

DECISÕES ALGORÍTMICAS, PROTEÇÃO DE DADOS E RELAÇÕES DE TRABALHO: um desafio para o direito brasileiro

ALGORITHMIC DECISIONS, DATA PROTECTION AND LABOR RELATIONS: *a challenge for Brazilian law*

Stéphani da Silva Lietz*

DOI: <https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.938>

RESUMO

As ferramentas algorítmicas constituem um meio moderno para o empregador exercer seu poder diretivo, regulamentar, disciplinar e fiscalizatório. Por meio delas ocorre a tomada de decisões e o controle das atividades desenvolvidas com base no tratamento de diversos dados dos trabalhadores, dentre eles dados pessoais e sensíveis. Apesar da aparente modernidade, o uso desses dados acarreta problemas relevantes, como falta de transparência, tendências discriminatórias e precariedade das garantias legais para a proteção dos direitos dos trabalhadores. Este trabalho se utiliza do método hipotético-dedutivo, partindo de conceitos gerais para realizar uma análise crítica das repercussões dos algoritmos

* Mestre em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (FDUL). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário Ritter dos Reis (UniRitter). Especialista em Direito e Processo Previdenciário pelo Instituto Damásio de Direito. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa em Relações de Trabalho e Sindicalismo da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Professora assistente do Grupo de Pesquisa em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) / Instituto Ibero-americano de Estudos Jurídicos (IBEROJUR). Advogada. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8146002387570128>. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-4324-2200>.

nas relações de trabalho, bem como dos desafios que eles impõem ao Direito do Trabalho brasileiro.

PALAVRAS-CHAVE

Algoritmos. Direito do Trabalho. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Proteção de dados.

ABSTRACT

Algorithmic tools are a modern means for employers to exercise their managerial, regulatory, disciplinary, and supervisory powers. They are used to make decisions and monitor workplace activities based on the processing of various types of data on workers, including personal and sensitive data. Despite their apparent cutting-edge features, the use of such data raises significant issues such as lack of transparency, discriminatory biases, and the precariousness of legal safeguards aimed at the protection of workers' rights. This paper adopts a hypothetical-deductive method, using general concepts as a starting point to conduct a critical analysis of the implications of algorithms in labor relations as well as the challenges they pose to Brazilian labor law.

KEYWORDS

Algorithms. Data protection. Labor law. Personal Data Protection Law.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
- 2 Decisões algorítmicas nas relações de trabalho;
- 2.1 O que são algoritmos?;
- 2.2 O ambiente de trabalho digitalizado;
- 3 Opacidade e vieses discriminatórios das decisões algorítmicas;
- 4 Desafios jurídicos no contexto de decisões por algoritmos;
- 4.1 Da legislação vigente aplicável;
- 4.2 Dos debates e propostas de proteção no âmbito trabalhista;
- 5 Considerações finais;
- Referências.

Data da Submissão: 15/07/2025.

Data da aprovação: 27/04/2026.

1 INTRODUÇÃO

Vivemos na sociedade da informação, o que Zuboff (2015) conceituou como capitalismo de informação ou de vigilância. A digitalização do trabalho é uma realidade decorrente dos avanços tecnológicos em diversos campos, especialmente impulsionada pela aplicação de algoritmos, *big data* e criação de plataformas digitais em inúmeras áreas da vida, inclusive no campo laboral. Como afirma Ana Paula Didier Studart, a utilização dos algoritmos nas relações de trabalho se trata de uma “consequência lógica dessa atuação e da presença intensa dos algoritmos na sociedade e na vida dos indivíduos de um modo geral” (Studart, 2023, p. 19).

Nesse contexto de trabalho digitalizado, torna-se cada vez mais frequente a aplicação de ferramentas de gestão por algoritmos (*softwares*, aplicativos, etc.) às diversas etapas do contrato de trabalho, e não exclusivamente no auxílio ao desempenho das atividades. Essas ferramentas de gestão processam os dados e produzem decisões automatizadas com base nos critérios e insumos que lhes são fornecidos.

Sendo assim, partindo de uma análise bibliográfica, com o uso do método hipotético-dedutivo e sem a pretensão de esgotar o tema, o presente trabalho analisa, como primeiro ponto de debate, as implicações das decisões algorítmicas nas relações de trabalho, especialmente quanto ao exercício dos poderes do empregador. Em seguida, são examinados os problemas da opacidade das decisões e o viés discriminatório que as decisões automatizadas podem gerar, produzindo efeitos nas relações privadas – entre empregado e empregador – e nas relações sociais dos indivíduos. Apresentam-se também alguns exemplos e embaraços que o uso dessas ferramentas pode ocasionar nas relações laborais.

Por fim, discute-se a precariedade e os desafios que a legislação brasileira, especialmente no âmbito do direito do trabalho, enfrenta diante da aplicação dos algoritmos nas relações pré-contratuais, bem como durante e após o encerramento do contrato de trabalho. Aborda-se também, de maneira crítica, a lenta evolução da matéria diante das mudanças já ocorridas e das que ainda estão por vir.

2 DECISÕES ALGORÍTMICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Antes de adentrar a matéria propriamente dita, é necessário tecer alguns comentários acerca do que, afinal, são os algoritmos, delimitar o que será nomeado de algoritmos no presente trabalho e como vêm sendo aplicados em um ambiente de trabalho digitalizado.

2.1 O que são os algoritmos?

A origem etimológica da palavra algoritmos relaciona-se com a expressão árabe *al-huwarizmi*, em razão da importante contribuição para o tema feita no século IX pelo cientista Al-Khwarizmi (Knuth, 1980, p. 2), considerado como fundador da álgebra (*al-jabar*) (Freitas, 2021, p. 29).

A professora portuguesa Milena da Silva Rouxinol (2024) define o algoritmo da seguinte maneira:

[...] é um sistema computacional, ou de matemática aplicada, capaz de tomar decisões, ou de dar respostas (*output* ou *outcome*) através da inteligência artificial e com base nos dados (*input*) que lhe são fornecidos (Rouxinol, 2024, p. 237).

Por sua vez, Bianca Kremer, Pablo Nunes e Thallita Lima referem que:

[...] algoritmos podem ser entendidos como conjuntos de instruções que explicam detalhadamente como realizar uma tarefa qualquer. Seguidas passo a passo, de maneira detalhada e ordenada, essas instruções possibilitam atingir um resultado final, solucionar um problema (Kremer; Nunes; Lima, 2023, p. 10).

Assim sendo, o algoritmo é uma série de comandos ou dados (*input*) fornecidos pelo operador humano ou gerados por meio dos métodos de *machine learning* ou de *deep learning*, os quais possuem a capacidade de aprender e se aperfeiçoar a partir de experiências, mesmo sem a necessidade de novos *inputs*. Eles conseguem evoluir e aprimorar seu desempenho de forma autônoma, por meio de suas próprias experimentações e da análise de dados.

Esses sistemas definem como a tarefa deve ser executada para atingir um determinado objetivo (*output*). Trata-se, basicamente, de uma série ordenada e detalhada de instruções, tal qual um passo-a-passo, que orienta a execução de uma tarefa. Caso haja alguma falha no fornecimento dessas instruções, o objetivo final não será atingido, ou um resultado diferente será obtido.

Os algoritmos constituem o núcleo dos sistemas dotados de inteligência artificial (IA) que, nas palavras de Juarez Freitas e Thomas Bellini, pode ser definida como “um sistema algorítmico adaptável, relativamente autônomo, emulatório da decisão humana” (Freitas, 2021, p. 30). Portanto, a inteligência artificial constitui um conceito mais amplo do que o de algoritmo, embora se valha deste como elemento constitutivo.

2.2 O ambiente de trabalho digitalizado

No ambiente de trabalho, os algoritmos de gestão têm ganhado cada vez mais espaço, influenciando desde a contratação até o desligamento de trabalhadores. Eles podem ser aplicados tanto na fase pré-contratual, para recrutar e avaliar candidatos, quanto na fase contratual, para monitorar a produtividade e até justificar demissões, por intermédio da captação de diversos dados dos trabalhadores, dentre eles dados pessoais e sensíveis.

Um caso emblemático de uso de algoritmos no recrutamento foi a ferramenta desenvolvida pela Amazon em 2014 (Dastin, 2018). Essa ferramenta teve grande repercussão jurídica em razão de ter criado uma seleção discriminatória de gênero. Como consequência de alguns vieses de interpretação baseados nos dados de recrutamento dos últimos dez anos da empresa, período em que foram contratados predominantemente trabalhadores homens, todos os currículos que tinham qualquer menção ao gênero feminino foram avaliados de forma negativa e/ou desclassificados.

Por sua vez, na fase contratual, a gestão algorítmica é realizada de modo digital, remoto e/ou automatizado, em substituição ao clássico controle presencial e físico. O *software* é o instrumento utilizado para dar os comandos ao trabalhador e avaliar a prestação da atividade, bem como o cumprimento das ordens, logo se trata de um meio moderno para o empregador exercer o seu poder diretivo, regulamentar, disciplinar e fiscalizatório.

Nesse ponto, é interessante trazer dados de uma recente pesquisa da empresa Bold Limited (2024) divulgada no site Resume Builder – plataforma de criação, avaliação e orientação de currículos – no sentido de que seis a cada dez gerentes utilizam ferramentas de IA para a tomada de decisões acerca dos trabalhadores que lhes são subordinados. O mais impressionante

é que o percentual de influência dessas ferramentas ultrapassa os 75% para análise de promoções e aumento de salários¹.

O algoritmo tem a capacidade de analisar inúmeros dados em tempo muito inferior ao tempo despendido por um humano, além da possibilidade de cruzar informações das mais variadas fontes. Para além da capacidade de análise de informações, os algoritmos podem ser utilizados para julgamento do desempenho do trabalhador, para indicar a localização em tempo real, comparar padrões de prestação de serviços – especialmente o critério quantitativo da prestação –, tudo em tempo real (Sabino, 2019, p. 109).

Nesse sentido, o controle sobre o trabalhador por meio de algoritmos equivale àquele realizado dentro das fábricas, uma vez que o trabalhador está sendo constantemente avaliado e controlado, e a única diferença é que agora o rastreo e vigilância se dão de forma automatizada, codificada e programada (Grohmann, 2023). São as exatas palavras do autor:

Com o gerenciamento algorítmico, há um forte componente de vigilância sobre os trabalhadores. Cabe destacar que este é um elemento histórico, desde o chão da fábrica industrial. O que há de nuance aqui são as formas automatizadas de vigilância mediante o rastreo de trabalhadores de forma programada e codificada (Grohmann, 2023).

Os algoritmos são claramente uma forma de controle do trabalhador, apesar de que esta permaneça oculta em um primeiro momento. Nas palavras de Paulo Cesar Baria de Castilho, “a estipulação de regras de comportamento pela empresa, controladas por meio dos algoritmos, nada mais é do

¹ Nas palavras e dados exatos da pesquisa: “A majority of these managers use AI to determine raises (78%), promotions (77%), layoffs (66%), and even terminations (64%)” (Bold Limited, 2024).

que a ‘antiga’ subordinação com uma roupa nova” (Castilho, 2020, p. 48).

Justifica-se tal afirmação pelo fato de que o conceito de subordinação é “submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência” (Nascimento, 1976, p. 351), e no caso das ferramentas algorítmicas essa sujeição do trabalhador é plenamente cumprida. Ainda que, por exemplo, se conceda certa autonomia e flexibilidade ao trabalhador para escolher em quais horários irá executar a atividade, esse fato, por si só, não é uma condição excludente do reconhecimento da subordinação jurídica, porque “a subordinação jurídica não é incompatível com a autonomia” (Amado, 2023, p. 113). Nesse sentido, o jurista e sociólogo francês Alain Supiot chama essas concessões de “autonomia na subordinação”, em que “os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim a regras do programa” (Supiot, 2015, p. 339).

A aplicação de ferramentas digitais traz implicações, sobretudo, nos dados envolvendo, dentre outros, imagens, certificados de formação, notas de entrevistas, imagens de videovigilância e dados de registro de tempos de trabalho, os quais constituem dados pessoais e sensíveis do trabalhador que podem ser tratados pelo empregador. Embora a intimidade e a privacidade dos indivíduos já fossem tuteladas muito antes da (r)evolução tecnológica (art. 5º, X, da Constituição Federal) (Brasil, 1988), atualmente, diante da onipresença dos dados, essa proteção deve tornar-se mais efetiva (Pamplona Filho, 2020, p. 6).

Ressalvadas algumas consequências positivas, como a redução de custos e de tempo de trabalho, o recurso a algoritmos com uma quantidade maciça de dados também acarreta problemas relativos à insuficiência de explicações sobre a tomada de decisão (opacidade). Embora alguns autores sustentem que as decisões produzidas por sistemas algorítmicos sejam

passíveis de explicação, tal entendimento não é compartilhado por esta autora.

Compreende-se que os algoritmos não são totalmente explicáveis, especialmente quando baseados em técnicas de *machine learning* e *deep learning*, cuja complexidade e opacidade decisória dificultam a identificação dos critérios efetivamente adotados. Nesse sentido, Goodman e Flaxman (2017) reconhecem que, embora seja possível oferecer explicações em certa medida, tais explicações não se confundem com uma transparência técnica plena do funcionamento do algoritmo.

Isso pode criar tendências discriminatórias – como no caso já citado da ferramenta de recrutamento da empresa Amazon – quando o algoritmo não se encontrar bem orientado diante de condições sociais em que está inserido determinado indivíduo, causando impactos negativos diretos sobre o trabalhador.

3 OPACIDADE E VIESES DISCRIMINATÓRIOS DAS DECISÕES ALGORÍTMICAS

Pelo debate até aqui apresentado, é possível observar que os problemas envolvendo a aplicação de algoritmos no ambiente de trabalho têm reflexos em toda a dinâmica laboral, sobretudo quando se utilizam dados pessoais dos trabalhadores a fim de criar critérios (qualitativos e/ou quantitativos) para promoção, aumento de salário ou demissão conforme o interesse exclusivo da empregadora.

Esse fato gera imensas preocupações, uma vez que esses critérios muitas vezes não são integralmente explicáveis, pois foi a própria ferramenta digital que analisou e processou os dados de acordo com os parâmetros e objetivos a ela fornecidos e requeridos, fornecendo resultado sem intervenção humana (decisão automatizada). Os algoritmos ainda são conhecidos por produzirem resultados com opacidade, ou seja, que não são

parcialmente ou totalmente explicáveis (*black box*), principalmente aqueles *softwares* que utilizam sistemas avançados de *machine learning* ou *deep learning* – sistemas que, por si próprios, têm a capacidade de aprendizado e aperfeiçoamento a partir de experiências, independente de terem sido fornecidos novos *inputs*.

Outro importante receio é que os trabalhadores possam ser prejudicados por discriminação ao terem, por exemplo, seus dados de assiduidade e *performance* analisados no momento da disponibilização da oferta de emprego ou durante um processo de promoção de cargo e salário, sem que sejam avaliadas de fato as competências e questões pessoais que levem ao aumento ou redução da **pontuação** vinculada ao candidato. Tal prática afronta os parâmetros estabelecidos pela Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que veda distinções capazes de comprometer a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego (Organização, 1958), bem como se relaciona aos riscos de violência e assédio no mundo do trabalho, nos termos da Convenção n.º 190 (Organização, 2019) e da Recomendação n.º 206 da OIT (Organização, 2019), ao expor o trabalhador a avaliações opacas, potencialmente arbitrárias e/ou degradantes.

Pode-se trazer como exemplo de fator discriminatório o trabalho de cuidado não remunerado, que é desempenhado quase que exclusivamente por mulheres e que tem impacto direto nas relações de trabalho dessas empregadas. Por essa razão, a aplicação fria e direta de critérios de avaliação, sem tomar em conta o contexto que estão inseridas essas trabalhadoras, reproduz “valores sociais discriminatórios e preconceituosos, sobretudo, quando falamos em grupos marginalizados historicamente” (Alves, 2023) e causa um enorme prejuízo individual e social, dificultando ainda mais o acesso delas a cargos com melhor remuneração. De acordo com o relatório

Using AI in the workplace: opportunities, risks and policy responses elaborado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) em março de 2024, caso não bem projetada a IA, cria-se a oportunidade de “replicar preconceitos humanos que historicamente existentes no mercado de trabalho” (Organisation, 2024, p. 9, tradução nossa).

Ademais, a demissão com base em recolhimento e tratamento de dados do trabalhador também causa impacto na proteção de dados pessoais. Existem diversos dados que deveriam ser considerados sensíveis (art. 5º, inciso II, da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD) (Brasil, 2018), como é o caso do controle de jornada, especialmente pelo fato de poder indicar horário e localização precisa do empregado. A caracterização dos dados de registro de tempos de trabalho como dados pessoais foi objeto de discussão judicial no acórdão do processo C-342/12 do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), segundo o qual o “conceito de ‘dados pessoais’, na acepção desta disposição, abrange um registro dos tempos de trabalho” (União, 2013). Contudo, são dados amplamente utilizados em ferramentas como as pulseiras da Amazon que monitoram os movimentos das mãos dos funcionários (Sutto, 2018), e são adotados pela empresa para aferir assiduidade como critério de *ranking* de produtividade do trabalhador.

Além dos problemas envolvendo a opacidade dos algoritmos e o receio de se criar um viés discriminatório nas várias etapas do contrato de trabalho (Pamplona Filho, 2020, p. 28), deve ser observado que o cruzamento de perfis de trabalhadores, causando um embaraço entre os dados processados pelos algoritmos e outros perfis, coloca em conflito o dever-direito de informação, a transparência dos algoritmos e a proteção de dados pessoais.

Como exemplo citam-se novamente as pulseiras entregues aos funcionários da empresa Amazon, a qual utiliza os dados

coletados e processados de vários trabalhadores para criar um *ranking* de produtividade. Portanto, nesse caso, enquanto se advoga o direito do empregado a ter acesso às informações que levaram a determinada decisão (transparência), outro empregado não poderá ter seus dados expostos para terceiro por decorrência do embarço de dados criado pela ferramenta.

Nesse cenário, verifica-se a necessidade de uma legislação clara, objetiva e eficaz, o que não ocorre no Brasil. O ordenamento jurídico brasileiro não se mostra adequadamente preparado para lidar com situações cotidianas de proteção de dados, como o uso amplo de dados biométricos – expressamente caracterizados como dados sensíveis nos termos do art. 5º, inciso II, da LGPD – para o controle de jornada, muitas vezes sem fiscalização (Brasil, 2018).

4 DESAFIOS JURÍDICOS NO CONTEXTO DA DECISÃO POR ALGORITMOS

A legislação brasileira vigente aplicável ao controle das decisões por algoritmos é tema estruturante do debate, como se passa a analisar.

4.1 Da legislação vigente aplicável

No Brasil, a legislação preocupou-se em equiparar o controle realizado por meios digitais com as formas tradicionais de controle (pessoal) por meio do parágrafo único do art. 6.º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual dispõe de maneira expressa que:

[...] os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Brasil, 1943).

Com isso, não havendo qualquer diferença para com a “subordinação pessoal realizada através de controle telemático e informatizado de comando” (Bomfim, 2021, p. 157), os algoritmos são um dos meios pelos quais o empregador exerce o poder diretivo, regulamentar, disciplinar e fiscalizatório.

Em que pese a existência de tal regramento expresso na CLT (Brasil, 1943), ele não é suficiente para a proteção das relações de trabalho na era digital ante a vertiginosa ascensão das ferramentas algorítmicas aplicadas por recrutadores, empregadores e até mesmo setores terceirizados, como é o caso da contabilidade, muitas vezes separada do núcleo da atividade empresarial.

Em muitos casos, a relação sequer é reconhecida como sendo de emprego, a exemplo dos entregadores e motoristas de aplicativos. Analisando a jurisprudência do TST, verificou-se a tendência das 2ª, 3ª, 6ª e 8ª Turmas em declarar o vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais de entrega ou transporte. Por sua vez, as 1ª, 4ª, 5ª e 7ª Turmas não reconhecem a subordinação dos trabalhadores às plataformas, inclusive no julgamento do Recurso de Revista n.º 862-68.2022.5.21.0008 pela 4ª Turma do TST, no dia 28 de novembro de 2023, em caso *sub judice* envolvendo um motorista e a empresa Uber, no qual o Ministro Relator Alexandre Luis Ramos posicionou-se contra a teoria da subordinação algorítmica (Brasil, 2023).

Para além da CLT (Brasil, 1943), podem-se utilizar as regras da Constituição Federal (Brasil, 1988) – que consagra a proteção dos dados pessoais como direito fundamental, inclusive nos meios digitais (art. 5º, inciso LXXIX) –, bem como as regras da LGPD (Brasil, 2018). Todavia, a LGPD, que tem como fim criar regras específicas para a proteção de dados, não prevê de forma expressa proteções no âmbito das relações de trabalho e

emprego (Ferreira, 2023, p. 186). Desse modo, verifica-se que, no ordenamento jurídico brasileiro, a conciliação entre a gestão algorítmica e a proteção de dados dos trabalhadores é bastante frágil.

Como já abordado ao longo do presente trabalho, um dos problemas decorrentes da aplicação de ferramentas algorítmicas é a possibilidade de que elas tomem decisões que muitas vezes não podem ser explicadas no todo ou em parte. A prolação de uma decisão inexplicável fere o princípio da transparência, basilar na LGPD e expressamente previsto no art. 6º, inciso VI, da referida legislação (Brasil, 2018). Contudo, na prática, como um empregado ou entidade sindical poderá requerer essa explicação? Qual é o prazo da empresa para o fornecimento? Existe multa que possa ser aplicada em favor dos trabalhadores? Na legislação não há nada expresse.

Além disso, tais decisões podem fundamentar um despedimento, e nada impede que elas sejam totalmente automatizadas. Até a revisão do art. 20 da LGPD, promovida pela Lei n.º 13.853/2019 (Brasil, 2019), o dispositivo previa a revisão humana para decisões tomadas exclusivamente por tratamento automatizado de dados; contudo, após essa alteração legislativa, não há mais previsão expressa na LGPD sobre o direito do titular dos dados à revisão humana da decisão.

Na falta de disposição legal, cabe ao julgador brasileiro recorrer a normas internacionais como fonte do direito, mediante aplicação do direito comparado, nos termos do art. 8º da CLT (Brasil, 1943). Nesse contexto, o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) (União, 2016), o Regulamento da Inteligência Artificial (*EU AI Act*) (União, 2024b) e a Diretiva Europeia relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais (Diretiva UE 2024/2831) (União, 2024a) revelam-se como relevantes parâmetros interpretativos, na medida em que estabelecem limites à adoção de decisões

exclusivamente automatizadas que produzam efeitos significativos sobre os indivíduos.

Com o fim de trazer breve esclarecimento, vejamos que o RGPD (União, 2016) veda expressamente a possibilidade de decisões totalmente automatizadas, nos termos da consideração n.º 71 e do art. 22 do RGPD (União, 2016). Vale ressaltar, ainda, que a intervenção humana não se trata de mero ato formal, por isso “o responsável pelo tratamento tem de garantir que qualquer supervisão da decisão seja relevante e não um mero gesto simbólico” (Sequeira, 2022, p. 90), de modo que de fato ocorra a análise por vieses diversos ao dos algoritmos e que ela seja realizada por pessoa que tenha capacidade e autonomia para alterar a decisão.

De modo semelhante, a exposição de motivos da proposta (União, 2021) que deu origem ao Regulamento da Inteligência Artificial traz contundente alerta de que, em sistemas de IA de risco elevado – categoria das ferramentas utilizadas no âmbito laboral –, transparência e supervisão humana são requisitos “estritamente necessários para atenuar os riscos para os direitos fundamentais e a segurança colocados pela inteligência artificial e que não abrangidos por outros quadros jurídicos existentes” (União, 2021, item 2.3 do título 2. Base jurídica, subsidiariedade e proporcionalidade), devendo ser realizadas “ao longo do ciclo de vida dos sistemas de IA” (União, 2021, item 1.3 do título 1. Exposição de motivos).

Em outras passagens da proposta de regulamento, tal como no considerando n.º 43, verifica-se a preocupação com a proteção dos direitos fundamentais dos titulares dos dados (União, 2021); no mesmo sentido, o considerando n.º 48 traz o dever dos sistemas de IA de risco elevado serem “concebidos e desenvolvidos de maneira que permita a sua supervisão por pessoas singulares” (União, 2021). Além disso, o art. 14.º chancela o dever de que os sistemas de IA aplicados às relações

laborais “possam ser eficazmente supervisionados por pessoas singulares durante o período de utilização do sistema de IA” (União, 2021), ou seja, que sejam de tal forma transparentes que se possa facilmente explicar quais critérios foram utilizados naquela decisão e como. Novamente, o legislador comunitário preocupa-se com os direitos fundamentais ao dispor no n.º 2 desse mesmo artigo que a intervenção humana tem o objetivo de prevenção ou de minimização de riscos (União, 2021).

Por sua vez, no âmbito da Diretiva Europeia relativa ao trabalho em plataformas (União, 2024a), observa-se, a partir do art. 7.º, uma abordagem mais aprofundada sobre a gestão algorítmica do trabalho, havendo, inclusive, previsão específica acerca da “supervisão humana dos sistemas automatizados de monitorização e dos sistemas automatizados de tomada de decisões” (art. 10.º) e do direito a obter explicação e revisão humana dos processos de “decisão tomada ou apoiada por um sistema automatizado de tomada de decisões” (art. 11.º) (União, 2024a).

Importante ressaltar que a referida diretiva reforça que a pessoa que realizar a revisão da decisão automatizada deve deter “competência, formação e autoridade necessárias para exercer essa função” (art. 11.º) (União, 2024a) e que, pela forma como foi estruturada a norma, ela reafirma a legitimidade dos representantes dos trabalhadores para realizar a supervisão da aplicação de algoritmos dos sistemas automatizados de monitorização ou de tomada de decisões da plataforma de trabalho.

Neste caso, o que se observa, portanto, é a utilização do direito europeu como fonte integrativa do direito brasileiro, de modo a oferecer respaldo normativo à contenção de práticas decisórias que se baseiem exclusivamente em sistemas automatizados sem assegurar ao empregado a possibilidade de submeter a decisão da IA a um reexame humano, em consonância com os princípios

da dignidade da pessoa humana, da não discriminação e da proteção do emprego. Ademais, o julgador brasileiro poderá recorrer a princípios clássicos e a eventual acordo ou convenção coletiva que trate sobre o tema, evidenciando a necessidade de soluções interpretativas para resguardar a proteção dos dados do trabalhador.

4.2 Dos debates e propostas de proteção no âmbito trabalhista

A fim de tentar amenizar os impactos da tecnologia nas relações de trabalho, foi criado o Grupo de Trabalho (GT) instituído pela Portaria n.º 1.234/2024, de 23 de julho de 2024 do Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, 2024b). O objetivo do referido GT, explicado no art. 1º, é de “realizar estudos, proposição de políticas públicas, programas, ações e o desenvolvimento de serviços públicos envolvendo Inteligência Artificial para o futuro do trabalho” (Brasil, 2024b).

As pesquisas na área do trabalho estão interligadas com o Plano Brasileiro de Inteligência Artificial (PBIA) 2024-2028 (Brasil, 2024a), que tem o ambicioso objetivo de colocar o Brasil como referência em inovação e eficiência no uso de IA, com especial destaque à aplicação no setor público. Porém, apesar da aproximação entre os objetivos – incluindo a melhoria na qualificação profissional, uma meta no campo do desenvolvimento social –, pela leitura do material disponibilizado se percebe que não há aprofundamento sobre as consequências da tecnologia nas relações de trabalho e muito menos a intenção de legislar sobre o tema.

Por sua vez, em junho de 2025 os Grupos de Trabalho Temporários (GTTs) vinculados ao Conselho Nacional de Proteção de Dados Pessoais e Privacidade (CNPd), órgão consultivo da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), apresentaram o relatório denominado Subsídios para a

Elaboração da Política Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade (Brasil, 2025).

A partir do referido documento, são apresentadas diretrizes acerca de diversas temáticas relacionadas à proteção de dados, sendo que para o presente artigo se dá destaque ao GTT 5, denominado de “Dados pessoais para o desenvolvimento econômico, tecnológico e a inovação” (Brasil, 2025, p. 23). No documento são fornecidos subsídios – vide itens nº 35 ao 38 do GTT 5, que se referem a fortalecer a proteção de dados nas relações de trabalho por meio de políticas públicas, capacitação, conscientização e negociação coletiva – para a elaboração da Política Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade (Brasil, 2025, p. 29).

Interessante notar que, apesar de mencionar a criação de Política Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade, o GTT 5 remete a proteção de dados dos trabalhadores ao âmbito privado, por meio de negociações coletivas. Assim ele refere:

38. Incentivar as negociações coletivas para estabelecimento de normas mais específicas para o tratamento de dados pessoais de trabalhadores no contexto laboral, como forma de equilibrar a relação entre empregadores e empregados, estabelecendo salvaguardas claras para proteção dos direitos e liberdades dos trabalhadores, gerando maior segurança jurídica (Brasil, 2025, p. 29).

Sendo assim, a tutela jurídica acerca da conciliação entre a gestão algorítmica e a proteção de dados, no Brasil, é insuficiente para assegurar proteções efetivas aos trabalhadores. Na prática, o que se tem percebido é que o Estado delegou a criação de amparos e garantias ao ambiente privado. Por essa razão, diversas empresas instituíram programas de *compliance* no ambiente laboral, desta forma “evitando ou mitigando riscos reais

e potenciais decorrentes do mau uso ou do uso abusivo dos dados aos direitos fundamentais do trabalhador” (Reis, 2020, p. 8).

A título de comparação, enquanto o Brasil ainda se encontra na fase de discussão do tema, a União Europeia já tratou de legislar através do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) (União, 2016), o Regulamento da Inteligência Artificial (*EU AI Act*) (União, 2024b) e a Diretiva Europeia relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais (Diretiva UE 2024/2831) (União, 2024a), e inclusive já se debate quanto à criação de novas normas destinadas à proteção contra a gestão algorítmica no trabalho, de modo que as decisões que envolvam

[...] início ou a cessação do contrato de trabalho, a renovação ou não renovação de um contrato, alterações na remuneração ou medidas disciplinares sejam sempre tomadas por um ser humano e sujeitas a revisão humana (Lopes; Sikken, 2025).

Ademais, outros países já aplicaram sanções a empresas que descumpriram as regras, como exemplifica uma recente decisão do Tribunal da Catalunha, na Espanha, que multou a empresa Amazon por negar informações aos trabalhadores acerca dos parâmetros adotados pelos algoritmos utilizados em um centro logístico (Valero Pallarès, 2025).

Portanto, no Brasil, a aplicação de algoritmos no ambiente de trabalho e a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores ainda não se encontram expressamente positivadas na legislação trabalhista, diferentemente do que ocorre na União Europeia. É notório que se trata de temas que exigem análise e debate urgente. Como mencionado anteriormente, esse debate deveria ter se iniciado com a criação do GT instituído para tal fim; no

entanto, quase um ano após sua instituição, ainda não há notícia de proposta ou legislação regulamentando a matéria.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelos dados apresentados ao longo do trabalho, verifica-se que as decisões tomadas nas diversas fases do contrato de trabalho já não são puramente humanas. O algoritmo possui uma grande participação no dia a dia do trabalhador, podendo até mesmo decidir o rumo da relação laboral.

Do mesmo modo, há diversos encontros entre a subordinação clássica e a subordinação exercida por algoritmos, na medida em que, mesmo com a aplicação de tecnologia, o trabalhador permanece submetido às ordens, comandos, punições e fiscalização do empregador. O que muda é apenas a forma como esse poder é exercido, mas não a sua essência, nem a hipossuficiência do trabalhador.

Ademais, a adoção de ferramentas tecnológicas gera preocupações quanto ao uso irrestrito de decisões automatizadas, sobretudo diante da ausência de previsão legal expressa quanto à possibilidade e a garantia de revisão humana, o que impõe o recurso ao direito comparado. Soma-se a isso o risco de decisões baseadas em vieses discriminatórios, capazes de afastar do mercado de trabalho categorias historicamente excluídas, marginalizadas e/ou estigmatizadas.

Da exposição ao longo do trabalho, fica claro que a aplicação de critérios quantitativos ou qualitativos sem a observância dos princípios da equidade e da justiça social tende a perpetuar preconceitos. Por isso, é fundamental a participação e a intervenção humana nos processos decisórios, bem como o fornecimento de subsídios adequados para que a máquina seja capaz de identificar e evitar discriminações. Aliás, a correta programação dos algoritmos de IA, com a inserção de dados que

reflitam os problemas sociais, pode ser uma forte aliada no combate às desigualdades.

Diante desse cenário, evidencia-se no Brasil a urgência de um debate jurídico mais amplo e aprofundado, capaz de acompanhar a velocidade das transformações tecnológicas. A atual legislação ainda carece de mecanismos específicos para lidar com as decisões automatizadas, os riscos de opacidade e os vieses discriminatórios, o que pode comprometer direitos fundamentais já previstos constitucionalmente.

Do mesmo modo, deve-se ter cuidado ao delegar ao direito comparado a solução da lacuna existente e/ou ao direcionar as proteções para o âmbito dos acordos e convenções coletivas de trabalho, como se tem percebido ser a tendência. A ausência de legislação específica, sem que sejam observadas as especificidades do Direito do Trabalho brasileiro, pode fazer com que o judiciário fique com a responsabilidade de legislar sobre a matéria.

Por fim, espera-se que o tema seja enfrentado com seriedade e seja criada uma ação coordenada por parte dos legisladores, sindicatos e da sociedade em geral, buscando soluções que conciliem a inovação tecnológica, a produtividade e a dignidade do trabalhador, de modo a garantir que o progresso não crie retrocessos, não agrave o desequilíbrio entre empregador e trabalhador e não se dê às custas da proteção de direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

ALVES, Daiana Allessi Nicoletti. Machismo tecnológico e a discriminação algorítmica de gênero. *In: SIMPÓSIO NACIONAL DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E SOCIEDADE*, 10., 2023, Maceió. **Anais [...]**. Maceió: Associação Brasileira de Estudos Sociais

das Ciências e das Tecnologias (ESOCITE.BR), 2023.

Disponível em:

<https://www.esocitebr2023.eventos.dype.com.br/anais/trabalhos/anaiseletronicos?simposio=58>. Acesso em: 11 jul. 2025.

AMADO, Jorge Leal. As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do Trabalho: empreendendo ou trabalhando?

Colóquios do Supremo Tribunal de Justiça, Brasília, DF, jul. 2023, p. 112- 130. Disponível em: <https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2024/02/livro-digital-direito-do-trabalho-2022.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2025.

BOLD LIMITED. Half of managers use AI to determine who gets promoted and fired. **Resume Builder**, Guaynabo, 30 jun. 2025.

Disponível em: <https://www.resumebuilder.com/half-of-managers-use-ai-to-determine-who-gets-promoted-and-fired/>. Acesso em: 11 jul. 2025.

BOMFIM, Rosildo da Luz. A plataformização do trabalho subordinado e a zona cinzenta entre autonomia e subordinação.

Captura Crítica: direito, política, atualidade, Florianópolis, v. 9, n. 1, 2021, p. 142-163. Disponível em: <https://ojs.sites.ufsc.br/index.php/capturacritica/article/view/4661>. Acesso em: 7 jul. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade (CNPd). **Subsídios para a Elaboração da**

Política Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da

Privacidade. Brasília, DF: CNPD, 2025. Disponível em:

<https://www.gov.br/anpd/pt-br/cnpd-2/relatorios-gts-2a-formacao/compilacao-relatorios-do-cnpd.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 24 jun. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Rio de Janeiro: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm. Acesso em: 12 jul. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.853, de 8 de julho de 2019**. Cria a Autoridade Nacional de Proteção de Dados. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13853.htm. Acesso em: 21 jul. 2026.

BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação. Conselho Nacional de Ciência e Tecnologia. **Plano Brasileiro de Inteligência Artificial (PBIA) 2024-2028**. Brasília, DF: CCT, 2024a. Disponível em: https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/noticias/2024/07/plano-brasileiro-de-ia-tera-supercomputador-e-investimento-de-r-23-bilhoes-em-quatro-anos/ia_para_o_bem_de_todos.pdf/view. Acesso em: 11 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Gabinete do Ministro. **Portaria MTE nº 1.234, de 23 de julho de 2024**. Brasília, DF: MTE, 2024b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mte-n-1.234-de-23-de-julho-de-2024-574020056>. Acesso em: 21 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 862-68.2022.5.21.0008** (4ª Turma). RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 . MOTORISTA DE APLICATIVO . UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. DECISÃO REGIONAL NA QUAL NÃO SE RECONHECE O VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO CONHECIMENTO. Julgamento: 28/11/2023. Publicação: 01/12/2023. Brasília, DF: TST, 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#35e76846f8684c071d074056e9221e51>. Acesso em: 30 jun. 2026.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algoritmo. **Themis**: revista jurídica, v. 1, n. 1, p. 31-59, jan./jun. 2020. DOI: <https://doi.org/10.55386/2ed2kd22>. Disponível em: <https://journal.revistathemis.com.br/index.php/revista/article/view/199>. Acesso em: 24 jun. 2026.

DASTIN, Jeffrey. Insight – Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. **Reuters**, San Francisco, 10 out. 2018. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG/>. Acesso em: 21 jul. 2026.

FERREIRA, Victória Cardoso. O tratamento de dados pessoais no contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 89, n. 3, p. 184-200, jul./set. 2023. DOI: <https://doi.org/10.70405/rtst.v89i3.10>. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/10>. Acesso em: 24 jun. 2026.

FREITAS, Juarez; FREITAS, Thomas Bellini. **Direito e inteligência artificial**: em defesa do humano. Porto Alegre: Fórum, 2021.

GOODMAN, Bryce; FLAXMAN, Seth. European Union Regulations on Algorithmic Decision-Making and a “Right to Explanation”. **AI Magazine**, Palo Alto, v. 38, n. 3, p. 50–57, 2017. Disponível em: <https://dl.acm.org/doi/10.1609/aimag.v38i3.2741>. Acesso em: 11 jan. 2026.

GROHMANN, Rafael; SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais**: do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas. São Paulo: Sesc, 2023. Disponível em: https://lume.ufrgs.br/handle/10183/272475?locale-attribute=pt_BR. Acesso em: 11 jul. 2025.

KNUTH, Donald. **Algorithms in modern mathematics and computer science**. Computer Science Department - Stanford University, Palo Alto, 1980. Disponível em: <http://i.stanford.edu/pub/cstr/reports/cs/tr/80/786/CS-TR-80-786.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2025.

KREMER, Bianca; NUNES, Pablo; LIMA, Thallita G. L. **Racismo algorítmico**. Rio de Janeiro: CESeC, 2023.(Coleção

Panorama). Disponível em:

https://www.academia.edu/114040800/Racismo_Algorítmico.

Acesso em: 25 jun. 2026.

LOPES, Raquel Ramalho; SIKKEN, Arianne. **Parlamento Europeu exige novas medidas de proteção contra a gestão algorítmica no trabalho**. Bruxelas, Parlamento Europeu, 17 dez. 2025. Disponível em:

<https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20251211IPR32175/parlamento-exige-novas-medidas-de-protecao-contra-gestao-algoritmica-no-trabalho> Acesso em: 11 jan. 2026.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 1976.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). Using AI in the workplace: opportunities, risks and policy responses. **OECD Artificial Intelligence Papers**, n. 11, Paris: OECD Publishing, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1787/73d417f9-en>. Disponível em: https://www.oecd.org/en/publications/using-ai-in-the-workplace_73d417f9-en.html. Acesso em: 11 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão**. Genebra, OIT, 25 jun. 1958. Disponível em:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_pt.htm. Acesso em: 21 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra, OIT, 21 jun. 2019.

Disponível em:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 21 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).

Recomendação nº 206 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra, OIT, 21 jun. 2019.

Disponível em:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf. Acesso em: 21 jul. 2026.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente

Vasconcelos. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e

seus impactos no Direito do Trabalho. **Direito Unifacs:** debate

virtual, Salvador, n. 239, p. 1-42, maio 2020. Disponível em:

<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7108/4278>.

Acesso em: 11 jul. 2025.

REIS, Beatriz de Felipe. A cultura de compliance em matéria

de proteção de dados e sua adoção no âmbito laboral. **Revista**

de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 214, p. 323-340,

nov./dez. 2020. Disponível em:

<https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/ewp-m/documents/brazil/pt/pdf/other/rdt-214-a-cultura-de-compliance-em-materia.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2025.

ROUXINOL, Milena da Silva. O agente algorítmico - licença para discriminar? Um [segundo] olhar sobre a seleção de candidatos a trabalhadores através de técnicas de inteligência artificial. *In*: BARBOSA, Mafalda Miranda (coord.). **Direito digital e inteligência artificial**: diálogos entre Brasil e Europa. Indaiatuba: Foco, 2021. p. 1013-1032.

SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, 2019, p. 109-135. DOI: <https://doi.org/10.33239/rtdh.v2i2.53>. Disponível em: <https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/53>. Acesso em: 26 jun. 2026.

SEQUEIRA, Joaquim. O algoritmo no tecido empresarial: Das vicissitudes de contratação ao despedimento de trabalhadores: uma arma nociva que necessita de ser desarmada? *In*. COUTINHO, Francisco Pereira; MONIZ, Graça Canto (coord.). **Anuário da Proteção de Dados**: 2022. Lisboa: CEDIS, 2022. p. 69- 129.

SUPIOT, Alain. La Gouvernance par les nombres. **Cours au collège de France (2012-2014)**, Paris: Fayard, 2015.

SUTTO, Giovanna. Amazon registra patente que rastreia funcionários durante horário de trabalho. **InfoMoney**, São Paulo, 05 fev. 2018. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/amazon-registra-patente-que-rastreia-funcionarios-durante-horario-de-trabalho/>. Acesso em: 21 jul. 2026.

STUDART, Ana Paula Didier. **O poder diretivo algorítmico**. São Paulo: LTr, 2023.

UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia. Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho COM/2021/206 de 21 abr. 2021. Que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial (regulamento inteligência artificial) e altera determinados atos legislativos da União. **Comissão Europeia**, Bruxelas, 21 abr. 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206&from=EN> Acesso em: 21 jul. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia (Terceira Secção). **Acórdão do processo n.º C-342/12**. Julgado em 30 de maio de 2013. Luxemburgo: TJUE, 2013. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=137824&doclang=PT>. Acesso em: 11 jul. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. Conselho da União Europeia. Diretiva (UE) 2024/2831 de 23 de outubro de 2024a. Relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais. **Jornal Oficial da União Europeia**, Estrasburgo, 11 nov. 2024a. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831 Acesso em: 11 jan. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. Conselho da União Europeia. Regulamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral

sobre a Proteção de Dados). **Jornal Oficial da União Europeia**, Bruxelas, 4 maio 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679>. Acesso em: 11 jan. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. Conselho da União Europeia. Regulamento (UE) 2024/1689 de 13 de junho de 2024b. Que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento da Inteligência Artificial). **Jornal Oficial da União Europeia**, Bruxelas, 12 jul. 2024b. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689 Acesso em: 11 jan. 2026.

VALERO PALLARÈS, Pol. Multa pioneira de Catalunya a Amazon por ocultar os algoritmos que controlam a os trabalhadores. Sociedad Española de Radiodifusión, Catalunya, 10 jun. 2025. Disponível em: <https://cadenaser.com/cataluna/2025/06/10/multa-pionera-de-cataluna-a-amazon-por-ocultar-los-algoritmos-que-controlan-a-los-trabajadores-sercat/>. Acesso em: 9 jul. 2025.

ZUBOFF, Shoshana. Big other: Surveillance Capitalism and the Prospects of an Information Civilization. **Journal of Information Technology**, Londres, v. 30, p. 75-89, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1057/jit.2015.5>. Acesso em: 11 jul. 2025.