

**TELETRABALHO, EMPRESAS-PLATAFORMA E INTELIGÊNCIA
ARTIFICIAL: entre a individualização e a proteção coletiva na regulação nacional e
da União Europeia¹**

Carlos Dondici da Silva²

Karen Artur³

RESUMO

A rápida transformação do trabalho, impulsionada por inovações tecnológicas e pela globalização, exige reavaliação de direitos e deveres. Teletrabalho, economia de plataformas e IA geram desafios complexos às relações de emprego e à proteção social. Acemoglu e Johnson (2024) destacam que o desenvolvimento tecnológico desviou-se da prosperidade compartilhada, priorizando automação e redução de custos, o que aprofundou desigualdades. Essa direção, marcada pelo enfraquecimento sindical, permitiu que interesses de grandes corporações ditassem inovações, impactando negativamente o mercado de trabalho. Esta pesquisa compara as abordagens regulatórias do Brasil e da União Europeia (UE) diante dessa nova realidade, visando destacar o debate sobre o redirecionamento arranjos institucionais para uma visão democrática. A metodologia utilizada foi a pesquisa de documentos de entidades europeias, assim como a análise de doutrina e projetos de lei brasileiros.

No Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 individualizou a regulação do teletrabalho e visou retirar o direito ao controle de jornada e transferir custos (art. 62, III, CLT; art. 75-D, CLT) (GRILLO, SOARES, 2023). Em contraste, os debates europeus promovidos enfatizam desconexão, privacidade, divisão justa de custos, não discriminação, balanço vida profissional e social, riscos psicossociais, além de apoio ao diálogo social (ETUC, 2023).

Sobre o uso da IA, que exige nova abordagem jurídica de direitos (KORKMAZ, 2023), conforme analisam Artur, Freitas e Ramos (2025), no Brasil, o PL 2.338/2023 é incipiente na proteção coletiva trabalhista, que foi desidratada, pois o projeto não enuncia

¹Pesquisa financiada pela FAPEMIG, através da chamada 01/2024 (Demanda Universal), no projeto “Coleção Digital Regulação do Mercado de Trabalho”.

²Graduando em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora. E-mail: dondiciarlos@gmail.com

³Doutora em Ciência Política pela UFSCar e Professora de Direito do Trabalho na Universidade Federal de Juiz de Fora. E-mail: karen.artur@ufjf.br

medidas de fortalecimentos dos sindicatos, limitando-se a apontar para a “valorização das negociações coletivas”. Não trata da avaliação de impacto no trabalho nem de limitações em temas sensíveis.

Por seu turno, o AI Act europeu incentiva proteções mais abrangentes, inclusive via negociações coletiva, pelos Estados (art.2.11); promove o conhecimento dos representantes dos trabalhadores, a exemplo do artigo 26.7), que determina que os empregadores deverão informar aos representantes dos trabalhadores e aos trabalhadores afetados que eles estarão sujeitos ao uso do sistema de IA de alto risco antes de colocá-lo em uso; enfatiza a necessidade de educação digital sobre inteligência artificial (art. 4º) e o envolvimento da sociedade na construção de códigos de conduta (art. 95º)

Feliciano (2023) mostra que a proteção de dados dos trabalhadores já começou a ser discutida no país. No entanto, encontra-se ainda sob ótica da autodeterminação informativa individual. Essa comparação revela a urgência do Brasil em avançar numa legislação de IA que proteja dados e garanta a gestão algorítmica, de forma coletiva, promovendo um Direito do Trabalho que compartilhe poderes com os trabalhadores, para que a tecnologia respeite e promova os direitos fundamentais⁴.

Por sua vez, as empresas-plataformas digitais desafiam a dicotomia empregado/autônomo. No Brasil, o PL 12/2024 é criticado por não presumir vínculo empregatício, prejudicar direitos e não garantir um efetivo arranjo para a negociação coletiva, inclusive sobre gerenciamento algorítmico (LIMA, 2024). Na UE, a Diretiva sobre Trabalho em Plataformas presume o vínculo de emprego e estabelece direitos da representação coletiva sobre gestão algorítmica (PONCE, 2024). A proposta regulamenta sistemas automatizados de monitoramento e de decisões automatizadas, com foco em direitos. O documento exige transparência nesses sistemas (art. 9º), sua supervisão humana, com participação dos representantes dos trabalhadores (art. 10º) e avaliação de riscos ergonômicos e psicossociais, com tomada de medidas preventivas (art. 12º), proibindo o processamento de dados para prever o exercício de direitos (art. 7º). Ela garante acesso a informações sobre os vínculos existentes aos representantes dos trabalhadores (art. 17º), permite que representantes defendam os trabalhadores judicialmente (art. 19º) e viabiliza acordos coletivos (art. 28º). A Diretiva também

⁴Essa é a preocupação de uma jurista entrevistada para a pesquisa FAPEMIG, citada em nota anterior, a Profa Dra. Sayonara Grillo (UFRJ), para a qual o cenário tem apresentado “maximização do poder do empregador” e “uma diminuição das funções do Direito do Trabalho de atuar como um contrapoder dos trabalhadores”.

estimula medidas institucionais coordenadas para cumprimento da Diretiva tanto no acesso aos riscos (considerando 57º) como na presunção de vínculos (art.6º) e concede acesso a evidências pelos tribunais e autoridades competentes (art. 21º).

Em síntese, enquanto há normativas europeias que buscam reequilibrar o poder gerencial nas novas tecnologias, o Brasil individualiza e flexibiliza relações. Logo, o país, deve repensar suas estratégias, inspirando-se em abordagens protetivas mais abrangentes, visando recompor déficits democráticos no trabalho (TODOLÍ SIGNES, 2023), com autodeterminação informativa coletiva (TODOLÍ SIGNES, 2024) e governança ética na adoção e uso das tecnologias, além de atenção para com as novas demandas de direitos.

Palavras-chave: Regulação do Trabalho; Teletrabalho; Plataformas Digitais; Inteligência Artificial; Brasil; União Europeia.

REFERÊNCIAS

ACEMOGLU, Daron; JOHNSON, Simon. **Poder e progresso: uma luta de mil anos entre a tecnologia e a prosperidade.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2024.

ARTUR, Karen; FREITAS, Ligia Barros de; RAMOS, Jean Filipe. Regulação da inteligência artificial no Brasil e caminhos de resistências democráticas de atores do trabalho. **XIX Encontro Nacional da ABET**, [no prelo], 2025.

ETUC. **ETUC response to the Commission's first-phase consultation of the European social partners on possible action in the area of telework and workers' right to disconnect.** 25 de junho de 2024. Disponível em: www.etuc.org/en/document/etuc-response-commissions-first-phase-consultation-european-social-partners-possible-0. Acesso em 04 de julho, 2025.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Proteção de dados pessoais e os impactos nas relações de trabalho:** princípios, aplicações e crítica. [S. l.]: Revista dos Tribunais/Thomson Reuters, 2023.

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

GRILLO, Sayonara; SOARES, José Luiz. Trabalho remoto e direito: mapeando a produção normativa em pandemia. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/70072>. Acesso em: 8 de jun de 2025.

LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas em empresas de aplicativo:** estudos da proposta de regulamentação do Governo. Produção do GRUPE-Grupo de

Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza: Excola Social, 2024.

PONCE DEL CASTILLO, Aída. AI and trade unions: from rapid responses to proactive strategies. **HesaMAG** 29, ETUI, Winter 2024, p. 31-34. Disponível em. https://www.etui.org/sites/default/files/2024-12/HesaMag_29_EN_WEB.pdf. Acesso em 01 jun 2025.

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

TODOLÍ SIGNES, Adrián. Democracia en el trabajo y codeterminación ante el uso de la IA en la empresa: algo más que negociar el algoritmo. **Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum**. Nº Extraordinario 2, 2024, p. 229-250.