

A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL EM FAVOR DA DIGNIDADE HUMANA: O ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E A AUDITORIA DO ALGORITMO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO TENDO COMO PARADIGMA OS REGULAMENTOS DA UNIÃO EUROPEIA

Artificial intelligence in favor of human dignity: the understanding of the Federal Supreme Court and the audit of the algorithm of digital work platforms with European Union regulations as a paradigm
Revista de Direito do Trabalho | vol. 234/2024 | p. 225 - 236 | Mar - Abr / 2024
DTR\2024\4553

Giovane Canonica

Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Pesquisador do Grupo de Pesquisa "Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico" ligado ao PPGD da UFSC. Membro da Comissão de Processo do Trabalho da OAB/SC. Membro do Projeto Escola de Altos Estudos em Inovações Jurídicas para o Direito das Gerações Futuras na América Latina. Advogado. Lattes: [http://lattes.cnpq.br/6546593467879511_]. giovane@canonica.adv.br

Prudente José Silveira Mello

Doutor pela Universidad Pablo De Olavide. Professor da Faculdade Cesusc e Professor convidado da Universidad Pablo De Olavide. Advogado trabalhista de entidades sindicais de trabalhadores. Lattes: [lattes.cnpq.br/8650404483186131_]. prudente@declatra.com.br

Área do Direito: Internacional; Processual; Trabalho; Digital

Resumo: Esse artigo teve como objetivo estudar o fenômeno das Tecnologias de Informação e de Comunicação e o impacto destas nas relações de trabalho, em particular no que concerne aos trabalhos de plataforma digital e o controle exploratório exercido pela Inteligência Artificial. Para isso, parte-se de noções gerais de Direito, Princípios e Normas Internacionais, por meio de levantamento bibliográfico e documental. Para uma análise mais profunda sobre o efeito da desregulamentação, a pesquisa buscou entender as características dos trabalhos regidos pelas TIC, em especial aqueles operados via plataforma digital. O que se releva, e se tenta aprofundar no texto, é a dependência do trabalhador à plataforma digital e como se faz necessária uma regulamentação, ainda que básica, do algoritmo que dita as regras da relação laboral. Necessária esta análise, uma vez que a IA pode não observar exceções legais da rotina de trabalho, como atestados, greves, licenças e aplicar penalidades ao trabalhador, da mesma forma que pode aplicar regramentos claramente discriminatórios, em especial quando não observada a isonomia entre sexos. Necessária uma análise sobre o entendimento do STF sobre o tema, assim como do estudo da regulamentação da IA, tal qual a União Europeia tem implementado.

Palavras-chave: Trabalho de Plataforma – Gamificação – Algoritmo – Regulação da IA

Abstract: This article aimed to study the phenomenon of Information and Communication Technologies and their impact on work relationships, in particular with regard to digital platform work and the exploratory control exercised by Artificial Intelligence. To do this, we start from general notions of Law, Principles and International Norms, through bibliographic and documentary research. For a deeper analysis of the effect of deregulation, the research sought to understand the characteristics of work governed by ICT, especially those operated via a digital platform. What stands out, and attempts to delve deeper into the text, is the worker's dependence on the digital platform and how regulation, albeit basic, of the algorithm that dictates the rules of the employment relationship is necessary. This analysis is necessary since AI may not observe legal exceptions to the work routine, such as certificates, strikes, licenses and apply penalties to workers, in the same way that it may apply clearly discriminatory rules, especially when equality between the sexes is not observed. An analysis of the STF's understanding of the topic is necessary, as well as the study of AI regulation, as the European Union has implemented.

Keywords: Platform Work – Gamification – Algorithm – AI Regulation

Para citar este artigo: C., G.; M., P. J. S. A inteligência artificial em favor da dignidade humana: o

entendimento do STF e a auditoria do algoritmo das plataformas digitais de trabalho tendo como paradigma os regulamentos da União Europeia. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*. vol. 234. ano 50. p. 225-236. São Paulo: Ed. RT, mar./abr. 2024. Disponível em: [inserir link consultado](#). Acesso em: DD.MM.AAAA.

Sumário:

1. Introdução - 2. A plataformização dos trabalhos - 3. Do algoritmo de controle ao controle do algoritmo - 4. Conclusão

1. Introdução

As transformações tecnológicas estão redefinindo o panorama laboral, com a ascensão da inteligência artificial e plataformas digitais moldando novas dinâmicas. A pandemia da Covid-19 acelerou essa transição, levando à proliferação do trabalho remoto e ao aumento da dependência de plataformas online. Embora essas mudanças tenham oferecido agilidade operacional, também expuseram desafios, como a precarização do trabalho e desigualdades digitais.

As plataformas digitais desempenham um papel central, concentrando riqueza enquanto transferem a responsabilidade e os riscos para os trabalhadores. A falta de regulamentação amplifica essas disparidades, destacando a necessidade de garantir condições justas no ambiente digital. A influência dos algoritmos das plataformas também surge como uma preocupação, evidenciada por casos judiciais que buscam compreender sua lógica e potencial exploração.

Enquanto alguns países avançam na regulamentação, o Brasil enfrenta desafios jurídicos, como a recente decisão do Supremo Tribunal Federal sobre análise da competência da Justiça Comum em casos de trabalhadores de plataformas. A ausência de um marco regulatório específico ressalta a urgência de uma abordagem equilibrada, que proteja os trabalhadores sem prejudicar a inovação e competitividade empresarial.

2. A plataformização dos trabalhos

As transformações tecnológicas mantêm uma conexão direta com o novo cenário laboral, especialmente porque tem-se testemunhado uma progressiva substituição do trabalho humano pelo impulso da IA.

A pandemia da Covid-19 acelerou essa transformação de paradigma de trabalho global, impulsionando a exploração e adoção de plataformas digitais. Com as restrições impostas pelo distanciamento social e *lockdowns*, empresas e profissionais rapidamente migraram para ambientes online, utilizando plataformas como Zoom, Microsoft Teams e Slack para viabilizar reuniões, colaboração remota e comunicação eficaz.

Além disso, trabalhadores independentes encontraram nas plataformas de *freelancers* uma fonte essencial de oportunidades, compensando as perdas de empregos tradicionais.

Contudo, essa transição também expôs desafios, destacando questões como a precarização do trabalho, falta de proteção social e desigualdades digitais. A exploração das plataformas na pandemia, embora tenha proporcionado agilidade e continuidade operacional, levanta questões importantes sobre os limites éticos e a necessidade de regulamentação para garantir condições de trabalho justas e seguras em um ambiente cada vez mais digitalizado.

Outro ponto de importante influência da pandemia da Covid-19 é o aumento da taxa de desemprego, que trouxe ainda menos de emprego e renda aos trabalhadores, lhes deixando a mercê das plataformas e a falta de proteção social e trabalhista.

A OIT, no estudo intitulado “World Employment and Social Outlook: Trends 2023”, trouxe números alarmantes em relação à desocupação dos trabalhadores. A pesquisa indicou uma projeção de crescimento global do emprego de apenas 1,0% para o ano de 2023, representando menos da metade do nível observado em 2022. Em contrapartida, é previsto um aumento leve no desemprego



global, aproximadamente três milhões a mais, totalizando 208 milhões, o que corresponde a uma taxa de desemprego global de 5,8% para o mesmo período. Essa previsão implica que o desemprego global permanecerá cerca de 16 milhões acima do valor de referência pré-crise, estabelecido em 2019¹.

Neste cenário, de mudanças sociais e ausência de regulamentações, que as plataformas digitais desempenham um papel crucial como meios para a concentração de riqueza, ao mesmo tempo em que dispersam a responsabilidade pela criação de valor, transferindo o controle sobre o trabalho e a renda a ser obtida para os trabalhadores. Isso gera uma relação de exploração, embora sem a presença direta do capital, que tradicionalmente seria representado pelo empregador ou contratante.

Essa dinâmica implica na transferência dos riscos e na externalização dos custos, deixando para o trabalhador a tarefa de arrecadar os valores, enquanto as corporações assumem o papel de gerenciar a plataforma e, é claro, colhem os ganhos financeiros. Em resumo, as plataformas digitais encapsulam tanto a essência da exploração laboral quanto o deslocamento dos ônus econômicos.

No contexto dessas dinâmicas, cabe ao trabalhador se colocar à disposição da plataforma, que é operada, de maneira direta ou indireta, por uma empresa. A regulação dessa empresa, proprietária da plataforma, é manifestada por meio de algoritmos que não isentam a empresa de sua responsabilidade, mas externalizam disposições e decisões para a IA desenvolvida e ajustada pela empresa por trás do aplicativo.

É crucial perceber que a empresa, independentemente de ser considerada empregadora, contratante ou intermediadora, desempenha um papel fundamental na execução do trabalho, mesmo quando a relação direta se dá entre o cliente e o trabalhador. Assim é que o mercado de capital se aproveita das ferramentas disponíveis e da ausência de regulação para flexibilizar ainda mais a relação, aqui exposta com plataforma e trabalhador, sob o argumento e a indução de autonomia, empreendedorismo e liberdade. Essa capacidade de estar disponível para trabalhar a qualquer momento e em qualquer lugar, na realidade, é o que reduz os padrões civilizacionais do trabalho de plataforma. O mercado se utiliza disso, como se fosse uma vantagem para o trabalhador.

Por outro lado, a automação dos postos de trabalho, a escassez de oportunidades e a falta de qualificações (principalmente aquelas relacionadas à programação) levam ao completo desemprego. O trabalhador digital enfrenta um dilema difícil: depender da caridade de indivíduos ou instituições estatais diante do desemprego eminente ou se submeter às demandas do mercado em busca uma fonte de renda².

Nesse ponto é importante não confundir a liberdade, mesmo que restrita, de tempo, local e abordagem, com empreendedorismo. Prerrogativa que Ludmila Abílio denomina como “auto-gerenciamento subordinado³”, uma vez que a gestão é transferida para o trabalhador, contanto que seja aplicada dentro dos limites impostos pelo mercado, neste caso, pelo aplicativo de trabalho. Isso, sem dúvida, se diferencia consideravelmente da gestão do trabalho formal no ambiente fabril, mas ainda assim está muito distante do conceito imaginário ou utópico de empreendedorismo.

O que se vê, ao contrário, é uma subordinação silenciosa e automática. Plataformas de transporte, como Uber, 99 e Cabify, exercem controle direto sobre os motoristas ao estabelecer regras de comportamento, requisitos mínimos para os veículos e diretrizes para situações específicas. Apesar da suposta liberdade de escolher horários, os motoristas, ao se conectarem à plataforma, são compelidos a seguir as normas impostas pela empresa, sob pena de punições. Além disso, as plataformas monitoram os veículos em tempo real por GPS. A gestão busca otimizar o desempenho dos motoristas, oferecendo recompensas por cumprir determinado número de corridas em um período estabelecido.

A subordinação assume novas formas, influenciada pelo algoritmo, mas de acordo com os parâmetros definidos pela empresa. Esse controle desequilibrado e unilateral exercido pela plataforma de trabalho ocorre devido ao fato de o algoritmo utilizar os dados coletados para orientar as estratégias cotidianas de trabalho, estabelecer os preços para todos os trabalhadores na mesma

área e até influenciar as tendências de consumo. O propósito subjacente é regular a relação de modo a prevenir prejuízos para o aplicativo e, consequentemente, assegurar que os níveis de exploração permaneçam constantes, o que, por óbvio, elastece ainda mais a lacuna de concentração de riquezas, no Brasil e no mundo.

É por isso que as políticas neoliberais têm íntima relação com a exploração gerada pelo trabalho de plataforma, o que também justifica a ausência de uma regulação, ainda que básica.

Sobre isso, o relatório da Oxfan “Poder, lucros e a pandemia” menciona que 32 das empresas mais rentáveis do mundo aumentaram seus ganhos, quando comparados aos quatro anos antecessores a pandemia, em US\$ 109 bilhões⁴. A ideia é de que sejam mantidos os patamares de concentração de riqueza e as diferenças socioeconômicas sejam cada vez mais latentes, esse é o mote proposto e aplicado. Isso justifica o fato das empresas de tecnologia, entre elas as de trabalho de plataforma, terem aumentado significativamente os seus lucros após a pandemia e a precarização das relações de trabalho.

3. Do algoritmo de controle ao controle do algoritmo

Há uma clara intenção do empregador nas decisões tomadas, ou programadas, dos algoritmos das plataformas de trabalho, neste ponto os algoritmos nada mais são do que opinião embutida em matemática⁵. Contudo, na mesma proporção da relação laboral, seja ela com ou sem vínculo, a relação entre trabalhador e plataforma também deve ser analisada sob o viés protetivo do trabalhador, uma vez que não se tem conhecimento, até o momento, de quais elementos gerenciais são aplicados pelo algoritmo para que o trabalhador se ative e se comporte de acordo com o previsto.

De que forma o algoritmo predispõe que o trabalhador, em suas diferentes especificidades, labore de acordo como preleciona a plataforma? Como se comprova que os valores recebidos e as tarifas dinâmicas não são motivadores de jornadas mais extenuantes e com estímulo propositivo a exploração ainda maior do trabalhador? Se há um forte indício de subordinação algorítmica, por que não avaliar, de forma técnica, se a plataforma impede uma carga de trabalho desmedida para o colaborador, de forma que ele fique por mais tempo logado, trabalhando, e gerando lucro para a empresa?

Para que se tenha uma melhor análise da questão, importante se compreender o funcionamento das decisões automatizadas e dos sistemas de controle implementados pelas empresas de tecnologia ao disponibilizarem suas plataformas aos trabalhadores⁶. Considerando que as interações acontecem no ambiente digital, é nesse espaço que a pesquisa deve ser conduzida, pois, do contrário, pode ser difícil alcançar a verdadeira natureza dos acontecimentos.

A questão dos casos de produção de prova pericial nos algoritmos das plataformas digitais tem gerado debates sobre o equilíbrio entre a proteção do segredo de negócios das empresas e a necessidade de transparência algorítmica. Isso ocorre com o propósito de avaliar se há indícios de uma relação de emprego potencial ou se existem condutas discriminatórias do algoritmo. Recentemente, em 28 de setembro de 2020, em uma decisão do juízo da 80ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, fora ordenada uma análise detalhada do algoritmo utilizado pela Uber, com a finalidade de esclarecer os objetivos que ele busca atingir, permitindo uma conclusão mais precisa sobre a determinação de um possível vínculo empregatício com os motoristas⁷.

Por óbvio a plataforma se opôs a investigação e a quebra do código fonte, sob o argumento de que tal decisão violaria a proteção ao segredo industrial. A Uber impetrou Mandado de Segurança para o Tribunal regional do Trabalho da 1ª Região, sendo mantida a decisão de 1º grau, mas com alguns parâmetros restritivos sobre a vistoria técnica⁸.

Em sede de tutela provisória de urgência, a plataforma conseguiu suspender a perícia ao seu algoritmo por meio de decisão do Ministro Douglas Alencar, do Tribunal Superior do Trabalho, em 28 de maio de 2021. A perícia está suspensa até o julgamento do TST do recurso em mandado de segurança da plataforma.

Essa é a decisão mais emblemática na esfera trabalhista brasileira que deferiu a auditoria no código fonte para entender a sistemática do algoritmo e a predisposição deste a exploração do trabalhador, assim como o gerenciamento impositivo (ou não) do algoritmo sobre a jornada de trabalho. A decisão pendente de julgamento definitivo há mais de dois anos, sem qualquer sinalização quanto a uma possível decisão terminativa.

A avaliação técnica do código-fonte não se faz necessária tão somente para análise da subordinação algorítmica, mas também de eventuais discriminações, como dos mecanismos de banimento de trabalhadores, a presença de procedimentos para influenciar (*nudges*) o comportamento do motorista, utilizando mensagens, recompensas ou limitações, métodos de análise do desempenho do motorista pela plataforma e como isso afeta o vínculo de prestação de serviços, assim como das diretrizes para a atribuição de pedidos, critérios de prioridade e limitações na distribuição de solicitações etc.⁹

As bases legais que respaldam a vistoria do código-fonte incluem o direito à evidência e a inalienável competência judicial, o processo justo e a paridade de armas, assim como os princípios protetivos do direito do trabalho, como a busca pela verdade real e a necessária proteção ao trabalhador hipossuficiente da relação.

Ocorre que não há equidade no direito do trabalho, pois a relação, por si só, não é equânime, o trabalhador deve ser protegido e esse é um dos fundamentos do Direito do Trabalho, fato pelo qual eventual conflito entre empresa e trabalhador deve ser analisado sob o viés protetivo ao obreiro.

O direito ao conhecimento também está consubstanciado na LGPD, quando garante ao indivíduo o direito de acessar os critérios utilizados na tomada de decisões que dependem exclusivamente do processamento automatizado de seus dados pessoais, bem como a oportunidade de contestar tais decisões. Segundo o artigo 20 da LGPD, o titular dos dados tem o direito de solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base no processamento automatizado de seus dados pessoais, que possam ter impacto em seus interesses, incluindo decisões relacionadas à definição de seu perfil pessoal, profissional, de consumo, crédito ou aspectos de sua personalidade¹⁰.

Ocorre que a própria LGPD também prima pelo resguardo do segredo industrial, quando determina, em seu art. 6º, VI, a “garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial”¹¹.

Nota-se que a resolução deste complexo problema não é simples, uma vez que as legislações esparsas, ao mesmo tempo em que estabelecem os princípios de transparência, responsabilidade e prestação de contas, também garante a salvaguarda das informações confidenciais de negócios.

É fundamental considerar, em primeiro lugar, a essência e os limites do sigilo empresarial. Sobre isso Frazão revela que até mesmo a propriedade intelectual, seja ela de natureza industrial ou relacionada a direitos autorais, não é considerada inquestionável, levando a várias discussões significativas sobre o papel social da propriedade nesse contexto e sobre circunstâncias em que os direitos dos detentores devem ser subordinados a interesses sociais específicos¹².

Ocorre que existem ferramentas para avaliação de possíveis condutas ilegais ou abusivas do algoritmo, sem que isso traga um grave prejuízo ao segredo do negócio e à continuidade dele. Tendo essa premissa, de máxima efetividade e mínima lesividade, o Tribunal de Bolonha, na Itália, avaliou a programação do algoritmo da *Deliveroo*, chamado de Frank, e concluiu que as informações processadas pelo mesmo eram lesivas aos trabalhadores, uma vez que traziam respostas discriminatórias.

A corte italiana compreendeu que, ao implementar um sistema de classificação de trabalhadores com base em sua frequência e produtividade, atribuindo os melhores horários e oportunidades de trabalho aos melhores classificados, sem prever como exceção eventos como doença, gravidez ou participação em greves, a empresa estaria sujeita a acusações de discriminação contra esses trabalhadores. O entendimento foi de que deixar de incluir essas exceções seria interpretado como

uma escolha deliberada de não levar em conta as variações entre situações e opções, tornando assim evidente o ato discriminatório de imediato¹³.

Essa análise de tutela laboral vem galgada na proteção pregressa aos trabalhadores de plataforma digital, que desde o *Decreto-legge 101*, de 03 de setembro de 2019, disciplina que devem ser aplicadas normas antidiscriminatórias, de proteção da liberdade e da dignidade do trabalhador para todo os trabalhadores subordinados, inclusive aqueles que trabalham por meio de plataformas digitais¹⁴.

Ainda na Itália, uma decisão de 20 de junho de 2023, vinda do Tribunal de Palermo, determinou que a plataforma de entrega Glovo revele a lógica e os mecanismos de seleção pelos quais o algoritmo Jarvis, que distribui as entregas na rede de entregadores da plataforma, opera. O Tribunal adotou a decisão de tornar o algoritmo compreensível, explicando seu funcionamento, negando que o segredo industrial impeça o direito à transparência dos sistemas de gestão automatizados.

Por sua vez a Espanha, por meio do *Real Decreto 729/2023*, de 22 de agosto de 2023, alargou ainda mais os conceitos protetivos e auditáveis relativos a plataformas com IA, se tornando o primeiro país da União Europeia a criar um órgão regulador para esse fim¹⁵. A *Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial* – AESIA, terá como premissa a garantia de que o desenvolvimento de IA no país seja alinhado com princípios de inclusão, sustentabilidade e bem-estar dos cidadãos.

A regulação das plataformas e a tomada de decisão automatizada têm como alvo, também, o direito dos trabalhadores de plataformas, que foi definido pelo *Real Decreto-Lei 9/2021*. Lei, esta, que visou trazer maior proteção a esta camada de trabalhadores e já previa requisitos de transparência algorítmica, o que será concretizado pela AESIA¹⁶.

A movimentação legislativa espanhola faz parte do projeto de regulamentação que começa a ser implementado em toda a União Europeia. Isso porque em 14 de junho de 2023, no chamado “Ato de IA”, os membros do Parlamento Europeu estabeleceram a sua postura de negociação em relação à legislação que aborda a IA. A principal preocupação do Parlamento é assegurar que os sistemas de IA em uso na União Europeia sejam seguros, transparentes, auditáveis, livres de discriminação e ecologicamente responsáveis. Em vez de serem totalmente automatizados, os sistemas de IA devem ser supervisionados por seres humanos para prevenir possíveis impactos negativos¹⁷.

Já no Brasil, sob o viés protetivo, o entendimento da Supremo Tribunal Federal é de tal forma antagônico que atualmente a análise da relação entre trabalhador e plataforma está a um passo de ser de competência da Justiça Comum, e não mais da Justiça do Trabalho. Em uma decisão recente, na Reclamação 59.795, o Supremo Tribunal Federal entendeu que a Justiça do Trabalho não possui competência para examinar e decidir sobre as relações entre motoristas de aplicativos e as plataformas digitais. De acordo com o ministro Alexandre de Moraes, essa responsabilidade recai sobre a Justiça Comum, uma vez que a relação é de parceria comercial¹⁸.

A decisão teve repercussão negativa no meio jurídico, motivo pelo qual o tema foi levado à seção para que fosse dirimida a divergência jurisprudencial, o que ainda não tem data para julgamento.

A decisão do STF vai ao encontro das decisões pregressas em relação a livre-iniciativa e ausência de vínculo de emprego em relações de trabalho não convencionais. Traço deste entendimento já foi demonstrado em 2020, quando na Ação Direta de Constitucionalidade 48 entendeu pela legalidade da terceirização da atividade fim¹⁹. Com isso a Corte Superior brasileira já sinalizava pela tendência pela liberdade de contratação, em um claro aceno às políticas neoliberais. Entendimento, este, que vem sendo norteador de suas decisões, especialmente quando o tema em debate é o vínculo do trabalhador de plataforma digital.

Recentemente, em 05 de dezembro de 2023, a Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal derrubou uma decisão do TST sobre o vínculo de emprego entre motoristas e plataformas de aplicativos, fenômeno conhecido como “uberização” do trabalho. O relator, Ministro Alexandre de Moraes, destacou que a relação entre empresas de aplicativos e motoristas representa uma “nova forma de trabalho” que promove o aumento do emprego e renda, defendendo a livre-iniciativa e



ressaltando que a decisão não impede o reconhecimento de fraude na contratação terceirizada para evitar obrigações trabalhistas e tributárias²⁰.

Moraes ressaltou a importância da evolução do serviço de transporte e entrega por aplicativo, considerando-a benéfica à sociedade e à livre-iniciativa, afirmando que a decisão não impede a investigação de fraudes na contratação terceirizada. Além disso, a turma decidiu encaminhar para o plenário uma ação semelhante que reconheceu o vínculo entre um motorista e a Rappi, buscando evitar que mais casos similares cheguem ao STF²¹.

Ainda, os ministros do STF argumentam que existe uma persistência por parte dos Magistrados do Trabalhistas em descumprir decisões anteriores do STF sobre o tema. Com isso os Ministros também aprovaram um ofício ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para investigar as reiteradas decisões e descumprimentos advindos da Justiça Especializada do Trabalho.

A pressão pela aplicação do entendimento firmado pelo STF é de tal forma incisiva que os Tribunais Regionais do Trabalho vêm, atualmente, se inclinando à aplicação *ipsis litteris* do consubstanciado pela Suprema Corte. Tanto é que, em uma decisão inédita, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região deliberou de forma unânime que a ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho contra empresa que atua como uma plataforma online intermediadora de serviços domésticos deve ser encaminhada para a Justiça Comum²². Na prática, essa decisão implica no reconhecimento de que o Tribunal não possui a jurisdição adequada para julgar a referida ação, a qual buscava estabelecer um vínculo empregatício entre os auxiliares de limpeza e a mencionada plataforma, ainda que tal entendimento não tenha sido exaustivamente debatido no STF, mas já com sinalização também neste sentido.

Contudo, importante pontuar que, no contexto do sistema judiciário brasileiro, cada órgão possui competências específicas definidas pela Constituição ou legislação. Os Tribunais de segunda instância, como os Tribunais Regionais do Trabalho, têm a competência recursal para estabelecer os fatos de uma causa. Os tribunais superiores, como o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal, têm a responsabilidade de interpretar, respectivamente, a legislação trabalhista infraconstitucional e a Constituição²³.

O STF reconheceu a possibilidade de o legislador estabelecer, de maneira geral, a ausência de relação de emprego em certas relações jurídicas, mas sem impedir o juiz de reconhecê-la se a realidade demonstrar a presença dos elementos definidos na CLT (LGL\1943\5). Esses precedentes do STF vinculam magistrados de todas as instâncias, incluindo o próprio STF, proporcionando respaldo a decisões que reconhecem a relação de emprego com base nas evidências apresentadas, inclusive em casos de fraude na contratação²⁴.

Frente a isso, considerando que, nos casos de ações judiciais relacionadas ao reconhecimento de vínculo empregatício, o autor alega ter prestado serviços de forma pessoal, subordinada, não eventual e remunerada, está sob a tutela os fatos da causa, o que traz a competência para a jurisdição trabalhista analisar a matéria, sem vinculação aos entendimentos do STF.

O fato é que a legislação laboral brasileira e a jurisprudência – em especial do STF – não trazem respostas assertivas no que concerne ao trabalhador de plataforma digital, o que resta ainda mais nebuloso quando analisadas as decisões vindas da capital brasileira.

O enquadramento brasileiro no que concerne à relação de parceria está em total dissonância das hodiernas legislações alienígenas, em especial na América Latina e Europa. E pior, a desmedida proteção da empresa de plataforma demonstra um descompasso com os entendimentos consubstanciados pela OIT. Ao que parece esse desequilíbrio também será o mote quando o assunto for a regulação do algoritmo e a IA nele inserida, que poderia, ao menos, minorar a exploração da relação de trabalho.

Por isso que a ausência de um marco regulatório específico sobre IA nas plataformas digitais pode potencializar vulnerabilidades na proteção dos trabalhadores. Uma legislação que proporcione mecanismos de auditoria ou autorregulação dos algoritmos, inspirada em práticas internacionais,

pode se configurar como uma solução, desde que respeite as particularidades do segredo industrial e não infrinja os direitos empresariais estabelecidos.

O modelo Europeu de regulação a IA pode influenciar a legislação brasileira de forma que haja um monitoramento das relações geradas pelas plataformas de trabalho, principalmente no que concerne a situações de exploração e discriminação ao trabalhador, cabe, assim, um estudo mais aprofundado e necessário, tendo sempre como premissa a proteção ao hipossuficiente, independentemente da relação nomeada entre as partes, no caso plataforma e trabalhador.

4. Conclusão

A plataforma dos trabalhos, impulsionada por transformações tecnológicas e acelerada pela pandemia, redefine o cenário laboral global. Enquanto plataformas digitais oferecem agilidade e oportunidades para trabalhadores independentes, a falta de regulamentação expõe desafios, incluindo precarização do trabalho e desigualdades digitais. A pandemia, associada ao aumento do desemprego, intensifica a dependência dessas plataformas, destacando a concentração de riqueza e a transferência de riscos para os trabalhadores.

A relação entre trabalhador e plataforma é complexa, evidenciando a subordinação silenciosa e automática, especialmente por meio de algoritmos. A automação, a escassez de oportunidades e a falta de qualificações aumentam o dilema dos trabalhadores digitais. A questão da regulamentação é crucial, visto que as políticas neoliberais favorecem a exploração nas plataformas, resultando em concentração de lucros e desigualdades.

A análise dos algoritmos de controle é fundamental para compreender a subordinação algorítmica e possíveis discriminações. No entanto, o equilíbrio entre transparência algorítmica e segredo industrial é um desafio. Enquanto alguns países, como a Espanha, adotam regulamentações mais rígidas, o Brasil carece de uma abordagem clara.

A jurisprudência brasileira, especialmente com a decisão do STF, reflete uma tendência à liberdade de contratação nas relações de trabalho não convencionais. A ausência de um marco regulatório específico para IA em plataformas digitais pode acentuar as vulnerabilidades dos trabalhadores. Inspirar-se em modelos europeus de regulamentação da IA pode ser uma solução, desde que respeite os direitos empresariais e priorize a proteção dos trabalhadores. Em suma, o trabalho de plataforma exige uma abordagem equilibrada que promova a inovação, proteja os trabalhadores e reduza as desigualdades no ambiente de trabalho digitalizado, sendo fundamental que a análise leve em consideração a proteção ao trabalhador, o que não se vê nas recentes decisões do Supremo Tribunal Federal.

1 .ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *World Employment and Social Outlook Trends*. Geneva. 2023. p. 14.

2 .ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 39.

3 .ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Revista Psicoperspectivas: individuo y sociedad*, v. 18, n. 3, 2019. p. 4.

4 .OXFAM INTERNACIONAL. *Poder, lucros e a pandemia: Da distribuição excessiva de lucros e dividendos de empresas para poucos para uma economia que funcione para todos*. Oxford. 2020. p. 7.

5 .O'NEIL, Cathy. *Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*. Nova Iorque: Crown Books, 2016.

6 .BOMFIM, Roslindo da L. A plataformização do trabalho subordinado e a zona cinzenta entre autonomia e subordinação. *Captura Críptica: direito, política, atualidade*, Florianópolis, v. 9, n. 1, 2021. p. 161.

7 .BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Ação Trabalhista 0100531-98.2020.5.01.0080. Rio de Janeiro, 2020.

8 .BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Mandado de Segurança 0103519-41.2020.5.01.0000. Brasília, 2021.

9 .VIDIGAL, Viviane. Game Over: a gestão gamificada do trabalho. *MOVIMENTAÇÃO*, v. 8, p. 5-6, 2021.

10 .BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018 (LGL\2018\7222).

11 .Idem.

12 .Idem.

13 .ITALIA. Tribunale Ordinario di Bologna. *Sezione Lavoro*. N. R.G. 2949/2019. Bologna, 31.12.2020. Il Giudice dott. Chiara Zompì.

14 .ITALIA. Decreto-Legge 3 settembre 2019, n. 101. *Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali*. Roma, 03.09.2019.

15 .ESPANHA. *Real Decreto 729/2023, de 22 de agosto de 2023*. Real Decreto 729/2023, de 22 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial. Madrid, 02.09.2023. p. 122289-122316.

16 .ESPANHA. *Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de maio de 2021*. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Real Decreto-Ley. Madrid, 12.05.2021. p. 56.737.

17 .GUILLOT, Jaume Duch. *Lei da UE sobre IA: primeira regulamentação de inteligência artificial*. Primeira regulamentação de inteligência artificial, 2023.

18 .BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Reclamação 59.795. Brasília, 2023.

19 .BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Constitucionalidade 48*. Brasília, 2020.

Disponível em: [portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343120733&ext=.pdf]. Acesso em: 12.12.2023.

20 .BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação 60.347. Brasília, 2023. Disponível em: [portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6666088]. Acesso em: 12.12.2023.

21 .Idem.

22 .BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 9ª). *ACPCiv 0000198-92.2021.5.09.0012* Curitiba, 2023. Disponível em: [pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000198-92.2021.5.09.0012/1#8a5c73b]. Acesso em: 12.12.2023.

23 .BRANDÃO, Cláudio. O STF, as reclamações trabalhistas e as fraudes. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 11.12.2023. Disponível em: [www.conjur.com.br/2023-dez-11/o-stf-as-reclamacoes-trabalhistas-e-as-fraudes/]. Acesso em: 12.12.2023.

24 .Idem.