

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

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

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Gil César Costa De Paula; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-610-8

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

Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI
DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

22 a 26 de junho de 2026

APRESENTAÇÃO

GT 29 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

COORDENAÇÃO:

Prof. Dr. Gil César Costa de Paula – Docente do Curso de Graduação em Direito e do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás). Secretário-Executivo da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (EJUD18/TRT18). Doutor em Educação. Pós-Doutor em Direito.

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Docente dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação em Direito da UNIJUÍ e da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Campus de Santo Ângelo).

APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS

É com elevado senso de responsabilidade acadêmica e profunda satisfação intelectual que apresentamos ao público científico os trabalhos selecionados para integrar a publicação nos

reestruturação produtiva acelerada, a plataformação da economia, a disseminação da inteligência artificial nos processos decisórios do mercado laboral, a intensificação das formas de controle algorítmico, a crise do modelo sindical tradicional e o aprofundamento das desigualdades estruturais colocam em xeque os fundamentos teóricos e normativos que sustentam a proteção trabalhista construída ao longo do século XX. Ao mesmo tempo, emergem novas categorias de vulnerabilidade — de gênero, de raça, de condição física e de classe —, que desafiam as fronteiras disciplinares do Direito do Trabalho e impõem o diálogo com a teoria dos direitos humanos, a sociologia jurídica, a filosofia política e a crítica decolonial.

Os vinte e dois artigos que compõem este grupo de trabalho refletem, com rigor metodológico e criatividade analítica, esse panorama complexo. Organizados em torno de eixos temáticos que se entrecruzam — plataformação e uberização; inteligência artificial e automação; saúde mental e meio ambiente do trabalho; novos regimes de jornada; inclusão e diversidade; interseccionalidade de raça e gênero; trabalho escravo e vulnerabilidades estruturais; pensamento decolonial e sindicalismo —, os textos aqui reunidos expressam o estado da arte da pesquisa juslaboral brasileira e contribuem de modo relevante para o avanço do debate científico na área.

O primeiro eixo temático que se destaca é o da plataformação do trabalho e da subordinação algorítmica. O artigo de Gabriela Nunes Rodrigues e Silvia Gabriele Correa Tavares, intitulado “A ‘Uberização’ do Trabalho e a Precarização das Condições Laborais: uma Análise à Luz do Ordenamento Jurídico Brasileiro”, examina de forma minuciosa como as plataformas digitais reconfiguram a estrutura tradicional de emprego, ao impor mecanismos de controle algorítmico que geram novas formas de subordinação disfarçadas de autonomia, concluindo pela insuficiência do marco normativo vigente. O artigo de Munique Soares Felix, Marcelino Meleu e Feliciano Alcides Dias, “Trabalho por Plataformas Digitais e Subordinação Algorítmica: da Igualdade Complexa à Proteção do Precarizado”, aprofunda a análise a partir do referencial teórico de Michael Walzer, demonstrando como a gestão

Machado, no artigo “O Impacto da Inteligência Artificial nas Relações de Trabalho”, investigam a suficiência do ordenamento jurídico brasileiro para assegurar a dignidade do trabalhador diante da automação em massa, analisando o PL 2.338/2023 e os riscos da denominada subordinação algorítmica. Por seu turno, Heber Clemente Benatti, em “Tecnologia e Cultura Organizacional: em qual Nível da Cultura Organizacional a Tecnologia pode Impactar a Redução do Passivo Trabalhista nas Organizações?”, adota o modelo de Schein para demonstrar como a adoção de sistemas de informação, quando alinhada aos valores corporativos, pode transformar a gestão trabalhista de reativa em preventiva, com atenção especial ao cumprimento da LGPD.

O segundo eixo temático de expressiva presença neste grupo é o da saúde mental, direito à desconexão e riscos psicossociais no meio ambiente do trabalho. Alvaro dos Santos Maciel e Saulo Bichara Mendonça, no artigo “Direito à Desconexão e Síndrome de Burnout no Teletrabalho: a NR-1 como Marco da Responsabilidade Civil do Empregador”, demonstram que a Portaria MTE nº 1.419/2024, ao incluir os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, opera como fator de inversão qualificada do ônus probatório, configurando nexos causais entre a conduta patronal e o dano psíquico no contexto do teletrabalho. Aryanne Rodrigues dos Reis e Silvia Gabriele Correa Tavares, em “Direito à Desconexão e o Dano Existencial na Era Digital: Análise Jurisprudencial e Fundamentos Constitucionais”, evidenciam, a partir de dois julgados paradigmáticos do TST, a heterogeneidade jurisprudencial na proteção ao tempo existencial e a necessidade de uniformização de critérios decisórios. Maria Luíza Lana Bretas Côrtes e Vanessa Rocha Ferreira, em “Violência Psicossocial contra a Mulher: NR-1 e o Compliance Trabalhista”, examinam os avanços normativos introduzidos pela NR-1 no enfrentamento da violência psicológica no ambiente laboral, especialmente no que afeta as mulheres. Andrea Antico Soares, no denso artigo “Assédio Moral Sistêmico como Risco Psicossocial: Invisibilização Institucional, Adoecimento Mental e os Limites Estruturais da NR-01”, alicerçado no materialismo histórico-dialético e em dados epidemiológicos do Observatório SmartLab /INSS, demonstra que a invisibilização institucional do adoecimento mental tem lógica

concluindo pela necessidade de instrumentos regulatórios equilibrados. Valena Jacob Chaves e Augusto Cesar Costa Ferreira, em “Projeto-Piloto 4 Day Week e a PEC nº 8/2025”, apresentam dados empíricos de 19 empresas brasileiras participantes do modelo 100-80-100, demonstrando que a redução da carga horária para 35 horas semanais mostrou-se economicamente produtiva e funcionou como catalisador tecnológico para a prevenção de riscos psicossociais.

No campo da inclusão, diversidade e vulnerabilidades estruturais, destacam-se cinco artigos de forte carga crítica. Alvaro dos Santos Maciel, em “Trabalho, Cidadania e Pessoas com Deficiência: a Superação do Paradigma Econômico e a Proteção Jurídica Emancipatória”, articula a teoria do reconhecimento de Axel Honneth e a crítica à racionalidade econômica de André Gorz para demonstrar que, não obstante os avanços normativos, persiste uma “inclusão inópia” que não rompe com as estruturas excludentes. Germano Campos Silva e Gheovanna Santos da Silva, em “Ressocialização e Precarização das Relações de Trabalho: os Desafios à Reinserção Social de Egressos do Sistema Prisional”, evidenciam que os obstáculos à reinserção de egressos prisionais não decorrem exclusivamente da condição penal, mas da interação entre baixa escolaridade, estigma social e um mercado de trabalho progressivamente excludente. Anna Clara Carvalho Reis e Roberta Freitas Guerra, no instigante artigo “Raízes do Pensamento Justrabalhista Contemporâneo Brasileiro: uma Análise Decolonial sobre as Matrizes Cognitivas Construtoras de Conceitos e Institutos do Direito do Trabalho”, empreendem pesquisa quanti-qualitativa sobre os programas analíticos de Universidades Federais, concluindo que o conhecimento eurocêntrico influencia de modo significativo o que se ensina sobre a formação histórica justrabalhista no Brasil.

No mesmo eixo, dois artigos aprofundam a discussão a partir do enfoque interseccional de raça e gênero, articulando-a às múltiplas fases da vida laboral. Carla de Santana Souza Maciel, Rosane Teresinha Porto e Wesley Roberto Mariano da Silva, no artigo “Mulheres Negras no Mundo do Trabalho: Interseccionalidade, Desigualdades Estruturais e Acesso à Justiça”, investigam, mediante método hipotético-dedutivo apoiado em revisão bibliográfica,

Em diálogo direto com essa reflexão, Wesley Roberto Mariano da Silva, Rosane Teresinha Porto e Carla de Santana Souza Maciel, no artigo “Trabalho Infantil e Racismo Estrutural: entre a Promessa Normativa e a Seletividade da Proteção à Infância Negra”, deslocam a análise interseccional para a infância, examinando, a partir de abordagem qualitativa e dedutiva fundada em legislações, relatórios institucionais e bases de dados do IBGE, do FNPETI, da UNICEF e do Ministério do Trabalho e Emprego, em que medida o marco normativo formado pela Constituição Federal de 1988, pelo Estatuto da Criança e do Adolescente e pelo Estatuto da Igualdade Racial enfrenta o trabalho infantil de modo verdadeiramente antirracista. Os autores sustentam que o racismo estrutural, enraizado nas instituições e na cultura brasileira, limita a formulação e a implementação de políticas públicas efetivamente transversais e interseccionais, de sorte que a dimensão étnico-racial permanece tratada de forma insuficiente ou residual, reproduzindo um ciclo de exploração que recai desproporcionalmente sobre a infância negra e pobre.

Lidos em conjunto, os dois artigos revelam a persistência de um duplo obstáculo — de gênero e de raça — que atravessa, do início ao longo de toda a trajetória produtiva, a vida laboral das mulheres e das crianças negras brasileiras, e reforçam a urgência de uma agenda de pesquisa juslaboral genuinamente interseccional, capaz de superar a neutralidade aparente do discurso jurídico-formal e de enfrentar, na prática institucional e decisória, as desigualdades estruturais que o racismo e o patriarcado impõem ao mundo do trabalho.

O quinto eixo temático agrupa contribuições que articulam o Direito do Trabalho com os Direitos Humanos e o Sistema Interamericano. Bruna Flora Brosque e Isabel de Oliveira Antonio, no artigo “Meio Ambiente do Trabalho como Direito Humano: Estudo do Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus perante a Corte Interamericana”, demonstram que a tragédia de Santo Antônio de Jesus não decorreu de evento isolado, mas de um contexto estrutural de vulnerabilidade social, negligência estatal e precarização do meio ambiente do trabalho, impondo deveres de prevenção ao Estado e aos empregadores. Tiago Moita Koury Alves e Valena Jacob Chaves, em “A Figura do Monitor nos Processos

Almeida, em “Entre Fragilização e Resiliência: o Desmantelamento Sindical no Brasil e a Experiência Argentina (1990–2017) em Perspectiva Comparada”, demonstram, mediante análise comparada, que a fragilização sindical brasileira é fruto de processo histórico, jurídico e sociopolítico mais amplo que antecede a Reforma Trabalhista de 2017, e que a Argentina preservou maior capacidade institucional de resistência sindical. Sérgio Túlio Macedo Estácio e Vanessa Rocha Ferreira, em “Amazônia 4.0 e a Nova Morfologia do Trabalho: Desenvolvimento para Quem?”, analisam criticamente a proposta da Amazônia 4.0 a partir da nova morfologia do trabalho e do paradigma do trabalho decente, concluindo que, sem políticas públicas estruturantes, a proposta tende a reproduzir a precarização das relações laborais na região.

Dois textos de caráter mais dogmático, mas igualmente relevantes, completam o conjunto. Gabriel Chiusoli Ruscito e Beatriz Ferraz Gorgatti, em “Reflexões sobre a Aplicação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no Direito do Trabalho Brasileiro”, investigam as concepções, componentes e conteúdos da dignidade (a partir de Rao, Sarmento e Barroso), alertando para os riscos de seu uso retórico e propondo a reflexão emancipatória nas relações laborais. Camilla Marchioro, Eduarda Zago e Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi, em “Desafios Jurídicos da Multiculturalidade Intergeracional: Reconfiguração de Valores e Expectativas Laborais”, investigam a tensão entre as expectativas laborais das gerações Millennial e Z e a CLT de 1943, identificando lacunas normativas profundas e propondo adequações regulatórias calcadas na Constituição Federal.

O conjunto dos trabalhos aqui apresentados, para além de sua relevância individual, forma um mosaico coerente que aponta para os nós críticos do Direito do Trabalho brasileiro no atual estágio do capitalismo. A precarização estrutural, a invisibilização dos riscos psicossociais, a insuficiência normativa diante das novas morfologias do trabalho, os desafios da inclusão substantiva — inclusive sob o prisma interseccional de raça e gênero — e a necessidade de releitura crítica dos fundamentos teóricos do ramo são temas que perpassam, com diferentes ênfases e perspectivas metodológicas, a totalidade dos artigos reunidos neste

Os Coordenadores

Prof. Dr. Gil César Costa de Paula

Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC Goiás

Escola Judicial do TRT da 18ª Região – EJUD18/TRT18

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi

UNIJUÍ / URI – Campus Santo Ângelo

O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON LABOUR RELATIONSHIPS

Germano Campos Silva Campos Silva ¹
Iara Araujo Machado ²

Resumo

Este artigo analisa a dualidade da Inteligência Artificial (IA) no cenário laboral contemporâneo. O estudo investiga se o ordenamento jurídico brasileiro possui mecanismos suficientes para assegurar a dignidade do trabalhador diante da automação em massa, utilizando uma abordagem qualitativa fundamentada em fontes normativas e doutrinárias. A investigação vincula-se às discussões promovidas pelo Núcleo de Pesquisa em Direito da UniEvangélica (NPDU), analisando a iniciativa do Congresso Nacional de estabelecer um marco regulatório através do PL 2338/2023, aprovado pelo Senado Federal em 2025. Avalia-se, ou seja, a eficácia das salvaguardas contra a subordinação algorítmica, destacando a importância da responsabilidade civil objetiva para sistemas de alto risco e o direito à intervenção humana previsto no Art. 13. Conclui-se que o avanço tecnológico demanda um monitoramento constante para prevenir a precarização invisível das funções operacionais no país. Destaca-se ao final que o futuro das relações de trabalho exige uma reinterpretação dos princípios constitucionais, priorizando a condição humana do trabalhador em face ao processo de automação.

Palavras-chave: Inteligência artificial, Trabalho, Legislação, Dignidade da pessoa humana, Responsabilidade civil

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes the duality of Artificial Intelligence (AI) within the contemporary labor landscape. The study investigates whether the Brazilian legal system provides sufficient mechanisms to ensure worker dignity in the face of mass automation, employing a qualitative approach grounded in normative and doctrinal sources. Connected to the discussions

Article 13. The study concludes that technological advancement demands constant monitoring to prevent the invisible precariousness of operational roles in the country. Ultimately, it emphasizes that the future of labor relations requires a reinterpretation of constitutional principles, prioritizing the human condition of the worker amidst the automation process.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Artificial intelligence, Labor, Legislation, Human dignity, Civil liability

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, define que todo trabalhador tem direito a trabalho digno e regular. Mais do que uma fonte de renda, o trabalho representa o desenvolvimento pessoal e coletivo, a inclusão social e o sustento familiar. Todavia, o avanço da IA, que busca simular habilidades humanas como decisão e criatividade, já começa a desafiar este princípio no cotidiano do trabalho. A substituição dos trabalhadores por máquinas robóticas e sistemas inteligentes gera preocupação quanto à precarização do emprego, à extinção de profissões e à grande revolução tecnológica que marca o século XXI.

À luz dessas mudanças, é colocada em risco a individualidade humana no âmbito trabalhista, porém “o que hoje conhecemos por inteligência artificial não é capaz de representar o modelo do mundo (espaço, tempo), nem de atuar com o que denominamos *sentido comum* (operar em um entorno complexo de maneira eficiente), nem pode levar a cabo experimentos mentais (algo tão importante para a ciência, para a matemática)” (Albuquerque, 2023, p. 197. Tradução nossa). Dessa forma, é importante ressaltar a relevância da singularidade do ser humano em contraste com a incapacidade de criar ou experimentar da IA, destacando-se a importância da inserção dessa realidade nas relações de trabalho contemporâneas.

O problema que orienta esta investigação consiste em verificar se o ordenamento jurídico brasileiro oferece mecanismos adequados para proteger o trabalhador diante da incorporação massiva da IA e quais ajustes legislativos e institucionais se mostram necessários para assegurar a dignidade humana nas novas relações de trabalho.

A pesquisa analisa também a iniciativa do Congresso Nacional de estabelecer um marco regulatório através do PL 2338/2023 no campo da IA, aprovado pelo Senado Federal em 2025, ou seja, a eficácia das salvaguardas contra a subordinação algorítmica, destacando a importância da responsabilidade civil objetiva para sistemas de alto risco e o direito à intervenção humana.

2. METODOLOGIA

A fim de responder a essa problemática, o estudo adota o método lógico-dedutivo e utiliza uma abordagem qualitativa, fundamentada em fontes normativas, doutrinárias, jurisprudenciais e documentais. Complementarmente, foi realizada uma pesquisa empírica exploratória por meio de questionários estruturados aplicados via *Google Forms*, envolvendo grupos distintos: 27 profissionais de diversas áreas e 7 artistas do setor criativo.

O artigo está estruturado em três seções principais. Primeiramente apresenta-se os conceitos fundamentais da Inteligência Artificial e discute suas implicações no mercado de trabalho contemporâneo. A segunda, examina os impactos da automação sobre as relações laborais. A terceira seção propõe caminhos para a atualização da legislação trabalhista brasileira, com vistas a equilibrar inovação tecnológica e proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Outrossim, analisa a iniciativa do Congresso Nacional de estabelecer um marco regulatório através do PL 2338/2023, aprovado pelo Senado Federal em 2025, ou seja, a eficácia das salvaguardas contra a subordinação algorítmica, destacando a importância da responsabilidade civil objetiva para sistemas de alto risco e o direito à intervenção humana

3. A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E SUAS PRINCIPAIS IMPLICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO

A IA consiste em sistemas que tentam aprender e decidir como humanos. No entanto, como ressalta Albuquerque (2023), ainda não têm senso comum nem conseguem experimentar ideias de forma independente. Esta tecnologia vem sendo muito utilizada como ferramenta de produtividade pessoal, em projetos de eficiência operacional, gestão estratégica e implementação em sistemas operacionais de produção.

Contudo, a IA não trata apenas de um único sistema, mas sim de vários tipos de tecnologia que podem ser utilizados para as mais diversas funções. Entre os tipos mais comuns de IA estão a preditiva, que antecipa resultados, e a generativa, que cria conteúdos novos. Cada uma impacta profissões de formas diferentes.

Além dos tipos de IA, temos ainda as duas principais maneiras de funcionamento de sistemas, são elas: *LLM - Large Language Model* e *ML- Machine Learning*.

A LLM é uma arquitetura *transformer*, ou seja, ela converte texto em números. Este modelo não entende o texto como um ser humano, porém, prevê estatisticamente o que pode acontecer, com base em um contexto específico.

Desta forma, essa criação de cenários e hipóteses pode levar a IA a uma “alucinação”, gerando informações falsas, inexistentes ou distorcidas, mas com aparência de veracidade para o usuário. O modelo “inventa” dados pois tenta preencher lacunas estatísticas, não sabe que está errando, apenas busca manter coerência linguística.

Por outro lado, a ML é a ciência dedicada ao desenvolvimento de algoritmos e modelos estatísticos capazes de permitir que sistemas computacionais processem grandes quantidades de dados históricos, identifiquem padrões e realizem inferências. Esse campo constitui a base para a criação de sistemas de Inteligência Artificial, uma vez que seus fundamentos possibilitam que máquinas aprendam com dados e se adaptem a mudanças ao longo do tempo.

Ao analisar a capacidade da IA de automatizar tarefas, torna-se imperativo discutir as duas faces mais críticas de sua implicação no mercado de trabalho contemporâneo: a substituição de empregados e a falta de adaptação dos profissionais já estabelecidos. Por outro lado, a transformação digital é o processo em que empresas usam tecnologias digitais para solucionar problemas tradicionais, como: quedas no desempenho, produtividade, agilidade e eficácia, proporcionando uma mudança estrutural nas organizações, como Indústria 4.0 (Rabelo, 2022).

A essência da IA, especialmente em suas vertentes Preditiva e Descritiva, reside na sua capacidade de processar grandes volumes de dados, identificar padrões e realizar inferências. Quando essa capacidade é aplicada à eficiência operacional, o resultado lógico é a automação de tarefas que antes exigiam intervenção humana.

A substituição não é necessariamente a eliminação completa de um cargo, mas sim a automação de partes cruciais dele. Cada IA citada anteriormente pode ser usada para:

- Prever resultados futuros (IA Preditiva): Isso pode substituir analistas que realizam projeções e modelagens estatísticas de forma manual.
- Organizar e interpretar dados existentes (IA Descritiva): Funções de *reporting* e consolidação de dados podem ser totalmente automatizadas, impactando cargos administrativos e de suporte.
- Sugere decisões e ações (IA Prescritiva): Em áreas como diagnóstico médico ou gestão de risco, a IA pode atuar em casos mais avançados, como o principal tomador de decisão, reduzindo a necessidade de intervenção humana em rotinas de alto volume.
- A IA Generativa, que cria novos conteúdos, representa uma ameaça de substituição para profissionais criativos e de comunicação, como redatores, designers e programadores juniores, cujas tarefas de geração de rascunhos e códigos podem ser aceleradas ou totalmente assumidas pela máquina.

Neste sentido, a transformação impulsionada pela IA exige uma mudança de paradigma nos conjuntos de habilidades dos profissionais. “A nova morfologia do trabalho é marcada pelo avanço da automação e da digitalização, que produzem um trabalhador cada vez mais supérfluo e descartável” (Antunes, 2018, p.28). Anteriormente, ao expor sobre a "alucinação" dos LLMs e a necessidade do ser humano preencher as lacunas estatísticas, define-se implicitamente a nova habilidade essencial: a curadoria crítica, ou seja, a habilidade do usuário de supervisionar o que está sendo criado pela IA.

A falha em se adaptar a esse novo cenário coloca o profissional em uma posição de vulnerabilidade, e preocupação, onde suas tarefas se tornam obsoletas e sua contribuição é vista como menos eficiente em comparação com a produtividade de sistemas. A sobrevivência e o sucesso no mercado de trabalho contemporâneo dependem da disposição de aprender a trabalhar com a Inteligência Artificial, transformando a automação de tarefas em uma oportunidade para focar em atividades que exigem julgamento humano, ética e criatividade genuína.

4. IMPACTOS DA AUTOMAÇÃO SOBRE AS RELAÇÕES LABORAIS E SEUS RISCOS JURÍDICOS

Ferramentas como a IA Preditiva e Generativa vêm acelerando tarefas e processos, mas também levantam questões sobre como o trabalhador se adapta a esse ritmo. Contudo, essa revolução tecnológica impõe uma tensão crítica ao tecido social e econômico: a crescente substituição de tarefas humanas por algoritmos e a consequente precarização das relações laborais. “A precarização estrutural do trabalho é inseparável do processo de intensa racionalização tecnológica que redefine ocupações e amplia a informalidade” (Antunes, 2018, p. 44). Enquanto a automação promete um futuro de maior eficiência, ela simultaneamente expõe os trabalhadores já empregados a um dilema de adaptação.

Neste cenário de rápida transformação, o Direito do Trabalho se encontra em um estado de profunda defasagem. A legislação, concebida para um modelo de trabalho pré-digital, demonstra-se insuficiente para proteger o trabalhador contra os riscos emergentes da gestão algorítmica, da vigilância opaca e da discriminação algorítmica. A ausência de dispositivos legais específicos sobre o direito à explicação de decisões automatizadas, o direito à revisão humana e a proteção social contra o deslocamento de empregos cria uma perigosa lacuna regulatória.

4.1. Pesquisa Empírica sobre a Percepção dos Profissionais em Relação ao Impacto da Inteligência Artificial no Mercado de Trabalho

A pesquisa realizada pela plataforma *Google Forms* contou com 27 respondentes de diversas áreas profissionais, além de um grupo adicional de 7 artistas participantes de uma amostra complementar. O objetivo foi compreender a percepção de profissionais e criadores sobre o impacto da Inteligência Artificial no mercado de trabalho e na dinâmica das profissões contemporâneas.

4.1.1 Profissionais de Diversas Áreas

A primeira coleta obteve 27 respostas, abrangendo participantes de idades variadas. Foram formuladas perguntas como: Como classifica seu conhecimento sobre

IA, acredita que a IA pode automatizar partes da sua profissão, em que grau se sente ameaçado pela substituição profissional pela IA, entre outras. O rango de idade dos participantes foi de: 44,4% entre 18 e 23 anos, 18,5% entre 30 e 35 anos, 11,1% entre 24 e 29 anos e 25,9% possuíam mais de 35 anos. Quanto ao nível de escolaridade, 51,9% estavam cursando ou haviam concluído o ensino superior, enquanto 29,6% possuíam pós graduação. Observou-se predominância dos setores jurídico (40,7%) e da saúde (22,2%), além de participações das áreas de artes, tecnologia, educação, administração e indústria.



Figura 1: Área profissional dos participantes na pesquisa geral.

Fonte: Dados Colhidos no Google Forms -Pesquisa qualitativa aberta

Sobre o conhecimento prévio em IA, a maioria (59,3%) relatou possuir nível básico, enquanto 33,3% se consideravam intermediários. Apenas 7,4% afirmaram ter conhecimento avançado. Ainda assim, o uso de ferramentas de IA já está disseminado: 70,4% utilizam no dia a dia. Entre as ferramentas mais citadas, destacam-se *ChatGPT*, *Gemini*, *Manus*, *Perplexity*, *Copilot* e assistentes digitais como *Alexa* e *Siri*. Para muitos respondentes, essas tecnologias auxiliam na revisão textual, automatização de tarefas burocráticas, pesquisas acadêmicas e soluções técnicas específicas.

Quando questionados sobre a possibilidade de automação em suas profissões, 92,6% acreditam que a IA poderá substituir ao menos parte de suas funções. Apesar disso, o sentimento de ameaça é moderado: 37% se consideram pouco ameaçados, 29,6% moderadamente e 29,6% afirmam não se sentir ameaçados. Apenas 3,7% expressaram alto nível de preocupação.

O impacto da IA na rotina já é percebido por grande parte dos participantes: 70,4% afirmaram ter sido positivamente impactados, especialmente pelo ganho de eficiência, rapidez e organização. Outros 22,2% ainda não perceberam o impacto, mas acreditam que ocorrerá em breve. Apenas 2 respondentes relataram impactos negativos, citando excesso de confiança nos sistemas e dependência excessiva no ambiente profissional.

Quanto à capacitação institucional, 44,4% afirmaram que suas empresas não oferecem treinamento adequado para uso de IA, enquanto 22,2% relataram que há iniciativas formais. Para 48,1% dos participantes, a responsabilidade da formação deve ser de todos os agentes (empresas, instituições de ensino, profissionais e governo), revelando uma percepção coletiva da responsabilidade sobre o tema.

As respostas abertas revelam preocupações significativas com:

- A automação de tarefas repetitivas (análise e movimentação de processos, confecção de peças jurídicas, relatórios, atendimentos padronizados);
- O risco de decisões geradas por IA sem supervisão humana adequada;
- O medo de desvalorização profissional pela crença de que “a IA faz tudo”;
- Invenção de dados, jurisprudência inexistente ou informações falsas;
- Impacto futuro nos concursos públicos e redução de vagas decorrentes da automação administrativa.

A despeito disso, muitos participantes demonstraram visão positiva, defendendo que a IA não substituirá competências humanas estratégicas, mas aumentará a eficiência e exigirá profissionais mais qualificados.

4.1.2. Pesquisa com Artistas e Profissionais da Criatividade.

A análise do setor criativo é fundamental, pois representa a fronteira final da substituição do trabalho humano intelectual pela automação, onde a precarização se manifesta na forma de apropriação indevida de estilo. Para compreender de forma mais profunda o impacto da IA em um dos setores mais vulneráveis à automação, realizou-se

uma segunda coleta específica com 7 artistas e designers. A escolha justifica-se pela relevância crescente do debate sobre direitos autorais, apropriação indevida de estilos e desvalorização da criatividade humana.

Os participantes atuam principalmente em design gráfico (57,1%), ilustração digital e tradicional, *motion design*, animação e *web design*. O tempo na área é diversificado: 28,6% atuam entre 1 e 3 anos, 28,6% entre 3 e 6 anos e 28,6% têm mais de 6 anos de experiência, o que proporcionou percepções maduras sobre mudanças no mercado criativo.

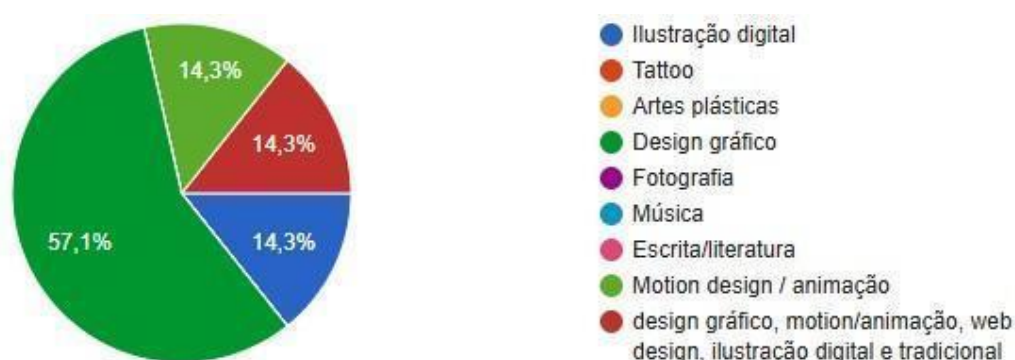


Figura 2: Área profissional dos participantes da pesquisa em âmbito específico.

Fonte: Dados Colhidos no Google Forms – Pesquisa qualitativa aberta

Quanto ao uso de IA no processo de criação, 57,1% afirmaram utilizar regularmente, enquanto 42,9% utilizam esporadicamente. Nenhum artista relatou rejeição completa à tecnologia. Entre as ferramentas citadas estão *ChatGPT*, *Midjourney*, *Firefly*, *Gemini*, *Perplexity*, *Kling* e softwares de feedback visual, empregados para *brainstorming*, geração de ideias, referência anatômica e ajustes técnicos.

A percepção sobre a IA na arte é polarizada: 42,9% são favoráveis e 42,9% são desfavoráveis, enquanto 14,3% mantêm posição neutra. Essa divisão demonstra que o debate no campo artístico envolve tanto apreciação dos benefícios quanto receios éticos e profissionais.

Sobre a ameaça ao mercado de trabalho, 57,1% acreditam que a IA representa risco “em parte”, especialmente em áreas como criação de logos, concept art, peças

simples e ilustrações rápidas, disputadas com modelos generativos. Apenas 14,3% acreditam que a IA constitui ameaça total, enquanto 28,6% não percebem risco direto.

O maior ponto de consenso da pesquisa foi a questão ética: 71,4% afirmam que ferramentas de IA copiam estilos de artistas humanos de forma antiética, enquanto 28,6% consideram que isso ocorre parcialmente. Nenhum participante discordou da existência desse problema. Muitos apontam a falta de consentimento e a utilização de bases de dados treinadas com obras protegidas como uma das principais preocupações.

Em relação à desvalorização, 57,1% declararam sentir impacto direto em seu trabalho, especialmente pela concorrência com imagens geradas instantaneamente, pela queda no valor de comissionamentos e pela percepção equivocada de que “a IA faz igual”. Outros 14,3% percebem desvalorização ocasional, enquanto 28,6% não sentem impacto.

Por fim, a maioria expressiva de 90% considera necessária a criação de legislação específica que regule o uso da IA na produção artística, tanto para proteção de estilos e obras quanto para assegurar remuneração justa e transparência sobre *datasets* e processos de treinamento.

Nas respostas obtidas na pesquisa, ficou evidenciado que a percepção sobre a inteligência artificial varia drasticamente conforme o setor de atuação: enquanto profissionais de áreas técnicas e administrativas a recebem como um suporte estratégico para otimizar a produtividade, a comunidade artística a encara como uma ameaça real à integridade e ao valor do trabalho autoral. Embora exista um receio compartilhado sobre a dependência tecnológica e a lacuna na capacitação, o campo criativo enfrenta dilemas mais profundos, que envolvem desde a apropriação ética de estilos até a urgência de uma regulamentação que proteja a viabilidade econômica da profissão diante da automação.

Ambas as pesquisas, no entanto, convergem para um ponto central: a IA é percebida como inevitável e transformadora, exigindo adaptação, revisão profissional e regulamentação adequada, especialmente em áreas que lidam com criatividade e tomada de decisão complexa. “A assimetria informacional é agravada quando decisões são

tomadas por sistemas que operam de forma opaca para o titular dos dados. ” (Doneda, 2014, p. 71).

5. PROJETO DE LEI nº 2.338/2023 E A TENTATIVA DE UM NOVO MARCO REGULATÓRIO

O Projeto de Lei nº 2.338/2023, em sua versão consolidada pelo texto aprovado no Senado Federal em 2025, constitui o atual pilar da governança digital no Brasil. Ao contrário de sua redação inicial de 2023, que apresentava diretrizes genéricas, o texto atual amadureceu ao adotar uma classificação rigorosa de riscos e estabelecer estruturas de fiscalização robustas, tentando suprir o vácuo legislativo que imperava até então.

O projeto aprovado consolidou a abordagem baseada em risco, inspirada no modelo europeu (*AI Act*), estabelecendo categorias para sistemas de IA, exigências de transparência e avaliações de impacto obrigatórias. Entretanto, persistem desafios estruturais. No que tange ao trabalho, o texto concentra diretrizes no Art. 56 que ainda possuem caráter programático, transferindo a responsabilidade da proteção imediata para o Sistema Nacional de Regulação e Governança de Inteligência Artificial (SIA).

Essa fragilidade regulatória torna-se evidente quando confrontada com os dados empíricos desta pesquisa: 92,6% dos participantes acreditam que a IA poderá substituir parte de suas funções, sugerindo que o risco social é imediato. Enquanto o projeto inicial ignorava medidas de transição, o texto aprovado em 2025 avança ao exigir supervisão humana em decisões que envolvam punições ou dispensa, mas ainda carece de critérios técnicos que impeçam essa supervisão de se tornar uma mera formalidade burocrática.

Um avanço fundamental entre o projeto inicial e o texto aprovado reside na densidade normativa dada ao antropocentrismo jurídico. O Artigo 13 do PL 2338/2023 assegura agora o direito à explicação e à intervenção humana em decisões automatizadas. No Direito do Trabalho, essa garantia é essencial contra a "subordinação algorítmica". Ao permitir a contestação por pessoas naturais, a legislação cria um freio indispensável para que o juízo de valor humano prevaleça sobre a frieza estatística. Todavia, essa proteção deve ser lida em conjunto com a negociação coletiva, que, se não

for fortalecida, pode ser utilizada para legitimar a substituição tecnológica em massa em categorias vulneráveis.

Também no âmbito da responsabilidade civil e transparência, diferentemente da versão anterior de 2023, o novo marco regulatório define melhor a responsabilidade civil (Art. 27), prevendo a responsabilidade objetiva para operadores de IA de alto risco. Isso é vital para prevenir casos de discriminação algorítmica em sistemas de RH, como o histórico caso da *Amazon* (Mulegeta, 2022). Contudo, o PL ainda apresenta em certos pontos uma proteção inferior à LGPD no que tange à revisão qualificada, o que exige uma interpretação sistemática para evitar retrocessos nos direitos já conquistados.

Em relação aos trabalhadores criativos e à propriedade intelectual, embora o PL tenha avançado ao exigir transparência sobre os *datasets* (Art. 60), ele ainda não resolve plenamente a angústia dos trabalhadores criativos. Os dados empíricos confirmam essa vulnerabilidade: 71,4% dos artistas relataram que as ferramentas de IA copiam estilos de forma antiética. A evolução do texto legislativo de 2023 para 2025 incluiu o dever de transparência, mas ainda silencia sobre mecanismos diretos de remuneração pela apropriação de identidade estilística.

A análise comparativa revela que o PL, embora tenha evoluído para uma estrutura técnica superior, ainda carece de uma ancoragem explícita nos princípios constitucionais trabalhistas, como o valor social do trabalho (Art. 1º, IV, CF/88) e a proteção em face da automação (Art. 7º, XXVII, CF/88). Sem regras autoaplicáveis que conectem a técnica à dignidade, a relação capital-trabalho entra em um limbo jurídico onde a inovação pode atropelar garantias fundamentais.

5.1. Principais lacunas identificadas: do texto inicial à persistência de desafios

Com base na literatura especializada, nos dados da pesquisa empírica realizada e na comparação com padrões internacionais (como o *AI Act* europeu), observa-se que, embora o texto aprovado em 2025 tenha sanado omissões graves do projeto inicial de 2023, como a indefinição sobre responsabilidade civil, ainda persistem lacunas que podem comprometer a proteção do trabalhador. Destacam-se as seguintes:

- Déficit de autoaplicabilidade: Apesar da criação do SIA, muitas normas de proteção trabalhista ainda possuem caráter programático, dependendo de

regulamentação infralegal, o que gera insegurança jurídica durante o período de transição (*vacatio legis*);

- Assimetria em relação à LGPD: O texto atual, em certos pontos, oferece uma densidade menor à revisão humana qualificada do que o já estabelecido no Art. 20 da Lei Geral de Proteção de Dados, configurando um risco de retrocesso interpretativo;
- Inexistência de auditoria obrigatória específica em RH: Embora o PL mencione sistemas de alto risco, não há uma exigência detalhada de auditorias técnicas periódicas para algoritmos de recrutamento e demissão, mantendo a opacidade que 92,6% dos respondentes da pesquisa temem;
- Proteção insuficiente ao setor criativo: Conforme evidenciado pela pesquisa com artistas (71,4% de percepção de uso antiético), o PL avançou na transparência dos *datasets*, mas ainda silencia sobre mecanismos diretos de remuneração e o direito de *Opt-in* específico para estilos artísticos;
- Permissividade na substituição tecnológica: A abertura para que a substituição de mão de obra seja mediada por negociação coletiva pode, na ausência de limites mínimos inegociáveis, legitimar a precarização em categorias sindicais fragilizadas;
- Omissão sobre saúde mental e vigilância: O texto foca na governança técnica, mas negligencia dispositivos específicos sobre o impacto da vigilância digital constante e do ritmo algorítmico na saúde psíquica do trabalhador;
- Distanciamento dos princípios constitucionais: Persiste a falta de uma ancoragem explícita que vincule a aplicação da IA ao princípio da "proteção em face da automação" (Art. 7º, XXVII, CF/88).

Assim, resta evidente que, embora o PL represente um avanço estrutural inquestionável em relação à proposta original de 2023, ele ainda apresenta falhas de implementação prática que precisam ser reconhecidas para que a inovação não ocorra em detrimento da dignidade humana.

6. ESTRATÉGIAS PARA CONCILIAR A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E OS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

É perceptível que o processo de automação constante tem acarretado muitas mudanças no universo do trabalho, o que torna necessária uma atualização na legislação,

nas práticas e nas relações trabalhistas. A proteção do trabalhador e individualidade do ser humano devem ser consideradas, pois são colunas de sustentação como a IA funciona.

Sendo assim, ao mesmo tempo que a IA avança, os trabalhadores e criadores artísticos devem ser amparados. A legislação deve acompanhar essa atualização de maneira rápida e atenta.

Nesse contexto, busca-se, sob a ótica da Constituição Federal de 1988, que a automação seja um caminho para a evolução do trabalho e não a precarização do mesmo, sugerindo ainda ajustes no PL nº 2.338/2023 e o fortalecimento das instituições trabalhistas.

O inciso XXVII, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988 diz “proteção em face da automação, na forma da lei” (Brasil, 1988), contudo, este dispositivo constitucional carece de uma legislação infraconstitucional necessária para estabelecer caminhos entre a condição humana e o uso ético da IA.

Importante ressaltar que no corpo da legislação a ser criada, deve-se observar, no Princípio da Intangibilidade Salarial, a necessidade de que a utilização da IA não gere descontos indevidos no salário. Afinal, a integração do sistema deve ser realizada para aprimorar a rotina laboral, e não insinuar que os trabalhadores estão reduzindo seus esforços.

Entende-se que seria importante a inclusão de um dispositivo que estabeleça uma Regulação da Gestão Algorítmica, fazendo com que, de certa forma, empregadores sejam responsabilizados pela capacitação dos empregados quanto à utilização da IA. Informando como o sistema funciona, maneiras de utilização e programas necessários. Afinal, demonstrou-se na pesquisa empírica que 44,4% dos participantes entendem que suas instituições de trabalho não oferecem capacitação suficiente para o uso da IA. E ainda, 48,1% afirmam que empresas, instituições de ensino, o governo e o próprio profissional são responsáveis por oferecer treinamento em IA.

Por outro lado, é indispensável que o texto existente no PL a respeito da revisão humana seja desenvolvido de maneira mais profunda. Essa supervisão não pode ser somente uma leitura ou uma rubrica ao final de cada página, deve-se investigar a

origem dos dados utilizados pela IA e qual está sendo o destino deles. Tal rigor interpretativo é o que pode evitar retrocessos como o "caso *Amazon*", garantindo que a inteligência artificial opere sob o crivo ético e técnico do trabalhador, impedindo, assim, a reprodução de vieses discriminatórios.

Baseado na pesquisa realizada, é indubitável a necessidade de regulamentação sobre o uso ético, *copyright* e propriedade intelectual relacionados à IA. Propõe-se que seja estabelecida a obrigatoriedade de *Opt In*, onde os artistas devem autorizar ou recusar em parte ou integralmente o uso de suas obras em *datasets*.

Pretende-se ainda, a atribuição de autoria, sistemas de remuneração equitativa aos artistas que dispuserem suas criações a sistemas específicos de IA e também, imposição de penalidades quando haja plágio ou uso indevido de obras reais. Inibindo assim, o uso indiscriminado e irresponsável da IA para geração de conteúdo utilizando obras roubadas sem o conhecimento do autor.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar os impactos da Inteligência Artificial nas relações de trabalho, comparando o avanço tecnológico, a legislação vigente e opiniões de trabalhadores sobre o assunto. Ao longo da pesquisa restou demonstrado que embora a IA traga soluções inéditas e programas eficientes para o dia a dia de trabalho, ela também traz insegurança e ameaças à integridade do trabalhador.

A pesquisa empírica demonstrou que a IA já faz parte da rotina laboral da grande maioria de trabalhadores e criadores artísticos de maneira positiva. Contudo, restou evidente que, conforme a opinião dos entrevistados, é necessária uma regulamentação mais eficiente sobre o uso e funcionamento da IA. Os dados evidenciaram que o mercado de trabalho não clama apenas por inovação, mas por um ambiente de segurança jurídica e ética que a legislação atual ainda não é capaz de prover integralmente.

Dessa forma, fica claro que o Projeto de Lei nº 2.338/2023 constitui num passo importante, mas ainda não é o suficiente para proteger quem está no dia a dia das empresas. Existe um abismo entre a velocidade com que a IA evolui e a resposta da legislação laboral, o que acaba gerando uma insegurança muito grande. Princípios como a 'proteção em face da automação' e a 'dignidade da pessoa humana' não podem ser

reduzidos a meras previsões normativas programáticas, desprovidas de eficácia prática imediata. Precisam se transformar em regras reais que as empresas sejam obrigadas a seguir.

Portanto, as ideias defendidas neste trabalho, como o controle sobre os algoritmos, a garantia de que um humano realmente revise as decisões e o sistema de *opt in* para os artistas, mostram que o caminho não é ter medo da tecnologia, mas sim colocar o ser humano sempre em primeiro lugar. O futuro do trabalho com a IA depende de como o Estado e as instituições vão garantir que a máquina seja apenas um suporte, para que o valor do esforço humano continue sendo a base de tudo o que construímos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBURQUERQUE, Román Gil. **El Desafío Tecnológico en el Derecho del Trabajo en la Era de la Cuarta Revolución Industrial**. 1ª ed, Barcelona: Atelier Libros Jurídicos, 2023.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República.

BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei nº 2338, de 2023**. Dispõe sobre o desenvolvimento, fomento e o uso ético e responsável da inteligência artificial. Texto aprovado pelo Senado Federal e remetido à Câmara dos Deputados em 17 mar. 2025. Brasília: Senado Federal, 2025.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2014.

GARCIA, Elisa Gutiérrez. **Inteligencia Artificial y Derechos Fundamentales – Hacia una Convivencia en la Era Digital**. A Coruna: Editorial Colex, 2024.

MULUGETA, Helen Esayas. **Human Rights Issues at Amazon Corporation**. Management Science and Business Decisions, v. 2, n. 2, p. 19-31, 2022.

O'NEIL, Cathy. **Algoritmos de destruição em massa**. Santo André: Editora Rua do Sabão, 2020.

RABELO, Arnaldo. **Transformação Digital**. São Paulo: Editora Mackenzie, 2022.

SILVA, Germano Campos. A Precarização do Trabalho Humano em Meio à Economia Disruptiva. **Revista Internacional Consinter de Direito**. Vila Nova de Gaia/Porto.Portugal, v. 20, p.667-690, 1º semestre de 2025