

**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 - Unicuitiba - 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.

**TRABALHO (IN)DECENTE EM TEMPOS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL:
ENTRE A OTIMIZAÇÃO E A EXCLUSÃO**

**(IN)DECENT WORK IN THE AGE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE: BETWEEN
OPTIMIZATION AND EXCLUSION**

Natália Varotto Baroncini ¹
Silvana Souza Netto Mandalozzo ²
Adriana De Fatima Pilatti Ferreira Campagnoli ³

Resumo

A inteligência artificial (IA) tem remodelado as dinâmicas laborais, promovendo eficiência e alívio da sobrecarga de trabalho, mas também potencializando a precarização e o desemprego estrutural. Este estudo investiga o impacto da IA sobre as relações trabalhistas, examinando o paradoxo entre a otimização produtiva e o risco de exclusão social. Diferentemente de revoluções tecnológicas anteriores, que substituíram tarefas mecânicas, a IA avança sobre o intelecto humano, afetando setores criativos, jurídicos e administrativos. O estudo adota abordagem qualitativa e exploratória, com método dialético, fundamentando-se em documentação indireta, incluindo normativas jurídicas, relatórios institucionais, artigos acadêmicos e notícias recentes. A análise evidencia que, embora a IA possa criar novas oportunidades e aumentar a produtividade, sua implementação desregulada pode agravar a instabilidade no mercado de trabalho, ampliar desigualdades e reduzir direitos trabalhistas. O artigo discute o artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), que prevê proteção contra a automação, mas carece de regulamentação efetiva. Conclui-se que a construção de um futuro do trabalho mais equitativo requer políticas regulatórias que harmonizem inovação tecnológica e proteção social. Apenas um equilíbrio entre a livre iniciativa e os valores sociais do trabalho pode garantir que a IA seja um vetor de progresso inclusivo, e não de exclusão.

Palavras-chave: Automação, Precarização, Desemprego estrutural, Regulamentação, Direitos sociais

Abstract/Resumen/Résumé

Artificial intelligence (AI) has reshaped labor dynamics, simultaneously promoting

¹ Discente do Mestrado Profissional em Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa - UEPG, tendo por área de concentração “Teorias e Práticas Jurídicas em Perspectiva Translacional”.

² Mestre e Doutora em Direito pela UFPR. Professora Associada do Departamento de Direito das Relações Sociais e dos Programas de Graduação e Pós-Graduação em Direito da UEPG.

³ Doutora em Direito Econômico e Social pela PUC/PR. Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela UEPG. Professora dos cursos de Graduação e Pós-Graduação em Direito da UEPG.

efficiency and reducing workload while also exacerbating precarious employment and structural unemployment. This study investigates the impact of AI on labor relations, examining the paradox between productive optimization and the risk of social exclusion. Adopting a qualitative and exploratory approach, it employs the dialectical method, relying on indirect documentation, including legal regulations, institutional reports, academic articles, and recent news. The analysis demonstrates that, although AI creates new opportunities, its unregulated implementation can exacerbate labor market instability. Furthermore, the research highlights the constitutional framework of labor protection in Brazil, emphasizing the lack of regulatory measures to ensure a balanced transition in the workforce. The study discusses the tension between free enterprise and the social values of labor, both recognized as fundamental principles in the Constitution of the Federative Republic of Brazil (CRFB). It also examines international models that propose regulatory mechanisms to mitigate automation-related disruptions. The findings suggest that the construction of a more equitable future of work requires regulatory policies that harmonize technological innovation with social protection, ensuring that automation serves as a tool for economic inclusion rather than a driver of inequality. Without such measures, AI may deepen socioeconomic disparities rather than contribute to sustainable development.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Automation, Precarization, Structural unemployment, Regulation, Social rights

1 INTRODUÇÃO

A inteligência artificial (IA) tem se consolidado como uma das maiores forças disruptivas da atualidade, transformando processos produtivos, reconfigurando relações de trabalho e remodelando estruturas econômicas. Desde sua concepção, formalizada por John McCarthy em 1956, na Conferência de Dartmouth (Crevier, 1993), a IA evoluiu de simples programas baseados em regras para modelos sofisticados de aprendizado de máquina, capazes de executar tarefas antes consideradas exclusivas da cognição humana. Contudo, essa revolução tecnológica impõe um dilema central: ao mesmo tempo em que impulsiona a eficiência produtiva e fomenta o crescimento econômico, também ameaça postos de trabalho e aprofunda desigualdades sociais. Esse paradoxo tensiona dois princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito: a livre iniciativa e os valores sociais do trabalho, ambos protegidos pela Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB).

O impacto da automação sobre o mercado de trabalho não é um fenômeno recente. Desde a Revolução Industrial, o avanço tecnológico tem sido acompanhado pela substituição progressiva da mão de obra humana por máquinas. Entretanto, diferentemente de inovações anteriores, que se limitavam majoritariamente a funções mecânicas e repetitivas, a IA avança sobre áreas intelectuais e criativas, desafiando a própria essência da atividade humana (Harari, 2023). Essa nova dinâmica exige um olhar crítico e multidimensional para compreender não apenas seus benefícios, mas também seus riscos e implicações.

Para capturar a complexidade do tema, este estudo adota a abordagem dialética, um método que analisa fenômenos a partir de suas contradições e da interação entre forças opostas. Estruturado em três etapas, esse método parte de uma tese (o avanço tecnológico da IA e suas promessas de crescimento econômico e eficiência), contrapõe-se a uma antítese (os impactos negativos sobre a estabilidade e qualidade do emprego) e conduz a uma síntese (a necessidade de regulamentação e equilíbrio entre inovação e proteção social). Essa estrutura permite uma compreensão aprofundada do impacto da IA sobre o mundo do trabalho, sem reducionismos ou determinismos tecnológicos.

Metodologicamente, a pesquisa tem caráter qualitativo e exploratório, utilizando documentação indireta como fonte principal. Foram analisadas normativas jurídicas, incluindo a CRFB e a Lei da Liberdade Econômica, além de relatórios institucionais, artigos acadêmicos e notícias recentes que evidenciam o impacto concreto da IA nos mercados globais e no Brasil.

A hipótese central deste estudo é que, embora a IA represente uma revolução inevitável, sua inserção no mercado de trabalho sem regulação adequada resultará na intensificação da precarização e na ampliação das desigualdades sociais. Dessa forma, busca-se responder se é possível uma incorporação equilibrada da IA, garantindo seus benefícios sem comprometer a segurança e os direitos dos trabalhadores.

A discussão em torno desse tema remete a um dos mais emblemáticos exemplos da cultura popular: o filme *O Exterminador do Futuro* (1985). Na narrativa, a Skynet, uma rede de defesa automatizada que, ao se tornar consciente, decide exterminar a humanidade. No roteiro original, essa revolução ocorreria em 1997 — um erro gritante de previsão, já que a realidade da IA seguiu um caminho bem diferente. Ainda assim, o filme capturou um temor persistente: o que acontece quando a tecnologia avança além da capacidade humana de controlá-la?

Ao contrário do futuro apocalíptico previsto pela ficção, a IA do século XXI não ameaça diretamente a existência humana, mas reconfigura profundamente o mundo do trabalho. Em vez de máquinas assassinas, temos algoritmos que tomam decisões estratégicas, automatizam tarefas e substituem funções antes exclusivamente humanas. O verdadeiro perigo, portanto, não está na rebelião das máquinas, mas na ausência de regulamentação e planejamento para lidar com seus impactos. Assim, a questão central permanece: a IA será uma aliada na promoção de um trabalho mais digno ou uma ameaça ao emprego humano?

2 TRABALHO DECENTE E O POTENCIAL POSITIVO DA IA

Ninguém trabalha apenas por prazer. Para a maioria das pessoas, o trabalho é um meio para viver, não um fim em si mesmo. Nos últimos anos, essa percepção tem se fortalecido, impulsionada por transformações culturais e geracionais que priorizam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Stillman; Stillman, 2017). Nesse cenário, a IA expande suas aplicações, assumindo tarefas que antes dependiam do esforço humano, seja em atividades operacionais, intelectuais ou criativas.

Historicamente, avanços tecnológicos transformaram o mundo do trabalho, tornando-o menos árduo e mais eficiente (Fontana, 2021). A IA segue essa tendência ao reconfigurar processos, otimizar tarefas e aprimorar condições de trabalho. Mais do que uma ferramenta, trata-se de uma "inteligência" que redefine as relações laborais e pode tornar o trabalho mais

decente, reduzindo a exaustão e permitindo um melhor aproveitamento das capacidades humanas.

2.1 CONCEITO DE *DECENT WORK*

Embora as palavras *decent* em inglês e "decente" em português pareçam sinônimos diretos, suas conotações culturais e contextuais revelam diferenças significativas. Ambas remetem à ideia de algo aceitável e respeitável, mas no campo do trabalho, seus significados assumem nuances distintas.

Em inglês, *decent* refere-se a algo adequado, satisfatório ou socialmente aceitável, sem necessariamente carregar um julgamento moral, mas ainda assim positivo (Cambridge, 2023). O termo pode ser empregado para descrever desde um salário justo (*a decent wage*) até uma refeição razoável (*a decent meal*). No contexto trabalhista, a expressão *decent work*, amplamente adotada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), define empregos que garantem remuneração digna, condições seguras e acesso a direitos fundamentais. Ou seja, não se trata apenas da existência de um emprego, mas da garantia de que esse trabalho respeite a dignidade humana e proporcione estabilidade ao trabalhador (OIT, 2015).

Já em português, embora "decente" possa compartilhar a ideia de justiça e dignidade, seu uso cotidiano frequentemente carrega um viés moralista. No Brasil, por exemplo, a palavra é comum em expressões como "vista-se de maneira decente" ou "tenha uma conduta decente", associando-se a normas de comportamento e até mesmo ao conceito de pudor (Bab.La, 2023). Essa conotação pode gerar ruídos interpretativos quando aplicada ao universo do trabalho, pois trabalho decente não significa apenas um emprego "correto" ou "aceitável", mas sim aquele que assegura direitos trabalhistas e qualidade de vida.

Essa diferença de percepção não é apenas linguística, mas reflete construções sociais distintas sobre o que se considera digno. Enquanto em inglês *decent work* está ancorado em um debate técnico e jurídico, no português sua tradução pode se perder em interpretações subjetivas. No entanto, independentemente da terminologia, o conceito deve convergir para um princípio essencial: o direito a um trabalho justo, seguro e capaz de garantir ao trabalhador uma vida digna (Alvarenga, 2023).

2.1.1 A perspectiva da OIT e os quatros objetivos estratégicos

O conceito de trabalho decente foi formalmente apresentado pela OIT na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, em 1999. Desde então, tornou-se o eixo central de sua agenda global, sintetizando sua missão de garantir que homens e mulheres tenham acesso a trabalho produtivo, digno e seguro, em condições de liberdade, equidade e respeito aos direitos humanos (OIT, 1999).

Mais do que a mera existência de empregos, o trabalho decente pressupõe condições adequadas, promovendo o desenvolvimento humano e social, a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades (Abramo, 2015). Essa concepção também foi incorporada à Agenda Global de Desenvolvimento Sustentável, sendo um dos pilares do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, que busca fomentar crescimento econômico inclusivo, emprego pleno e produtivo e universalização do trabalho decente (Melo, 2022). Dessa forma, o trabalho decente não é apenas uma política trabalhista, mas um pressuposto fundamental para a governabilidade democrática e a sustentabilidade mundial, reforçando a ideia de que a economia deve servir à sociedade, e não o contrário.

Para consolidar essa visão, a OIT estruturou o conceito de trabalho decente em quatro objetivos estratégicos interdependentes (Melo, 2022), conforme ilustrado no quadro a seguir:

Quadro 1 — Os Quatro Objetivos Estratégicos do Trabalho Decente (OIT)

Objetivo Estratégico	Descrição
Promoção dos direitos no trabalho	Garante a proteção de direitos fundamentais, incluindo a liberdade sindical, negociação coletiva, erradicação do trabalho infantil e combate à discriminação no emprego e na ocupação. Esses princípios são essenciais para evitar a exploração do trabalho e assegurar relações laborais baseadas em equidade e justiça social.
Geração de empregos produtivos e de qualidade	Reconhece que o crescimento econômico, por si só, não basta se não for acompanhado da criação de empregos dignos. A expansão de postos de trabalho não pode ocorrer de maneira desregulada, sob pena de fomentar a informalidade e a precarização. O trabalho decente deve ser avaliado não apenas pela quantidade de empregos gerados, mas pela qualidade dessas oportunidades, considerando estabilidade, remuneração adequada e perspectivas de crescimento profissional.
Ampliação da proteção social	Busca garantir que os trabalhadores não fiquem vulneráveis às oscilações do mercado ou a fatores externos, como crises econômicas, doenças ou acidentes de trabalho. Inclui benefícios previdenciários, seguro-desemprego, acesso à saúde e segurança ocupacional, assegurando que o trabalho não seja fonte de instabilidade e sofrimento.
Fortalecimento do diálogo social	Incentiva a participação ativa de trabalhadores, empregadores e governos na formulação de políticas laborais, garantindo governança e estabilidade no mundo do trabalho. A OIT enfatiza que o diálogo social deve ir além de um mecanismo de negociação, sendo um instrumento fundamental para a construção de relações laborais equilibradas e democráticas.

Fonte: Adaptado de OIT (1999) e Melo (2022).

O conceito de trabalho decente também se diferencia de outras noções, como "emprego de qualidade", ao adotar uma abordagem mais ampla e multidimensional. Enquanto o emprego de qualidade se concentra na estabilidade e remuneração, o trabalho decente incorpora aspectos normativos, de segurança e de participação social (Abramo, 2015). Essa perspectiva evidencia que o trabalho não deve ser apenas um meio de subsistência, mas um espaço de dignidade, desenvolvimento e inclusão social.

Além disso, a OIT reforça que a promoção do trabalho decente não pode se restringir ao mercado formal. Milhões de trabalhadores em condições atípicas, informais ou terceirizadas enfrentam déficits de trabalho decente, sendo frequentemente excluídos da proteção social e dos direitos trabalhistas (Alvarenga, 2023). A organização defende, portanto, que o trabalho decente deve ser uma meta universal, abrangendo todos os trabalhadores, independentemente do tipo de ocupação.

Ao longo dos anos, a OIT tem reafirmado que a promoção do trabalho decente é um compromisso global, que deve ser constantemente adaptado aos desafios contemporâneos. A inteligência artificial insere-se nesse contexto como um elemento que pode reconfigurar funções, impactar a estabilidade do emprego e transformar as condições laborais. Diante desse avanço, torna-se essencial refletir sobre seu papel na construção de um mercado de trabalho mais digno, inclusivo e sustentável.

2.2 A IA COMO ALIADA AO TRABALHO

O trabalho sempre esteve presente na vida humana, mas nem sempre foi visto como um direito ou uma forma de realização pessoal (Csikszentmihalyi, 2022). Para Aristóteles, o trabalho era uma necessidade imposta àqueles que não tinham escolha, sendo incompatível com o exercício pleno da cidadania. Em *Política*, ele escreveu:

Se cada instrumento pudesse executar por si próprio a vontade ou o pensamento do dono [...] se, por exemplo, o arco pudesse tirar sozinho da cítara os sons desejados, os arquitetos não teriam necessidade de operários, nem os senhores teriam necessidade de escravos (Aristóteles, 2010).

O pensamento aristotélico reflete a organização social de sua época, em que o trabalho braçal era visto como um fardo, reservado às classes subordinadas. O ideal aristocrático valorizava o ócio produtivo — associado ao pensamento filosófico e à política — em detrimento do trabalho manual, que era relegado a escravos e artesãos.

Mais de dois mil anos depois, a inteligência artificial resgata uma discussão que ecoa esse ideal: e se o trabalho não precisasse mais ser realizado por humanos? No entanto, diferentemente da mecanização industrial, que substituiu funções repetitivas e exaustivas, a IA ultrapassa essa lógica ao ocupar espaços antes considerados exclusivamente humanos, como a escrita, a criação artística e até a tomada de decisões.

No centro desse avanço, permanece uma questão essencial que atravessa séculos: se o trabalho sempre definiu a estrutura da sociedade e a identidade das pessoas, o que acontece quando a tecnologia passa a desempenhá-lo no lugar delas?

2.2.1 Redução de Jornada de Trabalho e Qualidade de Vida

Em 1930, John Maynard Keynes escreveu uma carta às futuras gerações, na qual imaginava um mundo onde os avanços tecnológicos e o crescimento econômico permitiriam que as pessoas trabalhassem apenas 15 horas por semana, usufruindo de mais tempo para lazer, cultura e descanso (Keynes, 1963). Para ele, a escassez deixaria de ser um problema e a humanidade finalmente se libertaria da necessidade de dedicar a maior parte da vida ao trabalho. Quase um século depois, o mundo é muito mais rico e tecnologicamente avançado do que

Keynes poderia prever, mas as longas jornadas ainda persistem para grande parte da população. A promessa de mais tempo livre parece distante, embora o desejo de um equilíbrio maior entre vida e trabalho continue intensamente presente (Baptista, 2024).

Trabalhar menos sempre foi uma conquista. Se no início da Revolução Industrial jornadas exaustivas de 12 a 16 horas diárias eram comuns, o movimento operário e os avanços tecnológicos permitiram a adoção do modelo de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Hoje, esse debate ressurge com força. No Brasil, há propostas para substituir a "escala 6x1" pelo modelo "4x3", garantindo quatro dias de trabalho e três de descanso. Também tramitam projetos para limitar a carga horária semanal a 40 horas, seguindo a tendência de países que já adotaram jornadas reduzidas sem comprometer a produtividade (Câmara dos Deputados, 2025).

A valorização do tempo livre não é um mero capricho moderno, mas uma necessidade humana (Souto Maior, 2003). Estudos demonstram que menos horas de trabalho estão associadas a maior produtividade, melhor saúde mental e mais satisfação pessoal. Experiências internacionais reforçam essa tendência: países que reduziram a jornada sem corte salarial observaram trabalhadores mais motivados, economias mais dinâmicas e uma queda significativa em doenças relacionadas ao estresse (Baptista, 2024).

Keynes imaginava um futuro em que a grande questão seria o que fazer com tanto tempo livre. No entanto, a sensação contemporânea parece oposta: a vida está cada vez mais acelerada e o tempo parece sempre insuficiente (Baptista, 2024). A IA e as novas tecnologias podem ser o caminho para equilibrar essa equação, pois aumentam a produção e a produtividade, permitindo, em tese, a redução das jornadas de trabalho sem prejuízo econômico.

2.2.2 Automação Inteligente: Mais Eficiência, Menos Burocracia

A burocracia, conforme definida por Max Weber, foi concebida como um modelo de organização racional, baseado na hierarquia, impessoalidade e previsibilidade. Para Weber, essa estrutura garantiria uma administração ética e profissional, eliminando favoritismos e assegurando que as decisões fossem tomadas com base em regras e procedimentos claros. No entanto, ele próprio alertava que a burocracia poderia se tornar um sistema rígido e desumanizante, no qual os indivíduos seriam reduzidos a meros executores de normas, perdendo autonomia e criatividade. Como afirmou: “especialistas sem espírito, sensualistas sem coração, nulidades que imaginam ter atingido um nível de civilização nunca antes alcançado” (Weber, 2004).

Com o tempo, as disfunções burocráticas tornaram-se evidentes, transformando um modelo inicialmente pensado para garantir desempenho em um mecanismo de lentidão e engessamento. O excesso de regras e formalismos passou a comprometer a própria finalidade da administração, gerando desperdício de tempo e recursos. Diante disso, a partir do final do século XX, houve uma mudança de paradigma: a administração pública começou a incorporar princípios da gestão empresarial, priorizando a eficiência e os resultados em detrimento dos meios (Spink, 2015).

No Brasil, a busca por maior eficiência na gestão pública impulsionou uma série de reformas administrativas, sendo a Emenda Constitucional nº 19, de 1998, um marco nesse processo. Essa reforma alterou o artigo 37 da CRFB, incorporando o princípio da eficiência como diretriz fundamental da administração pública. Inspirado no modelo gerencial do setor privado, esse princípio deslocou o foco das formalidades processuais para os resultados concretos, buscando otimizar recursos, reduzir desperdícios e oferecer serviços mais ágeis à população (Câmara dos Deputados, 1998).

A transição de um modelo burocrático para uma administração gerencial abriu caminho para inovações tecnológicas voltadas à simplificação de processos, e a inteligência artificial tem

sido protagonista nessa transformação. Ao substituir tarefas repetitivas e burocráticas, a IA permite que governos e empresas redirecionem esforços para atividades estratégicas e voltadas ao atendimento da população. No Brasil, sistemas inteligentes já são utilizados para otimizar o serviço público, desde a análise de pedidos administrativos e fiscalização de contratos até a detecção de fraudes em programas sociais (Governo do Espírito Santo, 2024).

Além da administração pública, a automação inteligente tem impactado significativamente o ambiente de trabalho, remodelando setores como recursos humanos, atendimento ao cliente, finanças e marketing. No recrutamento, por exemplo, softwares de IA realizam triagens automatizadas de currículos e agendamentos de entrevistas, otimizando o tempo dos profissionais de RH (Flores, 2025). No atendimento ao cliente, assistentes virtuais substituem o suporte humano em interações simples, garantindo disponibilidade 24 horas e reduzindo filas de espera (Carino, 2025). No setor financeiro, ferramentas automatizadas analisam riscos, monitoram fluxos de caixa e detectam fraudes, permitindo decisões estratégicas mais ágeis e seguras (Flores, 2025).

O setor jurídico também tem se beneficiado desse avanço. O sistema "Victor" do Supremo Tribunal Federal (STF) já realiza a triagem de petições e agravos repetitivos, reduzindo significativamente o tempo de análise processual e a sobrecarga dos servidores (IAAP, 2024). Na saúde pública, a IA tem revolucionado diagnósticos médicos. Modelos como o DeepMind Health e o Watson Health, da IBM, analisam exames com rapidez e precisão, permitindo a detecção precoce de doenças, redução de custos e melhoria no tratamento de pacientes (Philips, 2022).

Apesar das transformações no mundo do trabalho, a automação não implica apenas substituição de funções. Novas profissões surgem à medida que a IA avança, especialmente nas áreas de ciência de dados, segurança digital e engenharia de inteligência artificial. Enquanto algumas ocupações tradicionais se tornam obsoletas, a demanda por profissionais capacitados para programar, supervisionar e aprimorar sistemas automatizados cresce exponencialmente (Sá, 2024).

Diante desse cenário, a automação inteligente deve ser vista não apenas como um instrumento de eficiência, mas como um mecanismo de transformação do trabalho humano, capaz de reduzir burocracias, aumentar a produtividade e melhorar a qualidade dos serviços públicos e privados. Quando bem implementada, a IA não apenas substitui tarefas repetitivas, mas redefine o papel do trabalhador, permitindo que ele se concentre em atividades que exigem criatividade, julgamento e interação humana.

3 TRABALHO PRECÁRIO E O POTENCIAL LESIVO DA IA

A tecnologia sempre foi um motor de transformação no mundo do trabalho, promovendo inovações que aumentam a produtividade e reconfiguram profissões. No entanto, essas mudanças nem sempre significam progresso para todos. Se, por um lado, novas ferramentas aprimoram a eficiência, por outro, podem intensificar a exploração da força de trabalho e agravar desigualdades, especialmente quando implementadas sem regulamentação ou proteção social (Antunes, 2018).

A Primeira Revolução Industrial ilustra bem essa ambiguidade: a introdução de teares mecânicos e máquinas a vapor aumentou a produção em larga escala, mas também levou trabalhadores a condições exaustivas, sem direitos ou segurança no ambiente de trabalho (Fontana, 2021). Esse padrão se repete na revolução digital atual. A IA tem o potencial de aliviar tarefas repetitivas e otimizar processos, mas também pode ameaçar empregos, enfraquecer vínculos formais e transformar trabalhadores em peças descartáveis da economia digital.

Um dos principais reflexos dessa precarização é a ascensão do trabalho intermediado por plataformas digitais, fenômeno conhecido como *gig economy*. Esse modelo, que se expandiu rapidamente com a digitalização da economia, caracteriza-se pela oferta de trabalhos temporários, autônomos e sob demanda, geralmente sem garantias trabalhistas ou previdenciárias (Cerutti, 2024). Paralelamente, a automação de atividades intelectuais e criativas e a substituição do trabalho humano por algoritmos evidenciam que, sem políticas adequadas, a IA pode aprofundar a precarização, ampliando a insegurança e a desigualdade no mundo do trabalho.

3.1 O CONCEITO DE TRABALHO PRECÁRIO

O termo "precário" carrega a ideia de algo instável, frágil e incerto. Derivado do latim *precarius*, que significa "obtido por favor" ou "dependente da vontade de outrem", o adjetivo sempre esteve associado a situações de vulnerabilidade. No campo jurídico, por exemplo, a posse precária é aquela que pode ser revogada a qualquer momento; no cotidiano, fala-se em saúde precária, moradia precária ou mesmo em uma paz precária — sempre remetendo a algo sem garantias de continuidade ou estabilidade. Quando aplicado ao trabalho, esse conceito assume contornos ainda mais preocupantes, pois descreve relações laborais em que o trabalhador não tem controle sobre sua própria subsistência (Sá, 2010).

O trabalho precário, ou *precarious work*, refere-se a ocupações caracterizadas por baixa remuneração, instabilidade contratual e ausência de proteção social. Diferentemente do trabalho formal, que assegura direitos como férias, previdência e estabilidade, o trabalhador precário vive a mercê do mercado, sem garantias de continuidade ou de condições mínimas para um futuro seguro. Esse fenômeno não se restringe a empregos operacionais ou informais; mesmo profissionais altamente qualificados, como jornalistas, advogados, designers e professores, vêm sendo afetados por relações de trabalho fragmentadas. Muitos atuam como freelancers ou contratados por demanda, sem vínculo empregatício e sem previsibilidade de renda. A promessa de maior autonomia e flexibilidade, frequentemente associada a esses modelos, muitas vezes mascara uma realidade de insegurança, na qual esses trabalhadores estão expostos à desvalorização, à competição acirrada e à ausência de direitos básicos (Fernandes, 2023).

A precarização do trabalho não é um fenômeno novo, mas tem se intensificado com as mudanças econômicas globais e a ascensão da tecnologia. Se no passado as indústrias exploravam operários sem regulamentação, hoje, empresas utilizam a automação e a inteligência artificial para reduzir custos, substituir mão de obra e flexibilizar contratos, ampliando ainda mais a vulnerabilidade dos trabalhadores.

3.1.1 A definição da OIT

A OIT não possui uma definição única para trabalho precário, mas o associa à ausência de estabilidade, proteção social e direitos fundamentais — características opostas ao trabalho decente (OIT, 1999). A organização identifica diferentes dimensões da precariedade, incluindo contratos temporários, vínculos empregatícios instáveis e insegurança financeira, fatores que comprometem não apenas a renda, mas também o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores (Vargas, 2015).

Para enfrentar esse cenário, a OIT ressalta a necessidade de políticas que assegurem direitos básicos a todos os trabalhadores, independentemente do tipo de contrato (Abramo, 2015). Sem regulamentação adequada, a precarização tende a se expandir, aprofundando desigualdades e fragilizando a estrutura do mercado de trabalho.

3.2 A SUBSTITUIÇÃO DO INTELLECTO HUMANO

A IA não está apenas automatizando tarefas repetitivas; ela está avançando sobre o território do intelecto humano, assumindo funções antes consideradas exclusivamente humanas.

Se, no passado, a automação substituiu operários nas fábricas, agora desafia artistas, escritores, designers, advogados, programadores e até médicos. A substituição do trabalho manual pela máquina sempre gerou resistência e mudanças estruturais no mercado, mas a substituição da criatividade e do pensamento estratégico levanta questionamentos ainda mais profundos sobre os limites da automação e o futuro do trabalho intelectual (Chace, 2023).

O artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal, promulgada em 1988, já previa a "proteção em face da automação, na forma da lei", um reconhecimento explícito de que a mecanização e a inovação tecnológica poderiam representar riscos aos trabalhadores. No entanto, mais de três décadas depois, essa proteção ainda carece de regulamentação concreta (Supremo Tribunal Federal, 2024), e a ascensão da IA torna esse debate mais urgente do que nunca.

O setor artístico talvez seja o exemplo mais simbólico dessa transformação. Softwares como DALL·E e Midjourney criam ilustrações e pinturas em segundos, desafiando o papel do artista humano. Em 2022, uma obra produzida por IA venceu um prêmio de artes visuais, gerando intenso debate sobre se a criatividade pode ser reduzida a padrões matemáticos e estatísticos (Roose, 2022). No campo da escrita, modelos como ChatGPT são capazes de produzir textos persuasivos e coesos em larga escala, pressionando profissionais da comunicação. Já no cinema e na televisão, atores estão sendo digitalizados para uso ilimitado de sua imagem no futuro, enquanto intérpretes falecidos são "ressuscitados" digitalmente, levando sindicatos a discutirem os direitos sobre identidades digitais (G1, 2023).

O impacto da IA também se estende a áreas tradicionalmente racionais e analíticas, como o Direito. Escritórios de advocacia utilizam softwares para analisar contratos, elaborar petições e prever desfechos judiciais com base em jurisprudências passadas. O mesmo ocorre na contabilidade e na administração, onde sistemas inteligentes realizam auditorias, identificam inconsistências e sugerem otimizações fiscais (Rosa, 2024). No entanto, muitas tarefas monótonas e repetitivas continuam sendo feitas manualmente, enquanto a IA avança justamente sobre atividades que exigem análise e estratégia, evidenciando um uso contraditório da tecnologia.

No setor de tecnologia, a substituição do intelecto humano também é evidente. Ferramentas como GitHub Copilot e ChatGPT não apenas auxiliam programadores, mas já escrevem códigos complexos, corrigem falhas e sugerem melhorias, alterando significativamente a dinâmica do desenvolvimento de software (The Economist, 2023). Em vez de escrever código linha por linha, o profissional passa a supervisionar a IA, corrigindo e

adaptando suas sugestões. Esse cenário levanta questões fundamentais: até quando a supervisão humana será indispensável? E quais novas funções surgirão à medida que a IA assume papéis cada vez mais estratégicos?

Se a IA desafia até mesmo a programação, o próprio campo que a criou, há alguma área verdadeiramente protegida contra a automação? Na medicina, por exemplo, algoritmos interpretam exames com precisão superior à de especialistas, sugerindo diagnósticos com base em dados massivos de imagens médicas e históricos clínicos (IAAP, 2024). Embora o crivo profissional ainda seja necessário, o papel do médico já não é o mesmo — e, em algumas especialidades, como a radiologia, a substituição parcial já é uma realidade.

Portanto, a IA não apenas compete com o intelecto humano — ela o remodela. Se, por um lado, a tecnologia pode liberar tempo para que profissionais se concentrem em tarefas mais estratégicas e inovadoras, por outro, ameaça carreiras inteiras, sem que haja um plano concreto para a transição e requalificação desses trabalhadores. O verdadeiro debate não se limita a o que a IA pode fazer, mas a quem essa automação beneficia. Se a incorporação dessa tecnologia continuar sendo conduzida apenas pela lógica do lucro e da produtividade, sem políticas que garantam a redistribuição dos ganhos tecnológicos, o resultado pode ser uma sociedade onde poucos se beneficiam da automação, enquanto muitos perdem a oportunidade de exercer seu trabalho com dignidade e segurança.

3.3 O TRABALHO INVISÍVEL POR TRÁS DA IA

Embora a IA pareça operar de maneira autônoma, sua existência depende de milhares de trabalhadores invisíveis, responsáveis por tarefas manuais e repetitivas essenciais para o funcionamento dos sistemas. Esses profissionais, muitas vezes desconhecidos pelo público, realizam correções de erros, classificação de dados, moderação de conteúdos e ajustes em respostas, garantindo que os algoritmos sejam mais coerentes e utilizáveis. No entanto, apesar da dependência da IA em relação a esse trabalho, ele é frequentemente mal remunerado, exaustivo e realizado sob condições precárias.

Um exemplo emblemático desse cenário veio à tona em 2023, quando uma investigação do Time revelou que a OpenAI, criadora do ChatGPT, terceirizou para trabalhadores do Quênia a revisão de conteúdos violentos e ofensivos utilizados no treinamento do modelo. Por menos de US\$ 2 por hora, esses profissionais eram expostos a discursos de ódio e descrições de abuso, o que levou muitos a desenvolverem traumas psicológicos severos (Perrigo, 2023). Situações

semelhantes ocorrem em empresas como Facebook e TikTok, que dependem de moderadores humanos para filtrar conteúdos nocivos antes que seus algoritmos possam identificá-los automaticamente. O impacto mental desse trabalho é tão severo que, em alguns casos, resultou em depressão e transtorno de estresse pós-traumático entre os funcionários (Rowe, 2023).

Outro tipo de trabalho invisível essencial para a IA está nas mãos dos chamados "treinadores de algoritmos", que corrigem respostas erradas e ajustam os modelos para que pareçam mais "inteligentes". Esse trabalho, no entanto, não exige criatividade ou habilidades sofisticadas, sendo altamente repetitivo e mecânico. Plataformas como Amazon Mechanical Turk, Appen e Clickworker recrutam milhares de pessoas, principalmente em países como Índia e Filipinas, para realizar tarefas como revisar traduções, marcar imagens e ajustar textos — todas atividades simples, mas essenciais para o refinamento da IA (Vasconcelos, 2024). Ainda assim, esses trabalhadores competem entre si por tarefas de poucos centavos, sem qualquer segurança trabalhista e frequentemente invisibilizados na narrativa de que a IA opera de forma independente.

Além dos salários extremamente baixos e da ausência de proteção social, o trabalho por trás da IA impõe uma carga mental exaustiva. A monotonia extrema, o ritmo acelerado e repetitivo das tarefas, somados à exposição a conteúdos perturbadores e à instabilidade do emprego, geram sofrimento psicológico que raramente é discutido quando se fala sobre o avanço da IA (Perrigo, 2023).

No fim das contas, a IA não funciona sozinha. Por trás de cada resposta coerente de um *chatbot* ou de cada recomendação precisa de um algoritmo, há milhares de trabalhadores invisíveis, presos a tarefas mecânicas, desgastantes e subvalorizadas. O progresso tecnológico, portanto, precisa ser acompanhado por um debate ético, questionando quem realmente constrói a inteligência artificial e quais condições essas pessoas enfrentam. Se a IA continua a evoluir à custa do trabalho humano precarizado, sua promessa de eficiência e inovação pode, na realidade, ocultar uma nova forma de exploração.

3.4 O DESEMPREGO ESTRUTURAL IRREVERSÍVEL

O desemprego é um fenômeno recorrente em qualquer economia e pode ter diferentes causas. Em muitos casos, ele é temporário e se resolve com a recuperação econômica ou com a movimentação natural do mercado de trabalho. No entanto, há situações em que o desemprego se torna estrutural, ou seja, ele não decorre de crises passageiras, mas de mudanças profundas

na economia e nas formas de produção (Bezerra, 2022). O desemprego estrutural ocorre quando a demanda por certos tipos de trabalho desaparece, tornando obsoletas habilidades antes valorizadas. Esse processo sempre acompanhou o avanço tecnológico e transformações na sociedade, mas a chegada da IA trouxe um novo patamar de incerteza sobre o futuro do trabalho (Cerutti, 2024).

Historicamente, cada nova revolução tecnológica destruiu ocupações, mas criou outras. O surgimento do automóvel extinguiu a profissão de cocheiro, contudo impulsionou setores como a indústria automobilística, logística e manutenção. O mesmo ocorreu com a mecanização da agricultura e a industrialização, que reduziram o número de trabalhadores no campo (êxodo rural), mas aumentaram a demanda por operários nas fábricas (Fontana, 2021). Até então, a lógica se mantinha: quando uma ocupação desaparecia, outras surgiam. Mas será que esse ciclo se repetirá na era da IA?

O grande debate atual é se a IA criará empregos na mesma proporção em que os destrói (Chace, 2023). Algumas novas oportunidades surgem em áreas como ciência de dados, engenharia de IA e segurança cibernética. No entanto, a transição para esses setores exige alto nível de qualificação, tornando o reemprego difícil para muitos trabalhadores que perderam suas funções automatizadas. Além disso, enquanto os empregos do passado eram substituídos por outros com características similares, a IA ameaça ocupar um espectro amplo, eliminando não apenas atividades operacionais, mas também funções analíticas e criativas.

Se a automação continuar sendo guiada apenas pela lógica da eficiência e da redução de custos, sem mecanismos eficazes para a requalificação profissional e a redistribuição de oportunidades, há o risco de que esse desemprego não seja apenas estrutural, mas irreversível.

4 O PARADOXO DA AUTOMAÇÃO: LIVRE INICIATIVA OU BEM-ESTAR SOCIAL

A automação e a IA intensificam um paradoxo central no modelo econômico contemporâneo: como conciliar o direito à livre iniciativa com a necessidade de proteger o trabalho humano? A CRFB reconhece ambos os princípios como fundamentos do Estado Democrático de Direito, conforme disposto no artigo 1º, inciso IV, que garante a livre iniciativa e os valores sociais do trabalho como pilares da organização econômica e social do país.

A IA, por um lado, representa um avanço inegável, promovendo eficiência, inovação e crescimento econômico. No entanto, seu impacto sobre o mercado de trabalho suscita preocupações legítimas, uma vez que a automação pode substituir trabalhadores sem oferecer

mecanismos adequados de requalificação e adaptação. O dilema, portanto, não reside na tecnologia em si, mas na forma como ela é implementada e regulada (Bezerra, 2022).

A CRFB também prevê, no artigo 170, que a ordem econômica deve estar fundada na valorização do trabalho humano e na livre concorrência, buscando um equilíbrio entre eficiência econômica e justiça social. No entanto, na prática, o avanço tecnológico tem sido guiado quase exclusivamente pela lógica da produtividade e da redução de custos, sem uma contrapartida regulatória eficaz para garantir que os ganhos da automação sejam distribuídos de forma equitativa.

A Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019), ao incentivar um ambiente de negócios mais flexível e menos burocrático, fortaleceu a inovação e o empreendedorismo, mas também flexibilizou as relações de trabalho, contribuindo para a informalidade e a fragmentação dos vínculos empregatícios (Delgado, 2020). A IA, ao mesmo tempo em que otimiza processos e cria novas oportunidades, também desloca profissionais de setores tradicionalmente estáveis, especialmente aqueles ligados ao trabalho intelectual, sem oferecer soluções concretas para a absorção dessa mão de obra.

O artigo 7º, inciso XXVII, da CRFB assegura a “proteção em face da automação, na forma da lei”. Contudo, essa norma de eficácia limitada¹ carece de regulamentação específica, o que impede sua aplicação efetiva. Até o momento, o Congresso Nacional não estabeleceu diretrizes concretas para assegurar essa proteção, deixando trabalhadores vulneráveis a um processo de substituição sem garantias de requalificação ou recolocação profissional. O STF está discutindo essa omissão na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 73, ressaltando a urgência de se pensar em políticas públicas que equilibrem inovação e justiça social (Supremo Tribunal Federal, 2024). Sem esse amparo, a IA corre o risco de ser utilizada apenas como um instrumento de maximização de lucros, aprofundando desigualdades e precarizando o trabalho (Chace, 2023).

Diante desse paradoxo, o futuro do trabalho dependerá da capacidade de harmonizar os avanços tecnológicos com a proteção social e a redistribuição equitativa dos benefícios da automação. Modelos internacionais demonstram que estratégias como a taxaço da automação,

¹ De acordo com José Afonso da Silva, as normas constitucionais podem ser classificadas quanto à sua eficácia e aplicabilidade em normas de eficácia plena, contida e limitada. As normas de eficácia limitada, como é o caso da previsão de proteção em face da automação (art. 7º, inciso XXVII da CRFB), não possuem aplicabilidade imediata, pois dependem da edição de legislação infraconstitucional para que seus efeitos sejam concretizados. Em outras palavras, enquanto não houver regulamentação específica, a norma permanece como um princípio programático, sem força suficiente para garantir, por si só, direitos efetivos aos cidadãos (Delgado, 2020).

incentivos à requalificação profissional e a ampliação da seguridade social podem mitigar os impactos negativos da transformação digital.

A escolha entre livre iniciativa e bem-estar social não precisa ser excludente: a tecnologia deve servir ao progresso coletivo, garantindo que a automação não apenas impulse a economia, mas também respeite a dignidade do trabalhador. O verdadeiro desafio não é a inovação em si, mas sua governança. Se não houver um equilíbrio regulatório, o risco não será apenas a substituição do trabalho humano, mas a consolidação de uma sociedade onde os frutos do progresso são acessíveis a poucos, enquanto muitos enfrentam um futuro incerto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inteligência artificial (IA) e a automação estão reconfigurando o mundo do trabalho, criando oportunidades, mas também desafios que exigem respostas regulatórias e sociais urgentes. Se, por um lado, essas inovações promovem eficiência e crescimento econômico, por outro, acentuam desigualdades e ameaçam a estabilidade dos trabalhadores, especialmente na ausência de políticas que garantam adaptação e segurança.

Embora o temor de que a IA substitua a maioria das profissões humanas seja recorrente, há limites evidentes para sua atuação. A campanha publicitária da agência belga *Impact* representa esse ponto ao exibir um outdoor com os dizeres: "Hey ChatGPT, finish this building... Your skills are irreplaceable." A peça satiriza o receio da substituição total do trabalho humano, demonstrando que, embora a IA possa gerar textos, imagens e até otimizar decisões estratégicas, ela não constrói edifícios, instala sistemas elétricos ou executa tarefas que exigem julgamento situacional, criatividade genuína e improvisação. Além disso, a cultura humana, ao contrário da natureza, não surge espontaneamente, mas é um processo coletivo e subjetivo, algo que a IA ainda não consegue replicar de forma autêntica.

O debate sobre a IA deve ir além da polarização entre utopia e distopia, focando em como essa tecnologia pode ser utilizada de forma responsável e benéfica hoje, considerando tanto suas limitações quanto seu potencial. No setor jurídico, por exemplo, ferramentas automatizadas já otimizam processos, mas ainda exigem operadores humanos para interpretação e contextualização. Assim, o desafio não é impedir o avanço da automação, mas garantir que essa transformação ocorra de maneira ética, equilibrada e voltada para o bem comum (Rosa, 2024).

O futuro do trabalho dependerá das escolhas feitas no presente. Políticas de requalificação, incentivos à inovação responsável e mecanismos de redistribuição dos ganhos da automação serão fundamentais para evitar que os avanços tecnológicos se tornem vetores de desigualdade e precarização. O dilema entre livre iniciativa e bem-estar social não deve ser visto como uma escolha excludente, mas como uma equação a ser resolvida por meio de regulação inteligente e adaptação constante (Delgado, 2020).

Assim, "não existe destino além daquele que nós mesmos traçamos." A célebre frase da franquia *O Exterminador do Futuro* sintetiza o dilema da inteligência artificial. A IA não determina o futuro do trabalho – cabe à sociedade decidir se essa revolução aprofundará desigualdades ou servirá para construir um modelo econômico mais justo e inclusivo.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf. Acesso em: 24 fev. 2025.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A realização do trabalho decente no Brasil e no mundo**. Editora Dialética, v. 3, f. 263, 2023. 526 p.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: O novo proletariado de serviço na era digital. Boitempo Editorial, v. 3, f. 164, 2018. 328 p.

ARISTÓTELES. **A Política**. Nova Fronteira, v. 2, f. 162, 2010. 324 p.

BAB.LA. **decent**. bab.la. 2023. Disponível em: <https://pt.bab.la/dicionario/ingles-portugues/decent>. Acesso em: 7 mar. 2025.

BAPTISTA, Margarida. **Direito à Desconexão ou Dever de Não Contactar? Reflexos nas Relações de Trabalho**. Leya, v. 1, f. 62, 2024. 124 p.

BEZERRA, Angélica Luiza Silva. **O desemprego e as políticas de emprego, trabalho e renda no Brasil contemporâneo**. Editora Dialética, v. 3, f. 121, 2022. 241 p.

CAMBRIGDE. **decent**. Cambridge Dictionary. 2023. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/decent>. Acesso em: 24 fev. 2025.

CARINO, Luciano. **13 Aplicações práticas do uso da inteligência artificial no ambiente corporativo**. Multicom.net. 2025. Disponível em: <https://multicom.net/resources/materias-pt/>. Acesso em: 24 fev. 2025.

CERUTTI, Caroline. **Trabalho humano na perspectiva da indústria 4.0**. Editora Dialética, v. 3, f. 65, 2024. 130 p.

CHACE, Calum. **Sobrevivendo à IA: A promessa e o perigo da inteligência artificial**. Babelcube Inc., v. 3, f. 134, 2023. 267 p.

CREVIER, Daniel. **AI: The Tumultuous Search for Artificial Intelligence**. New York: BasicBooks, 1993.

CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. **Flow – Guia prático: Como encontrar o foco ideal no trabalho e na vida**. Objetiva, v. 3, f. 105, 2022. 210 p.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PEC que acaba com a escala de trabalho 6x1 é protocolada na Câmara** Fonte: Agência Câmara de Notícias. Câmara dos Deputados. 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1136400-pec-que-acaba-com-a-escala-de-trabalho-6x1-e-protocolada-na-camara/>. Acesso em: 27 fev. 2025.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI - Volume I: Princiologia, Dimensões e Interfaces no Estado Democrático de Direito**. LTr Editora, v. 1, f. 182, 2020. 364 p.

FERNANDES, Rita de Cássia Pereira. O construto multidimensional trabalho precário, o futuro do trabalho e a saúde de trabalhadoras(es). **Cadernos de Saúde Pública**, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/wjW6PxqXbhkryFKyKmgYQZs/?lang=pt>. Acesso em: 20 fev. 2025.

FLORES, Diego. **As 20 Melhores Práticas de Automação de Processos com IA**. Quicker. 2025. Disponível em: <https://quicker.com.br/as-20-melhores-praticas-de-automacao-de-processos-com-ia/>. Acesso em: 11 fev. 2025.

FONTANA, Clarissa Peres. A evolução do trabalho: da pré-história até o teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 7, n. 7, p. 1158-1166, jul 2021. ISSN 2675-3375. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1759>. Acesso em: 10 set. 2024.

GOVERNO DO ESPÍRITO SANTO. **Inteligência Artificial (IA) no serviço público**. Prodest. 2024. Disponível em: <https://prodest.es.gov.br/inteligencia-artificial-ia-no-servico-publico>. Acesso em: 19 fev. 2025.

IAAP. **Inteligência Artificial (IA) na Administração Pública (AP)**. IAAP. Centro de Competências de Inteligência Artificial para a Administração Pública. 2024. Disponível em: <https://iaap.iscte-iul.pt/ia-na-ap/>. Acesso em: 7 mar. 2025.

KEYNES, John Maynard. Economic Possibilities For Our Grandchildren. **In. Essays in Persuasion**, New York: W.W Norton & Co, 1963.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **História do direito do trabalho no Brasil**. 1ª ed. LTr, v. 1, 2017. (Curso de Direito do Trabalho).

MELO, Raimundo Simão de. **Trabalho decente**: conceito, história e objetivos estratégicos. Consultor Jurídico. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-23/reflexoes-trabalhistas-trabalho-decente-conceito-historia-objetivos-estrategicos/>. Acesso em: 14 fev. 2025.

OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, 87, 1999, Ginebra. Trabajo decente. Ginebra: OIT, 1999. 92 p. Memoria del Director General

PERRIGO, Billy. **Exclusive: OpenAI Used Kenyan Workers on Less Than \$2 Per Hour to Make ChatGPT Less Toxic**. Time. 2023. Disponível em: <https://time.com/6247678/openai-chatgpt-kenya-workers/>. Acesso em: 21 fev. 2025.

ROOSE, Kevin. **An A.I.-Generated Picture Won an Art Prize: Artists Aren't Happy**.. The New York Times. 2022. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2022/09/02/technology/ai-artificial-intelligence-artists.html>. Acesso em: 24 jan. 2025.

ROSA, João Marcos. **Como a inteligência artificial está mudando departamentos jurídicos**. Consultor Jurídico. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-out-12/como-a-inteligencia-artificial-esta-mudando-departamentos-juridicos/>. Acesso em: 14 fev. 2025.

ROWE, Niamh. **'It's destroyed me completely'**: Kenyan moderators decry toll of training of AI models. The Guardian. 2023. Disponível em: https://www.theguardian.com/technology/2023/aug/02/ai-chatbot-training-human-toll-content-moderator-meta-openai?CMP=fb_a-technology_b-gdntech. Acesso em: 14 fev. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

SPINK, Orgs. Luiz Carlos Bresser Pereira e Peter Kevin. **Reforma do Estado e administração pública gerencial**. Editora FGV, v. 3, f. 148, 2015. 296 p.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF começa a julgar ação sobre proteção de trabalhadores contra automação**. STF. Brasília, 2024. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-comeca-a-julgar-acao-sobre-protexcao-a-trabalhadores-da-automacao/>. Acesso em: 30 jan. 2025.

SÁ, Antônio. **A Utilização da Inteligência Artificial no Serviço Público: Exemplos Práticos no Brasil e no Mundo**. Diário do Rio. 2024. Disponível em: <https://diariodorio.com/a-utilizacao-da-inteligencia-artificial-no-servico-publico-exemplos-praticos-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em: 13 fev. 2025.

SÁ, Teresa. “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. **Configurações**, 2010. Disponível em: <https://journals.openedition.org/configuracoes/203>. Acesso em: 13 fev. 2025.

THE ECONOMIST. **Don't fear an AI-induced jobs apocalypse just yet**. The Economist. 2023. Disponível em: <https://www.economist.com/business/2023/03/06/dont-fear-an-ai-induced-jobs-apocalypse-just-yet>. Acesso em: 21 fev. 2025.

US, Ivan. **Will AI Replace Marketers? 10 Ad Campaigns That Prove We're Still Winning**. Medium. 2024. Disponível em: <https://medium.com/@willworldross/will-ai-replace-marketers-10-ad-campaigns-that-prove-were-still-winning-0ee23a794182>. Acesso em: 7 mar. 2025.

VARGAS, Francisco Beckenkamp. **TRABALHO, EMPREGO, PRECARIIDADE: dimensões conceituais em debate**. **Caderno CRH**, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/VTKszS8VFPTzDbzJkpQCRMp/>. Acesso em: 13 fev. 2025.

VASCONCELOS, Thaís Lopes. **Microtrabalho no Brasil: gestão algorítmica e precarização na plataforma Amazon Mechanical Turk**. 2024 Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Serviço Social) - Universidade Federal da Paraíba, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/33065>. Acesso em: 14 fev. 2025.

WEBER, Max. **A ética protestante e o "espírito" do capitalismo**. Editora Companhia das Letras, v. 3, f. 172, 2004. 344 p.