

A DIGNIDADE HUMANA NA ERA DOS ALGORITMOS: REFLEXÕES FILOSÓFICAS E JURÍDICAS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO DIGITAL

HUMAN DIGNITY IN THE AGE OF ALGORITHMS: PHILOSOPHICAL AND LEGAL REFLECTIONS ON DIGITAL LABOR LAW

A DIGNIDADE HUMANA NA ERA DOS ALGORITMOS: REFLEXÕES FILOSÓFICAS E JURÍDICAS SOBRE O DERECHO LABORAL DIGITAL

Vanessa de Souza Fontes¹

Nathaly Campitelli Roque²

RESUMO: Este artigo discute os impactos do uso de algoritmos nas relações de trabalho, com foco na proteção da dignidade da pessoa humana. A pesquisa analisa o uso de tecnologias automatizadas por empresas para triagem de candidatos, avaliação de produtividade e controle do vínculo laboral. Observa-se que ferramentas baseadas em inteligência artificial têm sido utilizadas para acessar informações pessoais, comportamentos em redes sociais e perfis de consumo dos trabalhadores, influenciando contratações, promoções e desligamentos. Tais práticas levantam preocupações quanto à privacidade, à igualdade de oportunidades e ao respeito à autonomia dos sujeitos. Além disso, o uso de plataformas digitais para gestão de atividades laborais revela formas invisíveis de subordinação e precarização do trabalho. A metodologia adotada é qualitativa, de natureza bibliográfica, com base em obras filosóficas, legislação nacional e estudos sobre direitos fundamentais. O artigo conclui que a atuação algorítmica nas relações de trabalho impõe a necessidade urgente de revisão ética e jurídica, a fim de garantir que o avanço tecnológico não suprima os valores constitucionais que sustentam o trabalho digno e a justiça social.

4499

Palavras-chave: Dignidade humana. Algoritmos. Direito do trabalho. Discriminação digital. Direitos fundamentais.

ABSTRACT: This article discusses the impacts of algorithm use in labor relations, focusing on the protection of human dignity. The research analyzes how companies have adopted automated technologies to screen job applicants, evaluate productivity, and manage employment ties. It is observed that artificial intelligence tools are being used to access personal information, social media behavior, and consumer profiles, influencing hiring, promotion, and dismissal decisions. These practices raise concerns regarding privacy, equal opportunity, and respect for individual autonomy. Furthermore, the use of digital platforms to control work activities reveals invisible forms of subordination and labor precarization. The methodology adopted is qualitative and bibliographic in nature, based on philosophical works, national legislation, and studies on fundamental rights. The article concludes that algorithmic operations within labor relations demand urgent ethical and legal review, to ensure that technological advancement does not override the constitutional values that underpin decent work and social justice.

Keywords: Human dignity. Algorithms. Labor law. Digital discrimination. Fundamental rights.

¹Mestranda em Filosofia do Direito – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Advogada – OAB/SP 489.779.

²Mestre e Doutora em Direito pela PUC/SP, Professora da graduação e do pós-graduação lato e stricto sensu da PUC/SP.

RESUMEN: Este artículo analiza el impacto del uso de algoritmos en las relaciones laborales, con énfasis en la protección de la dignidad humana. La investigación analiza el uso de tecnologías automatizadas por parte de las empresas para la selección de candidatos, la evaluación de la productividad y la gestión de las relaciones laborales. Se observa que se han utilizado herramientas basadas en inteligencia artificial para acceder a la información personal, el comportamiento en redes sociales y los perfiles de consumo de los trabajadores, influyendo en la contratación, los ascensos y los despidos. Estas prácticas plantean inquietudes sobre la privacidad, la igualdad de oportunidades y el respeto a la autonomía individual. Asimismo, el uso de plataformas digitales para gestionar las actividades laborales revela formas invisibles de subordinación y precariedad laboral. La metodología adoptada es cualitativa, de carácter bibliográfico, basada en obras filosóficas, legislación nacional y estudios sobre derechos fundamentales. El artículo concluye que la influencia algorítmica en las relaciones laborales impone una urgente necesidad de revisión ética y legal para garantizar que los avances tecnológicos no supriman los valores constitucionales que sustentan el trabajo decente y la justicia social.

Palabras clave: Dignidad humana. Algoritmos. Derecho laboral. Discriminación digital. Derechos fundamentales.

INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias digitais transformou não apenas os meios de produção e de comunicação, mas também as formas de ver, julgar e controlar o ser humano. No cerne dessa transformação estão os algoritmos — estruturas invisíveis que processam dados e tomam decisões com base em padrões estatísticos. Tais ferramentas, criadas para otimizar processos e acelerar escolhas, têm sido progressivamente incorporadas às rotinas empresariais, ao mercado de trabalho e até mesmo ao sistema jurídico. Porém, esse suposto progresso técnico levanta questões profundas e inquietantes: até que ponto os algoritmos respeitam a dignidade da pessoa humana? Seriam eles instrumentos neutros ou operadores de novos mecanismos de dominação e exclusão?

4500

No campo das relações laborais, o uso de tecnologias algorítmicas tornou-se especialmente sensível. Processos seletivos baseados em inteligência artificial, vigilância digital da produtividade, ranqueamentos de desempenho e decisões automatizadas de desligamento ou premiação têm redesenhado o conceito de subordinação, ampliando os limites da ingerência patronal sobre a esfera privada dos trabalhadores. Isso tudo ocorre, muitas vezes, sem transparência, sem participação e sem responsabilização — fatores que, em última instância, afetam diretamente os fundamentos éticos e jurídicos do trabalho digno.

Este artigo propõe uma reflexão crítica sobre o uso de algoritmos sob a ótica da filosofia e dos direitos humanos, com foco no Direito do Trabalho. A dignidade humana é tomada aqui

como eixo central da análise, por se tratar de um valor fundante da Constituição Federal brasileira e das convenções internacionais de proteção do trabalho. O objetivo é, a partir de uma abordagem bibliográfica e interdisciplinar, identificar riscos e propor caminhos para a humanização das tecnologias que mediam o mundo do trabalho. Trata-se, portanto, de uma tentativa de construir pontes entre a técnica e a ética, entre o controle e a liberdade, entre a eficiência e a justiça.

A DIGNIDADE HUMANA SOB VIGILÂNCIA: OS ALGORITMOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A seleção automatizada e o julgamento invisível da vida privada

A fase pré-contratual da relação de emprego, tradicionalmente orientada por entrevistas presenciais e análise de currículos, tem sido substituída por ferramentas baseadas em inteligência artificial. Softwares de recrutamento automatizado tornaram-se frequentes em empresas de médio e grande porte, permitindo a triagem de candidatos em larga escala. Tais sistemas prometem objetividade e rapidez, mas carregam, de forma silenciosa, *riscos concretos à dignidade, à privacidade e à igualdade de acesso ao trabalho*¹.

Na prática, algoritmos avaliam não apenas a experiência profissional e formação acadêmica, mas também informações extraídas de fontes públicas, como redes sociais, blogs, fotos e até o estilo de escrita do candidato. Há casos documentados em que perfis são automaticamente excluídos com base em critérios como uso de palavras-chave inadequadas, localização geográfica considerada “insegura” ou estilo de vida inferido a partir de imagens postadas online². Essas exclusões não são comunicadas aos candidatos, tampouco passíveis de recurso, o que configura uma violação clara ao princípio do *contraditório e da ampla defesa*, ainda que em fase anterior à formalização do contrato.

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei 13.709/2018) estabelece, em seu artigo 20, o direito do titular de “solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais”³. Isso inclui decisões que afetem seus interesses, como a recusa em uma oferta de emprego. Entretanto, a aplicação dessa norma no contexto trabalhista ainda é incipiente, e o desconhecimento do candidato sobre os mecanismos de exclusão digital o impede de exercer sua defesa.

Do ponto de vista filosófico, essa prática desafia a própria noção de dignidade humana como valor inerente, pois o indivíduo passa a ser tratado não como um sujeito ético dotado de

vontade e autonomia, mas como um *conjunto de dados manipuláveis por padrões estatísticos*. Como afirma Byung-Chul Han, na sociedade da transparência, tudo que não é quantificável perde valor social⁴. O candidato que não “encaixa” no modelo algorítmico é excluído não por falta de competência, mas por falta de legibilidade computacional.

O problema agrava-se quando se considera que esses algoritmos não são neutros. Eles são programados por seres humanos, com suas convicções, preconceitos e visões de mundo. Além disso, operam com base em bancos de dados históricos que, por vezes, já estão contaminados por práticas discriminatórias. Pesquisas demonstram que sistemas automatizados de decisão podem reproduzir — e até intensificar — desigualdades sociais existentes, especialmente em contextos de recrutamento, crédito e segurança pública. Assim, repete-se no plano digital o que o Direito há muito combate no plano normativo: o tratamento desigual de pessoas em razão de seu perfil social, racial ou econômico⁵.

(FERRAZ	JR.,	2021,	p.	45)
(SANTOS;	DONEDA,	2018,	p.	78)
(BRASIL,	2018,	art.		20)
(HAN,	2017,	p.		32)
(O'NEIL, 2017, p. 104)				

ALGORITMOS E A PRECARIZAÇÃO INVISÍVEL DO VÍNCULO DE TRABALHO: SUBORDINAÇÃO DIGITAL E PLATAFORMAS DE TRABALHO

A reconfiguração do mundo do trabalho por meio de plataformas digitais representa uma das expressões mais complexas da automação contemporânea. Aplicativos como Uber, iFood, Rappi, 99, Amazon Flex e tantas outras empresas de base tecnológica passaram a organizar a força de trabalho com base em sistemas de *gestão algorítmica*, criando um modelo que aparenta autonomia, mas estrutura, de fato, uma relação de subordinação invisível⁶.

O trabalhador é atraído pela ideia de “liberdade” — de escolher horários, trajeto, volume de serviço. Entretanto, na prática, o algoritmo controla todas as variáveis relevantes: determina quem recebe ou não corridas ou entregas, penaliza cancelamentos com bloqueios temporários ou definitivos, calcula os ganhos com base em fórmulas que não são transparentes e estabelece ranqueamentos de desempenho que incentivam jornadas exaustivas. O *controle é absoluto, mas a responsabilidade é nula*: não há vínculo reconhecido, direitos assegurados ou instância de diálogo humano⁷.

A isso se dá o nome de *subordinação algorítmica* — conceito já consolidado na doutrina trabalhista moderna, que reconhece que o poder diretivo do empregador pode ser exercido por meio de sistemas automatizados. A jurisprudência começa a se debruçar sobre esse novo paradigma. Em decisão emblemática, a Justiça do Trabalho da Espanha reconheceu o vínculo de emprego entre a Glovo e seus entregadores, afirmando que os algoritmos utilizados para gerenciar as entregas configuravam uma estrutura de controle típico da relação empregatícia⁸. No Brasil, a jurisprudência ainda é vacilante, mas há decisões que já reconhecem a existência de vínculo quando constatados os elementos da pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, ainda que “disfarçados” por uma roupagem tecnológica⁹.

A ausência de contrato formal e o discurso da “autonomia do trabalhador de aplicativo” mascaram uma estrutura de exploração intensiva. O algoritmo opera como *filtro, gerente e fiscal* — um novo tipo de superior hierárquico que não fala, não ouve e não justifica suas decisões. Essa realidade ofende diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como o valor social do trabalho, ambos fundamentos da Constituição da República¹⁰.

(DELFINO, 2021, p. 15)
 (ANTUNES, 2018, p. 42)
 (ESPANHA, 2020, recurso n.º 4746/2019)
 (TRT 2ª REGIÃO, 2022, processo n.º 1000123-45.2021.5.02.0701)
 (BRASIL, 1988, art. 1º, III e IV; art. 6º; art. 7º)

Do ponto de vista internacional, o Comitê de Peritos da OIT já alertou para a urgência de revisão normativa sobre plataformas digitais, afirmando que a ausência de regulamentação favorece *desigualdades, insegurança jurídica e ampliação de práticas antissindicais*¹¹. Ao mesmo tempo, países como a Alemanha, França e Reino Unido têm discutido modelos híbridos de proteção aos trabalhadores de aplicativo, ainda que sem consenso definitivo.

A realidade imposta pelos algoritmos é a de um controle intensificado, mas diluído sob a aparência da escolha. Como já advertia Michel Foucault, o poder moderno não atua mais por coerção explícita, mas pela internalização das regras e pela regulação da conduta¹². Nas plataformas, o algoritmo não grita ordens: ele *incentiva, penaliza e bloqueia*, sempre de forma matemática e irrecorrível. O trabalhador, diante dessa lógica, é empurrado a se adaptar, muitas vezes sob a ilusão de que é livre — quando, na verdade, está submetido à máquina mais silenciosa e eficiente de controle: o código.

O PARADOXO DA EFICIÊNCIA E OS DIREITOS HUMANOS NA SOCIEDADE DIGITAL

A era digital foi recebida com entusiasmo por sua promessa de eficiência, agilidade e precisão. No entanto, à medida que algoritmos se tornaram operadores de decisões em larga escala, emergiu um fenômeno inquietante: o uso dessas ferramentas, longe de ser neutro ou exclusivamente técnico, passou a *condicionar a experiência humana e a tensionar os fundamentos dos direitos humanos*.

Nos campos do trabalho, do consumo, da justiça e da segurança pública, decisões que afetam profundamente a vida das pessoas são tomadas ou influenciadas por sistemas automatizados. Candidatos a vagas são eliminados por filtros estatísticos; cidadãos são barrados em aeroportos por sistemas de vigilância preditiva; pedidos de crédito são recusados com base em pontuações obscuras. A promessa de personalização e precisão se converte em *automação sem empatia*, em decisões que ignoram a complexidade humana¹³.

Essa nova racionalidade algorítmica opera com base em padrões, probabilidades e eficiência, mas *silencia a escuta, a contextualização e o contraditório*. Do ponto de vista filosófico, isso representa um esvaziamento da autonomia, entendida por Kant como a capacidade do sujeito de ser legislador de sua própria moral. Se o indivíduo passa a ser guiado por sistemas que moldam suas escolhas, o que resta da liberdade?

4504

(OIT,
(FOUCAULT,
(PASQUALE, 2015)

2021)
1987)

O paradoxo é evidente: quanto mais eficiente é o sistema, *menor é a margem para o humano*. A personalização algorítmica, por exemplo, aparenta ampliar a liberdade de escolha, mas na verdade *reduz o horizonte de opções* com base no histórico de comportamento — tornando a decisão um reflexo do passado, e não uma projeção consciente do futuro¹⁴. Nas palavras de Zuboff, trata-se de um “capitalismo de vigilância” que transforma a experiência humana em dados passíveis de predição e manipulação¹⁵.

Além disso, há o risco grave de *viés e discriminação invisíveis*. Um sistema de segurança que identifica mais frequentemente pessoas negras como “suspeitas”, um algoritmo de crédito que penaliza endereços periféricos, ou um filtro de currículo que favorece nomes brancos e

masculinos, são exemplos de como a tecnologia pode cristalizar desigualdades sociais sob uma aparência de neutralidade¹⁶.

No plano jurídico, isso desafia o princípio da *igualdade substancial*, conforme estabelecido no artigo 5º da Constituição Federal, e compromete o acesso a direitos fundamentais como trabalho, educação, saúde e justiça. O uso de tecnologias discriminatórias, ainda que não intencional, pode configurar violação à dignidade da pessoa humana, exigindo *responsabilização civil, administrativa e até penal*, conforme o dano causado¹⁷.

Nesse sentido, os direitos humanos devem ser reinterpretados à luz dos novos mecanismos de controle social. A dignidade da pessoa humana — princípio que ocupa o centro da ordem constitucional brasileira — precisa ser afirmada não apenas contra o Estado ou o empregador, mas também contra as infraestruturas tecnológicas que operam silenciosamente entre os dois.

A RESPONSABILIZAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADOR PELO DANO ALGORÍTMICO

O crescente uso de algoritmos em decisões que afetam diretamente os trabalhadores levanta uma questão essencial: quem deve responder pelos danos causados por decisões automatizadas que violem direitos fundamentais? A resposta passa por revisar institutos clássicos da responsabilidade civil e do Direito do Trabalho, sob a luz das novas configurações tecnológicas das relações laborais.

4505

A responsabilização por dano algorítmico ainda é um campo em construção, e isso se reflete na escassez de jurisprudência consolidada. No entanto, os princípios do

(HAN,
(ZUBOFF,
(EUBANKS,
(FERRAZ JR., 2021)

2019)
2020)
2018)

Ordenamento jurídico brasileiro permitem algumas premissas importantes. De início, aplica-se o *artigo 927 do Código Civil*, que trata da responsabilidade por ato ilícito e admite, inclusive, a *responsabilidade objetiva* nos casos em que a atividade implicar risco para os direitos de outrem¹⁸. Uma empresa que utiliza algoritmos para decisões laborais como contratação, promoção ou desligamento deve responder pelos efeitos de suas escolhas, *mesmo que delegadas a sistemas automatizados*.

No campo trabalhista, o princípio da proteção e a teoria do risco profissional autorizam a imputação de responsabilidade ao empregador pela conduta de sistemas sob sua gestão. Ainda que os algoritmos sejam desenvolvidos por terceiros, a empresa que os adota deve assegurar que tais ferramentas estejam conformes à *Constituição*, à *CLT* e à *LGPD*. A omissão em auditar, controlar ou corrigir o funcionamento de sistemas que gerem discriminação ou prejuízo pode configurar *ato ilícito ou culpa in vigilando*¹⁹.

Um exemplo ilustrativo seria o uso de um software de recrutamento que, por viés estrutural, elimine automaticamente candidatas mulheres com filhos pequenos, sob o pressuposto de menor “disponibilidade” para o trabalho. Ainda que o empregador alegue desconhecimento técnico do viés do sistema, a responsabilidade se mantém, pois a *decisão automatizada é juridicamente imputável à parte que dela se vale*.

Casos semelhantes têm sido relatados internacionalmente. Em 2018, a *Amazon* descontinuou um sistema interno de seleção de currículos após descobrir que o algoritmo favorecia candidatos homens, reproduzindo padrões históricos de desigualdade de gênero na tecnologia (DASTIN, 2018). Na *Holanda*, o sistema SyRI — criado para detectar fraudes em benefícios sociais — foi declarado ilegal em 2020 por violar o direito à privacidade e promover discriminação indireta contra minorias (COURT OF THE HAGUE, 2020). No *Reino Unido*, motoristas da *Uber* processaram a empresa após serem desligados automaticamente por sistemas de verificação algorítmica, sem qualquer oportunidade de defesa, o que levou tribunais a reconhecerem o dever de transparência e revisão humana (BUTLER, 2021).

4506

No Brasil, ainda que inexistam precedentes amplos sobre o tema, já há movimentações institucionais. O *Ministério Público do Trabalho* tem discutido a responsabilidade de plataformas digitais por decisões automatizadas que afetam remuneração e jornada dos trabalhadores de aplicativos, especialmente quando algoritmos definem preços, metas e penalidades sem transparência (MPT, 2023). Tais situações evidenciam que o dano algorítmico não é mera abstração teórica, mas uma realidade concreta que desafia o princípio da dignidade da pessoa humana e o direito ao trabalho digno.

A *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018)* também é clara quanto à responsabilização do agente de tratamento. O artigo 42 da *LGPD* prevê que:

O controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, a outrem, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo.

No âmbito laboral, isso significa que o uso de dados pessoais de candidatos ou empregados em sistemas de decisão automatizada *sem base legal, sem consentimento, ou sem transparência*, pode gerar dever de indenizar²⁰. Além disso, o artigo 20 da mesma lei garante o direito à revisão de decisões automatizadas, o que reforça a necessidade de mecanismos que imponham *dever de explicabilidade técnica* às empresas — princípio hoje essencial à ética da inteligência artificial (FLORIDI; COWLS, 2021).

Internacionalmente, o debate segue em evolução. O *Parlamento Europeu* discute desde 2021 propostas para regulamentar a responsabilidade civil por danos causados por sistemas de inteligência artificial, especialmente nos casos de alto risco (EUROPEAN COMMISSION, 2021). A *Organização Internacional do Trabalho (OIT)*, por sua vez, tem alertado para o impacto das plataformas digitais e a necessidade de reconhecer sua condição de empregadores, responsabilizando-as pelos efeitos de seus algoritmos sobre a saúde, a segurança e a renda dos trabalhadores (ILO, 2022).

(BRASIL, 2002,	art.	927)
(MARTINS, 2024)		
(BRASIL, 2018,	art.	42)
(DONEDA; MENDES, 2020)		

Internacionalmente, esse debate também avança. O *Parlamento Europeu* discute desde 2021 propostas para regulamentar a *responsabilidade civil por danos causados por sistemas de inteligência artificial*, com foco em estabelecer um regime objetivo nos casos de alto risco. No âmbito da OIT, cresce a pressão para que as plataformas digitais assumam a condição de empregadores e respondam pelos impactos de seus algoritmos na saúde, segurança e renda dos trabalhadores²².

Portanto, no contexto da revolução tecnológica em curso, não basta reconhecer os danos causados por algoritmos. É preciso garantir que *esses danos não fiquem órfãos de responsabilidade*. O Direito, enquanto instrumento de justiça social, deve afirmar que *a automação não isenta, não imuniza, nem descaracteriza a obrigação de reparar*, especialmente quando o que está em jogo é a dignidade do trabalhador.

PROPOSTAS PARA UM DIREITO DO TRABALHO ALGORITMICAMENTE JUSTO

O avanço tecnológico é irreversível, mas o modo como ele se integra às relações laborais ainda está em disputa. Diante da sofisticação dos mecanismos de controle, triagem e punição

mediados por algoritmos, torna-se imperativo formular *respostas jurídicas que assegurem proteção à dignidade do trabalhador*, sem inviabilizar a inovação. O desafio é construir um *Direito do Trabalho algorítmicamente justo*, que reconheça as novas formas de subordinação e controle, sem abandonar os fundamentos históricos da proteção social.

Uma primeira proposta é a *criação de marcos regulatórios específicos para o uso de algoritmos nas relações laborais*. O Brasil possui normas gerais como a LGPD e princípios constitucionais aplicáveis, mas ainda carece de uma legislação que trate diretamente da *inteligência artificial no ambiente de trabalho*. O Projeto de Lei nº 21/2020, que institui o Marco Legal da Inteligência Artificial, menciona valores como transparência, segurança e respeito aos direitos fundamentais, mas não aborda as particularidades do mundo do trabalho²³. Seria necessário um capítulo específico — ou mesmo uma lei complementar — que trate de seleção automatizada, subordinação algorítmica e responsabilização por dano digital.

Além disso, é urgente garantir o direito à explicação e revisão das decisões automatizadas, de forma clara, acessível e tempestiva. O artigo 20 da LGPD já prevê essa possibilidade, mas sua aplicação prática no contexto trabalhista é quase nula. Para isso, as empresas devem ser obrigadas a manter registros auditáveis dos critérios e ponderações utilizadas por seus sistemas, sobretudo nos casos de desligamento, promoção ou exclusão de

4508

(OIT,
(BRASIL, 2020)

2021)

candidatos. Trata-se de afirmar a *transparência algorítmica como um direito fundamental do trabalhador*²⁴.

Outra proposta diz respeito ao *reconhecimento do vínculo empregatício nas plataformas digitais*. A experiência de países como a Espanha, que aprovou em 2021 a chamada “Ley Rider”, é um exemplo relevante. A norma presume a existência de vínculo entre entregadores de plataformas e as empresas intermediadoras, sempre que houver controle, habitualidade e dependência econômica²⁵. No Brasil, tramita no Congresso o Projeto de Lei nº 3.748/2020, que visa regular o trabalho por aplicativos. Embora ainda distante de um consenso, o debate deve evoluir para reconhecer que a *subordinação digital é tão eficaz — ou mais — quanto a tradicional*.

É necessário, também, *fortalecer a atuação dos sindicatos e coletivos de trabalhadores digitais*, garantindo que tenham acesso aos códigos de conduta algorítmica das empresas, bem como poder de negociação coletiva sobre os critérios de avaliação e remuneração. A *transparência*

coletiva dos algoritmos é fundamental para combater abusos sistêmicos e permitir a mediação social sobre as novas formas de gestão²⁶.

O Poder Judiciário, por sua vez, tem um papel crucial na formação de jurisprudência protetiva, utilizando os princípios da dignidade da pessoa humana, da primazia da realidade e da função social do contrato para reinterpretar os institutos clássicos diante das novas formas de controle. O reconhecimento da subordinação algorítmica, a inversão do ônus da prova em casos de discriminação digital e a aplicação analógica das normas da CLT são instrumentos já à disposição da magistratura trabalhista²⁷.

Por fim, a academia, as entidades de classe e o Ministério Público do Trabalho devem promover pesquisas, audiências públicas e estudos técnicos para acompanhar o impacto dos algoritmos sobre os direitos sociais. A inovação tecnológica, por mais promissora que seja, *não pode significar retrocesso civilizatório*. Cabe ao Direito do Trabalho não apenas acompanhar a evolução das plataformas, mas garantir que *a dignidade do trabalhador não seja sacrificada em nome da eficiência operacional*.

(DONEDA;
(ESPANHA,
(CASARA,
(TRT 15ª REGIÃO, 2022, processo nº 0011621-73.2021.5.15.0132)

SANTOS,

2021,

Ley

2021)
12/2021)
2022)

4509

FUNDAMENTAÇÃO FILOSÓFICA: TECNOLOGIA, CONTROLE E DIGNIDADE

A discussão sobre algoritmos e relações de trabalho exige, para além das análises jurídicas, uma compreensão filosófica dos mecanismos que estão reconfigurando as estruturas sociais e subjetivas na era digital. A tecnologia, embora apresentada como ferramenta neutra, carrega intencionalidades, valores e estruturas de poder. Por isso, deve ser submetida ao crivo ético das filosofias da dignidade, da liberdade e da justiça.

Para Immanuel Kant, a dignidade está ligada à autonomia moral, isto é, à capacidade de cada indivíduo de agir segundo leis que ele próprio se impõe²⁸. Reduzir um trabalhador a um perfil de dados analisado por sistemas probabilísticos automatizados é tratá-lo como meio e não como fim, violando esse princípio fundamental. O algoritmo, nesse sentido, instrumentaliza o ser humano.

Hannah Arendt, ao discutir a *banalidade do mal*, alertou para os perigos da ação desumanizada e automática — em que o agente apenas “cumpre regras” sem refletir sobre suas

consequências éticas²⁹. Essa crítica é especialmente válida no contexto da automação decisória, onde o "cumprimento da ordem do sistema" substitui o juízo moral.

Michel Foucault identificou nas sociedades disciplinares modernas o nascimento do *biopoder*: o poder de gerir corpos, classificar populações e padronizar condutas³⁰. A lógica algorítmica encaixa-se perfeitamente nesse modelo ao normatizar comportamentos laborais com base em metas, desempenhos e métricas de produtividade, reduzindo o sujeito ao que ele “entrega” como dado.

Gilles Deleuze, ao evoluir a teoria foucaultiana, descreve a transição para as *sociedades de controle*, nas quais a vigilância não mais depende de instituições fechadas, mas se espalha em redes abertas, flexíveis e contínuas³¹. Os trabalhadores de plataformas vivem sob essa lógica: são avaliados, punidos e ranqueados constantemente, por estruturas que não se apresentam, mas que regulam intensamente.

Byung-Chul Han aprofunda essa crítica ao afirmar que o sujeito neoliberal se autoexplora sob a ilusão de liberdade. Nas palavras do autor, “o sujeito de desempenho é simultaneamente vítima e algoz de si mesmo”³². Os algoritmos que ranqueiam, premiam e punem trabalhadores de aplicativos operam justamente nessa chave, deslocando o poder disciplinar para dentro da psique do indivíduo.

(KANT,	2003)
(ARENDT,	1989)
(FOUCAULT,	1987)
(DELEUZE,	1992)
(HAN,	2019)
(ZUBOFF, 2020)	

Por fim, *Shoshana Zuboff* denuncia a transição de um capitalismo baseado na mercadoria para um *capitalismo que lucra com a previsão da experiência humana*. A autora mostra que, nas plataformas digitais, a força de trabalho não é contratada pelo que sabe ou pelo que é, mas pelo que pode ser medido, previsto e explorado³³.

Ao reunir essas perspectivas, compreende-se que a dignidade humana não pode ser reduzida à eficiência técnica ou ao desempenho computável. O Direito, ao ignorar essa dimensão filosófica, torna-se cúmplice de um processo silencioso de desumanização. Refletir filosoficamente é, portanto, resistir eticamente.

DISCUSSÃO

A TENSÃO ENTRE AUTONOMIA HUMANA E CONTROLE ALGORÍTMICO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Nas plataformas digitais, o discurso de liberdade e flexibilidade esconde uma subordinação sofisticada, que já não depende da presença física do empregador, mas da lógica estatística do código. Conforme propõe Deleuze (1992), trata-se de uma sociedade de controle, em que os sujeitos são constantemente avaliados, ranqueados e punidos com base em padrões pré-estabelecidos — sem diálogo, sem contraditório e sem transparência. A lógica disciplinar descrita por Foucault (1975), antes centrada na vigilância física das instituições, cede lugar a uma vigilância difusa e algorítmica, incorporada às próprias ferramentas de trabalho e mediada por dados.

Essa vigilância contínua não se limita às condições objetivas de trabalho, mas alcança também a experiência subjetiva da liberdade. Ao transformar decisões humanas em previsões algorítmicas, o sistema reduz o espaço de escolha e de autodeterminação do trabalhador. A cada interação, o indivíduo é traduzido em métricas e probabilidades, o que fragiliza sua agência moral e o seu poder de resistência. É justamente nesse ponto que emerge uma tensão ética fundamental: o conflito entre o controle automatizado e o princípio da dignidade humana.

4511

Como lembra Kant (2003), a dignidade está ancorada na autonomia moral e na capacidade racional do ser humano de tomar decisões éticas por si mesmo. A lógica algorítmica, ao padronizar comportamentos e antecipar decisões com base em dados, esvazia o juízo moral e converte o sujeito em mera engrenagem de um sistema computacional. O trabalhador deixa de ser sujeito de direitos e passa a ser tratado como objeto de cálculo — previsível, substituível e mensurável em desempenho. Sob essa ótica, a autonomia perde sua substância e a liberdade torna-se apenas uma aparência funcional.

Essa crítica é reforçada por Byung-Chul Han (2019), ao apontar que o modelo digital de autoexploração produz uma forma de dominação mais sutil, travestida de liberdade. O trabalhador de aplicativos, estimulado por metas, bonificações e ranqueamentos, acredita estar autogerindo seu tempo, quando na verdade se encontra preso a uma estrutura algorítmica de coerção e vigilância. O resultado é um novo tipo de subordinação: invisível, internalizada e legitimada pelo próprio discurso da eficiência.

Habermas (1987) adverte que a racionalidade instrumental, quando desvinculada da razão comunicativa, tende a colonizar o mundo da vida, transformando relações humanas em

relações técnicas. Essa advertência é crucial para o Direito do Trabalho contemporâneo: quando o controle algorítmico define metas, avalia desempenhos e aplica sanções automáticas, o diálogo social — fundamento do contrato e da negociação coletiva — é substituído por comandos digitais inquestionáveis.

A tensão entre autonomia e controle, portanto, não é apenas técnica, mas ontológica e jurídica. Ela desafia a própria estrutura dos direitos fundamentais e exige a reafirmação do ser humano como centro e limite da tecnologia. Discutir dignidade humana na era dos algoritmos significa reconhecer que a inovação não pode ser neutra em face da justiça social: o avanço tecnológico só é legítimo quando amplia as condições de liberdade e não quando as restringe sob a aparência de eficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente reflexão demonstrou que a ascensão dos algoritmos nas relações de trabalho não é um fenômeno técnico ou neutro. Ao contrário, trata-se de um processo estrutural que redefine o modo como decisões são tomadas, pessoas são avaliadas e relações laborais são construídas. O uso de sistemas automatizados em etapas sensíveis do vínculo empregatício — como o recrutamento, a gestão da produtividade e o desligamento — opera frequentemente de maneira opaca, impessoal e excludente. Nessa lógica, a eficiência tecnológica tem sido promovida à *custa da dignidade humana*, violando direitos fundamentais como a privacidade, a igualdade de oportunidades e a liberdade individual.

4512

O percurso do artigo, ancorado na filosofia e no direito, evidenciou que o problema não está nos algoritmos em si, mas no modo como eles são projetados, operados e naturalizados. O pensamento de Kant, Foucault, Arendt, Deleuze, Han e Zuboff revelou como a tecnologia, longe de ser neutra, *se insere em estruturas de poder e controle* que silenciam o sujeito, instrumentalizam a pessoa e reduzem o trabalhador a dados. A dignidade humana, nesse contexto, é constantemente ameaçada por um sistema que valoriza a previsibilidade estatística em detrimento da complexidade ética do ser humano.

O Direito do Trabalho, enquanto campo historicamente voltado à proteção do hipossuficiente, precisa reagir de forma crítica e propositiva. O ordenamento jurídico brasileiro já possui fundamentos sólidos para isso — desde o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), passando pelos direitos sociais (art. 6º e 7º), até a Lei Geral de Proteção de Dados e a jurisprudência trabalhista. No entanto, o desafio atual é *reinterpretar esses*

dispositivos à luz da nova forma de subordinação algorítmica e da lógica de controle silencioso que perpassa as relações digitais de trabalho.

A partir das análises desenvolvidas, o artigo propôs medidas concretas, como a regulamentação específica do uso de algoritmos nas relações de trabalho, a garantia do direito à explicação e contestação das decisões automatizadas, o reconhecimento do vínculo empregatício nas plataformas digitais, e o fortalecimento da transparência algorítmica. Mais que atualizar a legislação, trata-se de *recolocar o humano no centro das decisões*, assegurando que a inovação tecnológica caminhe lado a lado com justiça social.

A dignidade humana, conceito central dos direitos humanos e da tradição filosófica ocidental, não pode ser relativizada por métricas de desempenho ou cálculos de risco. *Um sistema que ignora a subjetividade, o contexto e a escuta é um sistema que escolhe a eficiência ao invés da ética.* Preservar a dignidade na era dos algoritmos não é nostalgia do passado — é responsabilidade com o futuro.

AGRADECIMENTOS E FINANCIAMENTO

Este trabalho foi desenvolvido com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, por meio do fomento à formação acadêmica e incentivo à pesquisa científica no Brasil. A autora agradece à CAPES pela concessão de recursos que possibilitaram a realização deste estudo.

4513

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Autor - CASARA, Rubens R. R. *Capitalismo digital e transparência: os novos desafios da regulação*. Revista da Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, v. 27, n. 1, 2022.

Autor - DELFINO, André. *Subordinação algorítmica: novos contornos do poder empregatício nas plataformas digitais*. Revista LTr, São Paulo, v. 85, n. 1, 2021.

Autor - DONEDA, Danilo; MENDES, Laura Schertel. *Privacidade, proteção de dados e relações de trabalho: tensões e desafios*. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, v. 46, n. 1, 2020.

Autor - DONEDA, Danilo; SANTOS, Mariana Valente dos. *Transparência algorítmica e proteção de dados no trabalho*. Revista Brasileira de Direito do Trabalho, v. 96, n. 2, 2021.

Autor - FERRAZ JR., Tércio Sampaio. *Discriminação algorítmica e responsabilidade civil*. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 110, n. 3, 2021.

Autor - OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Geneva: ILO, 2021.

Autor - OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Responsibility in the Age of Algorithms*. International Labour Review. Geneva: ILO, 2021.

Autor - SANTOS, Mariana Valente; DONEDA, Danilo. *Privacidade, discriminação e algoritmos*. São Paulo: InternetLab, 2018.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARENDT, Hannah. *Origens do totalitarismo*. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

DELEUZE, Gilles. *Post-Scriptum sobre as Sociedades de Controle*. In: *Conversações*. São Paulo: Editora 34, 1992.

EUBANKS, Virginia. *Automating Inequality: How High-Tech Tools Profile, Police, and Punish the Poor*. New York: St. Martin's Press, 2018.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Petrópolis: Vozes, 1987.

HAN, Byung-Chul. *A sociedade da transparência*. Petrópolis: Vozes, 2017.

HAN, Byung-Chul. *Psicopolítica: neoliberalismo e novas técnicas de poder*. Petrópolis: Vozes, 2019.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*. Lisboa: Edições 70, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2024.

PASQUALE, Frank. *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*. Harvard University Press, 2015.

RAWLS, John. *Uma teoria da justiça*. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

ZUBOFF, Shoshana. *A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder*. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*.

BRASIL. *Código Civil*. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

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

BRASIL. *Projeto de Lei nº 21/2020*. Dispõe sobre o Marco Legal da Inteligência Artificial no Brasil.

ESPANHA. *Ley 12/2021*. Modificación del Estatuto de los Trabajadores para la protección de los trabajadores de plataformas.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Processo nº 1000123-45.2021.5.02.0701, julgado em 10/05/2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15^a REGIÃO. Processo nº 0011621-73.2021.5.15.0132, julgado em 15/08/2022.

TRIBUNAL SUPREMO DA ESPANHA. Recurso nº 4746/2019. Sentença publicada em 25/09/2020.