

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: QUESTÕES SOBRE RESPONSABILIDADE DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Artificial Intelligence and work relationships: questions about responsibility of digital platforms

João Roberto Lima Bertoldo¹

Centro Universitário de Cascavel – UNIVEL

Jean Carlo Canesso²

Centro Universitário de Cascavel – UNIVEL

Fabio da Silva Veiga³

Universidade Lusófona – Portugal

DOI: <https://doi.org//10.62140/JBJCFV2962025>

Resumo: Atualmente os algoritmos e a inteligência artificial (IA) suscitam reflexões sobre os efeitos gerados nas relações de trabalho a partir das plataformas artificiais. Ocorre que as plataformas digitais se utilizam de inteligência artificial para gerir o seu negócio no intuito de potencializar os seus ganhos e de outro lado, incidir aos trabalhadores de modo inconsciente, a percepção de que estão a agir em conformidade com as regras das plataformas digitais. Entretanto, as plataformas digitais raramente são responsabilizadas pelos danos decorrentes da atividade econômica gerada pelos trabalhadores. Nessa relação, mormente decorrem

¹ Mestrando em Direito, Inovação e Regulação pelo Centro Universitário de Cascavel – UNIVEL, Brasil. Contato: joao@dalpasquale.adv.br

² Mestrando em Direito, Inovação e Regulações pelo Centro Universitário Univel. E-mail: jeancanesso@hotmail.com

³ Doutor em Direito Empresarial pela Universidade de Vigo, Espanha. Pós-doutorado em Direito na Universidade do Minho, Portugal. Universidade Lusófona, Portugal. Presidente do Iberojur.

problemas nas garantias de certos direitos de proteção social. O fato é que, quanto mais a inteligência artificial avança, as plataformas digitais tornam-se, conseqüentemente, mais especializadas em dificultar a sua responsabilização, de modo que não existe lei específica que regule as plataformas digitais. A única alternativa que o sistema brasileiro tem para proteger esses trabalhadores é a utilização de meios gerais de normatização, como os princípios e a CLT, mas, essas normas, por serem gerais, deixam um espaço muito largo de irresponsabilização das empresas, visto que não atendem às necessidades dos trabalhadores que operam os seus trabalhos por via das plataformas digitais. Ante a referida ascensão do uso dessa tecnologia, a presente pesquisa busca verificar quais são as hipóteses que as plataformas são responsabilizadas no âmbito do direito brasileiro, e quais são as teses e mecanismos utilizados para proteger sua atividade sem que haja sua efetiva responsabilização. Justifica-se a presente pesquisa na medida que as tecnologias utilizadas pelas plataformas digitais impactam as relações de trabalho sem que haja responsabilização desde a perspectiva legal e jurisprudencial. Será utilizado o método qualitativo, fazendo-se pesquisa bibliográfica com base na coleta de documentos oficiais nacionais e internacionais, sob a interpretação das normas e doutrinas brasileiras e estrangeiras.

Palavras-Chave: inteligência artificial (IA); relações de trabalho; direito do trabalho; plataformas digitais.

Keywords: artificial intelligence (AI); labor relations; labor law; digital platforms.

Introdução

Atualmente é crescente a utilização da inteligência artificial e dos algoritmos pelas empresas, e tais tecnologias tem suscitado reflexões sobre os efeitos gerados nas relações de trabalho, principalmente efeitos que são nocivos nas relações de trabalho quando precarizam as relações de trabalho.

Neste contexto, a inteligência artificial é constantemente utilizada pelas empresas no intuito de aumentar as suas receitas, aumentar a produtividade, reduzir custos com recursos humanos, ainda está presente em setores como RH, assistente pessoal, *chatbots*, automação, gestão de negócios, dentro muitas outras aplicabilidades.

Todavia, quando o assunto diz respeito as plataformas digitais, o uso de IA e algoritmos está ainda mais presente, coletando e minerando grande volume de dados, tais como dados de comportamento, o que possibilita inclusive a intervenção e alteração do comportamento dos usuários, mediante a utilização de estratégias de gamificação por exemplo.

No entanto, as plataformas com tais tecnologias, tem a seu dispor grande volume de trabalhadores, com comportamentos previsíveis, todos disponíveis e que aderem com os seus termos e condições de uso e que assumem os riscos da atividade com jornadas mais extensas de trabalho, sem que lhe sejam garantidos direitos, mas com roupagem de empreendedores, que gerenciam seu próprio negócio quando no fundo são subordinados e sujeitos a cultura da empresa.

Desta relação, mormente decorrem problemas nas garantias de certos direitos de proteção social e, quanto mais a inteligência artificial avança, as plataformas digitais tornam-se conseqüentemente mais especializadas em dificultar sua responsabilização, tendo em vista que não há regulação específica das plataformas digitais no Brasil.

Assim, da mesma forma que ascende o uso dessa tecnologia, ascende também as teses e mecanismos utilizados que as plataformas utilizam para proteger sua atividade e evitar sua responsabilização judicial, ante aos problemas sociais gerados por esta.

1. Proteção Legal do Trabalhador Brasileiro

A partir da inserção da Inteligência Artificial nas relações de trabalho, houve um desequilíbrio na medida em que os direitos dos trabalhadores não acompanharam a evolução tecnológica para regulá-la adequadamente.

Pondera-se que no ano de 1956, no encontro da Conferência de Dartmouth College nos Estados Unidos é que concebeu-se a concepção de Inteligência Artificial, e que o Brasil possui legislação própria que rege os Direitos dos trabalhadores, datada

de 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-Lei N° 5.452, de 1° de maio de 1943), e na respectiva princípios já estavam estampados em sua essência, tal como, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

No entanto a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 abarcou direitos fundamentais e princípios que protegem os trabalhadores, e tais princípios protetores, são norteadores dos direitos do trabalhador.

“Nove princípios constitucionais gerais também existem que, embora se dirigindo a múltiplas searas da sociedade política e da sociedade civil, atuam de maneira intensa no Direito do Trabalho, em harmonia com a matriz humanística constitucional de 1988.

Trata-se dos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, da justiça social, da inviolabilidade do direito à vida, do respeito à privacidade e à intimidade, da não discriminação, da subordinação da propriedade à sua função socioambiental, da proporcionalidade e, finalmente, do princípio da vedação do retrocesso social.” (Delgado, Mauricio Godinho Delgado. Delgado, Gabriela Neves Delgado. Tratado Jurisprudencial de Direito Constitucional do Trabalho. P. 31. Vol. 1, SP. Revista dos Tribunais. 2013).

Considerando a respectiva cronologia temporal, os autores Alessandro Severino Zenni e Claudio Rogério Teodoro de Oliveira (2009, p.7), entendem que os princípios de Direito do Trabalho, em sua visão clássica passaram a ter que coexistir com os princípios consagrados na Constituição Federal que são de Estado Democrático de Direito.

Todavia, embora os princípios protetores do Direito do Trabalho sejam os mesmos em sua essência, faz-se necessário regular com maior afinco a Inteligência Artificial, e este está sendo o grande desafio, na medida em que não se consegue regular na mesma medida em que a IA evoluiu.

Deste modo, os impactos que a Inteligência Artificial pode causar nas relações de trabalho vem sendo pesquisado em vários setores, inclusive pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que chegou a lançar um relatório

juntamente com o Observatório de Inteligência Artificial e Mundo do Trabalho no intuito de analisar as políticas que vêm sendo instituídas para regular a IA.

O referido relatório (CIT.113/Relatório V(1)), possui quatorze capítulos, dentre os quais “a natureza do trabalho em plataforma”, “proteção do trabalho” e “segurança social”. Dentre os dados trazidos, ao que concerne ao Brasil, quando se refere ao nível de escolaridade dos trabalhadores, o relatório apontou que 43,1% dos trabalhadores com ensino secundário e ensino superior incompleto trabalharam em plataformas digitais e 61,3 destes trabalhadores exercem sua atividade sobretudo através de plataformas, ou seja, é sua atividade principal.

Ademais, no respectivo documento, no “quadro 5. Instrumentos jurídicos relativos ao trabalho em plataformas”, traz a informação que o Brasil possui a Lei n.º 14.297/2022, esta lei foi criada durante a pandemia dispôs sobre a proteção do trabalhador que prestou serviço para empresa de aplicativo durante a vigência da “emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela COVID19”.

O relatório menciona ainda, o Decreto n.º 11.513/2023 (que “Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas.”), que abrangem plataformas digitais que operam com base na localização.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE divulgou que dos trabalhadores de plataformas digitais, 47,2% trabalham para aplicativos de transporte particular de passageiros e 39,5% em aplicativo de entrega de comida, produtos, etc.

Tais dados demonstram claramente a grande preocupação mundial ao que diz respeito ao trabalho em plataformas digitais e a quão significativa é a necessidade de regulamentação, principalmente ao que diz respeito aos Direitos sociais dos trabalhadores. No Brasil portanto, segue sem regulação específica, tendo sido criado recentemente, pelo decreto 11.513/2023 grupo de trabalho para elaborar proposta.

Não o bastante, no ano de 2024 o Poder Executivo apresentou o Projeto de Lei Complementar n. 12, de 2024, que “dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte...”, todavia, o respectivo projeto foi criticado. Inclusive o Ministério Público do Trabalho expediu nota técnica⁴ sobre o respectivo projeto e constou dentre outras, que a empresa (plataforma) figura no projeto como “mera intermediária” (p. 2), o que enseja prejuízos na “responsabilização na seara trabalhista”.

2. Julgados e Processos em Análise

A Inteligência Artificial nos últimos anos tomou grandes proporções, empresas cresceram exponencialmente com o uso desta tecnologia, como é o caso das plataformas digitais, de modo que estas utilizam a referida tecnologia para crescimento econômico, e por vezes no Judiciário sem responsabilização trabalhista.

Ocorre que a ausência de regulamentação, dá azo a controvérsias no âmbito do judiciário, principalmente ao que concerne ao vínculo empregatício. De um lado as empresas de aplicativo que defendem-se dizendo que não tem vínculo e do outro lado, o Judiciário com decisões diversas sobre o tema.

Neste sentido, considerando as milhares de decisões sobre o tema, atualmente encontram-se aguardando julgamento no Supremo Tribunal Federal, o RE 1.144.336, “Tema 1291 - Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital.”⁵

Não se pode perder de vista, que o próprio STF por vezes já afastou vínculo empregatício de decisões favoráveis aos trabalhadores, tomadas no âmbito do TST, tal como no RCL 63823/SP⁶, e ainda destacou que a procedência se deu, em

⁴ <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-plp-12-2024.pdf>. Acesso em 17.fev.2025 às 20:59.

⁵ <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>. Acesso em 17.fev.2025.

⁶ <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15363055796&text=.pdf>. Acesso em

decorrência da decisão que foi impugnada afrontado “decisões vinculantes do Supremo Tribunal Federal”.

Por outro lado, impende salientar que em outros casos, tais como na RCL 66341/RJ ⁷, o STF entendeu pela improcedência da reclamação constitucional e naquele caso concreto, segundo a respectiva decisão, manteve-se o vínculo empregatício, todavia, importante salientar que a respectiva reclamação não afrontava “precedentes vinculantes do Supremo Tribunal Federal”, e portanto não era discutido neste a matéria idêntica que foi tratada na RCL 63.823/SP, ou que será deliberada no tema 1.291/RG. Não era discutido portanto a “legitimidade da prestação autônoma de serviços de transporte por meio de aplicativo.”.

Não se pode perder de vista ainda a decisão do RECURSO ESPECIAL Nº 2144902 - MG (2023/0182592-2)⁸, em que o Superior Tribunal de Justiça entendeu que a competência para julgamento do processo era da Justiça Comum, na ementa do respectivo Julgado ficou consignado que a “relação entre o motorista e a plataforma digital é de natureza civil”, onde a plataforma atua como intermediadora do contrato entre consumidor e motorista, e que a referida atividade era exercida dentro do cenário “gig economy”. De acordo com o Cambridge Dictionary, gig economy é o “mercado de trabalho que compreende trabalhadores temporários e sem vínculo empregatício”.

3. Considerações Finais

A Inteligência Artificial utilizada crescentemente pelas plataformas digitais, deve coexistir de forma harmoniosa com os preceitos fundamentais dos trabalhadores ao que concerne aos seus direitos, de modo a evitar que seus direitos sejam maculados.

17.fev.2025.

⁷ <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6867010>. Acesso em 19.fev.2025.

⁸ <https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?tipoPesquisa=tipoPesquisaNumeroRegistro&termo=202301825922&totalRegistrosPorPagina=40&aplicacao=processos.ca>. Acesso em 19.fev.2025.

Todavia, é importante que os trabalhadores não fiquem sujeitos a condições de trabalho precárias em detrimento do crescimento das plataformas digitais, de modo que o Poder Judiciário tem que acompanhar e sedimentar seu entendimento quanto ao vínculo ou não vínculo de trabalho, para que se garanta a almejada e necessária segurança jurídica.

Faz-se necessário políticas públicas e um diálogo com os próprios trabalhadores, no intuito de, no futuro regulamentar trabalho nas plataformas digitais, para que se consiga estabelecer parâmetros que assegurem condições laborais dignas e que não afrontem direitos sociais dos trabalhadores.

Assim, a Inteligência Artificial é um marco importante das novas tecnologias, e diretamente utilizada pelas plataformas digitais, porém, demanda uma profunda estruturação regulamentar que seja harmoniosa com os direitos dos trabalhadores.

Referências Bibliográficas

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**, de 01 de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 19.fev.2025

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto n.º 11.513, de 1 de maio de 2023**. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11513.htm. Acesso em: 19. fev. 2025.

BRASIL. **Lei n. 14.297, de 05 de janeiro de 2022.. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19.** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114297.htm. Acesso em 19.fev.2025.

BRASIL, IBGE, **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022: PNAD Contínua.** Acesso em 16.fev.2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica Sobre o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024.** <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-plp-12-2024.pdf>. Acesso em 19.fev.2025.

CAMBRIDGE DICTIONARY. **Meaning of gig economy.** Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-portuguese/gig-economy>. Acesso em 19.fev.2025

DARTMOUTH. **Inteligência Artificial Cunhada em Dartmouth.** Disponível em: https://home-dartmouth-edu.translate.google/about/artificial-intelligence-ai-coined-dartmouth?x_tr_sl=en&x_tr_tl=pt&x_tr_hl=pt&x_tr_pto=tc. Acesso em 16.fev.2025.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves Delgado. **Tratado Jurisprudencial de Direito Constitucional do Trabalho.** São Paulo: Revista dos Tribunais. 2013.

OIT. **Realizar o Trabalho Digno na Economia das Plataformas.** Conferencia Internacional do Trabalho 113ª Sessão, 2025. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Realizar-trabalho-digno-economia-plataformas-2024-PT.pdf>. Acesso em: 12. fev. 2025.

ZENNI, A.S.; OLIVEIRA, C.R.T. **(Re)significação dos princípios de direito do trabalho.** 1ª ed. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2009.

Processos Citados

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 2144902 – MG.**

Relator: Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva, 04 de dezembro de 2024.

https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?tipoPesquisa=tipoPesquisaNumeroRegistro&termo=202301825922&totalRegistrosPorPagina=40&aplicacao=processo_s.ca. Acesso em 19.fev.2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 1.144.336.**

Relator: Ministro Edson Fachin.

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>. Acesso em 19.fev.2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Reclamação n. 63.823 São Paulo.** Relator:

Ministro Cristiano Zanin.

<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15363055796&ext=.pdf>. Acesso em 19.fev.2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Reclamação n. 66.341. Rio de Janeiro.**

Relator: Ministro Cristiano Zanin.

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6867010>. Acesso em 19.fev.2025.