

VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E NOVOS PARADIGMAS

12 a 15 de Maio de 2025



063 - TRABALHADOR NA ERA DIGITAL

Aline De Menezes Gonçalves

Mestre, Unifatecie

Paranavaí – Paraná – Brasil

<https://lattes.cnpq.br/8145428092179516>

aline.menezes@unifatecie.edu.br

Guilherme de Oliveira Canuto

Graduando, UniFatecie.

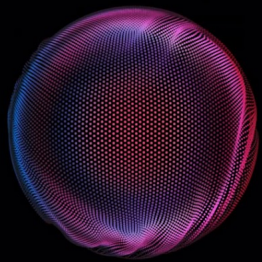
Paranavaí – Paraná - Brasil

Gui.goc7@gmail.com

RESUMO: O impacto das tecnologias digitais nas relações de trabalho tem gerado transformações profundas e complexas, desafiando diretamente os paradigmas tradicionais do Direito do Trabalho. A crescente incorporação de plataformas digitais, como aplicativos de transporte e entrega, bem como a intensificação da flexibilização dos vínculos empregatícios, resulta em novas formas de subordinação, controle e precarização das condições laborais. Esses fenômenos alteram significativamente a estrutura clássica da relação empregador-empregado, especialmente no que diz respeito à subordinação jurídica e à prestação pessoal e contínua de serviços. O referencial teórico utilizado neste estudo se apoia na análise crítica da chamada “uberização” do trabalho, termo que simboliza o modelo de contratação mediado por plataformas digitais, e na subordinação algorítmica, em que algoritmos controlam e monitoram a performance dos trabalhadores, muitas vezes de forma opaca e unilateral. Esses modelos evidenciam a inadequação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em um contexto industrial do século XX, para lidar com os desafios do trabalho digital contemporâneo. A metodologia adotada foi qualitativa, com base em pesquisa bibliográfica e análise crítica da legislação brasileira, doutrinas jurídicas e estudos de casos relevantes. O objetivo foi compreender os impactos jurídicos e sociais decorrentes da mediação tecnológica nas relações de trabalho, especialmente quanto à proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores envolvidos nesse novo cenário. Os resultados indicam que a legislação atual não contempla de forma satisfatória as particularidades do trabalho mediado por plataformas digitais, o que gera insegurança jurídica tanto para trabalhadores quanto para empregadores. A ausência de regulamentações específicas sobre o direito à desconexão, a jornada de trabalho flexível e a responsabilização das plataformas digitais contribui para a fragilização dos vínculos laborais e para a exploração da flexibilidade como instrumento de precarização. Além disso, o estudo identifica a urgência de uma reforma normativa que atualize o arcabouço jurídico trabalhista brasileiro, a fim de assegurar direitos básicos como remuneração justa, proteção contra jornadas exaustivas, acesso à seguridade social e reconhecimento de vínculos empregatícios quando presentes os requisitos legais. A dignidade da pessoa humana e a proteção dos trabalhadores hipossuficientes devem permanecer como pilares do Direito do Trabalho, mesmo diante das inovações tecnológicas. Assim, a adaptação da legislação à nova realidade digital não é apenas desejável, mas essencial para a efetivação da justiça social no século XXI.

PALAVRAS-CHAVE: Autonomia. Digitalização. Precarização.

INTRODUÇÃO: O advento da era digital provocou transformações profundas e irreversíveis nas dinâmicas sociais, econômicas e, sobretudo, nas relações de trabalho. A incorporação de tecnologias digitais nas atividades produtivas e nos processos organizacionais tem redesenhado os contornos da figura do trabalhador, exigindo uma constante adaptação a novas competências, modos de

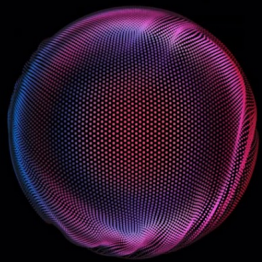


VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E NOVOS PARADIGMAS

12 a 15 de Maio de 2025



comunicação e formas de controle. Nesse cenário, observa-se uma crescente flexibilização contratual, o surgimento de novas ocupações mediadas por plataformas digitais e o enfraquecimento dos vínculos laborais tradicionais, fenômenos que impõem desafios significativos ao Direito do Trabalho contemporâneo. Com o avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs), o trabalho deixou de estar restrito ao espaço físico da empresa e passou a ser exercido em regime remoto, por meio de aplicativos ou plataformas digitais, em horários muitas vezes flexíveis, fragmentados ou intermitentes. Essa mutação do ambiente laboral impacta diretamente na proteção dos direitos dos trabalhadores, uma vez que a descentralização das atividades e a suposta autonomia conferida ao trabalhador podem ocultar relações de subordinação típicas da relação de emprego, dificultando sua caracterização jurídica e a efetivação de garantias trabalhistas previstas na legislação vigente. Ademais, a digitalização do trabalho impõe um novo modelo de vigilância e controle. As ferramentas tecnológicas permitem o monitoramento constante da produtividade, o rastreamento de atividades, a coleta de dados pessoais e profissionais, e a avaliação de desempenho em tempo real. Tais mecanismos, ainda que possam ser apresentados como instrumentos de gestão eficientes, levantam importantes questionamentos sobre a privacidade, a dignidade do trabalhador e os limites da ingerência do empregador no cotidiano do empregado. A hiperconectividade e a exigência de disponibilidade permanente, por exemplo, desafiam o direito à desconexão, considerado um pilar essencial para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Esses aspectos demandam uma reinterpretação urgente dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como o princípio da proteção, da primazia da realidade e da inalterabilidade contratual lesiva. Em um cenário no qual a informalidade e a precarização se apresentam sob novas roupagens, revestidas de linguagem tecnológica e suposta inovação, torna-se necessário redobrar a atenção para que os direitos conquistados ao longo de décadas não sejam gradualmente enfraquecidos. Por outro lado, é inegável que a tecnologia também oferece oportunidades relevantes. O uso de plataformas digitais pode representar, para muitos indivíduos, uma porta de entrada ao mundo do trabalho, especialmente em contextos de alto desemprego estrutural, dificuldades logísticas ou exclusão geográfica. Trabalhadores de áreas periféricas, por exemplo, encontram nas tecnologias digitais meios de geração de renda e inserção produtiva que antes lhes eram inacessíveis. A expansão do trabalho remoto, por sua vez, pode contribuir para maior inclusão de pessoas com deficiência ou com responsabilidades



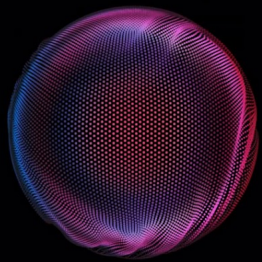
VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E NOVOS PARADIGMAS

12 a 15 de Maio de 2025



familiares que dificultam a presença física em ambientes corporativos. Contudo, é imprescindível distinguir entre liberdade real e liberalismo disfarçado de autonomia. A retórica da flexibilidade, amplamente utilizada por empresas de tecnologia e startups, muitas vezes mascara relações laborais marcadas por assimetrias de poder, ausência de proteção social e remuneração variável e incerta. A figura do "microempreendedor individual", por exemplo, frequentemente é utilizada para esconder uma relação de emprego sem garantir os direitos básicos associados a ela. É necessário, portanto, que o arcabouço jurídico evolua de forma crítica e comprometida com a justiça social, reconhecendo essas novas formas de trabalho sem renunciar à proteção à parte hipossuficiente. Assim, diante do impacto disruptivo das tecnologias digitais no universo laboral, o presente trabalho tem como objetivo analisar criticamente os efeitos da era digital sobre o trabalhador, abordando as novas formas de relação de trabalho, as transformações jurídicas necessárias à sua regulação, e os dilemas éticos e sociais envolvidos nesse processo. A pesquisa se fundamenta em revisão bibliográfica recente, com enfoque interdisciplinar, envolvendo áreas como Direito, Sociologia, Economia e Tecnologia, buscando contribuir para o debate jurídico e social sobre o futuro do trabalho e os mecanismos de proteção da dignidade do trabalhador em tempos de mudanças tecnológicas aceleradas. Em última análise, a discussão proposta aponta para a necessidade de uma atuação estatal e institucional mais proativa, capaz de construir uma legislação que acompanhe o ritmo das transformações digitais sem negligenciar os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. A construção de um novo pacto social entre capital, trabalho e tecnologia é urgente, de modo que a inovação não seja feita às custas da dignidade humana, mas sim em sua promoção.

REFERENCIAL TEÓRICO: A revolução digital tem provocado profundas mudanças na estrutura das relações de trabalho, alterando não apenas os meios pelos quais se exerce a atividade laboral, mas também os fundamentos jurídicos que a sustentam. O fenômeno da "uberização", por exemplo, traduz a consolidação de um modelo de exploração do trabalho caracterizado pela intermediação de plataformas digitais, nas quais a subordinação é mascarada pela aparência de autonomia e flexibilidade (PAXECO, 2024). O Direito do Trabalho tradicional, baseado na presença física do empregado, no cumprimento de jornada fixa e na subordinação direta, encontra-se em descompasso com esse novo cenário. O conceito de subordinação algorítmica, no qual o controle se dá por meio de

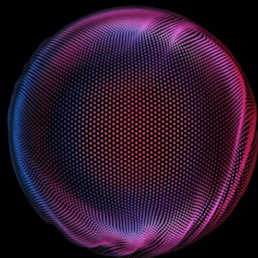


VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E NOVOS PARADIGMAS

12 a 15 de Maio de 2025



sistemas automatizados e inteligência artificial, desafia os limites da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que exige uma reinterpretação das categorias clássicas do vínculo empregatício (PEREIRA et al., 2024). A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, incisos XIII e XIV, assegura aos trabalhadores direitos como jornada limitada e repouso semanal remunerado, evidenciando a proteção do tempo livre e a dignidade humana como fundamentos do trabalho digno. No entanto, essas garantias vêm sendo tensionadas pelas novas dinâmicas da economia digital, nas quais o trabalhador permanece constantemente conectado e disponível (BRASIL, 1988). A Reforma Trabalhista de 2017, ao regulamentar o teletrabalho e o trabalho intermitente, tentou adaptar-se à modernização das relações laborais. Contudo, tais figuras não contemplam adequadamente o trabalhador de plataformas, cuja situação jurídica permanece ambígua, carecendo de regulamentação específica que proteja seus direitos fundamentais (SILVA, 2023). A doutrina especializada destaca que o reconhecimento do vínculo empregatício deve se basear na realidade dos fatos, conforme o princípio da primazia da realidade, mesmo quando envolvidas estruturas digitais e contratos de adesão entre trabalhador e plataforma. Enfatiza-se que o contrato de trabalho nasce da realidade vivida, e não apenas do instrumento formal celebrado (DELGADO, 2023). Além disso, o direito à desconexão se impõe como um novo desafio na era digital. Embora não expresso na legislação brasileira, ele pode ser extraído do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88) e da proteção à intimidade (art. 5º, X), sendo cada vez mais debatido na doutrina trabalhista como forma de preservar a saúde física e mental dos empregados diante da hiperconectividade (DORNELLES; MARDERS, 2020). A proteção de dados pessoais no ambiente de trabalho também surge como tema central na contemporaneidade. A Lei nº 13.709/2018 — Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) — dispõe sobre o tratamento de dados por empresas, inclusive no contexto laboral, devendo respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores à privacidade e à autodeterminação informativa (ALVES, 2020). A legislação deve enfrentar a assimetria de poder entre empresas de tecnologia e trabalhadores, especialmente diante do controle de jornada realizado por algoritmos. Como pontua Pinheiro (2021), o direito digital deve ser compreendido como um campo transversal, que se conecta à proteção de direitos laborais diante da automação e da coleta massiva de dados. Nesse cenário, ganha importância o conceito de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que pressupõe condições equitativas, segurança jurídica e acesso à proteção social. A ausência de vínculo



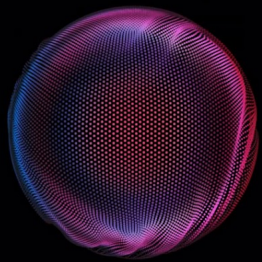
VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E NOVOS PARADIGMAS

12 a 15 de Maio de 2025



formal em plataformas digitais compromete o acesso a direitos básicos como previdência, seguro-desemprego e férias, o que acentua a precarização (DELGADO, 2023). No campo da teoria jurídica, autores como Raimundo Itamar Fernandes Júnior apontam que a Quarta Revolução Industrial exige uma reinvenção do Direito do Trabalho, com foco na regulação dos algoritmos e na proteção da subjetividade humana diante da automação (FERNANDES JÚNIOR, 2021). A jurisprudência brasileira tem oscilado quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício entre plataformas e trabalhadores. O Supremo Tribunal Federal (STF) ainda não consolidou entendimento vinculante sobre o tema, mas diversas decisões judiciais têm reconhecido a existência de relação de emprego em casos em que se constata subordinação, onerosidade, pessoalidade e habitualidade, nos termos do artigo 3º da CLT (BRASIL, 1943).

METODOLOGIA: A presente pesquisa foi desenvolvida por meio do método qualitativo, de natureza exploratória e com abordagem predominantemente teórica, centrada na análise crítica das transformações ocorridas nas relações de trabalho a partir da incorporação de tecnologias digitais. O objetivo central foi compreender como a digitalização impacta os vínculos trabalhistas tradicionais, gerando novos desafios jurídicos e sociais. Para tanto, adotou-se a técnica da pesquisa bibliográfica, com a finalidade de reunir, sistematizar e interpretar o pensamento jurídico contemporâneo sobre os efeitos da digitalização do trabalho, com especial atenção às implicações jurídicas, sociais e constitucionais decorrentes desse fenômeno em constante evolução. Inicialmente, realizou-se a coleta de dados secundários por meio do levantamento de doutrinas jurídicas, artigos científicos, legislações nacionais e internacionais, bem como documentos produzidos por órgãos institucionais relevantes, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Tribunal Superior do Trabalho (TST), e instituições acadêmicas especializadas. Os materiais foram obtidos em bibliotecas digitais, repositórios acadêmicos e bases de dados jurídicas, como o SciELO, CAPES Periódicos e JusBrasil. A escolha desse recorte documental teve por objetivo compreender o estado da arte acerca da temática, permitindo identificar os principais conceitos e categorias jurídicas aplicáveis ao trabalho digital, bem como mapear as divergências teóricas existentes. A delimitação temática partiu do estudo de casos emblemáticos envolvendo o reconhecimento, ou a negativa, de vínculo empregatício em relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, como é o caso de motoristas de transporte por aplicativo e



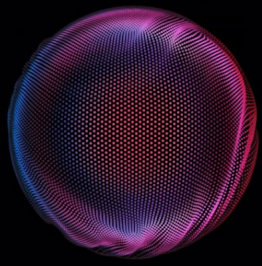
VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E NOVOS PARADIGMAS

12 a 15 de Maio de 2025



entregadores de alimentos. Foram considerados elementos fundamentais da legislação trabalhista brasileira, especialmente os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que definem os requisitos da relação de emprego — pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Também foram analisados dispositivos constitucionais, como os artigos 1º, inciso III, 6º e 7º da Constituição Federal de 1988, os quais tratam da dignidade da pessoa humana, dos direitos sociais e das garantias fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais, constituindo o núcleo ético e normativo do ordenamento jurídico trabalhista. Além da análise normativa, foram utilizados referenciais doutrinários clássicos e contemporâneos, com ênfase nas obras e autores que discutem a evolução do trabalho na sociedade digital, incluindo temas como subordinação algorítmica, direito à desconexão, teletrabalho, proteção de dados pessoais, informalidade digital e a chamada uberização das relações laborais. A abordagem interdisciplinar foi considerada fundamental para compreender a complexidade do tema, já que ele transita entre as esferas jurídica, sociológica, econômica e tecnológica. Dessa forma, o estudo dialoga não apenas com autores do campo do Direito do Trabalho, mas também com estudiosos das áreas de Ciência Política, Economia Digital e Sociologia do Trabalho. Para garantir a atualidade e relevância da análise, foram priorizadas fontes produzidas nos últimos cinco anos, extraídas de publicações acadêmicas revisadas por pares e de relatórios institucionais atualizados. Essa escolha metodológica visa assegurar que o trabalho reflita o momento atual das discussões acadêmicas e jurídicas sobre o impacto da tecnologia nas relações laborais. A estratégia metodológica adotada visa, portanto, oferecer uma compreensão crítica e multidisciplinar sobre os efeitos da transformação digital nas dinâmicas de trabalho, apontando os limites da regulação existente e propondo uma reflexão sobre os caminhos possíveis para a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores no contexto da economia digital. Ao compreender as novas configurações das relações de trabalho, busca-se contribuir para o debate sobre a construção de um arcabouço normativo que seja capaz de conciliar inovação tecnológica com justiça social, valorizando o trabalho humano em todas as suas formas.

RESULTADOS ALCANÇADOS OU ESPERADOS: A análise das relações de trabalho na era digital permitiu constatar uma série de impactos jurídicos, sociais e econômicos provocados pela atuação das plataformas digitais e pela intensificação do uso das tecnologias da informação no ambiente laboral. O

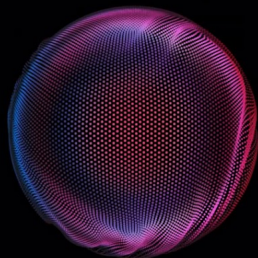


VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E NOVOS PARADIGMAS

12 a 15 de Maio de 2025



advento de novas formas de mediação tecnológica no trabalho tem transformado profundamente os vínculos tradicionais entre empregadores e empregados, exigindo uma reavaliação dos instrumentos normativos atualmente vigentes. Entre os principais resultados alcançados, destaca-se a constatação de que a legislação trabalhista brasileira, especialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), encontra dificuldades em abranger adequadamente essas novas formas de prestação de serviço, como o trabalho por meio de aplicativos e o teletrabalho. Essas modalidades, muitas vezes caracterizadas por estruturas flexíveis e modelos de autogestão aparente, desafiam os critérios clássicos da relação de emprego, como a subordinação direta e o controle físico da jornada. Foi possível identificar, ao longo da pesquisa, que o modelo tradicional de subordinação direta vem sendo gradualmente substituído por formas mais sutis e automatizadas de controle, como a subordinação algorítmica. Esse novo tipo de subordinação, mediado por sistemas digitais e inteligência artificial, permite que as plataformas exerçam controle sobre a rotina, produtividade e desempenho dos trabalhadores sem interação humana direta, o que dificulta o reconhecimento formal da relação empregatícia. Essa substituição de mecanismos de controle acarreta significativa insegurança jurídica e facilita o avanço da informalidade nas relações laborais, contribuindo, assim, para a precarização das condições de trabalho. Como consequência, diversos trabalhadores são excluídos das garantias previstas na Constituição Federal de 1988 e na legislação infraconstitucional, como o direito ao salário mínimo, à jornada limitada, ao descanso semanal remunerado e à previdência social. Outro resultado relevante diz respeito à urgência do reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais nas situações em que estejam presentes os requisitos legais — pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação — ainda que esta última se manifeste de maneira indireta, automatizada ou disfarçada por meio de contratos de prestação de serviço ou regimes de microempreendedor individual (MEI). Essa constatação reforça a importância do princípio da primazia da realidade, um dos pilares do Direito do Trabalho, que assegura que os fatos prevaleçam sobre a forma jurídica adotada pelas partes. Além disso, observou-se que a ausência de regulamentação específica acerca do direito à desconexão tem se tornado um fator agravante no que diz respeito à saúde física e mental dos trabalhadores. A permanência contínua em ambientes digitais, mesmo fora da jornada formal, compromete o tempo de descanso, o convívio familiar e a vida pessoal dos indivíduos. A constante expectativa de disponibilidade, alimentada por mensagens, e-mails e



VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E NOVOS PARADIGMAS

12 a 15 de Maio de 2025



notificações corporativas fora do expediente, tem gerado sobrecarga emocional e esgotamento psicológico, configurando um novo tipo de risco ocupacional que demanda atenção e intervenção legislativa urgente. É necessário estabelecer limites objetivos à comunicação empresarial fora do expediente, garantindo ao trabalhador o direito ao desligamento real das atividades laborais. Em última análise, os resultados indicam que, embora o discurso dominante da economia digital esteja pautado na promoção da autonomia, flexibilidade e inovação, a prática cotidiana revela um cenário de desproteção social e trabalhista. Esse cenário evidencia contradições entre a narrativa empresarial e a realidade vivida pelos trabalhadores. Tal constatação reforça, com ainda mais vigor, a necessidade de atualização do arcabouço jurídico vigente, de forma a assegurar uma proteção eficaz diante das novas configurações do trabalho. Essa atualização deve ser orientada pelos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a justiça social, para que o ordenamento jurídico continue cumprindo sua função histórica de proteção dos hipossuficientes em um contexto de transformações aceleradas.

REFERÊNCIAS:

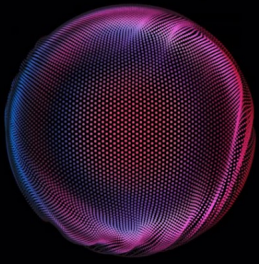
ALVES, Lurdes Dias. **Proteção de Dados Pessoais no Contexto Laboral**. Coimbra: Almedina, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. **Lei nº 13.709**, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2023.



VII CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS E NOVOS PARADIGMAS

12 a 15 de Maio de 2025



DORNELLES, Letícia; MARDERS, Fernanda. O direito à desconexão do trabalho: um direito humano fundamental. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, ano IX, n. 89, p. 16-27, 2020.

FERNANDES JÚNIOR, Raimundo Itamar Lemos. **A quarta revolução industrial e o futuro do direito do trabalho**. In: GOES, Gisele Santos Fernandes et al. Direitos humanos e relações trabalhistas. São Paulo: LTr, 2021.

LEE, Sangheon; McCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo**. Brasília: OIT, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PAXECO, Karine França da Silva. **A uberização e a precarização do trabalho na era digital: análise da legislação e da jurisprudência brasileira**. Goiânia: PUC Goiás, 2024.

PEREIRA, Fernanda Moreira Campos et al. Conectividade sem limites: o desafio de proteger o direito à desconexão na era digital. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 90, n. 3, p. 139-157, jul./set. 2024.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito digital**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.