

A UTILIZAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA A GESTÃO DE PRODUTIVIDADE: ENTRE A EFICIÊNCIA EMPRESARIAL E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE FOR PRODUCTIVITY MANAGEMENT: BETWEEN BUSINESS EFFICIENCY AND THE PROTECTION OF FUNDAMENTAL RIGHTS

Laisa Danielli de Sousa¹

Giovana Carla Atarasi Jurca²

RESUMO

A crescente utilização da inteligência artificial nas práticas empresariais tem modificado profundamente a forma como as empresas se organizam, avaliam e controlam a produtividade de seus empregados. Nesse sentido, as ferramentas algorítmicas capazes de coletar, processar e analisar dados permitem ao empregador mensurar desempenhos individuais e coletivos, de modo a favorecer a eficiência e a otimização de recursos. No entanto, esse movimento não ocorre sem controvérsias. O uso da inteligência artificial como instrumento de monitoramento e gestão da produtividade levanta questionamentos sobre seus efeitos, além dos limites jurídicos e éticos, sobretudo no que se refere aos direitos fundamentais do trabalhador – como a privacidade, dignidade e liberdade. As garantias constitucionais mencionadas podem ser fragilizadas pela vigilância constante e pela tomada de decisões de forma automatizada, que muitas vezes escapam ao crivo da transparência e revisão humana. Nesse cenário, o Direito do Trabalho acolhe avanços tecnológicos que possibilitam maior competitividade às empresas, mas como assegurar que tais inovações não resultem em práticas abusivas ou em novas formas de precarização legal? Surge um problema a ser enfrentado: como compatibilizar a utilização da inteligência artificial na gestão da produtividade com a tutela dos direitos fundamentais dos empregados? O presente estudo busca refletir sobre essa tensão, investigando os riscos e a possibilidade de associação entre eficiência corporativa e a proteção jurídica à luz da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Palavras-chaves: Inteligência artificial; gestão de produtividade; direitos fundamentais; direitos trabalhistas; controle do trabalhador.

¹ Graduanda em Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP-USP). E-mail: laisadanielli@outlook.com. Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-5232-9633>

² Mestre em Direitos Coletivos e Cidadania pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (UNAERP). Advogada. E-mail: giovanaatarasijurca@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0873-5197>

ABSTRACT

The growing use of artificial intelligence in business practices has profoundly transformed the way companies organize themselves, assess, and control the productivity of their employees. In this regard, algorithmic tools capable of collecting, processing, and analyzing large volumes of data enable employers to measure both individual and collective performance, thereby promoting efficiency and the optimization of resources. However, this development does not occur without controversy. The use of artificial intelligence as an instrument of monitoring and productivity management raises questions not only about its effects but also about its legal and ethical limits, particularly with respect to workers' fundamental rights—such as privacy, dignity, freedom, and equality. These constitutional guarantees may be undermined by constant surveillance and by automated decision-making processes, which often elude transparency and human oversight. In this context, Labor Law embraces technological advances that enable companies to become more competitive, but how can we ensure that such innovations do not result in abusive practices or new forms of legal precariousness? A problem arises: how to reconcile the use of artificial intelligence in productivity management with the protection of employees' fundamental rights? This study seeks to reflect on this tension, investigating the risks and the potential for a link between corporate efficiency and legal protection in light of the protection of workers' fundamental rights.

Key-words: Artificial intelligence; productivity management; fundamental rights; labor rights; worker control.

1 INTRODUÇÃO

A relação entre trabalho e tecnologia é marcada, historicamente, por processos de racionalização e controle. Do taylorismo e do fordismo, que instituíram a decomposição das tarefas e a produção em massa, à Indústria 4.0, pautada pela hiperconectividade e pelo uso intensivo de algoritmos, a organização da produção tem reiteradamente buscado ampliar a produtividade por meio de mecanismos cada vez mais sofisticados de vigilância e mensuração do desempenho. No contexto contemporâneo, a inteligência artificial emerge como instrumento central desse movimento. A promessa de eficiência e de neutralidade técnica esconde, contudo, formas de intensificação da exploração, de naturalização da vigilância e de pressão psicológica que recaem sobre o trabalhador. Como destacam Queiróz, Souza e Reginaldo, “nota-se que o capital, para se manter e se expandir mundialmente, necessita realizar as constantes inovações técnicas de domínio da produção, trabalho e apropriação da natureza” (2024, p. 5). Nesse sentido, a inteligência artificial representa a mais recente etapa desse processo histórico de racionalização e controle, cuja tensão fundamental não está na tecnologia em si, mas nos limites de sua utilização em face das garantias constitucionais.

A problemática ganha contornos diante do aumento de demandas relacionadas a assédio moral organizacional, doenças ocupacionais e metas abusivas, fatos que corroboram para o aumento de demandas à Justiça do Trabalho. A ausência de parâmetros claros sobre a utilização

de sistemas algorítmicos de gestão tende a intensificar tais conflitos, revelando a urgência de uma abordagem crítica e regulatória.

O objetivo deste trabalho é analisar a inteligência artificial aplicada à gestão da produtividade sob a ótica do Direito do Trabalho, destacando: os fundamentos históricos da racionalização do trabalho; os contornos jurídicos do poder diretivo do empregador e seus limites constitucionais; os impactos psicossociais decorrentes do controle exacerbado; e as implicações específicas da utilização da IA como instrumento de gestão, especialmente no tocante à proteção da dignidade da pessoa humana e do direito a um ambiente de trabalho saudável.

A relevância da pesquisa reside em compreender como a inteligência artificial é utilizada no contexto laboral e as consequências para a função social da empresa, a saúde física e mental dos trabalhadores e a efetividade das garantias constitucionais. Para tanto, o trabalho organiza-se em capítulos que percorrem desde a gênese do controle racional do trabalho, com Taylor e Ford, até os desafios impostos pela Indústria 4.0 e pela gestão algorítmica da produtividade, concluindo com a necessidade de balizas normativas que assegurem um equilíbrio entre eficiência empresarial e direitos fundamentais.

2 OS MECANISMOS DE CONTROLE DA PRODUTIVIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A história das relações de trabalho é permeada pela constante busca do capital em aprimorar formas de organização e controle da força laboral. Muitos processos disciplinares existiam há muito tempo: nos conventos, nos exércitos, nas oficinas. Mas as disciplinas se tornaram no decorrer dos séculos XVII e XVIII fórmulas gerais de dominação (Foucault, 2014, p. 135). Desde as Revoluções Industriais, o aumento da produtividade foi resultado tanto das inovações técnicas quanto da capacidade de submeter o corpo e a mente do trabalhador a uma lógica de disciplina e eficiência.

Nesse momento, marcado pela consolidação das Revoluções Industriais, conforme descrito por Foucault, emerge um novo tipo de controle social chamado de sociedade disciplinar. Diferentemente do antigo regime, em que predominavam os castigos físicos e a violência direta como meio de assegurar obediência, a sociedade disciplinar opera por meio da vigilância difusa e da normalização dos comportamentos. O objetivo já não é simplesmente punir, mas moldar subjetividades e transformar os corpos em instrumentos dóceis e úteis à lógica produtiva. Em suas palavras, ela dissocia o poder do corpo, convertendo-o em “aptidão”,

em “capacidade” a ser aumentada, ao mesmo tempo em que submete a energia vital que daí decorre a uma relação de sujeição estrita (Foucault, 2014, p. 136).

Esse novo paradigma de controle marca profundamente as formas modernas de organização do trabalho. Desde as Revoluções Industriais, o controle do trabalhador tornou-se objeto de racionalização minuciosa: medir, ordenar, comparar e corrigir passaram a ser práticas centrais do processo produtivo. A produtividade, portanto, deixou de depender apenas do avanço técnico das máquinas e da introdução de inovações tecnológicas, passando a vincular-se diretamente à capacidade de disciplinar corpos e governar condutas.

Nesse sentido, o controle do trabalho assume papel central como estratégia de maximização do rendimento econômico. Ele pode manifestar-se na intensificação do ritmo da produção, por meio da divisão minuciosa das tarefas e do uso de mecanismos técnicos que regulam o tempo e os movimentos; e por meio da criação de sistemas de incentivos e recompensas, capazes de modelar comportamentos, suscitar adesão e construir consensos – como veremos nos movimentos taylorismo, fordismo e toyotismo. O espaço produtivo transforma-se, assim, em lugar de vigilância e de formação de subjetividades, no qual a coerção se combina de maneira sofisticada com a persuasão.

2.1 O taylorismo, o fordismo e a racionalização do tempo na lógica empresarial

O taylorismo, desenvolvido no início do século XX, foi o primeiro esforço sistemático de decomposição das atividades laborais em gestos elementares, submetendo-as à rígida cronometragem e padronização. A proposta de Taylor era que a gerência científica do trabalho estabelecesse regras e métodos experimentados, voltados à melhor equação entre tempo e movimento. Nesse sentido, “essas regras padrões seriam obtidas pela melhor equação possível entre tempo e movimento” (Ribeiro, 2015, p. 66). Essa racionalização do trabalho pavimentou o terreno para o fordismo, que não apenas aprofundou a lógica de controle da força de trabalho, mas também criou um modelo societal mais amplo. Enquanto o taylorismo privilegiava a dominação técnica, o fordismo articulou a produção em massa ao consumo em massa, reorganizando as relações sociais e construindo um pacto produtivo de maior alcance.

Com Ford, a grande inovação técnica e organizacional foi a introdução da esteira rolante, que “ao fazer o trabalho chegar ao trabalhador numa posição fixa, conseguiu dramáticos ganhos de produtividade” (Ribeiro, 2015, p. 4). Esse novo arranjo não significou apenas um método racional de produção, mas consolidou-se como um modelo de vida social, pois a organização fabril passou a influenciar também hábitos, valores e padrões de consumo.

A transformação foi tão ampla que, como observa Harvey:

produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência da força de trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática [...]. O Fordismo equivaleu ao maior esforço coletivo para criar, com velocidade sem precedentes, e com uma consciência de propósito sem igual na história, um novo tipo de trabalhador e um novo tipo de homem. Os novos métodos de trabalho são inseparáveis de um modo específico de viver e de pensar a vida (Harvey, 1992, p. 121).

A introdução da esteira rolante, ao mesmo tempo em que ampliava a produtividade, trouxe também uma intensificação do ritmo de trabalho. De acordo com Ribeiro:

a implementação da esteira rolante, em uma tentativa de racionalização da organização do trabalho, trouxe uma imensa intensificação, automatização e mecanização do processo de trabalho. A esteira rolante se constituiu como uma maneira de controlar o ritmo do trabalhador) (condição tão sonhada por Taylor de forma automatizada e intensa. Isso gerou um tipo de processo de trabalho extremamente extenuante para os trabalhadores (Ribeiro, 2015, p. 5).

A extenuação se refletia em uma alta rotatividade de mão de obra e em resistências abertas dos trabalhadores, que não aceitavam de imediato o novo padrão de controle. Para superar essa barreira, Ford recorreu às estratégias de adesão, especialmente à política de salários mais elevados. Nesse sentido, Gramsci observa que “a ideologia fordiana dos altos salários é um fenômeno derivado de uma necessidade objetiva da indústria moderna altamente desenvolvida” (1976, p. 405), ou seja, uma resposta à resistência operária e não uma benevolência espontânea. O autor ainda questiona: “O salário pago pela Ford só é alto em relação à média dos salários americanos, ou é alto como preço da força de trabalho que o empregado da Ford consome na produção utilizando os métodos da empresa?” (Gramsci, 1976, p. 405).

A dimensão política do fordismo é ainda mais evidente quando se compara com o taylorismo. Enquanto este se limitava a disciplinar tecnicamente o tempo e os movimentos, o fordismo desenvolveu um projeto de hegemonia. Como destaca Ribeiro, “a principal diferença entre o fordismo e o taylorismo é que o fordismo tinha um projeto de hegemonia. Ele não queria apenas dominar a força de trabalho, ele queria conquistar sua adesão” (2015, p. 71). Gramsci (1976, p. 249-252) acrescenta que essa hegemonia não poderia restringir-se ao interior da fábrica: deveria expandir-se ao campo social, em aliança com o Estado, que assumiu o papel de provedor de políticas de bem-estar, de saúde, de educação e de lazer, estruturando-se como emblema do padrão fordista de produção.

O fordismo marcou um ponto de inflexão na história da organização do trabalho ao unir técnica, política e sociedade em um mesmo projeto de racionalização. Se no taylorismo a ênfase recaía sobre a decomposição dos gestos e a medição do tempo, no fordismo esses elementos

foram incorporados a uma lógica mais ampla, que buscava não apenas disciplinar, mas também conquistar a adesão dos trabalhadores e moldar padrões de vida compatíveis com a produção em massa.

A esteira rolante, a política de altos salários e a difusão de um estilo de vida fordista revelam como a racionalização do trabalho ultrapassou os limites da fábrica e constituiu-se em elemento central para a formação de uma nova sociedade industrial. Como sintetiza Ribeiro:

percebe-se que o fordismo se configurou como um novo padrão de produção e demorou quase meio século para se estruturar e maturar suas consequências para o mundo. Esse novo padrão de produção teve consequências marcantes para o sistema capitalista de produção e criou um padrão de organização do trabalho, assim como um novo estilo de vida e, junto com ele, um novo tipo de homem que, em alguma medida, perdura até os dias de hoje (Ribeiro, 2015, p. 72).

Nesse processo, a racionalização fabril ecoa naquilo que Foucault (1987, p. 119) descreve como a fabricação de “corpos dóceis”, nos quais a disciplina simultaneamente aumenta a utilidade e reforça a obediência. O cronômetro taylorista e a esteira fordista, mais do que inovações técnicas, atuaram como instrumentos disciplinares – de controle – que investiram o corpo operário, moldando-o ao ritmo da produção.

O fordismo consolidou-se, assim, como um paradigma de controle e hegemonia, cujas consequências se estenderam ao longo de todo o século XX. Nas décadas seguintes, entretanto, esse modelo começaria a dar sinais de esgotamento, abrindo caminho para novas formas de organização produtiva e de controle do trabalho que se estruturariam, eis que surge o período denominado de pós-fordismo.

2.2 O pós-fordismo e novas formas de controle: metas, monitoramento e IA

A crise do fordismo, a partir do final da década de 1960 e sobretudo após o choque do petróleo em 1973, expôs os limites do modelo baseado em produção em massa, altos salários e pacto social. Autores como Bihr (1999) e Antunes (2002) interpretaram essa crise como estrutural, por atingir o núcleo da acumulação capitalista, enquanto Harvey (1992) e Druck (1999) a compreendem como conjuntural, compatível com as contradições internas do próprio sistema. Em qualquer caso:

essa crise demanda uma reestruturação produtiva caracterizada por uma inversão de perspectiva, por desafios lançados ao movimento operário, pela ruptura do compromisso social do período pós-guerra, pela fragmentação do proletariado e pela flexibilização/precarização do trabalho e da organização do trabalho (Ribeiro, 2015, p. 72).

Esse processo de reestruturação deu origem ao que se convencionou chamar de pós-fordismo, marcado pela descentralização produtiva, pela flexibilização contratual e pela

intensificação do uso de tecnologias digitais. Na lógica neoliberal, o capital encontrou, na tecnologia informacional, um instrumento capaz de expandir seu alcance global e aprofundar a precarização laboral. Nesse contexto, “a proposição político-ideológica da Indústria 4.0 é de um trabalho subordinado aos interesses do capital com uma roupagem de ‘autonomia’ [...], que, na realidade, não possuem nenhuma autonomia no sentido verdadeiro da liberdade” (Queiróz; Souza; Reginaldo, 2024, p. 10).

As novas tecnologias não eliminaram os desgastes físicos, mas acrescentaram exigências cognitivas e psíquicas ao esforço laboral. Como aponta Rosso, “trata-se de processo cumulativo, à medida que aos(às) trabalhadores(as) acrescentam-se gastos de energias intelectuais e psíquicas aos gastos de energias físicas” (2008, p. 79). Assim, se a fordismo moldava o corpo ao ritmo da esteira, a digitalização do trabalho molda a mente ao ritmo dos algoritmos, impondo atenção constante, hiperconectividade e sobrecarga informacional.

Nesse sentido, a utilização da inteligência artificial para a gestão da produtividade insere-se como continuidade dessa lógica histórica de controle. Em nome da eficiência opera-se a vigilância de dados, a padronização de comportamentos e a quantificação dos resultados individuais, reeditando sob novas roupagens a velha questão do equilíbrio entre racionalização produtiva e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

O avanço do capitalismo mostra como as promessas de autonomia e flexibilidade escondem novas formas de exploração. As empresas tecnológicas implementam mecanismos sofisticados de organização do trabalho que não dependem mais da supervisão física direta, mas da vigilância numérica e algorítmica.

Essa nova lógica produtiva evoca, ainda, um retorno a formas pré-industriais de insegurança laboral. Como observa Signes (apud Araújo, 2019, p. 157), “no século XIX, os trabalhadores se amontoavam na entrada da fábrica à espera de ter trabalho nesse dia [...]. Hoje, a cada hora do dia, os trabalhadores se amontoam na ‘nuvem’, espalhados pela multidão e se conectam pela internet, por onde vem o chamado para o trabalho.” A intermediação tecnológica, portanto, não extingue a subordinação, mas a desloca para novas formas de vigilância e disponibilidade permanente.

Nesse cenário, a inteligência artificial aplicada à gestão da produtividade se insere como o ápice da racionalização pós-fordista: algoritmos monitoram dados de desempenho em tempo real, impõem métricas individualizadas e padronizam condutas, intensificando a captura da subjetividade e tornando cada trabalhador responsável pela sua própria exploração. Como já se percebe, esse modelo retoma a lógica histórica do controle do tempo e do corpo, mas agora

expandida ao controle da mente, da atenção e da vida social, reiterando a tensão entre a busca de eficiência empresarial e a necessidade de proteção dos direitos fundamentais.

3 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

A partir da reestruturação produtiva e da Indústria 4.0, novas tecnologias têm reforçado mecanismos de vigilância e racionalização do trabalho, muitas vezes travestidos de autonomia e flexibilidade. Essa discussão conduz diretamente à análise do poder diretivo do empregador, núcleo em torno do qual gravitam tanto os direitos quanto os limites da relação de emprego.

A relação de emprego, enquanto instituto central do Direito do Trabalho, distingue-se de outras formas de prestação de serviços por elementos próprios, juridicamente delineados. Como sintetiza Sérgio Pinto Martins (2024, p. 115), a definição de empregado exige a concomitância de cinco requisitos: pessoa física; não eventualidade na prestação de serviços; dependência; pagamento de salário; e prestação pessoal de serviços. Essa concepção encontra previsão legal no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo o qual: “considera-se empregado toda e qualquer pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 2017, p. 18). Entre tais requisitos, destaca-se a chamada dependência jurídica, usualmente interpretada como subordinação. A doutrina majoritária entende que a utilização do termo “dependência” pela CLT não traduz com precisão o caráter jurídico da relação, visto que dependência não equivale necessariamente a subordinação. Nesse sentido, como ressalta Martins (2024, p. 162), é a subordinação que efetivamente caracteriza o vínculo empregatício e diferencia a relação de emprego de outras modalidades contratuais.

É justamente da subordinação que emerge o poder diretivo do empregador, compreendido como o conjunto de prerrogativas que lhe permitem organizar e direcionar a atividade empresarial. Esse poder se manifesta em três dimensões: o poder de organização, que faculta ao empregador definir a forma e os meios de execução do trabalho; o poder de controle, que legitima a fiscalização da atividade desempenhada; e o poder disciplinar, que autoriza a aplicação de sanções em caso de descumprimento das regras contratuais ou regulamentares.

A análise desse poder, entretanto, não pode prescindir de uma reflexão sobre os limites constitucionais que o balizam, bem como sobre os impactos psicossociais do controle exacerbado na vida do trabalhador. Se a subordinação confere legitimidade ao poder diretivo, é a ordem constitucional que lhe impõe fronteiras, assegurando que a busca por eficiência empresarial não se sobreponha à dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais no trabalho.

3.1 Os limites constitucionais do poder diretivo do empregador

O poder diretivo, embora inerente à relação de emprego, não pode se converter em um espaço de arbítrio ilimitado. A subordinação deve ser compatibilizada com os direitos fundamentais do trabalhador, especialmente no tocante à dignidade e à autonomia contratual. Nesse sentido:

Conforme já destacado em outra oportunidade, e por paradoxal que possa parecer, a liberdade pressupõe até mesmo o direito de se deixar ser explorado, pois o capital sempre vai explorar o homem do trabalho, mas esse direito deve observar limites que garantem a liberdade contratual e a dignidade do homem do trabalho (Cardoso, 2025, p. 107).

A Constituição consagra, em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como fundamento da República. Trata-se de princípio que irradia efeitos sobre todas as relações jurídicas, inclusive as laborais, impedindo que o poder diretivo seja exercido de forma a degradar a integridade física, psíquica ou moral do trabalhador. No mesmo dispositivo, o inciso IV elenca os valores sociais do trabalho como fundamento da ordem constitucional, reafirmando que a atividade econômica deve estar a serviço da valorização do trabalho humano.

O artigo 7º da Constituição elenca um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, que funcionam como limites concretos ao poder diretivo. A garantia de salário, repouso semanal, férias, jornada limitada e proteção contra despedida arbitrária são expressões normativas que impedem a utilização do poder de organização e de controle de modo a vulnerabilizar a saúde e a subsistência do empregado.

Do ponto de vista da ordem econômica, o artigo 170 da Constituição dispõe que esta se funda na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, subordinando a atividade empresarial à sua função social. Tal disposição reforça que o poder diretivo não é uma prerrogativa absoluta do empregador, mas deve ser compatível com o papel social da empresa na promoção do desenvolvimento humano e da justiça social.

Na esfera infraconstitucional, o Código Civil, de 2002, também estabelece parâmetros relevantes. O artigo 421 dispõe que “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato” (BRASIL, 2002), o que inclui os contratos de trabalho. Já o artigo 422 determina que “os contratantes são obrigados a guardar [...] os princípios de probidade e boa-fé” (BRASIL, 2022), de modo que a gestão do trabalho deve respeitar a confiança e a lealdade recíprocas, vedando práticas abusivas.

A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, reforça o reconhecimento do poder diretivo no artigo 2º, ao atribuir ao empregador a direção da prestação pessoal de serviços, mas

também estabelece freios, como no artigo 468, que veda alterações contratuais prejudiciais ao empregado, e no artigo 483, que autoriza a rescisão indireta quando o empregador exerce abusivamente seu poder de comando.

Assim, os limites constitucionais e legais asseguram que o poder diretivo seja exercido em conformidade com a dignidade da pessoa humana, com a função social da empresa e com os direitos fundamentais do trabalhador. A partir dessa moldura, o desafio contemporâneo reside em compatibilizar, se isso for possível, o uso de tecnologias de monitoramento e a inteligência artificial aos parâmetros legais, prevenindo que a busca por eficiência empresarial não ultrapasse os marcos protetivos estabelecidos pelo ordenamento jurídico.

3.2 Os impactos psicossociais do controle exacerbado sobre o trabalhador

O poder diretivo, embora reconhecido como inerente à relação de emprego, encontra limites na ordem constitucional e legal. Quando tais limites são ultrapassados o exercício abusivo do poder de organização, controle e disciplina pode gerar impactos profundos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. No contexto da Indústria 4.0, tais efeitos tornam-se ainda mais evidentes, pois a mediação tecnológica amplia os mecanismos de vigilância, intensificação e precarização do trabalho.

As inovações digitais, em vez de proporcionarem maior autonomia e bem-estar, frequentemente operam como instrumentos de intensificação da exploração. Como observam Queiróz, Souza e Reginaldo, o paradigma socioprodutivo sustentado pelas tecnologias de informação e comunicação “tem consequência direta para a piora das condições de trabalho e vida da classe trabalhadora, sujeita ao crescimento do desemprego e à instabilidade das novas relações sociais de trabalho” (2024, p. 2). Trata-se de uma lógica de racionalização que retoma a disciplina do tempo e dos corpos, agora mediada por algoritmos e plataformas digitais.

Segundo o autor Byung-Chul Han (2024), ao analisar a chamada sociedade do desempenho, observa que o controle moderno não se exerce mais apenas pela disciplina externa, mas pela autoexploração. O imperativo do desempenho cria uma forma de sujeição ainda mais profunda, que conduz à exaustão, ao burnout e à ansiedade generalizada. Essa leitura dialoga com o diagnóstico de que o controle algorítmico, ao transformar métricas em padrões de conduta, captura não apenas o corpo, mas também a mente do trabalhador.

As consequências psicossociais desse processo já são evidenciadas por estudos empíricos. Segundo Queiróz, Souza e Reginaldo (2024, p. 15), a intensificação do trabalho sob plataformas digitais e sistemas informatizados “contribui para o adoecimento no campo da saúde mental, com estresse, fadiga generalizada, depressão, ansiedade, burnout”. Tais doenças

ocupacionais derivam de uma lógica de metas inalcançáveis e jornadas prolongadas, fenômeno que, na prática forense, já vem sendo reconhecido como forma de assédio moral quando utilizado como mecanismo sistemático de pressão e humilhação.

Nesse contexto, a análise do poder diretivo sob a ótica dos impactos psicossociais exige também o exame da jurisprudência trabalhista sobre o tema. Casos de assédio moral organizacional, especialmente os vinculados à imposição de metas excessivas, ilustram como o controle exacerbado, quando desvinculado dos limites constitucionais e legais, compromete não apenas a saúde do trabalhador, mas a própria função social da empresa. Vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. BANCO SANTANDER S.A. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. COBRANÇAS ABUSIVAS. RIGOR EXCESSIVO. PRINCÍPIO FUNDAMENTAL DA OIT A UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL. CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. BANCO SANTANDER S.A. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. COBRANÇAS ABUSIVAS. RIGOR EXCESSIVO. PRINCÍPIO FUNDAMENTAL DA OIT A UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL. CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. BANCO SANTANDER S.A. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. COBRANÇAS ABUSIVAS. RIGOR EXCESSIVO. PRINCÍPIO FUNDAMENTAL DA OIT A UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL. CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT. Em razão de potencial violação do artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. BANCO SANTANDER S.A. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. COBRANÇAS ABUSIVAS. RIGOR EXCESSIVO. PRINCÍPIO FUNDAMENTAL DA OIT A UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL. CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT. A despeito do assédio moral não se tratar de figura nova, ganha novos contornos, particularmente nas instituições bancárias, através de uma gestão que excede os limites do poder empregatício e atinge direitos da personalidade de seus funcionários. Tais práticas, em parte decorrentes de um cenário com redução de postos de trabalho em razão de adoção de rotinas automatizadas, evidenciam a submissão dos trabalhadores às condições de exploração, aos abusivos métodos de gestão e à violência psicológica ocasionada, principalmente, pelas constantes pressões de cumprimento de metas exageradas, cujo não cumprimento expõe os trabalhadores às mais diversificadas formas de constrangimento, humilhação e ridicularização. O assédio moral, em uma vertente organizacional, se caracteriza pelo abuso do poder empregatício, tanto por ações omissivas, quanto comissivas, tendo por finalidade que o trabalhador se amolde a sistemática empresarial, tornando-se resiliente em relação a práticas abusivas que visam maior lucro empresarial. Porém, não é qualquer ato empresarial que se consubstancia em assédio moral em uma vertente organizacional, sendo indispensável que as condutas abusivas permeiem a rotina de trabalho, contaminando o meio ambiente laboral e ultrapassem os limites de preservação dos direitos da personalidade, notadamente a dignidade da pessoa humana. O assédio moral organizacional consiste, assim, nos termos da Convenção nº 190 da OIT, "a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas

ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género”. No caso dos autos, verifica-se a prática de gestão abusiva, através de ameaças, humilhações e constrangimento, atingindo gravemente a dignidade, bem como a integridade física e mental dos trabalhadores, decorrente de uma estrutura hierárquica da empregadora que tolera práticas de assédio, incorporando-se na cultura institucional. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 00001174520175060311, Relator.: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 25/09/2024, 3ª Turma, Data de Publicação: 25/10/2024)

Ainda, na lógica da Indústria 4.0, marcada pela hiperconectividade e pelo controle algorítmico, os impactos sobre a saúde mental superam, muitas vezes, os danos físicos tradicionais, com destaque para o reconhecimento judicial da síndrome de burnout como doença ocupacional decorrente do excesso de metas e da intensificação do trabalho.

RECURSO ORDINÁRIO. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA DO TRABALHO. DANO COMPROVADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEFERIDA. É certo que a função desempenhada pela reclamante ao longo do contrato de trabalho é de extrema responsabilidade e com muitas cobranças por aumento de produtividade e pelo cumprimento de metas. A obreira ocupava o cargo de gerente de setor, liderando diversas vendedoras autônomas, realizando eventos e outras atividades como meio de incentivar a equipe e treiná-la para que as mesmas tivessem mais sucesso em suas atividades. A realização das atividades nos moldes como descrito pela trabalhadora é incontroverso. Foram aproximadamente dez anos laborando neste regime estressante. A mente da obreira não suportou a pressão inerente à sua função e foi acometida pela síndrome de Burnout. A Síndrome de Burnout é uma doença do trabalho. Não há meios de afastar o nexo de causalidade entre a doença e as atividades realizadas. Portanto, não temos como excluir a responsabilidade da empresa pela doença que acometeu a trabalhadora em razão do contrato de emprego desenvolvido.

(TRT da 8ª Região; Processo: 0000122-43.2022.5 .08.0018 ROT; Data: 24/05/2023; Órgão Julgador: 3ª Turma; Relator.: FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA)

A jurisprudência trabalhista tem se consolidado no sentido de reconhecer tais abusos, seja no enquadramento do assédio moral organizacional, seja no reconhecimento da síndrome de burnout como doença ocupacional, evidenciando que a eficiência empresarial não pode se sobrepor à dignidade da pessoa humana nem ao direito fundamental a um ambiente de trabalho saudável.

4 A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DA PRODUTIVIDADE

A Indústria 4.0 consolidou-se como paradigma tecnológico marcado pela integração entre sistemas ciberfísicos, internet das coisas e big data, elementos que permitiram a utilização da inteligência artificial (IA) como instrumento central de organização e controle do trabalho. Como destacam Gomes e Lima (2020, p. 9), a Indústria 4.0 representa uma transformação na

forma de produção, na qual os processos passam a ser estruturados pela automação, pela hiperconectividade e pela análise massiva de dados.

No campo das relações laborais, a aplicação da IA se manifesta de modo particular na gestão da produtividade. Se no taylorismo e no fordismo o controle era exercido pelo cronômetro e pela esteira, hoje os algoritmos assumem a função de monitorar, avaliar e até mesmo disciplinar os trabalhadores em tempo real. Araújo já havia antecipado esse fenômeno ao afirmar que “as empresas tecnológicas se valem de mecanismos sofisticados para organizar e disciplinar o trabalho [...] baseado no controle por números e pelas redes” (2019, p. 90).

Essa forma de gestão, mediada pela inteligência artificial, aprofunda a lógica de intensificação do trabalho e pode redefinir as fronteiras do poder diretivo. Nas organizações contemporâneas, algoritmos são utilizados para monitorar o tempo de conexão, o ritmo de produção, a interação em sistemas corporativos e até o comportamento digital dos empregados, transformando dados em parâmetros de desempenho. Casos recentes ilustram esse fenômeno: grandes instituições financeiras, como o Banco Itaú, implementaram sistemas automatizados de monitoramento do trabalho remoto, utilizando indicadores de login, tempo de resposta e cumprimento de metas para avaliar a produtividade e justificar desligamentos de empregados por “baixa performance” (VEJA, 2025).

O que é observado na sociedade está em consonância ao que é analisado por Sanctis: “a inteligência artificial aplicada à gestão empresarial amplia a capacidade de vigilância e de decisão, automatizando processos que antes dependiam da intervenção humana e criando novas formas de controle sobre o comportamento dos indivíduos” (2020, p. 89).

Portanto, a aplicação da inteligência artificial na lógica empresarial não se limita à busca por eficiência, mas reconfigura as formas de subordinação, de modo a intensificar o controle sobre o trabalhador e a expandir o poder diretivo para além dos limites físicos da empresa. Ainda, sob a égide do discurso da meritocracia, observa-se a consolidação de um modelo de vigilância algorítmica que quantifica comportamentos, padroniza desempenhos e tem a tendência de converter a gestão de produtividade em uma nova forma de sujeição.

Do ponto de vista jurídico, a utilização da inteligência artificial deveria ser usada à luz dos limites constitucionais do poder diretivo. A dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho constituem balizas que impedem que a racionalização da produção se converta em práticas abusivas. Além disso, a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) introduziu a exigência de tratamento ético e transparente dos dados pessoais, o que alcança os sistemas de monitoramento digital dos trabalhadores. Sanctis (2020) lembra que a IA, ao mesmo tempo em que oferece ferramentas poderosas de eficiência, levanta dilemas éticos e

jurídicos que exigem uma regulação cuidadosa para compatibilizar, se possível, inovação tecnológica e proteção de direitos fundamentais.

A crítica de Queiróz, Souza e Reginaldo (2024) ao “colonialismo digital” é exemplar para compreender os riscos sociais desse modelo: a concentração de poder nas mãos de poucas corporações transnacionais amplia a precarização do trabalho e fragiliza ainda mais a proteção social. Nessa linha, Souto Maior (2019) aponta que as novas formas de emprego desafiam a concepção clássica de subordinação, exigindo o reconhecimento da chamada “subordinação estrutural”, em que o poder empresarial se exerce por meio de estruturas digitais de controle, ainda que sem ordens diretas.

Portanto, a gestão da produtividade por meio da inteligência artificial deve ser compreendida como parte da continuidade histórica da racionalização do trabalho. Se antes o controle era físico e visível, hoje é invisível, operando na coleta de dados, na definição algorítmica de metas e na avaliação automatizada de resultados. A promessa de eficiência esconde, muitas vezes, a intensificação do desgaste psíquico, a vigilância permanente e a transferência de riscos ao trabalhador.

Esse cenário exige uma reflexão crítica: em que medida o uso da inteligência artificial na gestão da produtividade poderia ser compatibilizado com a proteção da dignidade da pessoa humana e com o direito a um ambiente de trabalho saudável? Essa é a tensão central que perpassa o debate atual, e que encontra eco tanto na doutrina quanto na jurisprudência trabalhista, sobretudo quando se reconhece a responsabilidade empresarial por doenças ocupacionais e danos morais decorrentes de métodos de gestão abusivos.

A multiplicidade de instrumentos de controle de produtividade revela que o poder diretivo do empregador, mediado pelas tecnologias digitais, não se limita mais ao espaço físico da empresa, mas alcança dimensões do tempo, do corpo e até da subjetividade do trabalhador. Para fins de sistematização, é possível sintetizar os principais mecanismos utilizados na atualidade em um quadro comparativo, no qual se evidenciam não apenas as suas funcionalidades técnicas, mas também os riscos jurídicos e psicossociais que suscitam.

Tabela 1 – Principais instrumentos de controle da produtividade com integração de inteligência artificial

Instrumento	Funcionamento	Riscos jurídicos
Ponto eletrônico digital	Sistemas biométricos e aplicativos integram dados de jornada com relatórios automatizados.	Vigilância constante; pressão por eficiência; violação de dados sensíveis (LGPD).

Computador/celular corporativo	Softwares com IA analisam produtividade, navegação, inatividade e até linguagem em e-mails.	Metas inalcançáveis; assédio por desempenho; adoecimento mental
Geolocalização	Algoritmos processam rotas, tempos de deslocamento e performance logística em tempo real.	Invasão da privacidade; extensão da jornada; controle excessivo do tempo.
KPIs e métricas de desempenho	Dashboards inteligentes cruzam dados de produção, tempo de resposta e qualidade de entrega.	Risco de monitoramento abusivo; violação do sigilo de comunicações.
Avaliações por clientes/usuários	Plataformas utilizam machine learning para classificar trabalhadores com base em notas e feedbacks.	Dependência de avaliações externas; exclusão algorítmica; insegurança contratual.

A pluralidade de instrumentos de controle de produtividade demonstra que a inteligência artificial se converteu em elemento central do poder diretivo do empregador. Ferramentas como a geolocalização, os painéis de indicadores de desempenho, o ponto eletrônico digital e os softwares de monitoramento corporativo não operam isoladamente, mas são integrados por algoritmos que processam grandes volumes de dados e traduzem comportamentos em métricas de eficiência.

Esse processo, entretanto, não é neutro. Como observa Araújo, “introduz-se um novo paradigma de sujeição, baseado no controle por números e pelas redes” (2019, p. 90), no qual a autonomia do trabalhador é substituída por uma vigilância permanente e difusa. Sob a promessa de eficiência e transparência, a gestão algorítmica da produtividade intensifica pressões psicológicas, naturaliza a precarização e reforça o risco de assédio organizacional por metas. Diante desse cenário, o desafio contemporâneo consiste em observar tais instrumentos e ao mesmo tempo os limites constitucionais e legais do poder diretivo, assegurando que o uso da inteligência artificial na gestão empresarial não se converta em violação dos direitos da personalidade, da intimidade e da saúde mental dos trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu compreender que a utilização da inteligência artificial na gestão da produtividade se insere como continuidade histórica da racionalização do trabalho, que se inicia com o cronômetro taylorista e segue até às métricas algorítmicas da Indústria 4.0.

Contudo, o cerne da discussão não reside na simples existência ou utilização dessas tecnologias e do controle que elas exercem, mas nos limites de sua aplicação. Há um dilema ético que questiona, se é que isso é possível, compatibilizar a busca por eficiência empresarial com a preservação das garantias individuais dos trabalhadores.

O poder diretivo do empregador, embora reconhecido como inerente à relação de emprego, não é absoluto: encontra balizas constitucionais na dignidade da pessoa humana, na função social da empresa e no direito a um ambiente de trabalho saudável. A inteligência artificial, ao intensificar a vigilância e transformar dados em decisões automatizadas sobre o desempenho, desafia diretamente esses parâmetros, tornando urgente uma reflexão crítica sobre a regulação de seu uso.

Ignorar a regulamentação do uso da IA e dos controles automatizados significa não apenas colocar em risco a saúde física e mental dos trabalhadores, mas também sobrecarregar ainda mais a Justiça do Trabalho, que já lida com um elevado número de demandas relacionadas a doenças ocupacionais, assédio moral e metas abusivas. A ausência de parâmetros claros na utilização de sistemas algorítmicos de gestão tende a ampliar os litígios, gerando insegurança tanto para empregados quanto para empregadores.

Assim, mais do que questionar a tecnologia em si, o debate deve centrar-se em como e até qual ponto ela pode ser utilizada, a fim de que a inteligência artificial, em vez de se converter em instrumento de assédio organizacional e precarização, seja incorporada como ferramenta legítima de gestão produtiva, em consonância com os princípios constitucionais e com a proteção dos direitos fundamentais do trabalho.

6 REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

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

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. **A intermediação do trabalho humano por meio de tecnologias algorítmicas e a necessidade de proteção do trabalhador: os desafios de adequação do corpus jurídico-trabalhista às novas modalidades de exploração do trabalho na era digital**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa**: o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1999.

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

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018.

CARDOSO, Jair Aparecido. **Contrato realidade no direito do trabalho e a nova realidade do trabalho na sociedade entrópica**. Leme: AM2, 2025.

COSTA, Luísa. **Subordinação e relação de emprego: uma releitura em face das relações de trabalho contemporâneas**. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “Just-in-Time Workforce”**. Geneva: International Labour Organization, 2016.

DRUCK, Graça. **O lugar do trabalho na sociologia**: velhas e novas questões. São Paulo: Boitempo, 1999.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução de Raquel Ramalhete. 45. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2021.

GOMES, R; LIMA, F. R. Conceitos e tecnologias da Indústria 4.0: uma análise bibliométrica. **Revista Brasileira de Inovação**, Campinas, SP, v. 19, p. 1-30, 2020. p. 09. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rbi/article/view/8658766>. Acesso em: 01 out 2025.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do cárcere**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1976.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2024.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 40. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

OIT. **Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 2 out. 2025.

QUEIRÓZ, M. de F. F.; SOUZA, E. Â. de; REGINALDO, I. O. R. Indústria 4.0 e trabalho 0.4: colonialismo digital e a intensificação do trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, v. 147, n. 3, p. 1-22, 2024. DOI: 10.1590/0101-6628387.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 19, n. 35, p. 65-79, jul./dez. 2015.

ROSSO, Sadi Dal Rosso. **Mais trabalho**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

SANCTIS, Fausto Martin de. **Inteligência Artificial e Direito**. São Paulo: Almedina Brasil, 2020. E-book. ISBN 9786556270890. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556270890/>. Acesso em: 15 set. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A subordinação estrutural e a proteção do trabalhador nas novas formas de emprego. **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 8, p. 1015-1028, 2019.

VEJA. **Demissões no Itaú**: como empresas monitoram trabalho remoto? 2025. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/planeta-ia/demissoes-no-itaui-como-empresas-monitoram-trabalho-remoto/>.

Submetido em

Aceito em