



**QUALIS**  
**A2**



# TELETRABALHO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS JURÍDICOS À PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS<sup>1</sup>

## REMOTE WORK AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE: LEGAL CHALLENGES TO THE PROTECTION OF LABOR RIGHTS

Bruno Soares de CARVALHO<sup>2</sup>

Centro Universitário Tocantinense Presidente Antônio Carlos (UNITPAC)

E-mail: brunosoarescarvalho8@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0009-0009-4665-9832>

Rafael Moraes dos SANTOS<sup>3</sup>

Centro Universitário Tocantinense Presidente Antônio Carlos (UNITPAC)

E-mail: rafinhamorais1986@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0009-0000-7687-6939>

Taciana Pita NUNES<sup>4</sup>

Centro Universitário Tocantinense Presidente Antônio Carlos (UNITPAC)

E-mail: taciana.pita@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0009-0007-4302-0465>

### RESUMO

O presente artigo analisa os impactos da incorporação da Inteligência Artificial no contexto do teletrabalho, com enfoque nos desafios jurídicos relacionados à proteção dos direitos trabalhistas. A expansão do trabalho remoto, intensificada pelo avanço das tecnologias digitais e pelo cenário decorrente da pandemia da COVID-19, transformou significativamente as formas de organização e gestão do trabalho, ampliando o uso de sistemas algorítmicos para monitoramento, avaliação de desempenho e tomada de decisões no ambiente laboral. Nesse contexto, discutem-se as implicações da chamada subordinação algorítmica, bem como os riscos relacionados à intensificação do controle do trabalhador, à diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de descanso e às possíveis violações à privacidade e à proteção de dados pessoais. O estudo também examina os limites e desafios do

<sup>1</sup> COMO CITAR: (ABNT): CARVALHO, B. S.; SANTOS, R. M.; NUNES, T. P. Teletrabalho e Inteligência Artificial: Desafios Jurídicos à Proteção dos Direitos Trabalhistas. **JNT Facit Business and Technology Journal**. Qualis A2. ISSN: 2526-4281, Mês de Maio de 2026 - Ed. 74. VOL. 01. Págs. 90-106. Disponível: <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. Acesso em: \_\_/\_\_/\_\_.

<sup>2</sup> Aluno do curso de direito no Centro Universitário Tocantinense Presidente Antônio Carlos – UNITPAC – E-mail: brunosoarescarvalho8@gmail.com Orcid.: 0009 0009 4665 9832 Lattes: <https://lattes.cnpq.br/9120184047819477>

<sup>3</sup> Aluno do curso de no Centro Universitário Tocantinense Presidente Antônio Carlos – UNITPAC. E-mail. rafinhamorais1986@gmail.com Orcid 0009 - 0000 - 7687 - 6939. Lattes: CV: <http://lattes.cnpq.br/9493171903448219>.

<sup>4</sup> Bacharel em Direito. Professora no curso de Direto no Centro Universitário Tocantinense Presidente Antônio Carlos – UNITPAC. Orientadora. E-mail. taciana.pita@gmail.com. Orcid: 0009 0007 4302 0465. Lattes: CV: <https://lattes.cnpq.br/9871197678295654>.

ordenamento jurídico brasileiro diante dessas transformações, considerando especialmente a regulamentação do teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho e a proteção de dados estabelecida pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Como resultado, evidencia-se que a convergência entre teletrabalho e Inteligência Artificial demanda uma releitura das categorias tradicionais do Direito do Trabalho e o aprimoramento dos mecanismos jurídicos de proteção do trabalhador, a fim de garantir que o desenvolvimento tecnológico ocorra em consonância com os princípios constitucionais, especialmente a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Inteligência Artificial. Direitos Trabalhistas.

### ABSTRACT

This article analyzes the impacts of incorporating Artificial Intelligence in the context of telework, focusing on the legal challenges related to the protection of labor rights. The expansion of remote work, intensified by the advancement of digital technologies and the scenario resulting from the COVID-19 pandemic, has significantly transformed the ways in which work is organized and managed, expanding the use of algorithmic systems for monitoring, performance evaluation, and decision-making in the workplace. In this context, the implications of so-called algorithmic subordination are discussed, as well as the risks related to the intensification of worker control, the blurring of boundaries between work time and rest time, and possible violations of privacy and the protection of personal data. The study also examines the limits and challenges of the Brazilian legal system in the face of these transformations, especially considering the regulation of telework in the Consolidation of Labor Laws and the data protection established by the General Law on the Protection of Personal Data. As a result, it is evident that the convergence between telework and Artificial Intelligence demands a reinterpretation of the traditional categories of Labor Law and the improvement of legal mechanisms for worker protection, in order to guarantee that technological development occurs in accordance with constitutional principles, especially the dignity of the human person and the social value of work.

**Keywords:** Telework. Artificial Intelligence. Labor Rights.

### INTRODUÇÃO

O teletrabalho consolidou-se como uma das expressões mais significativas da transformação contemporânea das relações de trabalho, impulsionado pelo avanço

das tecnologias digitais e intensificado no contexto da pandemia da COVID-19. No entanto compreende-se que o teletrabalho já existia no Brasil antes da pandemia só foram intensificados com as novas tecnologias e o processo da infestação viral durante a pandemia.

No ordenamento jurídico brasileiro, sua regulamentação foi incorporada à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente nos artigos 75-A a 75-E, reconhecendo a prestação de serviços fora das dependências do empregador mediante o uso de tecnologias da informação e comunicação. Ainda assim, a rápida evolução tecnológica desafia a capacidade normativa de acompanhar as novas dinâmicas produtivas, gerando tensões entre inovação, eficiência e proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

Conforme observa Maurício Godinho Delgado (2020), embora a legislação trabalhista tenha buscado se adaptar às transformações econômicas e sociais, persistem limitações estruturais na tutela jurídica frente às novas formas de organização do trabalho, sobretudo quanto ao controle da jornada, à configuração da subordinação jurídica e à preservação da dignidade humana.

A incorporação crescente da Inteligência Artificial nos processos de gestão, monitoramento e avaliação de desempenho amplia tais desafios, especialmente quando decisões relevantes passam a ser mediadas por sistemas algorítmicos opacos e automatizados.

Nesse cenário, Ricardo Antunes (2018) destaca que a reestruturação produtiva baseada em tecnologias digitais tende a intensificar a precarização das relações laborais, deslocando riscos ao trabalhador e aprofundando desigualdades.

Nesse contexto, a análise de Antunes (2018) permite compreender que o avanço das tecnologias digitais no mundo do trabalho não representa apenas inovação, mas também a intensificação de dinâmicas já marcadas pela desigualdade.

A reestruturação produtiva, impulsionada por plataformas digitais e sistemas automatizados, frequentemente transfere ao trabalhador responsabilidades e riscos que antes eram assumidos pelo empregador, como a instabilidade de renda, a ausência de garantias trabalhistas e a insegurança quanto à continuidade do trabalho.

Com isso, observa-se um processo de flexibilização que, embora apresentado como modernização, pode resultar na fragilização de direitos historicamente conquistados, ampliando a vulnerabilidade do trabalhador e aprofundando as assimetrias nas relações laborais.

No teletrabalho, a utilização de ferramentas de Inteligência Artificial para mensuração de produtividade, vigilância remota e tomada de decisões automatizadas

pode configurar formas de subordinação algorítmica, nas quais o controle se torna difuso, contínuo e muitas vezes invisível. Segundo Delgado (2021), essa dinâmica pode fragilizar garantias historicamente asseguradas pelo Direito do Trabalho, sobretudo quando inexistem parâmetros claros de transparência, proporcionalidade e limitação do poder diretivo.

A problemática ganha contornos ainda mais complexos no campo dos direitos fundamentais, especialmente quanto à proteção da privacidade e dos dados pessoais do trabalhador. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018) estabelece princípios como finalidade, necessidade e transparência no tratamento de dados, mas sua aplicação no ambiente laboral mediado por Inteligência Artificial ainda suscita intensos debates doutrinários e jurisprudenciais.

Para Tepedino (2019), a centralidade da dignidade da pessoa humana deve orientar a interpretação das normas jurídicas, inclusive nas relações privadas de trabalho, impondo limites ao uso indiscriminado de tecnologias que possam violar direitos da personalidade.

De igual modo, Alice Bianchini (2021) ressalta que a expansão de algoritmos decisórios exige uma releitura dos princípios jurídicos tradicionais, especialmente no que se refere à responsabilização, à transparência e à prevenção de discriminações estruturais. No contexto do teletrabalho, decisões automatizadas podem reproduzir vieses e impactar negativamente a igualdade material entre trabalhadores, reforçando práticas discriminatórias de difícil identificação e contestação jurídica.

Diante desse panorama, emerge a problemática central deste estudo: a insuficiência do arcabouço jurídico vigente para responder, de forma adequada e eficaz, aos desafios decorrentes da convergência entre teletrabalho e Inteligência Artificial.

Torna-se necessária uma análise crítica da legislação trabalhista brasileira, dos marcos normativos de proteção de dados e da tutela dos direitos fundamentais, a fim de assegurar condições de trabalho dignas, seguras e juridicamente equilibradas.

Assim, o presente artigo tem como objetivo geral analisar os impactos do teletrabalho associado ao uso da Inteligência Artificial nas relações laborais, identificando os principais desafios jurídicos à efetiva proteção dos direitos trabalhistas, à luz da legislação brasileira, da jurisprudência e da doutrina contemporânea.

Busca-se examinar, especialmente, as questões relacionadas à subordinação algorítmica, à proteção da dignidade da pessoa humana, à privacidade, à saúde do trabalhador e à promoção do trabalho decente, contribuindo para o debate acerca da

necessária atualização e fortalecimento dos instrumentos jurídicos de tutela do trabalho na era digital.

A pesquisa Teletrabalho e Inteligência Artificial: Desafios Jurídicos à Proteção dos Direitos Trabalhistas apresenta elevada relevância acadêmica, social e jurídica, tendo em vista as profundas transformações nas relações de trabalho decorrentes da expansão do teletrabalho e da crescente incorporação de sistemas de inteligência artificial na gestão, controle e avaliação da força laboral.

No plano jurídico, o estudo contribui para o debate sobre a adequação do Direito do Trabalho brasileiro diante de novas formas de subordinação, especialmente a subordinação algorítmica, que desafia categorias clássicas como jornada, controle do tempo, poder diretivo e responsabilidade do empregador.

A análise crítica da legislação vigente, da jurisprudência e da doutrina permite identificar lacunas normativas e tensionamentos entre inovação tecnológica e a efetivação de princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a proteção ao trabalhador.

Sob a perspectiva social, a pesquisa é relevante ao evidenciar os impactos do uso de tecnologias digitais e algoritmos na intensificação do trabalho, na ampliação da vigilância, nos riscos à saúde física e mental do trabalhador e na fragilização de direitos historicamente conquistados. Ao problematizar essas dinâmicas, o estudo contribui para a construção de práticas laborais mais justas, éticas e inclusivas.

No âmbito acadêmico, o trabalho dialoga com abordagens interdisciplinares entre Direito, Tecnologia e Sociologia do Trabalho, ampliando a produção científica sobre os efeitos da inteligência artificial nas relações laborais. Além disso, oferece subsídios teóricos e práticos para pesquisadores, operadores do Direito, formuladores de políticas públicas e entidades sindicais, colaborando para o fortalecimento da proteção trabalhista em um contexto de profundas mudanças tecnológicas.

Dessa forma, a pesquisa se justifica pela necessidade urgente de repensar os marcos regulatórios do trabalho frente à inovação tecnológica, buscando conciliar desenvolvimento econômico, avanço tecnológico e garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

### **Transformações no Mundo do Trabalho e a Expansão do Teletrabalho**

As transformações no mundo do trabalho nas últimas décadas estão diretamente relacionadas à intensificação do processo de globalização econômica, à reestruturação produtiva e ao avanço acelerado das tecnologias digitais. A

incorporação de sistemas informatizados, plataformas digitais e, mais recentemente, ferramentas de Inteligência Artificial, redefiniu a organização empresarial, alterando não apenas os modos de produção, mas também a própria configuração das relações laborais. Nesse contexto, o trabalho deixou de estar necessariamente vinculado a um espaço físico determinado, passando a ser progressivamente mediado por tecnologias da informação e comunicação.

No entanto antes da chegada da inteligência artificial já existia essa modalidade no mercado de trabalho. Antes da pandemia de COVID-19, o teletrabalho no Brasil já se configurava como uma modalidade em crescimento, embora ainda pouco disseminada quando comparada ao trabalho presencial tradicional.

Sua regulamentação ganhou maior clareza com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que incluiu o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), definindo-o como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com o uso de tecnologias de informação e comunicação (Brasil, 2017).

De acordo com Alice Monteiro de Barros (2017), essa formalização representou um avanço jurídico importante, ao conferir maior segurança às relações de trabalho mediadas por tecnologias digitais. Entretanto, estudos como o de Maurício Godinho Delgado (2019) apontam que, apesar dos avanços legais, o teletrabalho ainda enfrentava limitações estruturais, como a desigualdade no acesso à internet de qualidade e a cultura organizacional baseada na presencialidade. Assim, antes da pandemia, o teletrabalho no Brasil era uma prática em consolidação, impulsionada por transformações tecnológicas e normativas, mas ainda restrita a determinados setores e perfis profissionais.

A reestruturação produtiva contemporânea, conforme analisa Antunes (2018), está inserida em um movimento mais amplo de flexibilização das estruturas laborais, no qual a lógica da acumulação capitalista impulsiona a adoção de formas de trabalho mais descentralizadas e menos protegidas.

Para o autor, a disseminação de tecnologias digitais e sistemas automatizados não apenas amplia a produtividade, mas também intensifica mecanismos de controle e pode aprofundar a precarização das relações de trabalho. O teletrabalho surge, nesse cenário, como uma das expressões mais evidentes dessa nova racionalidade produtiva.

No Brasil, a regulamentação do teletrabalho foi incorporada à Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 13.467/2017, que introduziu os artigos 75-A a 75-E, estabelecendo parâmetros normativos para a prestação de serviços

preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação. Posteriormente, a pandemia da COVID-19 acelerou significativamente a adoção dessa modalidade, consolidando o teletrabalho como prática recorrente em diversos setores econômicos.

Sob a perspectiva jurídica, a expansão do teletrabalho desafia categorias clássicas do Direito do Trabalho. Conforme destaca Delgado (2020), a subordinação jurídica elemento central da relação de emprego não desaparece com o trabalho remoto, mas assume novas formas, muitas vezes mediadas por tecnologias digitais de monitoramento e controle. O autor observa que a ausência de contato físico não elimina o poder diretivo do empregador, podendo, inclusive, intensificar o controle por meio de ferramentas eletrônicas e métricas de desempenho.

Além disso, a intensificação da conectividade permanente tende a impactar diretamente a delimitação da jornada de trabalho e o direito ao descanso. Para Antunes (2018), a incorporação massiva de tecnologias digitais ao cotidiano laboral contribui para a diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida privada, fenômeno que pode comprometer a saúde física e mental do trabalhador. No teletrabalho, essa dinâmica se torna ainda mais evidente, uma vez que o espaço doméstico passa a acumular funções produtivas e reprodutivas.

No plano social, a expansão do teletrabalho também revela desigualdades estruturais. A transferência de parte dos custos operacionais ao trabalhador como energia elétrica, internet e equipamentos suscita debates acerca da responsabilidade do empregador e do princípio da alteridade.

Conforme argumenta Delgado (2021), o Direito do Trabalho deve preservar sua função histórica de proteção da parte hipossuficiente da relação contratual, adaptando-se às novas realidades tecnológicas sem abdicar de seus fundamentos principiológicos.

Dessa forma, as transformações no mundo do trabalho e a expansão do teletrabalho configuram fenômenos complexos que exigem releitura crítica das categorias tradicionais trabalhistas.

À luz das análises de Antunes (2018) e Delgado (2020; 2021), evidencia-se a necessidade de harmonizar inovação tecnológica e proteção jurídica, assegurando que a flexibilização organizacional não se converta em fragilização dos direitos fundamentais do trabalhador.

## Inteligência Artificial e Algoritmos na Gestão do Trabalho

A incorporação da Inteligência Artificial (IA) e de sistemas algorítmicos na gestão do trabalho representa uma das mais profundas transformações contemporâneas das relações laborais. Se, em momentos anteriores, a tecnologia operava como instrumento auxiliar da produção, atualmente ela ocupa posição central na organização, monitoramento e avaliação do desempenho dos trabalhadores.

A gestão algorítmica caracterizada pelo uso de softwares capazes de coletar, processar e analisar grandes volumes de dados para orientar decisões empresariais redefine o exercício do poder diretivo e reconfigura a própria noção de subordinação jurídica.

Nesse contexto, a chamada “subordinação algorítmica” emerge como categoria relevante para a compreensão das novas dinâmicas laborais. Conforme observa Shoshana Zuboff (2019), no capitalismo de vigilância, os dados comportamentais tornam-se ativos estratégicos, utilizados para prever, influenciar e controlar condutas.

No ambiente de trabalho, essa lógica se manifesta por meio de sistemas que monitoram produtividade, tempo de conexão, padrões de digitação, localização geográfica e até expressões faciais, transformando o trabalhador em fonte contínua de dados. A gestão deixa de ser exclusivamente humana e passa a ser mediada por modelos preditivos que orientam decisões de promoção, advertência ou dispensa.

De forma complementar, Nick Srnicek (2017), ao analisar o capitalismo de plataformas, destaca que as empresas digitais estruturam suas atividades a partir da extração e do processamento massivo de dados, utilizando algoritmos para coordenar atividades laborais em larga escala.

Embora seu foco esteja nas plataformas digitais, suas reflexões aplicam-se igualmente ao teletrabalho tradicional, na medida em que empresas passam a adotar sistemas automatizados de gestão interna, intensificando o controle remoto e a padronização de metas.

No campo jurídico, tais transformações desafiam categorias clássicas do Direito do Trabalho. Para Delgado (2021), a subordinação jurídica permanece como elemento estruturante da relação de emprego, ainda que assuma novas formas mediadas por tecnologias digitais.

A substituição de comandos diretos por métricas automatizadas não elimina o poder empregatício, mas pode torná-lo menos transparente e mais difícil de

contestar. A ausência de clareza quanto aos critérios utilizados pelos algoritmos compromete o direito à informação e à ampla defesa, especialmente quando decisões automatizadas impactam diretamente a esfera jurídica do trabalhador.

Além disso, a utilização de algoritmos decisórios suscita preocupações relacionadas à discriminação e à reprodução de vieses estruturais. Conforme argumenta Cathy O'Neil (2016), modelos matemáticos não são neutros; ao contrário, podem incorporar preconceitos existentes nos dados que os alimentam, produzindo resultados discriminatórios em processos seletivos, avaliações de desempenho e políticas de remuneração variável.

No âmbito laboral, isso significa que decisões aparentemente objetivas podem reforçar desigualdades de gênero, raça ou idade, sem que haja transparência suficiente para identificar e corrigir tais distorções.

Sob a perspectiva dos direitos fundamentais, a centralidade da dignidade da pessoa humana impõe limites ao uso indiscriminado de tecnologias de monitoramento. Como sustenta Tepedino (2019), a interpretação das normas jurídicas deve ser orientada pela proteção da pessoa humana, inclusive nas relações privadas.

Assim, a adoção de sistemas de IA na gestão do trabalho deve observar critérios de proporcionalidade, finalidade legítima e necessidade, de modo a evitar violações à privacidade, à honra e à imagem do trabalhador.

Ademais, a crescente automatização decisória coloca em debate a responsabilidade jurídica por danos decorrentes de erros algorítmicos. A dificuldade de identificar onexo causal entre o funcionamento do sistema e o prejuízo experimentado pelo trabalhador pode fragilizar a efetividade da tutela jurisdicional. Nesse sentido, a doutrina contemporânea aponta para a necessidade de mecanismos de auditoria, explicabilidade dos sistemas e reforço da transparência, garantindo que decisões automatizadas não escapem ao controle jurídico.

Portanto, a utilização de Inteligência Artificial e algoritmos na gestão do trabalho não constitui mero avanço tecnológico, mas verdadeira reconfiguração das relações de poder no ambiente laboral. A mediação tecnológica do poder diretivo amplia a eficiência organizacional, mas também intensifica riscos de opacidade, discriminação e precarização.

Diante desse cenário, impõe-se ao Direito do Trabalho o desafio de reinterpretar seus institutos tradicionais à luz da era digital, assegurando que a inovação tecnológica seja compatível com a proteção da dignidade, da igualdade e dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

## **Desafios Jurídicos à Proteção dos Direitos Trabalhistas**

A intensificação do teletrabalho associada ao uso crescente de tecnologias digitais e sistemas de Inteligência Artificial tem produzido profundas repercussões nas relações laborais, trazendo novos desafios à efetiva proteção dos direitos trabalhistas.

Embora o Direito do Trabalho tenha historicamente se estruturado para proteger o trabalhador diante das desigualdades inerentes à relação de emprego, as novas formas de organização produtiva mediadas por tecnologia exigem uma reinterpretção de seus institutos tradicionais e a construção de respostas jurídicas capazes de acompanhar as transformações do mundo do trabalho.

No ordenamento jurídico brasileiro, o teletrabalho foi regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente nos artigos 75-A a 75-E, introduzidos pela Lei nº 13.467/2017. Apesar de representar um avanço na tentativa de disciplinar essa modalidade laboral, a regulamentação ainda apresenta lacunas importantes, sobretudo no que diz respeito ao controle da jornada, à responsabilização por custos operacionais e à garantia de condições adequadas de saúde e segurança no trabalho.

Conforme destaca Delgado (2021), a legislação trabalhista brasileira ainda enfrenta dificuldades para acompanhar a velocidade das transformações tecnológicas, o que pode resultar em fragilização da proteção jurídica do trabalhador.

Um dos principais desafios jurídicos refere-se à delimitação da jornada de trabalho no contexto do teletrabalho. A conectividade permanente proporcionada pelas tecnologias digitais tende a diluir as fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de descanso, ampliando o risco de sobrecarga laboral e comprometendo direitos fundamentais como o repouso e o lazer. Nesse sentido, a discussão sobre o chamado “direito à desconexão” ganha relevância no debate jurídico contemporâneo.

Conforme observa Alain Supiot (2015), a digitalização do trabalho pode gerar uma disponibilidade permanente do trabalhador, exigindo que o Direito estabeleça limites claros ao poder diretivo do empregador para preservar a saúde física e mental dos empregados.

Outro ponto relevante diz respeito ao monitoramento e à coleta de dados dos trabalhadores por meio de ferramentas digitais e sistemas baseados em Inteligência Artificial. No ambiente de teletrabalho, softwares de monitoramento de produtividade, rastreamento de atividades e análise comportamental tornam-se cada vez mais comuns, o que levanta importantes questionamentos sobre a proteção da

privacidade e dos dados pessoais. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais estabelece princípios como finalidade, necessidade, adequação e transparência no tratamento de dados, mas sua aplicação nas relações laborais ainda demanda consolidação doutrinária e jurisprudencial.

Além disso, a utilização de algoritmos para avaliação de desempenho, definição de metas e tomada de decisões automatizadas pode gerar riscos de discriminação e opacidade decisória. Conforme argumenta Cathy O'Neil (2016), sistemas algorítmicos podem reproduzir preconceitos presentes nos dados utilizados para treiná-los, resultando em decisões aparentemente neutras, mas que perpetuam desigualdades estruturais. No âmbito laboral, tais distorções podem afetar processos de promoção, remuneração ou desligamento, dificultando a identificação e contestação de práticas discriminatórias.

Outro desafio relevante refere-se à preservação da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho digitalizado. Para Tepedino (2019), a dignidade da pessoa humana constitui princípio estruturante do ordenamento jurídico e deve orientar a interpretação e aplicação das normas nas relações privadas.

Dessa forma, a adoção de tecnologias de monitoramento e gestão algorítmica deve ser compatibilizada com a proteção dos direitos da personalidade do trabalhador, evitando práticas invasivas ou desproporcionais.

Ademais, a própria configuração da subordinação jurídica passa por transformações no contexto das novas tecnologias. Conforme observa Antunes (2018), as novas formas de organização do trabalho, mediadas por plataformas digitais e sistemas automatizados, podem intensificar mecanismos de controle ao mesmo tempo em que aparentam ampliar a autonomia do trabalhador. Essa aparente flexibilização pode, na prática, ocultar formas sofisticadas de subordinação e ampliar a precarização das relações laborais.

Diante desse cenário, evidencia-se a necessidade de aprimoramento do arcabouço jurídico voltado à proteção do trabalhador em contextos de trabalho digitalizado e remoto. A construção de marcos regulatórios mais claros, o fortalecimento da fiscalização trabalhista e a incorporação de princípios como transparência algorítmica, proteção de dados e direito à desconexão tornam-se medidas fundamentais para assegurar equilíbrio nas relações de trabalho.

Assim, os desafios jurídicos decorrentes da convergência entre teletrabalho e Inteligência Artificial revelam a importância de atualização constante do Direito do Trabalho, de modo que a inovação tecnológica não resulte em retrocessos sociais, mas

seja compatibilizada com a preservação da dignidade, da saúde e dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

### **Inteligência Artificial, Teletrabalho e Princípios Constitucionais**

A crescente incorporação da Inteligência Artificial (IA) nas relações de trabalho, especialmente no contexto do teletrabalho, impõe novos desafios à interpretação e aplicação dos princípios constitucionais que estruturam a proteção jurídica do trabalhador.

A Constituição brasileira estabelece um conjunto de valores e diretrizes fundamentais que orientam a ordem econômica e social, entre os quais se destacam a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a busca por uma sociedade mais justa e igualitária. Nesse cenário, o avanço das tecnologias digitais exige que tais princípios sejam constantemente reinterpretados para garantir que a inovação tecnológica não comprometa a efetividade dos direitos fundamentais nas relações laborais.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 consagra, em seu artigo 1º, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos do Estado Democrático de Direito. Esses princípios desempenham papel central na orientação das normas trabalhistas e na proteção da parte hipossuficiente da relação de emprego.

Conforme sustenta Ingo Sarlet (2017), a dignidade da pessoa humana constitui núcleo axiológico do ordenamento jurídico, funcionando como parâmetro interpretativo para a aplicação das normas em todas as esferas das relações sociais, inclusive no âmbito das relações privadas de trabalho.

No contexto do teletrabalho mediado por Inteligência Artificial, a proteção da dignidade do trabalhador assume novos contornos. Ferramentas de monitoramento digital, sistemas de análise de produtividade e algoritmos de avaliação de desempenho podem intensificar o controle sobre a atividade laboral, ampliando o poder diretivo do empregador e gerando riscos de violação à privacidade e à autonomia do trabalhador.

Nesse sentido, a utilização dessas tecnologias deve ser compatibilizada com os direitos fundamentais da personalidade, de modo a evitar práticas abusivas ou invasivas que comprometam a integridade moral e psicológica do trabalhador.

Outro princípio constitucional relevante é o valor social do trabalho, igualmente previsto no artigo 1º da Constituição. Esse princípio reconhece o trabalho

como elemento estruturante da ordem econômica e social, atribuindo-lhe não apenas dimensão econômica, mas também humana e social.

Conforme observa Delgado (2021), o Direito do Trabalho tem como função histórica equilibrar as relações entre capital e trabalho, assegurando que o desenvolvimento econômico seja compatível com a proteção da dignidade e dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A expansão do teletrabalho, associada ao uso de sistemas de Inteligência Artificial na gestão laboral, desafia diretamente esse princípio. Embora tais tecnologias possam promover maior eficiência e flexibilidade organizacional, também podem contribuir para intensificar formas de controle e precarização, especialmente quando utilizadas para monitoramento contínuo, definição automatizada de metas ou tomada de decisões baseadas em algoritmos opacos. Nesses casos, torna-se essencial garantir transparência, proporcionalidade e respeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

Outro aspecto constitucional relevante refere-se à proteção da privacidade e dos dados pessoais. A coleta e o tratamento de informações sobre o desempenho, os hábitos e o comportamento do trabalhador tornaram-se práticas cada vez mais comuns em ambientes de trabalho digitalizados. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais estabelece princípios fundamentais para o tratamento de dados pessoais, como finalidade, necessidade e transparência, que devem ser observados também nas relações laborais.

Conforme argumenta Danilo Doneda (2020), a proteção de dados pessoais constitui dimensão essencial da tutela da dignidade humana na sociedade informacional, exigindo limites claros ao uso de tecnologias de vigilância e monitoramento. De acordo com a citação:

A privacidade assume, portanto, posição de destaque na proteção da pessoa humana, não somente tomada como escudo contra o exterior na lógica da exclusão mas como elemento indutor da autonomia, da cidadania, da própria atividade política em sentido amplo e dos direitos de liberdade de uma forma geral. Nesse papel, ela é pressuposto de uma sociedade democrática moderna, da qual o dissenso e o anticonformismo são componentes orgânicos (Doneda, 2020, pp. 128-129).

Tradicionalmente, a privacidade era entendida como um “escudo” contra interferências externas, ou seja, um direito de exclusão, de impedir que terceiros invadam a esfera íntima do indivíduo. No entanto, o autor propõe uma leitura mais contemporânea: a privacidade também atua como condição essencial para o exercício da autonomia individual.

Isso significa que, ao ter controle sobre seus dados, informações e sua vida pessoal, o indivíduo se torna mais livre para tomar decisões, se expressar e participar da vida social e política.

Ao relacionar essa ideia com a Inteligência Artificial e o teletrabalho, percebe-se que a privacidade ganha ainda mais relevância. No ambiente digital, especialmente com o uso de algoritmos, monitoramento remoto e coleta massiva de dados, há riscos de violação dessa autonomia.

Ferramentas de IA podem, por exemplo, monitorar produtividade, comportamento e até padrões emocionais dos trabalhadores, o que pode comprometer não apenas a intimidade, mas também a liberdade de pensamento e ação.

Nesse sentido, a privacidade passa a ser um elemento estruturante dos princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, a liberdade e a cidadania.

Ela não apenas protege o indivíduo contra abusos, mas também garante as condições necessárias para que ele participe ativamente da sociedade, inclusive manifestando opiniões divergentes (dissenso) e posturas críticas (anticonformismo), que são fundamentais em uma democracia.

Portanto, na era da Inteligência Artificial e do teletrabalho, a proteção da privacidade deve ser compreendida como um requisito indispensável para assegurar direitos fundamentais e manter o equilíbrio entre inovação tecnológica e respeito às garantias constitucionais.

Além disso, a utilização de sistemas algorítmicos para tomada de decisões no ambiente de trabalho pode afetar o princípio da igualdade, igualmente assegurado pela Constituição. Algoritmos baseados em grandes bases de dados podem reproduzir ou amplificar desigualdades estruturais presentes na sociedade, gerando resultados discriminatórios em processos de avaliação de desempenho, seleção ou promoção de trabalhadores. Conforme alerta Cathy O'Neil (2016), modelos algorítmicos podem funcionar como “armas de destruição matemática” quando operam sem transparência e sem mecanismos adequados de controle.

Diante desse cenário, torna-se fundamental que o desenvolvimento e a utilização da Inteligência Artificial no contexto do teletrabalho sejam orientados pelos princípios constitucionais que estruturam a ordem jurídica brasileira. A dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proteção da privacidade e o princípio da igualdade devem funcionar como limites normativos ao uso de tecnologias de

monitoramento e gestão algorítmica, assegurando que a inovação tecnológica ocorra de forma compatível com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Assim, a relação entre Inteligência Artificial, teletrabalho e princípios constitucionais evidencia a necessidade de constante atualização interpretativa do Direito, de modo que as transformações tecnológicas sejam acompanhadas por mecanismos jurídicos capazes de preservar a centralidade da pessoa humana no mundo do trabalho e garantir condições laborais dignas em uma sociedade cada vez mais digitalizada.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As transformações tecnológicas contemporâneas têm impactado profundamente as relações de trabalho, especialmente com a expansão do teletrabalho e o uso crescente de sistemas de Inteligência Artificial na gestão laboral. Este estudo evidenciou que tais mudanças desafiam as estruturas tradicionais do Direito do Trabalho, exigindo uma reflexão crítica sobre a capacidade do ordenamento jurídico de assegurar a proteção efetiva dos trabalhadores diante dessas novas dinâmicas.

O teletrabalho, embora represente uma inovação relevante ao proporcionar maior flexibilidade e otimização produtiva, também revela tensões importantes, como a dificuldade de delimitação da jornada, a garantia do descanso, a preservação da saúde do trabalhador e a distribuição de custos. A regulamentação existente constitui um avanço, mas ainda não acompanha plenamente a complexidade dessas transformações.

A compreensão do Direito do Trabalho envolve tanto os sujeitos da relação trabalhista quanto o conteúdo das relações jurídicas, considerando aspectos como subordinação, pessoalidade e condições de trabalho. Essa visão integrada mostra-se essencial diante das novas formas de trabalho mediadas por tecnologias, nas quais a identificação dos vínculos e das responsabilidades se torna mais complexa.

No mesmo cenário, o uso de Inteligência Artificial e sistemas algorítmicos intensifica o monitoramento e o controle das atividades, criando formas mais sofisticadas de gestão que podem reduzir a transparência e dificultar a identificação de abusos. Além disso, o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores levanta preocupações quanto à privacidade e à segurança das informações, exigindo o uso responsável dessas tecnologias.

Diante disso, torna-se fundamental interpretar essas transformações à luz dos princípios constitucionais, especialmente a dignidade da pessoa humana, o valor

social do trabalho e a proteção dos direitos da personalidade. Esses princípios devem orientar limites ao uso das tecnologias no ambiente laboral, evitando que o avanço tecnológico resulte em prejuízos aos trabalhadores.

Por fim, evidencia-se a necessidade de aprimoramento contínuo das normas trabalhistas, com foco na regulamentação do uso de Inteligência Artificial, na transparência dos sistemas, na garantia do direito à desconexão e na proteção de dados. A consolidação dessas medidas é essencial para equilibrar as relações de trabalho na era digital, assegurando que a inovação tecnológica contribua para o desenvolvimento social sem comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores.

## REFERENCIAS

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BIANCHINI, Alice. **Algoritmos, inteligência artificial e discriminação: desafios jurídicos contemporâneos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

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

BRASIL. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Brasília, DF: Presidência da República, 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 jul. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais: fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

O'NEIL, Cathy. **Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy**. New York: Crown Publishing Group, 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais:** uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism.** Cambridge: Polity Press, 2017.

SUPIOT, Alain. **La gouvernance par les nombres:** cours au Collège de France (2012-2014). Paris: Fayard, 2015.

TEPEDINO, Gustavo. **Fundamentos do direito civil contemporâneo.** Rio de Janeiro: Forense, 2019.

ZUBOFF, Shoshana. **The Age of Surveillance Capitalism:** The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power. New York: Public Affairs, 2019.