermenêutica dos institutos, reconhecendo-se as teses da subordinação estrutural-reticular e algorítmica. O laboratório jurídico provou que a ausência de um supervisor humano não significa autonomia, mas sim submissão a um Algoritmo Chefe que opera como um autêntico panóptico digital difuso. Este sistema, pautado pela datificação e pelo capitalismo de vigilância, reifica o sujeito, convertendo-o em um trabalhador quantificado tratado como mero conjunto de métricas para a maximização do lucro.

A análise comparativa transnacional evidenciou que este embate entre eficiência técnica e dignidade humana é o grande tema juslaboral do século XXI, porém as respostas variam drasticamente. Enquanto o Brasil ancora sua resistência na trincheira civilizatória da LGPD e no valor supremo da dignidade da pessoa humana, enfrenta um cenário de paralisia institucional e insegurança jurídica pela polarização entre o TST e o STF, cujo desfecho no Tema 1291 selará os destinos da categoria. Os Estados Unidos, tradicionalmente focados na propriedade e na liberdade contratual (via ECPA), iniciam uma virada protetiva focada na transparência e na liberdade sindical, como demonstram o Memorando GC 23-02 do NLRB e o *No Robot Bosses Act* de 2025. Já a China demonstra uma pragmática soberania regulatória, superando o formalismo do vínculo empregatício através da criação das relações de trabalho incompletas e da imposição de limites técnicos diretos ao código-fonte das plataformas, como o descanso algorítmico compulsório.

Diante do desequilíbrio materializado nas interfaces digitais, a pesquisa aponta que a efetividade do direito à explicação (Art. 20 da LGPD; Art. 24 da PIPL chinesa; *No Robot Bosses Act* americano) desponta como o novo pilar fundamental das relações de trabalho

contemporâneas. A defesa do segredo de negócio não pode blindar sistemas que perpetuam vieses discriminatórios ou exclusões imotivadas. Exige-se, portanto, a explicabilidade linguisticamente mediada e a garantia da supervisão humana significativa (*human-in-the-loop*) como barreiras éticas ao totalitarismo corporativo.

Conclui-se, por derradeiro, que independentemente do desenho regulatório que o Brasil venha a adotar — seja pelo reconhecimento do vínculo pelo STF em 2026 ou pela aprovação do PLP 152/2025 e do Marco Legal da IA —, a premissa maior desta investigação deve ecoar como limite a qualquer avanço produtivo: o Direito do Trabalho e a Constituição da República existem para tutelar a dignidade da pessoa humana. O futuro dependerá da capacidade do sistema de Justiça de absorver a clareza procedimental americana e a eficácia administrativa chinesa para garantir que a tecnologia permaneça a serviço do homem, e não o homem laborando, reificado e exausto, como mero servo da máquina.

REFERÊNCIAS:

AJUNWA, Ifeoma. **The Quantified Worker: Law and Technology in the Modern Workplace**. Cambridge: Cambridge University Press, 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da CLT, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

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

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 152, de 2025**. Dispõe sobre a regulamentação do trabalho intermediado por plataformas digitais.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 2.338, de 2023**. Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário (RE) nº 1.446.336/SP**. Tema 1.291 da Repercussão Geral. Relator: Min. Edson Fachin.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000623-20.2022.5.09.0001**. Relator: Des. Eduardo Milleo Baracat. Curitiba, PR: TRT-9, 21 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1347-42.2014.5.12.0059**. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos. Brasília, DF: TST, 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Julgado em: 15 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1461-48.2010.5.10.0003**. Relator: Min. Alexandre Agra Belmonte. Julgado em: 25 fev. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Recurso de Revista nº 1000660-34.2019.5.02.0045**. Relator: Min. Ives Gandra Martins Filho. Julgado em: 20 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Recurso de Revista nº 10214-52.2022.5.03.0137**. Relatora: Min. Maria Cristina Peduzzi. Julgado em: mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Relator: Min. Breno Medeiros. Julgado em: 05 fev. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 25170-78.2017.5.24.0003**. Relatora: Min. Kátia Magalhães Arruda. Julgado em: 18 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (6ª Turma). **Recurso Ordinário nº 1001785-67.2023.5.02.0074**. Relator: Des. Antero Arantes Martins. Julgado em: 02 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0000623-20.2022.5.09.0001**. Relator: Des. Eduardo Milleo Baracat. Julgado em: 21 ago. 2024.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por Algoritmo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2023.

CAVOUKIAN, Ann. **Privacy by Design: The 7 Foundational Principles**. Information & Privacy Commissioner of Ontario, 2009.

CHINA. **Administrative Provisions on Algorithm Recommendations for Internet Information Services**. Cyberspace Administration of China (CAC), 2021.

CHINA. Ministry of Human Resources and Social Security (MHRSS). **Guidelines for protecting workers' rights in new forms of employment**. 2024.

CHINA. **Personal Information Protection Law of the People's Republic of China (PIPL)**. National People's Congress, 2021.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **A tutela da privacidade do trabalhador: para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador**. Coimbra: Almedina, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELEUZE, Gilles. Post-scriptum sobre as sociedades de controle. In: DELEUZE, Gilles. **Conversações**. Tradução de Peter Pál Pelbart. São Paulo: Editora 34, 1992.

ESTADOS UNIDOS. Congress. **No Robot Bosses Act of 2025**. Senate Bill 2419 / SB 7 (California).

ESTADOS UNIDOS. Congress. **Stop Spying Bosses Act**. H.R. 7690, 118th Congress, 2024.

ESTADOS UNIDOS. **Electronic Communications Privacy Act of 1986 (ECPA)**. Pub. L. 99-508, 100 Stat. 1848.

ESTADOS UNIDOS. National Labor Relations Board (NLRB). **Memorandum GC 23-02: Electronic Monitoring and Algorithmic Management of Employees Interfering with the Exercise of Section 7 Rights**. General Counsel Jennifer Abruzzo, 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A inteligência artificial e o direito do trabalho: lampejos utópicos para um futuro distópico. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 25-52, 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. O capitalismo de vigilância e seus efeitos: discriminação algorítmica e reificação humana. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 33, n. 12, p. 309-332, 2023.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução de Raquel Ramallete. 42. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely Ester. O futuro das relações entre empregado e empregador. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, n. 4, out./dez. 2019

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural: reticular e alienidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 32, 2008.

MIZIARA, Raphael. **Discriminação Algorítmica e Direito do Trabalho: condições e limites jurídicos para o uso da inteligência artificial nas relações de trabalho**. 2024. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **113th Session of the International Labour Conference**. Report on Decent Work in the Platform Economy. Geneva, 2025.

ROCHA, Lucas Dalle; CANEDO, Edna Dias. Optimizing Compliance: Comparative Study of Data Laws and Privacy Frameworks. **Journal of Internet Services and Applications**, v. 16, n. 1, p. 431-452, 2025.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática**. 3. ed. Leme: Mizuno, 2022.

THALER, Richard H.; SUNSTEIN, Cass R. **Nudge: o empurrão para a escolha certa**. Tradução de Marcello Lino. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019

VIDIGAL, Viviane. Gamificação e a gestão do trabalho em plataformas digitais. **Revista da ABET**, v. 20, n. 2, jul./dez. 2021

ZAVANELLA, Fabiano. **A proteção de dados dos empregados com base na LGPD nas perspectivas do consentimento e do legítimo interesse**. 2023. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito, USP, São Paulo, 2023.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021.