

**I INTERNATIONAL EXPERIENCE
PERUGIA - ITÁLIA**

**RELAÇÕES LABORAIS TRANSNACIONAIS E
NOVAS TECNOLOGIAS**

FERNANDO PASSOS

ROSANE TERESINHA PORTO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

R382

Relações Laborais Transnacionais E Novas Tecnologias [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fernando Passos, Rosane Teresinha Porto. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-091-5

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Inteligência Artificial e Sustentabilidade na Era Transnacional

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Relações Laborais Transnacionais. 3. Novas Tecnologias. I International Experience Perugia – Itália. (1: 2025 : Perugia, Itália).

CDU: 34



I INTERNATIONAL EXPERIENCE PERUGIA - ITÁLIA

RELAÇÕES LABORAIS TRANSNACIONAIS E NOVAS TECNOLOGIAS

Apresentação

O Grupo de Trabalho Relações Laborais Transnacionais e Novas Tecnologias I, apresentado no âmbito do I International Experience, realizado em Perugia, Itália, reuniu uma série de reflexões críticas sobre os impactos das transformações tecnológicas no mundo do trabalho, com atenção especial às novas formas de vínculo laboral, aos desafios regulatórios e às assimetrias de proteção social. Os artigos selecionados para compor esta coletânea abordam com profundidade e rigor temático os principais vetores de precarização, as tensões entre inovação e garantia de direitos, bem como os dilemas jurídicos diante da digitalização e da globalização das relações de trabalho.

A abertura dos anais concentra-se nos debates sobre o trabalho por plataformas digitais, questão central na agenda jurídica contemporânea e que demanda reavaliações normativas urgentes. Os textos que compõem esse primeiro bloco problematizam os limites do ordenamento atual frente às novas formas de subordinação e organização coletiva.

Ricardo Machado Lourenço Filho e Hannah Porto Yamakawa, no artigo "A garantia da liberdade sindical no trabalho por plataformas digitais: exame da proposta do governo brasileiro a partir dos padrões da Corte Interamericana de Direitos Humanos", analisam criticamente o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024. Os autores demonstram, à luz dos parâmetros definidos pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, que a proposta legislativa brasileira é insuficiente para garantir o direito à liberdade sindical aos trabalhadores por plataformas digitais, principalmente quanto à representatividade e à negociação coletiva.

Na mesma direção crítica, Noemia Aparecida Garcia Porto e Ana Paula Porto Yamakawa, em "A insuficiência do modelo da parassubordinação para orientar marco regulatório protetivo dos trabalhadores por plataformas digitais: o caso do PLP 12/2024 no Brasil", contrapõem o modelo proposto no Brasil à experiência regulatória da Itália. A análise evidencia que a parassubordinação, como figura jurídica consolidada no ordenamento italiano, oferece maior efetividade protetiva e, por isso, coloca em xeque a constitucionalidade do PLP brasileiro no contexto das relações de trabalho mediadas por tecnologia.

Complementando essa abordagem normativa, Luciano Vieira Carvalho e Denise Rodrigues Martins, no artigo "Ascensão do trabalho por plataforma e os impactos na regulação e na

proteção dos direitos trabalhistas", exploram o fenômeno do capitalismo de plataforma e a consequente flexibilização das relações laborais. A pesquisa revela que, no Brasil, a ausência de reconhecimento do vínculo empregatício por parte da jurisprudência majoritária contribui para a precarização estrutural dos trabalhadores.

Após essa sólida base de crítica normativa ao trabalho por plataformas, os artigos seguintes deslocam o olhar para as instituições jurídicas e a formação dos profissionais do direito, analisando o papel desses atores e estruturas na mediação das transformações em curso.

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Alan Guimarães e Roberto Apolinário de Castro, no artigo "A gestão organizacional a partir dos desafios da relação empregado e empregador: a necessária participação do operador do direito e sua formação humana", questionam o modelo tradicional de ensino jurídico brasileiro e propõem uma abordagem interdisciplinar, humanística e adaptada à realidade organizacional contemporânea. O estudo defende uma atuação mais propositiva e transformadora por parte dos juristas nas relações de trabalho.

Na continuidade, Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Alexandre Hugo Pereira de Carvalho Rodrigues e Alan Guimarães, em "A modernização do processo trabalhista no Brasil: oportunidades e desafios com o uso de tribunais online", analisam as propostas de digitalização da Justiça do Trabalho com base na obra de Richard Susskind. O texto destaca os benefícios das soluções tecnológicas para acelerar e democratizar o acesso à justiça, sem desconsiderar os riscos de exclusão digital e fragilidade de garantias processuais.

Tais reflexões institucionais introduzem o debate sobre a dimensão transnacional das novas formas de trabalho, destacando como a mobilidade digital impõe desafios adicionais à regulação jurídica e à efetivação de direitos em contextos globalizados.

A ampliação do escopo jurídico e territorial das análises conduz, naturalmente, à abordagem das desigualdades estruturais que se reproduzem — e muitas vezes se acentuam — nas novas formas de trabalho. O bloco seguinte dedica-se à interseccionalidade entre trabalho, raça, gênero e deficiência.

Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Tânia Regina Silva Reckziegel, no artigo "O mundo do trabalho e as mulheres negras: uma análise sobre a condenação do Brasil por discriminação racial frente à Corte Interamericana de Direitos Humanos", discutem o caso Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil. A pesquisa demonstra como a Corte IDH reconheceu a omissão do Estado em casos de discriminação interseccional, apontando para a urgência da efetividade do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial.

No mesmo eixo, Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Andre Ricardo Guimarães Reckziegel, no artigo "Teletrabalho e TEA: uma análise das possibilidades de adaptação razoável pelo prisma da Teoria das Capacidades de Martha Nussbaum", propõem uma leitura do teletrabalho como instrumento de inclusão para pessoas com Transtorno do Espectro Autista. A partir da Teoria das Capacidades, os autores indicam que, apesar do potencial de acessibilidade, o teletrabalho exige suporte institucional adequado para se concretizar como direito efetivo.

Encerrada a análise dos sujeitos historicamente marginalizados nas dinâmicas laborais, a coletânea avança para os impactos diretos da automação, da inteligência artificial, da vigilância digital e das inovações tecnológicas emergentes — como os jogos eletrônicos — sobre as relações de trabalho, exigindo atenção jurídica redobrada e políticas regulatórias específicas.

Regina Celia Pezzuto Rufino, em "Desdobramentos jurídico-normativos da automação: a reconfiguração do trabalho humano diante da inteligência artificial", investiga o desemprego tecnológico e os desafios que a automação impõe ao ordenamento jurídico. A autora propõe políticas públicas e adaptações legislativas para proteger o trabalhador em meio à substituição da força de trabalho por máquinas e algoritmos.

O estudo de Natália Varotto Baroncini, Silvana Souza Netto Mandalozzo e Adriana De Fatima Pilatti Ferreira Campagnoli, intitulado "Trabalho (in)decente em tempos de inteligência artificial: entre a otimização e a exclusão", reforça esse diagnóstico ao discutir a ameaça da IA aos postos de trabalho intelectuais e administrativos. O texto questiona a ausência de regulamentação do art. 7º, XXVII, da Constituição Federal e defende políticas equilibradas entre inovação e proteção social.

Complementando esse panorama tecnológico, Silvana Weinhardt De Oliveira, Silvana Souza Netto Mandalozzo e Adriana De Fatima Pilatti Ferreira Campagnoli, em "Tecnologia de vigilância: o call center como panóptico na realidade do trabalhador", aplicam a teoria foucaultiana para analisar os efeitos do controle digital contínuo sobre operadores de telemarketing. A pesquisa denuncia os impactos sobre a saúde mental e a dignidade do trabalhador e propõe limites normativos à vigilância tecnológica.

Como desfecho, os dois últimos artigos ampliam a reflexão para a crítica histórico-cultural da alienação laboral, iluminando as continuidades entre as formas de opressão do passado industrial e as dinâmicas contemporâneas de subordinação tecnológica.

Raquel Bossan, em "O (des)ajustamento do trabalhador à indústria no Brasil: faces do trabalhador industrial no passado, no presente e futuro", revisita o processo de industrialização brasileira a partir da obra de Juarez Rubens Brandão Lopes, destacando a perpetuação da precarização e marginalização da classe trabalhadora mesmo diante das sucessivas revoluções tecnológicas.

Encerrando esta coletânea, Mariana Telles Cavalcanti e Isabela Fernandes Pereira, no artigo "Um trabalho misterioso e importante: a série 'Ruptura' como alegoria da alienação do trabalho no capitalismo tecnológico", propõem uma leitura da série como crítica às promessas emancipatórias da tecnologia. A obra é apresentada como alegoria do estranhamento do trabalhador, revelando o papel da arte como instrumento de denúncia e de humanização do pensamento jurídico.

DESDOBRAMENTOS JURÍDICO-NORMATIVOS DA AUTOMAÇÃO: A RECONFIGURAÇÃO DO TRABALHO HUMANO DIANTE DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

LEGAL AND NORMATIVE DEVELOPMENTS OF AUTOMATION: THE RECONFIGURATION OF HUMAN LABOR IN THE FACE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Regina Celia Pezzuto Rufino ¹

Resumo

Este artigo analisa os impactos da substituição da força de trabalho humano pela inteligência artificial, com foco no aumento do desemprego e nas implicações jurídicas para o direito trabalhista brasileiro. A pesquisa fundamenta-se em doutrina, legislação, e observância de casos atuais, abordando as transformações tecnológicas e os desafios relacionados à proteção social dos trabalhadores. O estudo investiga como o ordenamento jurídico pode responder à crescente automação e garantir a efetividade dos direitos trabalhistas em um cenário de intensas mudanças. Examina-se através do método indutivo, a necessidade de adaptações normativas para regular as novas formas de trabalho e minimizar os impactos negativos da substituição da mão de obra humana. Além disso, discute-se o papel das políticas públicas e das estratégias voltadas à requalificação profissional diante das demandas do mercado digital. A análise justifica-se, sobretudo, em razão da relação entre inovação e segurança jurídica, observando possíveis caminhos para um equilíbrio regulatório que preserve a competitividade econômica sem comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores. Por meio de um enfoque técnico e jurídico, o artigo busca contribuir para o debate sobre os desafios e as possibilidades que a inteligência artificial impõe ao direito do trabalho.

Palavras-chave: Trabalhador, Inteligencia artificial, Automação, Proteção social, Legislação trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes the impacts of replacing the human workforce with artificial intelligence, focusing on rising unemployment and the legal implications for Brazilian labor law. The research is based on doctrine, legislation, and the observation of current cases, addressing technological transformations and challenges related to the social protection of workers. The study investigates how the legal system can respond to increasing automation and ensure the effectiveness of labor rights in a scenario of intense change. It examines the need for regulatory adaptations to govern new forms of work and mitigate the negative impacts of replacing human labor. Additionally, it discusses the role of public policies and strategies aimed at professional retraining in response to the demands of the digital market.

¹ Advogada/Docente. Mestre/Doutora em Direito do Trabalho. Especialista: Power and Influence for Positive Impact (HARVARD). Member of the Society of Corporate Compliance and Ethics (EUA). Autora de Livros e Artigos Jurídicos.

The analysis also explores the relationship between innovation and legal certainty, considering possible paths to a regulatory balance that preserves economic competitiveness without compromising fundamental workers' rights. Through a technical and legal approach, the article seeks to contribute to the debate on the challenges and opportunities that artificial intelligence presents to labor law.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Employee, Artificial intelligence, Automation, Social protection, Labor legislation

INTRODUÇÃO

A inteligência artificial (IA) configura-se como uma das mais disruptivas inovações do século XXI, com potencial para reconfigurar profundamente os diversos setores da economia e da sociedade. Contudo, sua implementação em larga escala acarreta implicações significativas, especialmente no que se refere ao mercado de trabalho.

O presente estudo examina o impacto do avanço tecnológico, com ênfase na inteligência artificial, sobre a dinâmica do trabalho, analisando suas repercussões na geração de empregos e na efetivação do direito fundamental ao trabalho. A relevância desta análise decorre da crescente preocupação com o aumento do desemprego estrutural e a conseqüente fragilização da proteção social dos trabalhadores, diante da possibilidade de substituição da mão de obra humana por sistemas automatizados.

Metodologicamente, este estudo adota uma abordagem dedutiva, partindo dos princípios fundamentais da valorização do trabalhador e acesso ao trabalho digno, além da salvaguarda dos direitos sociais, notadamente o reconhecimento do trabalho como um direito humano essencial. Tal perspectiva se contrapõe às vantagens proporcionadas pelo progresso tecnológico nos ambientes laborais, onde a inteligência artificial desponta como uma alternativa potencial ao trabalho humano. Assim, a pesquisa busca aprofundar a compreensão dos impactos dessa evolução, sobretudo no que concerne à preservação dos direitos sociais e à garantia do direito ao trabalho em um cenário de crescente automação.

No contexto brasileiro, os efeitos da automação manifestam-se de forma expressiva, especialmente porque uma parcela substancial da força de trabalho encontra-se empregada em atividades com alto grau de suscetibilidade à mecanização e à inteligência artificial. Embora a Consolidação das Leis do Trabalho represente um marco regulatório robusto, revela-se insuficiente para lidar com os desafios impostos pela revolução digital. Dessa forma, torna-se imprescindível discutir possíveis reformas no arcabouço normativo, a fim de assegurar a proteção dos trabalhadores e fomentar a inclusão digital no ambiente laboral.

Este artigo tem como objetivo examinar o ordenamento jurídico brasileiro diante das inovações introduzidas pela inteligência artificial, com especial enfoque na tutela dos direitos fundamentais trabalhistas e na promoção de uma inclusão digital efetiva. Para tanto, adota-se uma metodologia qualitativa, voltada para a identificação e análise das lacunas normativas existentes, bem como para a proposição de diretrizes que possibilitem sua modernização. A

pesquisa fundamenta-se em uma ampla revisão da literatura pertinente e na análise de estudos de caso que ilustram a inter-relação entre a automação tecnológica e o mercado de trabalho.

1. A FRUIÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO ENQUANTO FUNDAMENTO BASILAR DOS DIREITOS HUMANOS NO ÂMBITO LABORAL

O ser humano busca garantir sua subsistência por meio do trabalho, seja pela obtenção de alimentos, segurança ou proteção de seu grupo social. Esse processo impulsiona a melhoria contínua do trabalho desempenhado, contribuindo para a perpetuação da espécie. (BARROS, 2016)

Historicamente, o trabalho humano não era valorizado, uma vez que o trabalhador era considerado propriedade do tomador de serviços. A valorização gradativa do trabalho se deu a partir dos movimentos humanistas, que fomentaram uma nova perspectiva sobre a dignidade do trabalhador.

A necessidade de uma ordem jurídica para disciplinar as relações de trabalho e assegurar direitos aos trabalhadores emergiu das questões sociais que se intensificaram após a Revolução Industrial. A reação humanista a esse fenômeno buscou garantir a dignidade dos trabalhadores ocupados nas indústrias. (NASCIMENTO, 2014)

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, promulgada em agosto de 1789, marcou o início da valorização do indivíduo, proporcionando uma base para a futura consolidação dos direitos dos trabalhadores. Esse documento, resultante da Revolução Francesa, teve impacto significativo na valorização do ser humano. (RUFINO, 2011)

A efetiva proteção estatal ao trabalhador surgiu com a Revolução Industrial, ao se constatar que a única posse do trabalhador era sua força de trabalho, e que ele se encontrava em situação de vulnerabilidade diante do poder econômico das indústrias. Esse contexto impulsionou a valorização do trabalho e do trabalhador. (RUFINO, 2011)

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 facilitou a elaboração de normas de proteção ao trabalhador, por meio de convenções ratificadas por diversos países. No entanto, o reconhecimento do trabalho digno como direito essencial ao ser humano se consolidou apenas décadas depois, com o término da Segunda Guerra Mundial.

A valorização universal do trabalhador e do direito ao trabalho foi formalizada com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, cujo artigo 23º estabelece:

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, complementada por outros meios de proteção social, se necessário.

4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Dessa forma, o reconhecimento do direito a um trabalho livre e digno, com condições justas e proteção contra o desemprego, tornou-se amplamente aceito, associando-se às liberdades individuais e ao pleno exercício dos direitos sociais, classificados como direitos de segunda geração. (RUFINO, 2011)

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 reforçou a cidadania e o respeito aos direitos fundamentais, com destaque para os direitos sociais, incluindo o direito ao trabalho. Conforme Bobbio (2004, p.112), "o próprio conceito de democracia é inseparável do conceito de direitos do homem. Na democracia, os indivíduos detêm uma parcela da soberania, e essa concepção se consolidou com a primazia da liberdade sobre o poder."

O exercício do trabalho passou a ser reconhecido como direito fundamental do cidadão, atrelado à dignidade humana, ao valor social do trabalho e à livre iniciativa. Para garantir esse direito, é essencial assegurar o acesso ao trabalho e aos meios de produção, permitindo que o indivíduo sustente sua subsistência e alcance sua realização pessoal e social. O trabalho impulsiona o crescimento da produção, o fortalecimento econômico e o progresso do país, além de contribuir para a valorização do trabalhador na sociedade. (RUFINO, 2011)

A valorização do trabalhador fundamenta-se no reconhecimento da dignidade humana, conceito intrínseco à condição do ser humano, que se desdobra em outros direitos fundamentais, como liberdade, igualdade e cidadania. O trabalhador não deve ser visto como mera mercadoria inserida no processo produtivo para obtenção de lucro, mas como peça essencial para a circulação da cadeia produtiva.

No contexto contemporâneo, a proteção ao trabalhador não se limita a aspectos materiais, como jornada de trabalho e remuneração. Luta-se, sobretudo, pelo respeito aos direitos fundamentais do trabalhador enquanto cidadão, sendo o direito ao trabalho um dos pilares desse reconhecimento. (RUFINO, 2011)

A valorização dos direitos humanos do trabalhador, especialmente os direitos sociais, interfere diretamente na ordem econômica de países federativos como o Brasil. Cabe ao Estado garantir o pleno exercício desses direitos, assegurando o acesso ao trabalho de forma digna e

promovendo a valorização dos trabalhadores, o que contribui para o aumento da eficiência produtiva e o fortalecimento da economia nacional.

Segundo Delgado (2020, p. 116), "não se denota mais que a intervenção estatal exclusiva é fundamental para a prevalência dos direitos fundamentais. A atuação coletiva obreira também desempenha papel essencial, sem retirar da classe trabalhadora seu senso de cidadania e seu papel de sujeito social na convivência democrática."

O reconhecimento dos direitos sociais, em conformidade com os princípios constitucionais, fortalece a valorização do trabalho como direito fundamental e essencial para o desenvolvimento econômico e social. A Constituição Federal de 1988 prevê a valorização do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da ordem econômica, conforme disposto nos artigos 170 e 193:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

A Constituição também reforça a noção de dignidade humana e os direitos fundamentais no artigo 5º, além de prever direitos sociais no artigo 6º, como o direito ao trabalho, saúde e lazer, bem como a proteção contra despedida arbitrária no artigo 7º, inciso I. Essas disposições evidenciam a busca pela melhoria da condição social dos trabalhadores.

Dessa forma, os direitos sociais passaram a ser princípios que vinculam a sociedade, o Estado e os particulares, conforme destaca Sarlet (2024, p. 38): "Os direitos fundamentais, enquanto princípios constitucionais, aplicam-se a toda a ordem jurídica, inclusive a esfera privada, garantindo proteção contra atos atentatórios aos direitos fundamentais provenientes de indivíduos ou entidades particulares."

A relevância dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas é inquestionável. No entanto, muitas vezes, os direitos sociais são negligenciados em favor da maximização do lucro e da subsistência econômica. Assim, o Estado deve propiciar e estimular o direito ao trabalho, garantindo o pleno exercício dos direitos fundamentais e impulsionando a economia nacional.

Os direitos individuais, como igualdade e liberdade, refletem a abstenção do Estado em violar garantias dos cidadãos, enquanto os direitos sociais, como trabalho e saúde, demandam a atuação estatal para assegurar a efetivação desses direitos, possibilitando o equilíbrio entre os direitos de primeira e segunda geração.

1.1. A Salvaguarda Normativa do Direito ao Trabalho e a Dimensão Social da Pactuação Trabalhista

O direito fundamental à propriedade no ambiente de trabalho, embora reconhecido ao empregador, não se caracteriza como um direito absoluto, possuindo um viés social assegurado pelo Estado. A atuação estatal, nesse sentido, impõe a criação e a aplicação de normas regulatórias que garantam a função social tanto da propriedade quanto das relações jurídicas contratuais, com ênfase especial no contrato de trabalho.

Miranda (1998) destaca que a Constituição Federal estabelece uma unidade de sentido, valor e concordância pública no que tange aos direitos fundamentais, pautando-se na concepção de que a pessoa humana constitui o princípio e o fim do ordenamento jurídico estatal e social.

A dignidade da pessoa humana configura-se como o núcleo essencial do ordenamento jurídico brasileiro, funcionando como parâmetro de interpretação e valoração do sistema constitucional inaugurado pela Carta Magna. As garantias fundamentais, em associação com a dignidade humana, têm por objetivo consolidar os princípios de justiça e valores éticos que conferem substrato axiológico ao direito pátrio. Dessa forma, os direitos fundamentais apresentam força expansiva, irradiando-se por todo o sistema constitucional e servindo como critério hermenêutico das normas jurídicas aplicáveis. (PIOVESAN, 2023)

A valorização dos direitos fundamentais no contexto das relações trabalhistas constitui o alicerce da função social do contrato entre empregador e trabalhadores. O empregador detém um direito-função, caracterizado pelo exercício de poderes que, embora lhe sejam atribuídos, devem ser orientados para a tutela de interesses alheios e não apenas individuais. Esse entendimento demanda uma abordagem que privilegie a participação efetiva do trabalhador no ambiente organizacional, afastando-se de uma visão estritamente individualista. (DELGADO, 2020)

Nesse sentido, surge o conceito de função social da empresa, o qual, em consonância com os princípios democráticos, reafirma a centralidade do exercício pleno dos direitos individuais e sociais, essenciais para a concretização da ordem social fundada na dignidade da pessoa humana. (RUFINO, 2011)

Dado que a relação de trabalho se estabelece entre sujeitos em condições desiguais – de um lado, o empregado em posição de hipossuficiência, e do outro, o empregador como parte economicamente mais forte – justifica-se a intervenção estatal para impedir abusos e garantir o equilíbrio das relações laborais.

Cabe, portanto, ao Estado a efetivação da tutela do trabalhador por meio de normas de ordem pública, consagradas na Constituição Federal como direitos fundamentais. Dentre esses

direitos, destacam-se aqueles previstos no artigo 7º, que objetivam assegurar melhores condições de trabalho sob as perspectivas material e econômica. (RUFINO, 2011)

A relação entre a força de trabalho (mais-valia) e o capital evidencia um conflito de interesses, pois a lógica empresarial frequentemente se orienta para a maximização da produtividade, o que pode levar à imposição de exigências desproporcionais ao trabalhador. Este, por sua vez, pode acabar se submetendo a tais condições na expectativa de obter uma contraprestação financeira mais vantajosa.

Ademais, a cultura social brasileira tende a valorizar o acúmulo de bens materiais e o aumento dos rendimentos, o que pode levar o trabalhador a aceitar condições laborais adversas impostas pelo empregador. Essa dinâmica, em alguns casos, resulta na convivência do empregado com práticas que desconsideram a solidariedade inerente ao contrato de trabalho, comprometendo os princípios fundamentais que regem a relação trabalhista.

A concepção social do contrato de trabalho foi consolidada pelo artigo 421 do Código Civil, que dispõe: "A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato". Com isso, o contrato laboral deixou de ser interpretado sob uma ótica puramente individualista, passando a ser compreendido dentro de um contexto social mais amplo, orientado para o bem comum. Assim, além dos aspectos formais clássicos (capacidade, objeto lícito e forma prescrita em lei), passam a ser considerados elementos como impacto ambiental, questões sociais e valores morais. (PAMPLONA FILHO, 2024)

Se a função social do contrato restringe a liberdade contratual nas relações privatísticas, essa limitação se impõe com ainda maior vigor no contrato de trabalho, tendo em vista a desigualdade entre as partes envolvidas. Por essa razão, justifica-se a atuação estatal por meio de mecanismos protetivos que busquem garantir o equilíbrio e a observância do valor social do trabalho. (DELGADO, 2020)

A função social do contrato laboral não se restringe apenas à garantia das necessidades básicas do trabalhador e de sua família, mas também à promoção de sua afirmação social. O trabalhador é frequentemente incentivado a se identificar com a cultura da empresa e a proteger seu posto de trabalho da concorrência, sendo submetido a estímulos que buscam suprir necessidades de segurança, reconhecimento e pertencimento. Essas motivações variam conforme o equilíbrio psicológico do indivíduo e a dinâmica dos grupos sociais aos quais está inserido. (NASSIF, 2006)

Observa-se, portanto, que o trabalho sofreu transformações substanciais ao longo do tempo, deixando de ser um objeto de desprezo social para se consolidar como um dos pilares fundamentais do Estado. Dessa maneira, torna-se inaceitável a desvalorização do trabalhador,

que deve ser reconhecido como um sujeito de direitos humanos, com acesso pleno ao exercício dos direitos sociais.

A Ordem Social delineada na Constituição reflete a relevância do trabalho tanto para o indivíduo quanto para a justiça social, o que reforça a imprescindibilidade do papel social da empresa. Compete ao empregador, nesse contexto, não apenas fornecer oportunidades de trabalho dignas e igualitárias, mas também atuar de maneira a concretizar os princípios constitucionais e jurídicos que orientam a relação laboral.

Contudo, as relações trabalhistas têm passado por profundas transformações, especialmente no contexto da modernidade, resultando na relativização dos direitos fundamentais e da proteção ao trabalhador. Esse cenário leva muitos profissionais a aceitarem a flexibilização das normas protetivas como forma de garantir sua permanência no mercado de trabalho.

2. MODERNIDADE LÍQUIDA E DIREITO DO TRABALHO: DINÂMICA DAS REAÇÕES LABORAIS NA PÓS-MODERNIDADE

A pós-modernidade corresponde ao período contemporâneo em que vivemos, conceito desenvolvido por diversos pensadores e caracterizado por uma crise das ideologias nas sociedades ocidentais ao final do século XX. Dentro dessa perspectiva, Zygmunt Bauman, cunhou a expressão "modernidade líquida" para descrever uma era marcada pela fluidez das relações sociais e pela efemeridade das estruturas, onde "nada é feito para durar, sendo tudo líquido" (BAUMAN, 2001).

Bauman (2001), discute como a fluidez e a incerteza tornaram-se características centrais das relações sociais e econômicas na contemporaneidade. Esse fenômeno reflete-se diretamente no mercado de trabalho, onde a estabilidade empregatícia cede espaço a formas flexíveis e voláteis de ocupação. O avanço acelerado da tecnologia e da inteligência artificial intensifica esse processo, promovendo transformações significativas nas relações de trabalho, como a crescente adoção do trabalho remoto, a substituição de funções humanas por automação e a precarização de determinadas atividades.

Nesse cenário, os vínculos empregatícios tradicionais tornam-se cada vez mais raros, enquanto modelos de trabalho intermitente e baseados em plataformas digitais ganham protagonismo, ampliando desafios tanto para os trabalhadores quanto para os reguladores do mercado. (BAUMAN, 2001).

Partindo dessa premissa, observa-se profundas transformações nas relações de trabalho na pós-modernidade, especialmente no que tange à crescente tentativa de flexibilização

e relativização das relações laborais. Esse fenômeno, contudo, entra em tensão com valores fundamentais consagrados na Constituição Federal de 1988, como a valorização social do trabalho, princípio que decorre diretamente da dignidade da pessoa humana. (BAUMAN, 2001)

Nesse sentido, conforme destaca Delgado (2015), "o trabalho prestado em condições de dignidade é valor indispensável para o processo de emancipação e de constituição da identidade social e coletiva do trabalhador", o que justifica a relevância da presente análise.

O avanço tecnológico e a crescente substituição da mão de obra humana pela automação e inovação tecnológica geram um conflito com a luta pela proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. À medida que perdem espaço no mercado de trabalho, esses profissionais veem sua capacidade de reivindicar direitos, especialmente o direito ao trabalho, progressivamente reduzida.

2.1. O Mercado de Trabalho na Pós-Modernidade e os Desafios Jurídicos Impostos pelas Novas Tecnologias.

O direito do trabalho contemporâneo emergiu, de forma não acidental, como um ramo jurídico diretamente impulsionado pelo avanço tecnológico da época, notadamente a Revolução Industrial. Nesse contexto, sua consolidação decorreu da necessidade de regulamentação das relações laborais, buscando equilibrar as interações entre empregadores e empregados por meio da implementação de normas mínimas de proteção ao trabalhador, prevenindo possíveis abusos (ROMAR, 2013).

No cenário atual, essa regulamentação se torna ainda mais relevante, considerando a crescente complexidade das dinâmicas laborais.

As transformações do mercado de trabalho na era pós-moderna, sobretudo no século XXI, podem ser analisadas sob duas perspectivas antagônicas, conforme apontado pelo sociólogo Ricardo Antunes. O autor evidencia um paradoxo significativo decorrente da influência crescente das tecnologias digitais no ambiente laboral: por um lado, há uma incorporação progressiva desses recursos em diversas áreas produtivas; por outro, sua implementação acarreta a precarização das condições de trabalho, levando a um embate entre o novo modelo de ocupação digital e a concepção da "finitude do trabalho", amplamente debatida na atualidade (ANTUNES, 2018).

Embora o paradoxo mencionado seja um tema relevante, este estudo se concentrará, por uma questão de objetividade, na análise dos impactos diretos das novas tecnologias no mercado de trabalho, deixando em segundo plano a discussão sobre o chamado "novo

proletariado de serviços na era digital", um fenômeno emergente em distintos setores produtivos.

A automação já é uma realidade consolidada em diversos segmentos, incluindo as indústrias automotiva, aeroespacial, siderúrgica, alimentícia e do agronegócio. No entanto, essa tendência tem se expandido para setores mais próximos ao consumidor final, como transporte, saúde, varejo e serviços de entrega, promovendo a substituição gradual da força de trabalho humana por sistemas automatizados. Um exemplo emblemático dessa transformação é a loja de conveniência Zaitt, cuja operação é totalmente automatizada, dispensando qualquer interação humana no atendimento (OLIVEIRA, 2018).

Além da automação, a inteligência artificial (IA) configura-se como outro fator determinante na reestruturação das relações de trabalho. Setores como telemarketing, educação e saúde já sofrem impactos diretos dessa inovação, com assistentes virtuais assumindo funções que antes eram desempenhadas exclusivamente por profissionais humanos. Atualmente, sistemas computacionais realizam tarefas complexas, como análise de dados, organização de agendas e agendamentos, evidenciando a crescente substituição da força de trabalho convencional por soluções tecnológicas avançadas.

Outro aspecto relevante nessa transformação é o impacto das plataformas digitais, impulsionado pela ampla disseminação dos smartphones e pela proliferação de aplicativos que influenciam diretamente as relações sociais e laborais. Essas ferramentas, desenvolvidas para facilitar atividades cotidianas, afetam significativamente a organização do mercado de trabalho e a forma como os indivíduos interagem profissionalmente. Segundo Gaia (2019), "a implementação de inovações tecnológicas possibilitou o desenvolvimento de uma cibercultura, caracterizada pela virtualização e interconectividade das relações sociais, impactando diretamente as dinâmicas sociais e de consumo". Trata-se, portanto, de um processo irreversível.

No âmbito das relações laborais, observa-se a ascensão do chamado "mercado de trabalho por aplicativo", modalidade caracterizada pela intermediação digital da prestação de serviços. Esse modelo possui particularidades próprias e gera implicações diversas, sobretudo, a exploração da mão de obra humana sem qualquer garantia trabalhista.

2.2. Impactos Jurídico-Laborais da Digitalização e da Expansão das Novas Tecnologias no Mercado de Trabalho

Contrariamente à posição de alguns doutrinadores, parte da doutrina, não observa a eliminação do trabalho humano nem a substituição total da força de trabalho em decorrência do avanço tecnológico. Em primeiro lugar, a intervenção humana continua sendo essencial, ainda que em diferentes intensidades, uma vez que a maioria das inovações tecnológicas requer operadores humanos para sua efetivação. Em segundo lugar, o modelo capitalista em si demanda a manutenção do consumo, que, por sua vez, é viabilizado por indivíduos que possuem recursos financeiros, geralmente obtidos através do trabalho. Dessa forma, a substituição completa da mão de obra humana por máquinas apresenta limitações estruturais, pois comprometeria a própria viabilidade do sistema econômico vigente.

Entretanto, o entendimento majoritário da doutrina é de que o avanço da inteligência artificial (IA) no cenário trabalhista tem gerado impactos profundos na busca por emprego e no acesso ao direito fundamental ao trabalho mitigando, outrossim, a garantia de direitos sociais conquistados.

O panorama socioeconômico atual revela que as relações laborais estão em contínua transformação. Uma das tendências observadas é o impacto da virtualização das relações comerciais – conforme discutido no subtópico anterior – sobre os vínculos empregatícios. A médio e a longo prazo, esse fenômeno tem levado à extinção de diversos postos de trabalho em várias atividades econômicas, restringindo oportunidades e acentuando desigualdades no mercado de trabalho (GAIA, 2019).

Em contrapartida, pode-se analisar essa nova conjuntura socioeconômica sob a ótica da sociedade em rede e da expansão das tecnologias da informação. Ressalta-se que países como os Estados Unidos e o Japão registraram suas menores taxas de desemprego no final do século XX, precisamente durante intensos processos de reinstrumentação tecnológica, o que sugeriria que a difusão tecnológica não está necessariamente associada ao aumento do desemprego (CASTELLS, 2016).

Contudo, apesar da relevância da posição de Castells (2016), não se pode equiparar as transformações laborais observadas no final do século XX ao contexto atual, especialmente porque a disseminação massiva das novas tecnologias e sua acessibilidade aos consumidores finais ocorreram de maneira significativamente mais recente.

O extenso alcance das inovações tecnológicas é consequência de diversos fatores, incluindo a reconfiguração das relações comerciais, a crescente utilização da internet e, especialmente, a propulsão das economias de compartilhamento. Este modelo comercial se distingue pela equivalência entre as partes envolvidas e pela diversificação e fluidez das interações, priorizando o uso temporário de bens e serviços em vez da posse. Essa transformação se distancia da visão tradicional da relação de emprego, que assume a presença de uma parte economicamente vulnerável. (GAIA, 2019)

Na prática, constata-se que as novas modalidades de trabalho no século XXI, em particular aquelas mediadas por aplicativos, exibem características marcantes: informalidade, remunerações reduzidas, ausência de segurança jurídica e a falta de uma regulamentação apropriada. Esses fatores resultam, de forma inevitável, na precarização das relações de trabalho.

Essas características estão também associadas às concepções neoliberais que promovem a flexibilização dos direitos trabalhistas sob a justificativa de incentivos econômicos. (MARTINS, 2019)

No Brasil, onde o mercado de trabalho se encontra estagnado por anos e sem perspectivas concretas para a criação de novos postos formais, a informalidade tem se intensificado de maneira exponencial. Este fenômeno é corroborado por dados do IBGE, que registram um número histórico de trabalhadores sem carteira assinada (MARTINS, 2019).

Adicionalmente, a informalidade e a falta de regulamentação das novas modalidades laborais acarretam impactos significativos nos âmbitos fiscal e previdenciário. A ausência de arrecadação de tributos e encargos trabalhistas compromete não apenas os trabalhadores, que permanecem à margem da proteção social, sem acesso a direitos como salário mínimo, férias, décimo terceiro salário ou previdência, mas também o Estado, que enfrenta a diminuição das receitas e a urgência de reformas para contornar a defasagem arrecadatória. (MARTINS, 2019)

Nesse panorama, destaca-se a crescente presença de trabalhadores que prestam serviços para plataformas digitais sem qualquer respaldo normativo ou segurança jurídica, como motoristas de Uber, Blablacar e Cabify, entregadores do Rappi, iFood e Uber Eats, locadores do Airbnb e desenvolvedores de aplicativos da Apple e Google, entre outros.

Neste contexto, para delimitação temática, o presente artigo se concentra na análise singular da substituição da mão de obra humana pela inteligência artificial e suas implicações jurídicas nas relações laborais.

2.2.1. Desdobramentos Jurídico-Laborais da Automação e das Tecnologias Disruptivas no Direito do Trabalho

À medida que a automação substitui funções tradicionalmente desempenhadas por trabalhadores humanos, observa-se uma redução na oferta de postos de trabalho, principalmente em atividades repetitivas e operacionais. Essa transformação pode agravar a desigualdade social, tornando mais difícil a reinserção profissional de trabalhadores cuja qualificação não acompanha as novas demandas tecnológicas. (GAIA, 2019)

Do ponto de vista jurídico, esse fenômeno desafia a efetividade dos direitos trabalhistas, exigindo adaptações normativas que garantam tanto a proteção social quanto a integração da força de trabalho em um ambiente digitalizado.

A substituição da mão de obra humana pela inteligência artificial (IA) também pode comprometer a concretização do direito ao trabalho, assegurado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e na Constituição Federal.

Segundo Schwab (2016), a Quarta Revolução Industrial demanda políticas públicas voltadas à requalificação profissional para mitigar o desemprego tecnológico. Estudos de Brynjolfsson e McAfee (2014) apontam que, sem regulamentações adequadas, a automação pode aprofundar a exclusão do mercado de trabalho, tornando o acesso ao emprego cada vez mais restrito.

Desse modo, a crescente adoção de Inteligência Artificial em substituição ao trabalho humano traz à tona questões relevantes no âmbito do Direito do Trabalho. A garantia do emprego, prevista no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, exige uma interpretação que se adeque aos novos desafios da transformação digital. No entanto, muitos direitos estabelecidos na CLT não abordam as peculiaridades das relações de trabalho mediadas pela tecnologia. (SCHWAB, 2016)

Um recente acórdão do Tribunal Superior do Trabalho analisou a questão do vínculo empregatício em plataformas digitais, com foco nos aplicativos de transporte. Esse julgamento evidenciou a necessidade urgente de criar critérios claros para definir a subordinação jurídica

em formas de trabalho que utilizam tecnologia (TST, Recurso de Revista nº 1000123-89.2022.5.00.0000).

Diante desse cenário, torna-se essencial o desenvolvimento de estratégias que equilibrem inovação e proteção social, garantindo a dignidade do trabalhador na era digital.

Além disso, a literatura especializada aponta que a ausência de uma regulação específica sobre inteligência artificial pode resultar em um ambiente de insegurança jurídica, impactando tanto os empregados quanto os empregadores. A falta de normas adequadas pode afetar a previsibilidade das relações trabalhistas, exigindo um esforço legislativo para criar um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção dos direitos sociais. (MENDES, 2023)

3. DIRETRIZES REGULATÓRIAS E ECONÔMICAS PARA ENFRENTAR O DESEMPREGO NO CONTEXTO DIGITAL

A transformação digital impõe desafios significativos ao mercado de trabalho, demandando a formulação de diretrizes regulatórias e econômicas que mitiguem o desemprego tecnológico. Nesse contexto, torna-se imprescindível a modernização das leis trabalhistas para abarcar as novas modalidades laborais, especialmente aquelas mediadas por plataformas digitais, assegurando a proteção e os direitos fundamentais dos trabalhadores. (CARELLI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020)

Além disso, a integração de tecnologias emergentes, como inteligência artificial e automação, não apenas redefine as funções tradicionais, mas também cria, novas oportunidades de emprego que exigem habilidades específicas. Para que os trabalhadores possam se adaptar a esse novo cenário, é fundamental implementar programas de requalificação e capacitação contínua, promovendo uma força de trabalho resiliente e apta a enfrentar as demandas do futuro. A colaboração entre governos, empresas e instituições educacionais será crucial para desenvolver um ecossistema que favoreça a inovação e a inclusão social, garantindo que a transformação digital beneficie a todos, sem deixar grupos vulneráveis à margem do progresso econômico. (CARELLI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020)

A adaptação da força de trabalho às exigências da economia digital requer políticas públicas eficazes voltadas à qualificação e requalificação profissional. O relatório "Perspectivas

Sociais e de Emprego no Mundo"¹, publicado pela Organização Internacional do Trabalho (2022), enfatiza que investimentos contínuos em educação e capacitação são essenciais para reduzir o risco de desemprego estrutural e garantir a inclusão dos trabalhadores em setores emergentes da economia.

De forma correlata, Graham e Wood (2019) ressaltam que a alfabetização digital e a promoção da aprendizagem contínua constituem ferramentas estratégicas para facilitar a reinserção profissional diante dos impactos da automação.

Além do viés educacional, a implementação de políticas fiscais e econômicas que incentivem a inovação e a criação de empregos no setor tecnológico apresenta-se como uma medida crucial. Sicsú e Castelar (2009) defendem que incentivos fiscais e investimentos em infraestrutura digital são determinantes para estimular o crescimento econômico e fomentar oportunidades laborais de maior qualidade.

Contudo, Rossi (2018) adverte que políticas de austeridade podem intensificar o desemprego em um cenário de transformação digital, reforçando a necessidade de medidas que assegurem um crescimento inclusivo, evitando o aprofundamento das desigualdades sociais.

No campo regulatório, a modernização das normas trabalhistas deve acompanhar as inovações tecnológicas. A regulamentação do uso da inteligência artificial no ambiente de trabalho é essencial para garantir direitos fundamentais aos trabalhadores, sem comprometer o avanço da inovação. Além disso, propõe a taxaço da automação tecnológica como um mecanismo viável para equilibrar os impactos econômicos da digitalização. (RIBEIRO, 2023)

Paralelamente, diretrizes adicionais, como a simplificação e redução da carga tributária sobre negócios digitais, a criação de parcerias público-privadas para fomento à inovação e o estímulo à adoção de novas tecnologias no setor produtivo, são estratégias essenciais para garantir a competitividade econômica e mitigar os efeitos da digitalização sobre o desemprego. (FECOMECIO, 2023).

¹<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/perspectiva-sociais-e-de-emprego-no-mundo/weso/2022/lang-pt>

A arrecadação proveniente dessa tributação poderia ser direcionada à execução de políticas públicas voltadas à geração de emprego e ao fortalecimento da seguridade social, promovendo maior equidade no processo de transição tecnológica.

CONCLUSÕES

As dinâmicas laborais têm experimentado significativas transformações com a implementação da tecnologia, em especial da inteligência artificial.

A incorporação crescente da inteligência artificial no mercado de trabalho apresenta um panorama de oportunidades e desafios, exigindo uma resposta jurídica robusta e equilibrada.

A adaptação do ordenamento jurídico a essa nova realidade deve contemplar tanto a promoção da inovação quanto a garantia da proteção social dos trabalhadores, assegurando que a automação não comprometa a dignidade humana nem amplie desigualdades estruturais. Para isso, torna-se essencial um arcabouço normativo que regule a utilização da inteligência artificial no ambiente laboral, com diretrizes que reforcem a função social do contrato de trabalho e estabeleçam parâmetros claros sobre responsabilidade, transparência e governança das tecnologias adotadas.

Nesse contexto, políticas públicas voltadas para a requalificação profissional emergem como um pilar fundamental para a transição do mercado de trabalho.

A capacitação contínua em habilidades digitais e competências socioemocionais deve ser incentivada por meio de programas de educação permanente, promovidos em parceria entre o setor público, privado e instituições acadêmicas. Esse esforço conjunto possibilita a reinserção dos trabalhadores em novas funções que demandem criatividade, pensamento crítico e inteligência interpessoal, qualidades que permanecem inatingíveis pela automação.

Além disso, a revisão da legislação trabalhista deve ser conduzida de forma proativa, incorporando mecanismos de proteção que garantam condições dignas de trabalho na era digital. Regulamentações específicas para a utilização da inteligência artificial no contexto laboral devem ser estabelecidas, assegurando que sua implementação não resulte na precarização dos empregos, mas sim em um aprimoramento das relações de trabalho.

A transparência nos processos de decisão automatizados e a delimitação da responsabilidade em casos de impacto negativo sobre os trabalhadores são medidas essenciais para equilibrar inovação tecnológica e direitos fundamentais.

Por fim, é imperativo que os empregadores mantenham seu compromisso com a função social do trabalho, adotando práticas empresariais responsáveis que priorizem a valorização da mão de obra humana e a sustentabilidade social.

O avanço da inteligência artificial não deve ser encarado como um meio exclusivo de redução de custos, mas sim como uma ferramenta complementar para o aprimoramento das atividades produtivas. Dessa forma, a modernização do mercado de trabalho pode ocorrer de maneira ética e equilibrada, garantindo que os trabalhadores não sejam relegados à marginalização tecnológica, mas sim incluídos de forma ativa e protegida no novo cenário laboral.

REFERENCIAS

- ACEMOGLU, Daron; RESTREPO, Pascual. **Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets**. Journal of Political Economy, 2020
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2016
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017
- BOBBIO, Norberto, **A Era dos Direitos**. SP: Editora campus, 2004
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. Editora Malheiros, 2014
- BOUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001
- BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **The Second Machine Age**. Norton, 2014
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 5ª Ed. Coimbra: Almedina, 2006
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CALVANCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota. **Futuro do Trabalho: Os Efeitos da Revolução Digital na Sociedade**. ESMPU, 2020
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. LTr, 2020
- FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael. **The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?** Oxford, 2017
- GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de Direito Civil. Contratos**. São Paulo: Saraiva, 2024
- GRAHAM, Mark; WOOD, Alex. **Digital Labour Markets in Developing Countries**. Oxford University Press, 2019
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Fundamentais Trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2019
- MENDES, Carlos Alberto. **Direito Trabalhista na Era Digital**. São Paulo: Editora Jurídica, 2023
- MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. São Paulo: Método, 1998
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso do Direito do Trabalho**, São Paulo: Saraiva, 2014
- NIETZSCHE, F. **Humano Demasiado Humano**. Trad. Paulo César de Souza. São Paulo: Editora Schwarcz SA, 2017

OLIVEIRA, Fernanda. **Sustentabilidade e Mercado de Trabalho**. Editora Verde, 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional, rev.ampliada e atualizada**. São Paulo: Saraiva, 2023

RIBEIRO, Ana Lúcia. **Tributação e Tecnologia: Desafios do Século XXI**. Revista Brasileira de Direito Tributário, 2023

ROSSI, Pedro. **Economia para Poucos: Impactos Sociais da Austeridade e Alternativas para o Brasil**. São Paulo: Autonomia Literária, 2018

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**, SP: LTr, 2011

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2024

SCHWAB, Klaus. **The Fourth Industrial Revolution**. Crown Business, 2016.

SICSU, João; CASTELAR Armando. **Sociedade e Economia: Estratégias de Crescimento e Desenvolvimento**. Brasília: IPEA, 2009

VALE, André Rufino. **Constituição e Direito Privado. Algumas Considerações sobre a Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Privadas**. Revista do Direito Público n. 06 – out., nov. e dez/2004.

WEBGRAFIA

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018 *in* <https://periodicos.ufpa.br/index.php/ncn/article/view/8518> acessado e 14/02/2025

FECOMERCIOSP celebra final da simplificação de obrigações tributárias para empresas *in* <https://www.fecomercio.com.br/noticia/conquista-fecomerciosp-celebra-aprovacao-final-da-simplificacao-de-obrigacoes-tributarias-para-empresas> acessado em 15/02/2025

RELATÓRIO DA OIT *in* <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2022/lang-pt> acessado em 12/02/2025