

Automação, controle e liberdade: novos desafios para os direitos trabalhistas e humanos

Automation, control and freedom: new challenges for labor and human rights

Recebido em 10.02.2025 | Aprovado em 25.08.2025

DOI: 10.63601/bcesmpu.2025.n64.e-6401

Sophia Schneiberg de Castro Lima

<http://lattes.cnpq.br/5881129566874671>

Acadêmica de Direito pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste).

Rafael de Lima Kurschner

<http://lattes.cnpq.br/1538594756980167>

Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Membro do Grupo de Pesquisa Empresas e Direitos Humanos e do Grupo de Estudos em Direitos Humanos e Tecnologia da PUCPR.

Resumo: A expansão das tecnologias digitais e da automação tem transformado profundamente as relações de trabalho, fragilizando garantias históricas de proteção e liberdade. A chamada plataformação do trabalho e o uso crescente da inteligência artificial revelam a contradição entre a promessa de flexibilidade e a realidade de vínculos precários e instáveis. Diante desse cenário, torna-se urgente discutir a responsabilidade empresarial à luz dos direitos humanos. Assim, este estudo investiga como a automação e a plataformação do trabalho desafiam a efetivação dos direitos trabalhistas e humanos, partindo da hipótese de que, em vez de ampliar a liberdade, tais inovações têm acentuado desigualdades, ampliado o desemprego estrutural e exigido uma revisão crítica do papel do Estado,

das empresas e do Direito do Trabalho. A pesquisa organiza-se em três eixos: I) a trajetória histórico-jurídica da liberdade no trabalho, marcada pela tensão entre liberdade negativa e positiva e pelos impactos da flexibilização e da plataformação; II) os efeitos da automação, como desemprego estrutural, reconfiguração produtiva e riscos da inteligência artificial e da gestão digital, evidenciados em casos de precarização; III) a responsabilidade social das empresas sob a ótica dos direitos humanos, destacando os limites do *soft law* e a necessidade de mecanismos mais eficazes. Busca-se, assim, compreender como tais transformações afetam a liberdade substantiva do trabalhador e desafiam os paradigmas tradicionais de proteção, apontando para novas respostas normativas e políticas que conciliem tecnologia, dignidade humana e responsabilidade corporativa.

Palavras-chave: empresas e direitos humanos; automação; liberdade no trabalho; plataformação; direitos humanos.

Abstract: *The expansion of digital technologies and automation has profoundly transformed labor relations, weakening historical guarantees of protection and freedom. The so-called platformization of work and the growing use of artificial intelligence reveal the contradiction between the promise of flexibility and the reality of precarious and unstable employment. In this context, it becomes urgent to address corporate responsibility in light of human rights. This study investigates how automation and the platformization of work challenge the enforcement of labor and human rights, starting from the hypothesis that, rather than expanding freedom, such innovations have deepened inequalities, intensified structural unemployment and demanded a critical reassessment of the roles of the State, corporations, and Labor Law. The research is organized into three axes: I) the historical-legal trajectory of freedom at work, marked by the tension between negative and positive liberty and the impacts of flexibilization and platformization; II) the effects of automation, such as structural unemployment, productive reconfiguration, and the risks posed by artificial intelligence and digital management, as evidenced in cases of precarization; and III) corporate social responsibility from a human rights perspective, highlighting the limits of soft law and the need for more effective mechanisms. The aim is to understand how these transformations affect workers' substantive freedom and challenge traditional paradigms of protection, pointing toward new normative and policy responses that reconcile technological innovation, human dignity, and corporate accountability.*

Keywords: business and human rights; automation; freedom at work; platformization; human rights.

1 Introdução

A ascensão das tecnologias digitais e a intensificação da automação têm provocado profundas transformações nas relações de trabalho, reconfigurando estruturas produtivas e tensionando princípios históricos de proteção ao trabalhador. Nesse cenário, a noção de liberdade no trabalho, tradicionalmente associada à conquista de direitos sociais e à valorização da dignidade humana, encontra-se desafiada por novas formas de controle, precarização e subordinação algorítmica.

A relevância do tema justifica-se diante do impacto direto dessas mudanças sobre os trabalhadores, cujas condições de autonomia e proteção social estão em disputa. A emergência da chamada plataformização do trabalho^[1] e a crescente adoção de mecanismos de inteligência artificial no ambiente laboral expõem contradições entre a promessa de flexibilidade e a realidade de vínculos frágeis e instáveis. Ao mesmo tempo, o avanço das discussões internacionais sobre empresas e direitos humanos coloca em evidência a necessidade de responsabilização corporativa em frente às violações decorrentes desses processos.

O problema de pesquisa que orienta este estudo pode ser formulado nos seguintes termos: como a automação e a plataformização do trabalho, sob a ótica da liberdade e da responsabilidade empresarial, configuram novos desafios para a efetivação dos direitos trabalhistas e humanos?

Parte-se da hipótese de que, embora as inovações tecnológicas possam ser instrumentos de ampliação da liberdade e da produtividade, na prática elas têm aprofundado assimetrias de poder, intensificado o desemprego estrutural e fragilizado a proteção social, demandando uma revisão crítica do papel do Estado, das empresas e do próprio Direito do Trabalho.

O artigo está dividido em três eixos. No primeiro, resgata-se a trajetória histórico-jurídica da liberdade nas relações laborais, evidenciando a tensão entre liberdade negativa e liberdade positiva e os impactos da flexibilização legislativa e da plataformização do trabalho sobre a autonomia real do trabalhador.

O segundo eixo aprofunda a análise sobre os efeitos da automação, discutindo o desemprego estrutural, a reconfiguração da divisão do trabalho e os riscos trazidos pela inteligência artificial generativa e pela

gestão digital do trabalho, destacando casos nacionais e internacionais de violação e precarização.

Por fim, o terceiro aborda a responsabilidade social das empresas a partir da perspectiva dos direitos humanos, examinando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs), o Guia da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e as limitações do modelo de *soft law*, ressaltando a necessidade de mecanismos mais robustos para garantir que a liberdade do trabalhador seja efetiva e que a atividade empresarial esteja intrinsecamente vinculada à proteção da dignidade humana.

Assim, o que se busca com o presente estudo é compreender de que modo as transformações tecnológicas e empresariais em curso impactam a liberdade substantiva do trabalhador e desafiam os paradigmas tradicionais de proteção laboral. Ao articular dimensões históricas, jurídicas e sociais, pretende-se contribuir para o debate acadêmico e institucional sobre a necessidade de novas respostas normativas e políticas públicas que conciliem inovação tecnológica, dignidade humana e responsabilidade corporativa.

2 A liberdade e as relações de trabalho

O primeiro eixo de estudo, conforme referido, versa sobre a liberdade e as relações de trabalho. O eixo foi construído a partir de uma abordagem histórico-jurídica e crítica, resgatando-se o percurso internacional dos direitos humanos e trabalhistas e analisando-se o contexto brasileiro.

Inicialmente, pode-se verificar que as declarações de direitos americana e francesa do século XVIII representaram marcos na emancipação do indivíduo em frente aos vínculos sociais tradicionais, influenciando diretamente a gênese dos direitos humanos. O liberalismo iluminista, ao estimular o movimento operário em busca de melhores condições laborais, contribuiu não apenas para a afirmação dos direitos trabalhistas, mas também para a construção de um arcabouço mais amplo de direitos humanos (Scarpa, 2023).

Nesse processo histórico, destaca-se a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, pelo Tratado de Versalhes,

que vinculou a paz mundial à justiça social e ao respeito ao Direito do Trabalho. Em 1944, a Declaração da Filadélfia consolidou os princípios norteadores da OIT, afirmando que: I) o trabalho é fonte de dignidade; II) o trabalho não pode ser reduzido à condição de mercadoria; III) a pobreza compromete a prosperidade coletiva; e IV) a liberdade e a dignidade humanas são pressupostos para a realização do bem-estar social (Scarpa, 2023).

Sob o impacto da globalização e das transformações produtivas da década de 1990, a OIT aprovou a Declaração de 1998 sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que consagrou, como núcleo intangível do direito laboral, a liberdade sindical e de associação, a negociação coletiva, a eliminação do trabalho forçado, a abolição do trabalho infantil e a erradicação da discriminação no trabalho. Ao afirmar que o desenvolvimento econômico, isoladamente, não assegura justiça social nem igualdade substantiva, a OIT estabeleceu que o bem-estar exige o efetivo acesso a direitos sociais mínimos universais (Scarpa, 2023).

Nesse contexto internacional, observa-se que o Direito Internacional dos Direitos Humanos se consolidou no pós-Segunda Guerra Mundial como resposta às atrocidades nazistas, reafirmando a centralidade da dignidade humana e rompendo com a lógica da soberania absoluta. A criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, e a adoção da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) marcaram a afirmação de um paradigma ético-jurídico fundado na universalidade e indivisibilidade dos direitos, estabelecendo que a proteção da pessoa transcende as fronteiras estatais (Piovesan, 2013).

Os tratados internacionais subsequentes, importantes para o contexto trabalhista – a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos; do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; da Convenção contra a Tortura; da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial; da Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher; e da Convenção sobre os Direitos da Criança –, refletem o consenso ético global e a progressiva relativização da soberania, conferindo ao indivíduo a condição de sujeito de direito no plano internacional (Piovesan, 2013).

A consolidação de sistemas regionais de proteção (europeu, interamericano e africano) evidencia a complementaridade entre os mecanismos

globais e regionais, ampliando as possibilidades de tutela e permitindo ao indivíduo recorrer ao instrumento mais favorável. A lógica que orienta esse conjunto normativo é material e finalística, estruturada na primazia da pessoa humana e na efetividade da proteção (Piovesan, 2013).

Contudo, no contexto nacional, embora exista um ecossistema consistente de proteção aos trabalhadores (*vide* Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho), também existem discussões a respeito de retrocessos legislativos contra os trabalhadores. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017) orientou-se pela lógica do mercado, promovendo flexibilização e supressão de garantias. Tal processo resultou em intensificação do desemprego, crescimento da informalidade, ampliação da precarização e agravamento da desigualdade (Scarpa, 2023).

Esse cenário é agravado pela emergência do trabalho por plataformas digitais, caracterizado pela retórica da autonomia, mas que, na prática, transfere ao trabalhador os riscos da atividade econômica, apartando-o do sistema protetivo laboral. Tal racionalidade neoliberal gera um novo perfil de trabalhador precarizado, marcado por vínculos frágeis, rendimentos reduzidos e ausência de garantias fundamentais (Scarpa, 2023).

Ainda, deve-se pontuar que os direitos sociais, especialmente os dos trabalhadores, possuem natureza fundamental no ordenamento constitucional brasileiro. A Constituição Federal os inclui expressamente no Título II, conferindo-lhes proteção reforçada, o que afasta interpretações que neguem sua fundamentalidade (Sarlet, 2013).

Os arts. 5º, § 2º, e 7º ampliam o rol de direitos fundamentais, reforçando essa visão. O Constituinte reconheceu uma variedade de direitos sociais (art. 6º), incluindo os trabalhistas (arts. 7º a 11), que vão além de meras prestações estatais, servindo também como proteção contra desigualdades nas relações privadas. A Constituição estabelece equilíbrio entre capital e trabalho (art. 1º, IV), o que exige uma interpretação harmônica dos direitos, podendo, em casos concretos, a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) justificar a prevalência da proteção ao trabalho (Sarlet, 2013).

O Supremo Tribunal Federal (STF), por sua vez, tem reafirmado a fundamentalidade desses direitos, mesmo quando não expressamente listados no Título II, exigindo sua máxima efetividade. Assim,

no constitucionalismo brasileiro, o foco não é se esses direitos são fundamentais, mas como garantir sua eficácia diante de restrições e conflitos (Sarlet, 2013).

No cenário de evolução tecnológica, pode-se constatar uma "reestruturação produtiva" e a difusão da chamada "indústria 4.0", que introduziram a expressão "uberização do trabalho", referindo-se às atividades mediadas por aplicativos digitais. Nesse contexto, a Lei n. 14.297/2022 instituiu medidas protetivas emergenciais aos entregadores durante a pandemia de covid-19. Foram assegurados: seguro contra acidentes, auxílio financeiro por contaminação, fornecimento de equipamentos de proteção e informações, acesso a água potável e sanitários, além da priorização do pagamento digital (Leite, 2025).

O diploma também exige transparência contratual quanto a bloqueios ou suspensões de contas, impondo comunicação prévia e multa por descumprimento, embora ressalve expressamente a inexistência de vínculo empregatício. Apesar de representar avanço pontual, a norma não resolve a controvérsia acerca da natureza jurídica da relação, objeto de intensa judicialização, inclusive no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do STF, que reconhecem a validade de formas contratuais distintas da CLT (Leite, 2025).

Desse modo, a questão permanece aberta, refletindo a insegurança jurídica em torno do trabalho plataformizado. O debate se intensificou na 3ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, cujos enunciados destacaram temas como: gestão algorítmica e subordinação, gamificação, flexibilização da jornada, precarização, necessidade de justificativa para sanções, representatividade sindical e compatibilidade da regulação da CLT com a realidade digital (Leite, 2025).

Na justiça do trabalho brasileira, dois processos podem exemplificar a controvérsia sobre o vínculo de emprego entre trabalhadores de plataformas digitais e empresas: o TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066 (Uber) e o TST-RR-1000963-33.2019.5.02.0005 (Rappi). No caso da Uber, discutiu-se se havia vínculo entre motorista e empresa. A primeira instância e o TRT-1 rejeitaram o pedido, apontando ausência de subordinação jurídica, já que o motorista definia horários, podia recusar corridas, não usava uniforme e não se reportava à empresa.

No TST, o relator destacou a “subordinação algorítmica”, pelo controle da plataforma sobre preços, avaliações e bloqueios, entendendo que isso refletiria poder diretivo. Contudo, prevaleceu o entendimento de que a Uber é mera intermediadora tecnológica e que a autonomia do motorista afasta o vínculo, mantendo-se a improcedência.

Por sua vez, no processo contra a Rappi, a 5ª Vara do Trabalho de São Paulo também julgou improcedente o pedido de vínculo. Entretanto, em recurso, no TRT-2, o relator destacou precedentes do STF (ADPF 324, ADC 48 e ADI 5625) e considerou presentes os requisitos da relação de emprego: pessoalidade (cadastro individual), onerosidade (pagamento), não eventualidade (atividade contínua) e subordinação algorítmica (sistema da empresa define valores, tempo, pedidos e avaliações). Assim, o colegiado reconheceu o vínculo, reformando a sentença de primeiro grau.

Em contrapartida, outro processo, que tramitou no TRT-2, suspendeu a decisão que obrigava o iFood a reconhecer vínculo empregatício com todos os entregadores e a pagar indenização de R\$ 10 milhões. Determinou-se o sobrestamento até o julgamento do Tema 1.389 no STF, que discute a pejetização e a contratação de autônomos.

A medida segue determinação do ministro Gilmar Mendes, que em abril de 2025 suspendeu nacionalmente todos os processos sobre o tema para evitar decisões divergentes e garantir segurança jurídica. O iFood recorreu, alegando que o modelo não configura emprego e que o tema deve ser regulado por lei específica, conciliando autonomia dos entregadores com proteção social. O desfecho no STF terá impacto sobre milhares de ações semelhantes no país.

Esse contexto aponta para a necessidade da discussão a respeito da liberdade do trabalhador. Conforme Berlin (2002), pode-se apontar para dois conceitos de liberdade. A primeira seria a liberdade negativa, que se refere à ausência de impedimentos externos à ação individual; a segunda seria a liberdade positiva, que envolve a existência de condições que permitam ao indivíduo realizar seus objetivos (Berlin, 2002).

Nas relações de trabalho, observa-se um conflito entre esses dois conceitos: a plena liberdade de agir (negativa) pode ser comprometida quando não há meios concretos para atingir metas pessoais (positiva).

Assim, a ausência de restrições não garante, por si só, a realização da liberdade, pois a falta de condições adequadas também constitui uma forma de violação dessa liberdade (Berlin, 2002).

A liberdade e a autonomia do trabalhador na manifestação de vontade, antes, durante e após a relação de emprego, orientam a validade dos ajustes entre empregado e empregador (Belmonte, 2013). Contudo, independentemente da vulnerabilidade, salário ou formação, os direitos trabalhistas legais são indisponíveis, irrenunciáveis e intransacionáveis, salvo exceções previstas em lei.

A Constituição Federal, ao estabelecer no art. 7º a melhoria da condição social do trabalhador, reforça essa proteção. Nesse sentido, a antes mencionada “reforma trabalhista” representa um retrocesso, ao valorizar negociações individuais e coletivas em detrimento da lei, partindo da falsa ideia de que o trabalhador renuncia livremente a seus direitos, ignorando sua vulnerabilidade jurídica, que está presente no contexto das plataformas (Cassar, 2017).

Na análise das decisões judiciais, evidencia-se uma tensão entre as narrativas de liberdade e controle e as de falta de autonomia e dependência. De um lado, encontram-se os argumentos que sustentam o discurso das plataformas, segundo os quais não é possível escapar dos novos modelos de organização do trabalho (TRT-3, 2017). De outro, emergem posicionamentos críticos, que confrontam essas narrativas ao destacar as condições concretas de trabalho, como a “ausência de qualquer possibilidade de negociação de preço. O condutor ou o moto-fretista recebem o que as rés lhes pagam, sem que possuam qualquer ingerência sobre o valor do frete” (TRT-2, 2019a, p. 13).

A trajetória histórica e jurídica demonstra que a liberdade, enquanto valor estruturante, assume papel central nas relações de trabalho. Contudo, evidencia-se a tensão entre a liberdade negativa – entendida como ausência de restrições externas – e a liberdade positiva, que exige condições materiais para a realização dos objetivos individuais.

No contexto do trabalho, especialmente nas plataformas digitais, observa-se que a retórica da autonomia frequentemente oculta vínculos de dependência, já que a ausência de meios concretos para negociar ou recusar condições compromete a liberdade real do trabalhador.

Assim, a efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas não se limita a garantir escolhas formais, mas requer assegurar as bases materiais da liberdade, de modo que esta se realize de forma substancial e não apenas aparente.

3 Automação e as relações de trabalho

Este segundo eixo analisa como os avanços tecnológicos, ao mesmo tempo em que ampliam a produtividade, reconfiguram profundamente a dinâmica laboral. Em um primeiro plano, pode-se indicar que o desemprego estrutural revela-se como um fator de clara vantagem comparativa para os empregadores, operando em diferentes frentes. Seguindo Olsson (2013), pode-se organizar a crítica em três linhas.

A primeira diz respeito à disparidade entre a oferta de mão de obra e a demanda por postos de trabalho, impondo uma competição degradante entre trabalhadores, que passam a aceitar condições cada vez mais precárias para ingressar ou permanecer no mercado. Tal dinâmica repercute em redução salarial, extensão de jornadas e externalização de custos sociais, já que os inaptos em razão de doenças ou acidentes laborais tendem a ser direcionados à seguridade social, transferindo-se ao Estado encargos que decorrem da atividade produtiva (Olsson, 2013).

A segunda indica que esse quadro alimenta a formulação de agendas estatais pautadas pela promessa de geração de empregos, utilizada como discurso político legítimo e socialmente convincente. No entanto, tal promessa frequentemente se vincula à exigência de flexibilização de direitos trabalhistas, utilizada por empresas transnacionais como instrumento de barganha (Olsson, 2013).

Por fim, a terceira pontua que a automação e a robótica constituem um elemento central. Embora ampliem a produtividade e reduzam a exposição a riscos e atividades repetitivas, implicam a eliminação de postos de trabalho, gerando um paradoxo: a proteção da saúde do trabalhador ocorre às custas da supressão de sua própria atividade remunerada. Nessa lógica, muitos trabalhadores optam por aceitar riscos à saúde em troca de adicionais de insalubridade ou periculosidade, numa clara mercantilização de sua integridade física (Olsson, 2013).

Esse conjunto de fatores evidencia que o desemprego estrutural não se limita a ser um fenômeno econômico, mas representa um instrumento de reorganização das relações de trabalho, reforçando assimetrias de poder e fragilizando a proteção laboral, com repercussões diretas na dignidade do trabalhador (Olsson, 2013).

As críticas e denúncias a respeito dos impactos da automação não são novas. Peliano (1983) já analisava os impactos da automação microeletrônica – robôs e máquinas com controle numérico – sobre o emprego e a qualificação dos trabalhadores no Brasil. O autor indicou que, seguindo tendências observadas em países industrializados, cada novo equipamento substituiria em média quatro trabalhadores, projetando para a década de 1980 um cenário de desemprego tecnológico significativo. As estimativas variaram de 800 mil a 3,5 milhões de postos de trabalho perdidos até 1990, o que representaria de 6% a 27% da força de trabalho industrial.

Além do desemprego, a pesquisa destaca uma mudança estrutural na força de trabalho: de um lado, maior demanda por profissionais altamente qualificados (engenheiros, técnicos e programadores); de outro, desqualificação e simplificação das funções de operários tradicionais, com intensificação do trabalho e degradação física e psicológica (Peliano, 1983).

Indicou-se que a automação não apenas reduz a absorção de mão de obra, mas também transforma qualitativamente o trabalho, gerando polarização entre qualificação técnica de elite e desqualificação da maioria. O estudo alertou que, sem políticas compensatórias e alternativas de emprego, os efeitos poderiam ser social e economicamente devastadores para o Brasil da época (Peliano, 1983).

Contemporaneamente, a tecnologia se alastrou, e o desafio tornou-se cada vez mais complexo. Um dos trabalhos mais influentes na literatura sobre automação e emprego é o de Frey e Osborne (2013), que investigam a suscetibilidade das ocupações à informatização nos Estados Unidos, classificando 702 ocupações de acordo com o risco de automação. O estudo utilizou como metodologia a consulta a especialistas sobre o potencial tecnológico de automação em um futuro próximo, combinada com a aplicação de um classificador de processo gaussiano. Como principal resultado, estimaram que 47% dos empregos nos Estados Unidos da América (EUA) poderiam ser desempenhados por computadores em um horizonte de dez a vinte anos.

No contexto brasileiro, Kubota e Maciente (2019) apresentam uma relevante análise de risco de automação dos empregos formais no país. Utilizando uma metodologia baseada em tarefas específicas, os autores associaram ocupações brasileiras às descrições detalhadas da base de dados O*NET, dos EUA. Cada tarefa foi classificada como automatizável ou não, com base em palavras-chave e considerando sua importância e relevância dentro da ocupação.

O resultado foi um índice de propensão à automação para cada ocupação. Os dados mostraram que, em 2017, 56,6% do emprego formal no Brasil estava em ocupações com alto ou médio-alto percentual de tarefas automatizáveis. Apesar de haver uma lenta transição para ocupações com menor risco de automação entre 2003 e 2017, muitos empregos que cresceram nesse período também estão sob risco elevado (Kubota; Maciente, 2019).

Setores mais vulneráveis incluem indústria têxtil, agropecuária, metalurgia e logística, com destaque para operadores de máquinas e trabalhadores da construção. Em contraste, professores, gerentes, advogados e profissionais da educação apresentam baixa propensão à automação. O estudo conclui que, embora a tecnologia seja um fator central, aspectos regulatórios, econômicos e setoriais também influenciam a velocidade da automação, exigindo políticas públicas que antecipem e enfrentem seus impactos no mercado de trabalho (Kubota; Maciente, 2019).

Ainda, conforme dados da Organização Internacional do Trabalho (2025), no relatório *Generative AI and jobs: a refined global index of occupational exposure*, analisam-se os impactos da inteligência artificial generativa (GenAI) sobre o trabalho e atualiza-se o índice global de exposição ocupacional lançado em 2023. A pesquisa parte da ideia de que empregos são conjuntos de tarefas e que a automação afeta cada tarefa de forma distinta.

O relatório afirma que nem toda ocupação será eliminada, mas muitas sofrerão transformações qualitativas. A metodologia do estudo foi aprimorada. Usou-se a classificação ocupacional polonesa de seis dígitos, que contém quase 30 mil tarefas, permitindo um mapeamento detalhado. Uma amostra de 1.640 trabalhadores respondeu a um

questionário sobre o potencial de automação de suas tarefas, gerando mais de 52 mil pontos de dados (OIT, 2025).

O documento organiza os resultados em quatro gradientes de exposição à IA generativa. As ocupações administrativas e de apoio clerical continuam sendo as mais expostas, enquanto profissões técnicas e digitais passaram a apresentar risco maior devido aos avanços recentes da IA multimodal, que já processa texto, imagem, áudio e vídeo. Globalmente, um em cada quatro trabalhadores exerce funções com algum grau de exposição, e 3,3% estão no nível mais alto (OIT, 2025).

Tais evidências podem ser sintetizadas em, ao menos, dois pontos principais: I) o aumento da automação e da adoção de robôs não implica necessariamente a perda líquida de empregos; II) trabalhadores pouco qualificados em ocupações de rotina são os mais propensos a sofrer demissões, já que executam tarefas baseadas em processos de entrada simples, com baixo nível de pensamento abstrato (Ramaswamy, 2018).

Em contrapartida, pode haver uma crescente demanda por novos perfis de trabalhadores qualificados ou por especializações dentro das ocupações existentes, privilegiando profissionais com alta habilidade para realizar tarefas complexas que exigem experiência, especialização, autonomia e pensamento abstrato (Ramaswamy, 2018).

Na prática, um possível exemplo nacional de violação ligada à automação veio a público no dia 8 de setembro de 2025, quando o Banco Itaú demitiu cerca de mil funcionários em regime remoto ou híbrido após avaliar a produtividade no *home office*. Segundo o banco, as demissões ocorreram por “padrões incompatíveis com os princípios de confiança” identificados durante uma revisão de condutas e registros de jornada, apontando divergências entre a atividade nas plataformas e o ponto eletrônico (Sindicato dos Bancários, 2025).

O Sindicato dos Bancários criticou a falta de diálogo e advertência prévia, considerando os critérios adotados questionáveis por desconSIDERAREM falhas técnicas, saúde dos trabalhadores e a complexidade do trabalho remoto. A entidade também destacou que, nos últimos 12 meses, o banco já havia eliminado 518 postos e afirmou que iria cobrar esclarecimentos e reposição das vagas (Sindicato dos Bancários, 2025).

Já no âmbito internacional, um exemplo de automação que viola direitos se dá nos centros de distribuição da Amazon, responsáveis por receber, organizar, embalar e enviar milhões de pedidos. Esses espaços concentram as maiores críticas à empresa, pois o sistema automatizado de monitoramento de produtividade acompanha em tempo real cada movimento dos trabalhadores, que precisam “bater a taxa” estipulada – muitas vezes chegando a centenas de caixas por hora (ABET, 2019).

Quem não alcança as metas pode ser advertido ou até demitido de forma automática. Afirma-se que esse modelo cria condições de trabalho extremamente desgastantes, em que o medo constante de ser substituído gera insegurança e pressão psicológica. Como ressalta o *Institute for Local Self-Reliance*, a lógica da Amazon trata os funcionários como peças descartáveis, sempre com alguém pronto para ocupar o lugar de quem não acompanha o ritmo. O resultado é um ambiente de trabalho marcado por vigilância intensa, produtividade forçada e pouca valorização humana (ABET, 2019).

No contexto legislativo brasileiro, no que tange à busca pelo enfrentamento da automação e da gestão digital do trabalho, alguns enunciados do TST e o Tema 967 do STF formam um núcleo interpretativo objetivo. A Súmula 428 do TST delimita o sobreaviso mediado por tecnologia: o simples fornecimento de instrumentos telemáticos não configura o regime; haverá sobreaviso quando, à distância e sob controle por tais instrumentos, o empregado permanecer de plantão aguardando chamado no descanso, o que evita transformar conectividade em disponibilidade permanente.

A Súmula 338 do TST regula a prova de jornada em ambientes automatizados: o empregador tem o ônus de apresentar os controles; sua ausência gera presunção relativa da jornada alegada e cartões com horários invariavelmente uniformes são inválidos, orientação crucial quando o registro é eletrônico e massivo.

Por sua vez, a OJ 332/SDI-1 impede a fetichização de dados automatizados ao afirmar que o tacógrafo, isoladamente, não controla a jornada de quem atua externamente, exigindo cotejo com outros elementos probatórios. Complementarmente, a Súmula 429 do TST preserva o conceito de “tempo à disposição”, considerando, por analogia útil, o

deslocamento interno superior a 10 minutos como tempo de trabalho – parâmetro que dialoga com períodos incidentais gerados por barreiras de acesso digital e procedimentos de *login*.

No plano constitucional-regulatório da economia de plataformas, o Tema 967 (RE 1.054.110) fixou que proibições ou restrições à atividade de motoristas por aplicativo são inconstitucionais por violarem livre iniciativa e livre concorrência, e que municípios/Distrito Federal não podem contrariar os parâmetros federais na regulação do transporte privado individual. A tese não decide sobre vínculo empregatício, mas baliza o ambiente normativo no qual se dá a intermediação digital do trabalho.

A partir do percurso analítico apresentado, pode-se dizer que o desemprego estrutural e a automação configuram não apenas fenômenos econômicos, mas sobretudo mecanismos de reorganização das relações de trabalho. Ao mesmo tempo em que ampliam a produtividade e reduzem certos riscos, intensificam assimetrias de poder, aprofundam desigualdades e fragilizam a proteção laboral, impondo aos trabalhadores uma disputa cada vez mais precarizada por postos disponíveis.

O processo revela um paradoxo: tecnologias que deveriam libertar o ser humano de tarefas degradantes acabam por transferir custos sociais ao Estado e por mercantilizar a integridade física e psicológica do trabalhador. Se, por um lado, a automação e a inteligência artificial geram novas demandas por qualificações especializadas, por outro, ampliam a vulnerabilidade dos menos qualificados e expõem ocupações a riscos inéditos de substituição e vigilância digital, como demonstram os casos nacionais e internacionais citados.

4 Empresas e direitos humanos

Este terceiro eixo da pesquisa trata da responsabilidade das empresas, a partir de uma perspectiva de empresas e direitos humanos. Primeiramente, pode-se definir a responsabilidade social das empresas como um modo de gestão ética e responsável, que incorpora valores e direitos humanos universais, respeitando os interesses de todos os envolvidos – direta ou indiretamente – e da sociedade, promovendo benefícios mútuos (Pompeu, 2023).

Nesse contexto, existem esforços internacionais e por parte de Estados para regulamentar a atuação das empresas transnacionais. A ONU, por intermédio de seu secretário-geral, criou em 2005 uma representação especial para analisar a relação entre empresas e direitos humanos, nomeando John Ruggie, então professor de Direitos Humanos e Relações Internacionais em Harvard. Após seis anos de trabalho, Ruggie apresentou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (POs), adotados em 2011 pelo Conselho de Direitos Humanos (De Souza; Pamplona, 2022).

A disseminação, identificação de desafios e boas práticas na implementação dos POs ficou a cargo do Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (GT-EDH). A retomada da discussão sobre a responsabilização de empresas nos anos 2000 ocorreu após o fracasso das “Normas de Responsabilidades de Corporações Transnacionais e Outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos” no final da década de 1990 (De Souza; Pamplona, 2022).

Os 31 POs estão estruturados no quadro referencial “Proteger, Respeitar e Reparar”, que atribui: I) ao Estado o dever de proteger contra abusos de direitos humanos cometidos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, regulação e julgamento; II) às empresas a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, o que inclui a realização de devida diligência para evitar violações e lidar com impactos negativos; III) às vítimas o direito de acesso a meios eficazes de reparação judicial e extrajudicial (Ruggie, 2013; ONU, 2011).

De forma específica, o PO 11 determina que respeitar os direitos humanos é dever moral de toda empresa, independentemente da atuação estatal. O PO 12 define como referência os direitos reconhecidos pela Carta Internacional de Direitos Humanos e pela Declaração da OIT sobre os Direitos Fundamentais no Trabalho (ONU, 2011).

O PO 13 amplia essa responsabilidade para além das atividades próprias da empresa, incluindo suas relações comerciais, exigindo medidas preventivas e mitigadoras. O PO 14 assegura que tais obrigações abrangem todas as empresas, sem distinção de tamanho, estrutura ou propriedade, o que inclui sociedades cooperativas. O PO 15 estabelece que essas condutas devem ser sustentadas em políticas públicas

corporativas no mais alto nível gerencial, garantindo processos de devida diligência e mapeamento de riscos, além de mecanismos adequados de reparação (ONU, 2011).

Essa perspectiva redefine a atividade empresarial ao ultrapassar a lógica estritamente econômica, vinculando-a ao dever de respeitar a dignidade humana e proteger direitos de terceiros, consolidando um novo enfoque de responsabilidade corporativa em direitos humanos. Embora não criem novas obrigações, esses princípios reafirmam compromissos já previstos em tratados como o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que reconhece a autodeterminação e o controle de recursos como base para direitos econômicos e sociais. Inserem-se no campo do *soft law*, privilegiando influência política e moral em vez de obrigações jurídicas coercitivas, solução resultante da ausência de consenso internacional e de pressões empresariais e estatais contrárias a normas vinculantes (Kweitel, 2012). Essa natureza limita sua efetividade, pois dependem da adesão voluntária das empresas para implementar a devida diligência e comunicar impactos sociais.

A crítica ao voluntarismo corporativo se intensifica diante das assimetrias de poder entre empresas e comunidades, sobretudo no Sul Global, e da fragilidade em garantir os direitos reconhecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Agenda 2030, que afirma “não deixar ninguém para trás”. A governança global nesse campo envolve múltiplos atores – ONU, Estados, empresas e sociedade civil –, mas a implementação nacional varia, especialmente em países em desenvolvimento, onde persistem fragilidades estruturais (Ruggie, 2013).

O Tratado Vinculante sobre Empresas e Direitos Humanos, em negociação desde 2014, busca superar tais limites do voluntarismo. Seu terceiro rascunho propõe responsabilização civil e penal de empresas, incluindo cadeias de suprimentos, e obriga os Estados a assegurarem acesso à justiça e compatibilização entre comércio e direitos humanos. Entretanto, enfrenta forte oposição de países centrais, sobretudo Estados Unidos, Japão, Canadá e União Europeia, revelando o fosso entre Sul Global e Norte Global quanto à regulação empresarial (Krajewski, 2021).

Deva e Bilchitz (2013) apontam a perpetuação de um “fosso normativo” pela ausência de obrigações jurídicas diretas; Ruggie (2013) defende o “pragmatismo principiado”, mas admite a necessidade de

implementação efetiva. Nesse contexto, existem críticas à aposta em compromissos voluntários sem monitoramento robusto.

Esse conjunto de limitações evidencia que a governança global dos direitos humanos permanece marcada pela não responsabilização de empresas e instituições, o que compromete sua legitimidade e abre espaço para discursos antiglobalistas que, em vez de democratizar, reforçam o enfraquecimento do sistema multilateral.

Contudo, cabe mencionar que, com a criação do GT-EDH para promover sua adoção pelos Estados, observou-se, em grande medida, o reconhecimento internacional da necessidade de responsabilização das empresas na proteção dos direitos humanos (Pamplona; Silva, 2016). O GT-EDH publicou diretrizes para elaboração de Planos Nacionais de Ação, destacando a importância da participação de grupos afetados e representantes diversos para garantir sua legitimidade (Pompeu, 2023).

Embora o Brasil não tenha criado um plano conforme essas orientações, instituiu o Decreto n. 9.571/2018, que define Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, aplicáveis prioritariamente a médias e grandes empresas, incluindo multinacionais, com adesão facultativa para micro e pequenas empresas (Pompeu, 2023). Essas Diretrizes abordam os pilares centrais dos POs – proteção estatal, respeito empresarial e mecanismos de reparação –, mas diferem dos Planos Nacionais por sua elaboração sem participação da sociedade civil e por seu caráter voluntário, criticado pela doutrina por não estabelecer obrigações claras e compulsórias.

A discussão sobre empresas e direitos humanos ganha contornos ainda mais relevantes diante das transformações provocadas pela automação e pela plataformização do trabalho. A gestão algorítmica, utilizada por empresas como Uber, Rappi, iFood e Amazon, insere novos desafios para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, uma vez que intensifica formas de vigilância, precarização e assimetria de poder nas relações laborais (Scarpa, 2023). Tais práticas revelam a contradição entre a retórica da autonomia e a realidade de subordinação digital, fenômeno identificado como “subordinação algorítmica” nos tribunais brasileiros.

Além dos POs, um marco relevante é o Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável (2018), que traduz em termos práticos o compromisso das empresas com os direitos

humanos, o trabalho decente e a sustentabilidade. O guia estabelece um processo contínuo e iterativo, no qual as empresas devem: I) incorporar políticas de conduta responsável, II) identificar riscos e impactos adversos, III) cessar, prevenir e mitigar tais impactos, IV) monitorar resultados, V) comunicar medidas adotadas e VI) prover ou cooperar para reparações quando necessário.

Diferentemente de uma lógica centrada apenas em riscos financeiros ou reputacionais, o enfoque da OCDE é voltado para fora, ou seja, para os riscos que as atividades corporativas geram sobre pessoas, comunidades e meio ambiente. Isso marca uma mudança conceitual relevante: a responsabilidade empresarial não é apenas evitar prejuízos internos, mas prevenir violações e reparar danos a terceiros, em linha com a dignidade humana como parâmetro central (OCDE, 2018).

Outro ponto importante é que o Guia amplia a noção de responsabilidade para toda a cadeia de valor, incluindo fornecedores, franqueados, licenciados, clientes e até relações comerciais indiretas. Essa diretriz dialoga diretamente com os desafios contemporâneos das cadeias globais de produção e com os efeitos da plataformização do trabalho. Empresas de tecnologia e logística, por exemplo, que utilizam gestão algorítmica e contratam por meio de relações precarizadas, não podem alegar neutralidade: elas são chamadas a identificar, mitigar e remediar impactos decorrentes de sua atuação e de seus parceiros comerciais.

Ao vincular de forma explícita os temas de trabalho, direitos humanos, meio ambiente, corrupção e consumidores, a OCDE reforça a necessidade de uma governança empresarial integrada, que não se limite a relatórios de sustentabilidade ou compromissos voluntários. Trata-se de estruturar políticas corporativas capazes de influenciar fornecedores e parceiros, inclusive por meio de cláusulas contratuais, treinamentos e mecanismos de monitoramento.

Assim, o Guia da OCDE complementa os POs ao oferecer um roteiro operacional para a devida diligência, ao mesmo tempo em que mantém seu caráter de *soft law*. Essa natureza não vinculante continua sendo um dos principais limites da governança global em direitos humanos. Entretanto, à medida que cresce a pressão por legislações nacionais obrigatórias – como a Lei de Devida Diligência da França, de 2017 –, o Guia passa a ser também um referencial técnico para políticas públicas nacionais.

No Brasil, embora o Decreto n. 9.571/2018 represente um avanço, a ausência de obrigatoriedade e de participação da sociedade civil fragiliza sua efetividade. O contraste com os parâmetros da OCDE evidencia a necessidade de o país evoluir de um modelo meramente declaratório para um sistema normativo que exija a devida diligência empresarial e estabeleça responsabilidades claras em casos de violações.

Assim, percebe-se que o direito do trabalho enfrenta o desafio de se reinventar diante de novas formas de subordinação e precarização, agora mediadas por tecnologias digitais e cadeias globais de produção. Se, de um lado, a tradição jurídico-internacional consolidou a dignidade humana e a proteção social como fundamentos universais, de outro, a reestruturação produtiva e a gestão algorítmica fragilizam garantias históricas, impondo ao trabalhador uma autonomia meramente formal.

O futuro do trabalho e dos direitos humanos, portanto, depende de mecanismos normativos mais robustos que conciliem inovação tecnológica, proteção social e responsabilidade corporativa, assegurando que a liberdade do trabalhador seja substantiva e que a atividade empresarial esteja intrinsecamente vinculada ao respeito e à promoção dos direitos humanos.

Conclusão

A pesquisa demonstrou que a automação e a plataformização do trabalho, embora apresentadas como meios de aumentar produtividade e flexibilidade, configuram novos desafios à liberdade substantiva do trabalhador, afetando a efetividade dos direitos trabalhistas e humanos.

O problema de pesquisa – como esses processos impactam a liberdade e a responsabilidade empresarial – encontra resposta no reconhecimento de que a gestão algorítmica, o desemprego estrutural e a fragilização das garantias sociais ampliam as assimetrias de poder, deslocando riscos econômicos para o trabalhador e enfraquecendo a proteção jurídica tradicional.

A hipótese inicial se confirma, haja vista que as inovações tecnológicas não têm ampliado a liberdade, mas sim acentuado a precarização e a vulnerabilidade, exigindo respostas críticas do Estado, das empresas e do Direito do Trabalho. Ainda que tragam potenciais benefícios, como

novas qualificações e ganhos de eficiência, a ausência de regulação efetiva tem permitido violações que comprometem a dignidade humana.

No primeiro eixo da pesquisa, evidenciou-se a tensão entre a liberdade negativa (ausência de restrições) e a liberdade positiva (condições reais para exercer a autonomia). No trabalho plataformizado, a retórica da autonomia esconde vínculos de dependência e subordinação algorítmica, revelando que a liberdade real dos trabalhadores permanece limitada.

No segundo, constatou-se que a automação aprofunda o desemprego estrutural e reconfigura a divisão do trabalho, criando uma polarização entre mão de obra altamente qualificada e trabalhadores desprotegidos. Casos nacionais e internacionais revelam que a vigilância digital e o controle produtivo fragilizam a dignidade laboral e transferem custos sociais ao Estado.

E no terceiro eixo verificou-se que os atuais mecanismos de *soft law* – como os POs e o Guia da OCDE – ainda são insuficientes para conter violações. Embora indiquem boas práticas, sua natureza voluntária não garante efetividade, sendo necessária a criação de mecanismos jurídicos vinculantes que assegurem devida diligência obrigatória e reparação em casos de violação.

Portanto, conclui-se que a liberdade do trabalhador, para ser efetiva, deve ser substancial e material, o que demanda novos marcos normativos e políticas públicas capazes de equilibrar inovação tecnológica, dignidade humana e responsabilidade corporativa. A automação e a plataformização não podem ser vistas apenas como fenômenos econômicos, mas como questões de direitos humanos, que exigem governança global e respostas jurídicas robustas para evitar que o progresso tecnológico se converta em regressão social.

Referências

ABET – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO. Como a Amazon rastreia e demite automaticamente seus trabalhadores do depósito por “produtividade”. **Portal ABET**, Florianópolis, abr. 2019. Disponível em: <https://tinyurl.com/2enjyra7>. Acesso em: out. 2025.

BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho**: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador. São Paulo: LTr, 2013.

BERLIN, Isaiah. **Estudos sobre a humanidade**: uma antologia de ensaios. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. Limites da liberdade individual na relação de trabalho e reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 285-301, 2017.

DE SOUZA, Leonardo Rafael; PAMPLONA, Danielle Anne. Primeiras reflexões sobre a difusão dos princípios orientadores da ONU para empresas e direitos humanos pela Aliança Cooperativa Internacional. **Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo**, Bilbao-Espanha, n. 61, p. 147-165, 2022.

DEVA, Surya; BILCHITZ, David. The human rights obligations of business: a critical framework for the future. In: DEVA, Surya; BILCHITZ, David (org.). **Human rights obligations of business**: beyond the corporate responsibility to respect? Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? **Technological forecasting and social change**, Oxford, v. 114, p. 1-60, set. 2013.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. **Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação da Comunicação e da Cultura**, Sergipe, v. 22, n. 1, p. 106-122, 2020.

KRAJEWSKI, Markus. **Analysis of the third draft of the UN treaty on business and human rights**. Bruxelas: CIDSE, 2021.

KUBOTA, Luis Claudio; MACIENTE, Aguinaldo Nogueira. Propensão à automação das tarefas ocupacionais no Brasil. In: IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Radar**: tecnologia, produção e comércio exterior. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Diretoria de Estudos e Políticas Setoriais de Inovação e Infraestrutura (Diset). Brasília: IPEA, 2019. p. 23-27.

KWEITEL, Juana. Apresentação. In: RUGGIE, John (org.). **Empresas e direitos humanos**: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. São Paulo: Conectas Direitos Humanos, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025.

OCDE – ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **OECD due diligence guidance for responsible business conduct**. Paris: OCDE, 2018.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Generative AI and jobs**: a refined global index of occupational exposure. Genebra: ONU, 2025.

OLSSON, Giovanni. A sociedade internacional contemporânea e o papel dos atores globais no mundo do trabalho. In: SARLET, Ingo Wolfgang; FILHO, Luiz Philippe Vieira de Mello; FRAZÃO, Ana de Oliveira (org.). **Série IDP: Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional**. São Paulo: Saraiva Jur, 2013. p. 589-623.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Guiding principles on business and human rights**: implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. Genebra: ONU, 2011.

PAMPLONA, Danielle Anne; DA SILVA, Ana Rachel Freitas. Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos: houve avanços? In: Benacchio, Marcelo (coord.). **A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos**. Curitiba: CRV, 2016. p. 147-168.

PELIANO, José Carlos Pereira. **Automação, emprego e qualificação da mão-de-obra na indústria brasileira**. Brasília: CNRH; IPLAN, 1983.

PIOVESAN, Flávia. O Sistema Internacional de Direitos Humanos e o direito interno: a emergência de um novo paradigma jurídico. In: SARLET, Ingo Wolfgang; FILHO, Luiz Philippe Vieira de Mello; FRAZÃO, Ana de Oliveira (org.). **Série IDP: Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional**. São Paulo: Saraiva Jur, 2013. p. 73-80.

POMPEU, Gina Vidal Marcílio. A responsabilidade socioambiental das empresas e o combate ao trabalho análogo ao de escravo no século XXI. In:

ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy; PAMPLONA, Danielle Anne; FACHIN, Melina Girardi (org.). **Mulheres, direitos humanos e empresas**. São Paulo: Grupo Almedina, 2023. p. 27-47.

RAMASWAMY, Krishna. Technological change, automation and employment: a short review of theory and evidence. **International Review of Business and Economics**, Denver-EUA, v. 2, n. 2, p. 1-27, 2018.

RUGGIE, John Gerard. **Just business**: multinational corporations and human rights. New York: W. W. Norton & Company, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal brasileira de 1988. In: SARLET, Ingo Wolfgang; FILHO, Luiz Philippe Vieira de Mello; FRAZÃO, Ana de Oliveira (org.). **Série IDP**: diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional. São Paulo: Saraiva Jur, 2013. p. 15-74.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de Moraes. **Reforma trabalhista, flexibilização e crise no Direito do Trabalho**. São Paulo: Almedina, 2023.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS. Itaú demite cerca de mil bancários em *home office* sem qualquer advertência prévia ou diálogo com o Sindicato. **SEEB**, Sergipe, set. 2025. Disponível em: <https://tinyurl.com/4zcjrp6>. Acesso em: out. 2025.

STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário n. 1.054.110/SP**. Tema 967 da Repercussão Geral: constitucionalidade de lei municipal que proíbe ou restringe a atividade de motoristas por aplicativo. Relator: Min. Luiz Fux. Julgamento em 08 maio 2019. Disponível em: <https://tinyurl.com/bdzzu7rb>. Acesso em: out. 2025.

TRT-2 – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Estado. 8ª Vara do Trabalho. Sentença da Ação Civil Pública n. 1001058-88.2018.5.02.0008: julgadora: Lávnia Lacerda Menendez. **Diário Oficial de Justiça**, São Paulo-SP, 6 de dezembro de 2019a. Disponível em: <https://tinyurl.com/3vmvwms8>. Acesso em: out. 2025,

TRT-2 – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Processo n. 1000963-33.2019.5.02.0005**. Rappi Brasil. Serviço de entregas. Existência de vínculo empregatício entre operadora da plataforma e

entregador. Relator: Mauricio Godinho Delgado, 2019b. Disponível em: <https://tinyurl.com/2s4esmxk>. Acesso em: out. 2025.

TRT-3 – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Novas decisões da JT-MG sobre vínculo de motoristas com Uber continuam refletindo entendimentos divergentes sobre a questão. **Jusbrasil**, Salvador, 2017. Disponível em: <https://tinyurl.com/ymhawa5a>. Acesso em: out. 2025.

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.01.0066**. Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Natureza Jurídica da relação mantida entre os trabalhadores prestadores de serviços e empresas que organizam, ofertam e efetivam a gestão de plataformas digitais de disponibilização de serviços de transporte ao público, no caso o transporte de pessoas e mercadorias. Novas formas de organização e gestão da força de trabalho humana no sistema capitalista e na lógica do mercado econômico. Relator: Mauricio Godinho Delgado, 2022. Disponível em: <https://tinyurl.com/mpk6t7jx>. Acesso em: out. 2025.

Notas

- [1] O termo *plataformização do trabalho* diz respeito à crescente dependência de trabalhadores em relação às plataformas digitais, estruturadas por lógicas algorítmicas, dataficadas e financeirizadas. Esse fenômeno ocorre em meio à flexibilização dos contratos e à imposição de uma racionalidade empreendedora, que legitima os modos de reprodução do capital (Grohmann, 2020).