

**XXXII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

NORMA SUELI PADILHA

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA

GABRIELLE KOLLING

RENATA DOMINGUES BALBINO MUNHOZ SOARES

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 Haydée 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: Norma Sueli Padilha, Rodrigo Espíuca dos Anjos Siqueira, Gabrielle Kolling, Renata Domingues Balbino Munhoz Soares – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-335-0

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

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho Meio Ambiente do Trabalho, integrado à programação do XXXII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em 28 de novembro de 2025, na cidade de São Paulo, configurou-se como um fórum qualificado para a reflexão teórica e o exame crítico das diversas dimensões que atravessam o trabalho humano na atualidade. Sob a coordenação das professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP), Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina), Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP) e do professor Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília), o GT consolidou um ambiente acadêmico de interlocução interdisciplinar, ancorado na compreensão da dignidade da pessoa humana como núcleo estruturante do Direito do Trabalho.

Os estudos apresentados revelaram a complexidade e a heterogeneidade das dinâmicas laborais contemporâneas, profundamente influenciadas pelo avanço tecnológico, pelas transformações produtivas e pela permanência de desigualdades sociais. As análises sobre igualdade salarial e de gênero evidenciaram obstáculos persistentes à realização da isonomia substantiva e destacaram a urgência de políticas públicas e instrumentos regulatórios mais efetivos. Já os trabalhos voltados à gig economy colocaram em evidência a tensão entre flexibilidade contratual, inovação e expansão da precariedade, indicando a necessidade de revisão crítica das categorias jurídicas clássicas de autonomia e subordinação.

A incorporação crescente de tecnologias digitais ao mundo do trabalho constituiu um dos eixos centrais das discussões. Pesquisas sobre subordinação algorítmica, inteligência artificial e direito à desconexão demonstraram que a mediação tecnológica impacta profundamente a organização produtiva, redefinindo padrões de vigilância, controle e alocação de riscos laborais. A recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal acerca do vínculo empregatício e da pejetização também foi objeto de análise crítica, apontando possíveis fragilizações na tutela jus laboral e tensões estruturais entre liberdade econômica, fraude contratual e intervenção estatal.

A área de saúde e segurança no trabalho, particularmente no que diz respeito aos riscos psicossociais e à saúde mental, ocupou posição de destaque. Trabalhos que abordaram a chamada “sociedade do desempenho”, a intensificação do ritmo produtivo e a

subjetividade na identificação dos riscos previstos na NR-1 indicaram o surgimento de novas formas de adoecimento ocupacional, reforçando a importância de políticas preventivas e de abordagens integradas de proteção.

As discussões sobre ética e direitos humanos ampliaram ainda mais o escopo do GT. Temas como assédio sexual, trabalho escravo doméstico, exploração feminina, trabalho infantil artístico e desigualdades de acesso ao trabalho decente evidenciaram a persistência de vulnerabilidades estruturais no mercado de trabalho brasileiro. O exame de casos concretos, como a decisão do TRT da 8ª Região, forneceu maior consistência empírica às análises, sublinhando a necessidade de mecanismos institucionais que garantam prevenção, responsabilização e reparação.

Neste contexto, foram apresentados os seguintes trabalhos:

- A busca pela isonomia: desafios e perspectivas da igualdade salarial e de gênero no Brasil
- A flexibilização em face da precariedade inaceitável: uma análise do fenômeno gig economy
- A fundamentalidade do diálogo do Direito Ambiental do Trabalho com a tecnologia para um ambiente laboral sustentável
- A ilusão da autonomia: subordinação algorítmica, parassubordinação digital e a necessidade de tutelas graduadas no Direito do Trabalho
- A inexistência do vínculo de emprego dos motoristas de aplicativos à luz do entendimento do STF
- A pejotização e a precarização das relações de trabalho: o limite entre a liberdade econômica e a dignidade do trabalhador
- A pejotização sob a ótica do STF: liberdade econômica, fraude trabalhista, limites da requalificação contratual, arbitragem e impactos fiscais
- A precarização do trabalho na Administração Pública e a contradição da tutela estatal

- A responsabilidade jurídica do empregador e a subjetividade da percepção dos riscos psicossociais da NR-1
- A “sociedade do desempenho” e as doenças mentais relacionadas ao trabalho
- Assédio sexual contra mulheres no ambiente de trabalho: o compliance pode ajudar?
- Condições degradantes e trabalho escravo doméstico: estudo de caso – Processo nº 0000086-45.2024.5.08.0013 (TRT 8ª Região)
- Direito à desconexão: os impactos do uso de celulares corporativos fora da jornada de trabalho
- Educação em direitos humanos, empregabilidade e desigualdade social: o papel da escolaridade no acesso ao trabalho decente
- O trabalho diante da máquina: desafios da regulação algorítmica na era da inteligência artificial
- Os riscos inerentes ao trabalho infantil artístico dos influenciadores mirins
- Trabalho escravo e gênero: uma perspectiva sobre a invisibilidade da exploração feminina no Pará
- Uma análise crítica dos riscos psicossociais na NR-1, e a necessidade de um anexo técnico para a proteção integral da pessoa no ambiente de trabalho.

De modo geral, as discussões travadas no âmbito do GT reafirmaram o meio ambiente do trabalho como categoria jurídica indispensável à garantia dos direitos fundamentais, sobretudo em um cenário de rápidas transformações tecnológicas e reorganizações econômicas profundas. Ao promover debates teóricos rigorosos e embasados, o GT reafirmou o compromisso do CONPEDI com a produção científica de excelência, com a crítica das instituições e com a defesa do trabalho humano como pilar da ordem constitucional democrática.

Coordenação do GT:

Professoras Gabrielle Kolling (Centro Universitário do Distrito Federal e Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina)

Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (Universidade Presbiteriana Mackenzie – SP)

Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira (Centro Universitário Estácio de Brasília)

O TRABALHO DIANTE DA MÁQUINA: DESAFIOS DA REGULAÇÃO ALGORÍTMICA NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

LABOR FACING THE MACHINE: CHALLENGES OF ALGORITHMIC REGULATION IN THE AGE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Luiza Victória Silva de Oliveira ¹
Alvaro dos Santos Maciel ²

Resumo

Este artigo analisa os impactos da automação e da inteligência artificial (IA) sobre as relações de trabalho, ressaltando os desafios jurídicos, sociais e éticos decorrentes da transformação digital no contexto da internacionalização econômica. A distinção entre automação, restrita a tarefas predefinidas, e IA, dotada de capacidade adaptativa, revela um redesenho estrutural do mercado laboral, com a substituição de ocupações tradicionais e a criação de funções digitais hiperqualificadas. Tal processo intensifica preocupações relativas à precarização social, ao desemprego estrutural e à subordinação algorítmica, que fragilizam direitos historicamente conquistados. No plano normativo, a ausência de regulação específica no Brasil evidencia um descompasso frente às experiências internacionais, como o AI Act da União Europeia, o princípio de co-determinação alemão e o direito à desconexão francês. A análise inclui também o uso da IA pelo Supremo Tribunal Federal, por meio de sistemas como Robô Victor, Vitória, MARIA e RAFA, que ampliam a celeridade, mas suscitam riscos quanto à imparcialidade e à autonomia judicial. Adota-se método hipotético-dedutivo, com revisão bibliográfica, documental e normativa. Conclui-se pela necessidade de políticas públicas, requalificação profissional e atualização legislativa que conciliem inovação tecnológica, justiça social e proteção da dignidade do trabalho humano.

Palavras-chave: Automação, Inteligência artificial, Direito do trabalho, Internacionalização, Subordinação algorítmica

Abstract/Resumen/Résumé

This article examines the impacts of automation and artificial intelligence (AI) on labor relations, highlighting the legal, social, and ethical challenges arising from digital transformation in the context of economic internationalization. The distinction between automation, confined to predefined tasks, and AI, endowed with adaptive capabilities, reveals a structural reconfiguration of the labor market, marked by the replacement of traditional occupations and the emergence of highly qualified digital roles. These dynamics raise concerns about the erosion of social rights, structural unemployment, and algorithmic

¹ Graduanda no Curso de Direito da Universidade Federal Fluminense (UFF).

² Doutor em Ciências Jurídicas e Sociais (UFF), Mestre em Ciências Jurídicas (UENP), docente na UFF. Atua em Direito e Processo do Trabalho, com experiência em pesquisa, gestão e prática jurídica.

subordination, which weaken protections historically secured by labor law. From a regulatory standpoint, the absence of specific legislation in Brazil demonstrates a significant gap compared to international developments, such as the European Union's AI Act, Germany's co-determination model, and France's right to disconnect. The analysis also considers the use of AI within the Brazilian Supreme Federal Court, through systems such as Robô Victor, Vitória, MARIA, and RAFA, which enhance procedural efficiency but raise risks concerning impartiality and judicial autonomy. Adopting a hypothetical-deductive approach, grounded in bibliographic, documentary, and legal analysis, the study concludes that public policies, professional reskilling, and legislative modernization are essential to reconcile technological innovation with social justice and the protection of human labor dignity.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Automation, Artificial intelligence, Labor law, Internationalization, Algorithmic subordination

INTRODUÇÃO:

A evolução da ciência computacional ao longo do século XX e início do século XXI marca um dos mais expressivos avanços na história da humanidade. A cada novo ciclo, surgem inovações tecnológicas que transformam a sociedade e reconfiguram as relações. Nesse contexto, destacam-se a Inteligência Artificial (IA) e a automação, incluindo a robotização.

No mundo do trabalho, essas ferramentas têm modificado paradigmas consolidados ao substituir o esforço humano por máquinas e algoritmos. Atividades rotineiras, repetitivas e até mesmo analíticas estão sendo cada vez mais automatizadas, o que gera ganhos significativos de eficiência e produtividade. No entanto, esse avanço também deflagra preocupações de ordem ética, social e jurídica, especialmente quanto à preservação do emprego, à prevenção de discriminação algorítmica e à garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

As atuais conjunturas revelam que o ordenamento jurídico brasileiro, especialmente o arcabouço normativo do Direito do Trabalho, permanece ainda ancorado em estruturas tradicionais, como o modelo de subordinação presencial e o controle físico da jornada, revelando-se insuficiente para enfrentar os desafios impostos pelas novas formas de organização do trabalho digital. A ausência de regulamentação específica para o uso de IA nas relações laborais acentua esse descompasso normativo, dificultando a proteção eficaz do vínculo empregatício e da dignidade do trabalhador.

O presente artigo tem como objetivo analisar os impactos da automação e da inteligência artificial nas relações de trabalho, com foco na proteção do emprego. A atual lacuna regulatória constitui evidente problemática porque compromete não apenas os direitos atuais, mas também os direitos das gerações futuras de trabalhadores, em clara violação ao princípio da justiça intergeracional. Busca-se, então, identificar os principais desafios jurídicos e sociais decorrentes dessa nova realidade tecnológica, bem como propor soluções legislativas, éticas e institucionais que assegurem a efetividade dos direitos trabalhistas e a valorização do trabalho humano diante da transformação digital.

A relevância deste estudo está na necessidade de repensar a proteção do emprego em um cenário de rápida transformação tecnológica que provoca profundas mudanças nas relações de trabalho, com potencial para agravar o desemprego estrutural, ampliar desigualdades e fragilizar direitos historicamente conquistados. No plano jurídico, o desafio consiste em atualizar o ordenamento normativo, assegurar a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a função social da empresa. Deste modo, esta pesquisa contribui para o debate sobre como conciliar inovação tecnológica com justiça social e segurança jurídica.

O método de abordagem é hipotético dedutivo, materializado de modo qualitativo e exploratório, fundamentado na análise crítica de fontes bibliográficas, jurídicas, empíricas, além de leis e jurisprudências.

1. DO SOLUCIONISMO TECNOLÓGICO AO CAPITALISMO DE VIGILÂNCIA: DESAFIOS DA AUTOMAÇÃO E DA IA PARA O DIREITO DO TRABALHO

A automação e a IA são conceitos frequentemente utilizados de forma intercambiável, especialmente devido ao fato de ambos buscarem otimizar com eficiências os processos empresariais. Muitas empresas já adotam a automação e, agora, visam a contínua incorporação da IA.

Para Schulz; Robinson e Wellman (2023) a diferença entre as ferramentas consiste no fato de que “enquanto os sistemas de automação realizam tarefas predefinidas e rotineiras, os sistemas de IA estendem essa capacidade ao aprenderem, adaptarem-se e tomarem decisões, que permitem que as tarefas sejam realizadas em ambientes que evoluem com o tempo.”¹ (trad. nossa).

Embora o reconhecimento das diferenças conceituais entre as ferramentas e dos pontos que as tangenciam seja relevante, propor uma teoria crítica disruptiva com análise filosófica se faz necessário neste contexto, haja vista que a análise da IA e da automação no mundo do trabalho não pode estar limitada ao campo técnico-jurídico.

É preciso reconhecer que a tecnologia, especialmente quando gerenciada por interesses corporativos, não é neutra: eis que ela carrega um projeto de sociedade, um modelo a partir de determinados interesses de grupos econômicos específicos. A incorporação acrítica da inteligência artificial na gestão laboral revela um fenômeno que Morozov (2014) denomina de “solucionismo tecnológico”: a ideia de que problemas complexos, como produtividade, controle e avaliação de desempenho, podem ser inteiramente resolvidos por meio de algoritmos.

¹ A automação pode ser compreendida como a programação de robôs ou sistemas para executarem tarefas com base em regras previamente estabelecidas por seres humanos. Sua essência está na execução automática de instruções, sem necessidade de intervenção contínua. Seu diferencial está em sua capacidade de realizar atividades com maior velocidade e precisão, sobretudo aquelas de natureza repetitiva, monótona e suscetível a falhas humanas. Entretanto, é importante reconhecer que a automação não é adequada para todas as tarefas, especialmente aquelas que demandam julgamento humano, flexibilidade contextual e sensibilidade ética, sendo passível de erros mesmo em ambientes controlados. A Inteligência Artificial, por sua vez, foi desenvolvida com o propósito de simular a cognição humana, buscando reproduzir processos como o pensamento, a linguagem e até mesmo certos comportamentos. A IA permite que máquinas executem tarefas que normalmente exigem inteligência humana, como entender linguagem natural, reconhecer padrões, resolver problemas e aprender com a experiência (Schulz; Robinson e Wellman, 2023).

Essa abordagem, ao substituir o conflito político e a mediação social por decisões automatizadas, promove uma despolitização do trabalho. O resultado é a ocultação das disputas por poder e por dignidade sob a aparência de neutralidade técnica, comprometendo a própria função social do Direito do Trabalho como campo de resistência à exploração.

Nesse sentido, Antunes (2002) explica que, ao invés de explorar apenas a força de trabalho muscular, o novo padrão produtivo compreendeu que poderia multiplicar seus lucros explorando a inteligência e a imaginação dos trabalhadores. Foi com essa finalidade que se desenvolveram a tecnologia eletrônica e os computadores que remodelaram os sistemas produtivos das empresas, realidade que hoje demanda a reformulação do modelo de proteção laboral para resguardar o próprio trabalhador.

Destaca-se também Han (2017) que, ao analisar a racionalidade neoliberal que permeia as relações digitais, sustenta que o ser humano vive numa sociedade do desempenho, na qual o sujeito se autoexplora voluntariamente em nome da eficiência e do empreendedorismo. Aplicado ao contexto da automação do trabalho, esse diagnóstico ajuda a compreender como a vigilância algorítmica, vendida como meritocracia ou otimização, reconfigura a subjetividade laboral. O trabalhador, transformado em dado monitorável, assume a lógica da produtividade ilimitada como autogestão, internalizando metas e métricas como formas de valor pessoal. O impacto desse fenômeno sobre a saúde mental e a liberdade organizativa impõe novos desafios à proteção jurídica do emprego.

Ademais, o “Capitalismo de vigilância” apresentando por Zuboff (2019) revela o modelo econômico vinculado à extração e comercialização de dados comportamentais. No campo do trabalho, isso significa que o monitoramento digital dos trabalhadores não apenas coleta informações, mas também moldura atitudes. Plataformas digitais e sistemas de IA induzem respostas, disciplinam comportamentos e definem trajetórias laborais com base em padrões ocultos. Essa lógica desloca o centro da decisão para arquiteturas opacas e privatizadas, exigindo regulação urgente sob os princípios de transparência, explicabilidade e limitação de finalidade.

Quanto à empiria e aos impactos que as ferramentas digitais podem causar no meio empresarial e no meio dos trabalhadores, tem-se em Gartner (2020) que a integração da inteligência artificial aos processos automatizados amplia significativamente os níveis de produtividade e eficiência, além de viabilizar que as empresas alcancem resultados ainda mais expressivos. Esse avanço impulsiona as organizações rumo ao fenômeno denominado “hiperautomação”, caracterizado como uma “tendência inevitável no mercado contemporâneo”.

Por sua vez, Arbix (2023), em recente pesquisa, identifica que nos Estados Unidos houve uma redução de 2% na demanda por trabalhadores *freelancers* e uma queda superior a 5% na remuneração desde o lançamento da plataforma do ChatGPT. As ocupações mais afetadas envolvem redatores, programadores visuais, designers gráficos e outros profissionais criativos, especialmente aqueles que atuam em publicidade, marcas e entretenimento. Além disso, observou-se que os trabalhadores mais qualificados foram os mais rapidamente impactados, sugerindo uma forma de redução da desigualdade dentro desse nicho, porém por uma via prejudicial: a queda generalizada da remuneração.²

A automação e a inteligência artificial podem impactar o trabalho humano por duas vias distintas: substituição e complementaridade. A primeira ocorre quando máquinas e algoritmos assumem integralmente funções antes desempenhadas por pessoas, sobretudo em tarefas repetitivas, o que reduz postos de trabalho e pressiona salários para baixo. Já a segunda se dá quando a IA amplia a produtividade humana, criando novas funções ou potencializando habilidades já existentes, como se observa em áreas de consultoria e análise de dados. O problema é que a maior parte dos investimentos atuais prioriza tecnologias voltadas à substituição, e não à complementaridade, intensificando a precarização e o desemprego estrutural (Acemoglu e Restrepo, 2020).³

Até 2030, cerca de 375 milhões de trabalhadores no mundo poderão precisar mudar de ocupação devido à automação, especialmente nos setores de produção, logística e atendimento ao consumidor (McKinsey & Company, 2017).

Por conseguinte, políticas públicas e instrumentos normativos devem ir além da mera regulação de riscos, atuando como mecanismos de indução tecnológica, de modo a fomentar uma IA socialmente útil, capaz de complementar o trabalho humano com ética⁴ para também reduzir desigualdades. Eis que as perspectivas teórico-filosóficas demonstram que a automação do trabalho, se conduzida sem mediação jurídica efetiva e crítica social, apenas reforçará

² Para o Autor, três direções principais devem orientar o futuro das relações laborais frente à IA: (i) quanto maior a diversidade das atividades, menor o risco de substituição; (ii) a IA deve ser tratada como extensão das habilidades humanas, não como substituta; e (iii) é urgente a criação de um marco regulatório robusto, que vá além da proteção de dados e enfrente, com profundidade, os desafios trabalhistas trazidos pela automação inteligente. (Arbix, 2023).

³ Para enfrentar esse cenário, é necessário que a legislação trabalhista, como o Projeto de Lei nº 3088/2024, seja orientado não apenas para regular a IA existente, mas para induzir políticas tecnológicas e produtivas que garantam uma IA socialmente útil, que complemente o trabalho humano, em vez de descartá-lo.

⁴ Sob o viés da ética, Krost e Goldschmidt (2021) enfatizam que o uso da inteligência artificial nas relações laborais não pode ser instrumentalizado sem uma reflexão sustentável: é necessário, antes de tudo, um manejo ético e socialmente responsável que equilibre os ganhos de eficiência com a preservação do trabalho humano digno. Os autores alertam que o avanço tecnológico deve estar condicionando à proteção dos direitos fundamentais do trabalhador e à imposição de limites normativos que garantam supervisão humana, transparência algorítmica e equidade na distribuição dos impactos da IA sobre o emprego.

dinâmicas de opressão sutis e sofisticadas. O desafio do atual/futuro Direito do Trabalho internacionalizado é enfrentar o fetichismo tecnológico (que faz uso parasitário da automação ou da IA) com lucidez normativa, recolocando a dignidade do ser humano no centro das decisões técnicas, e resgatando a função contra-hegemônica da tutela trabalhista diante das novas formas de exploração digital.

2. A CRISE DO MODELO NORMATIVO DO TRABALHO NA ERA ALGORÍTMICA

Com a intensificação do uso da automação e da inteligência artificial nas relações de trabalho, apesar dos ganhos em produtividade, a estrutura normativa do Direito do Trabalho permanece assentada em premissas clássicas, como a subordinação, o controle de jornada e a pessoalidade, as quais se tornam frágeis diante da descentralização produtiva e do trabalho digital. A desatualização das normas revela-se um entrave à efetiva proteção jurídica, já que os vínculos de emprego se tornam mais complexos de constatação quando mediados por algoritmos e plataformas digitais.

A ausência de regulamentação específica para o uso da inteligência artificial nas relações de trabalho pode agravar a exclusão social, contribuindo para a formação de um novo contingente de trabalhadores marginalizados já que a automação desenfreada ameaça transformar pessoas em indivíduos “inúteis” com a progressiva eliminação de funções das mais variadas como motoristas, corretores da bolsa de valores e até mesmo advogados, que vêm sendo gradativamente substituídos por tecnologias capazes de operar com maior rapidez e precisão do que o próprio ser humano (Feliciano; Silva, 2022).

Outro desafio jurídico relevante refere-se à inexistência de normas específicas para lidar com situações inéditas decorrentes da automação. A legislação trabalhista atual não trata, por exemplo, da responsabilidade por decisões tomadas por máquinas; tampouco estabelece limites claros para o uso de algoritmos em avaliações de desempenho, processos de desligamento ou outras demandas.

Sabe-se que o poder de comando digital é exercido por meio de mecanismos como geolocalização, gamificação, metas e avaliações automatizadas, constituindo uma verdadeira subordinação algorítmica que demanda reconhecimento jurídico no enquadramento do vínculo empregatício. Destarte, consoante Baylos (2021), é imperativo que a legislação trabalhista assegure aos trabalhadores o direito à informação completa sobre os algoritmos que orientam a gestão das plataformas, abrindo espaço para uma negociação coletiva efetiva acerca de suas

regras. Afinal, a livre iniciativa, embora essencial, deve ser limitada sempre que seus efeitos sociais comprometam a proteção trabalhista, sob pena de a automação ser transformada em instrumento de precarização digital das relações de trabalho.

Por outro lado, a despeito da relevância das críticas estruturais à automação do trabalho e aos riscos de precarização decorrentes da subordinação algorítmica, torna-se necessário reconhecer contrapontos ao enfoque regulatório e crítico predominante nesta pesquisa, como por exemplo Pastore⁵ e Martins Filho⁶, que adotam uma perspectiva mais liberal e flexibilizadora, diante das transformações tecnológicas nas relações laborais. Eis que, para esta corrente doutrinária, a rigidez normativa da CLT dificulta a adaptação do ordenamento jurídico às novas formas de contratação, gestão e organização do trabalho impulsionadas pela era digital. Assim, sustentam que a flexibilização normativa, desde que acompanhada de garantias mínimas, pode ser uma estratégia legítima de promoção da empregabilidade e estímulo à inovação.

Todavia, mesmo à luz desta perspectiva mais liberal, impõe-se reconhecer que determinadas transformações estruturais exigem salvaguardas normativas e políticas públicas robustas. Nesse sentido, a transformação digital desafia os pilares do Direito do Trabalho, como a pessoalidade, a continuidade da relação de emprego e a subordinação direta. A desmaterialização das relações laborais compromete a identificação do vínculo jurídico tradicional, exigindo uma releitura da legislação sob a ótica dos novos formatos contratuais e produtivos. Caso não sejam adotadas medidas eficazes de qualificação profissional e inclusão digital, o avanço da IA tende a intensificar desigualdades sociais e econômicas, ampliando a vulnerabilidade de grupos já marginalizados.

⁵ Em seu artigo *Evolução tecnológica: repercussões nas relações do trabalho*, José Pastore (2005) apresenta uma visão que contrapõe o intervencionismo excessivo da legislação laboral. Ele argumenta que a rigidez normativa dificulta a incorporação de novas formas de emprego surgidas com a digitalização, especialmente para trabalhadores autônomos ou em regime de plataformas, propondo que a adaptação da legislação — e não seu endurecimento — seria o meio eficaz de responder ao impacto da automação e garantir a empregabilidade. Para Pastore, o foco deve ser o investimento em educação e requalificação, acompanhados por normas mais flexíveis que permitam ao sistema jurídico integrar novos formatos laborais, sem que isso implique necessariamente precarização.

⁶ No texto *A reforma trabalhista no Brasil*, Ives Gandra (2017) defende que as normas trabalhistas brasileiras são excessivamente engessadas e incompatíveis com uma economia digital fluida, na qual novas formas de prestação de serviços emergem constantemente. Segundo o autor, essa rigidez normativa impede a formalização de relações inovadoras e penaliza empresas que poderiam gerar empregos, especialmente no contexto pós-reforma trabalhista. A proposta é uma regulamentação que permita flexibilidade contratual, preservando os princípios de dignidade e função social sem tolher o desenvolvimento econômico.

3. O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL POR OPERADORES DO DIREITO

Além de todas as aplicações da automação e da IA no mundo do trabalho nacional e internacional, este tópico se destina a analisar a implementação da IA no campo dos Tribunais brasileiros e, como isso representa uma transformação tecnológica significativa, por impactar a forma como o Direito é interpretado e aplicado no contexto social.

Observa-se que Tribunais, e diversos operadores do Direito (Ministério Público, Defensoria, Advogados, etc), tem incorporado soluções baseadas em IA com o intuito de aumentar a eficiência operacional e processual, reduzir custos e aprimorar a precisão na análise de dados legais e empíricos, como será demonstrado a seguir.

No Brasil, observa-se um crescimento notável do uso da IA no Judiciário. De acordo com notícia recente publicada pelo Conselho Nacional de Justiça (Martel e Maeji, 2024), um levantamento realizado com 94 órgãos da Justiça, sendo 91 Tribunais e 3 Conselhos, identificou 140 projetos de inteligência artificial em desenvolvimento ou já implementados, o que representa um aumento de 26% em comparação ao ano de 2022. Esse avanço evidencia o esforço institucional para modernizar a prestação jurisdicional por meio de ferramentas tecnológicas que proporcionem maior celeridade e efetividade na gestão processual. Contudo, o ganho de eficiência suscita uma indagação essencial: a inteligência artificial, nesses contextos, atua como instrumento de apoio e complemento ao trabalho humano ou, progressivamente, passa a substituir a função crítica do magistrado⁷ e dos servidores? A promessa de objetividade e uniformidade não pode ocultar o risco de delegar ao algoritmo tarefas que exigem interpretação, prudência, sensibilidade jurídica, proporcionalidade, razoabilidade e equidade, sob pena de transformar a jurisdição em um processo automatizado de decisões padronizadas, enfraquecendo a dimensão humana e ética da justiça.

⁷ A função crítica do magistrado não se limita à aplicação mecânica da lei, mas envolve uma atividade interpretativa, prudencial e axiológica que exige sensibilidade ética e ponderação de valores constitucionais. Nesse sentido, Paes (2024) adverte que a automação indiscriminada das decisões judiciais corre o risco de transformar o juiz em mero executor de algoritmos, substituindo o papel de "artesão", que constrói a decisão a partir do caso concreto e de sua complexidade, por um "juiz-robô" destituído de humanidade. Não por acaso, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), atento a esse risco, editou a Resolução nº 332/2020, regulamentada pela Portaria nº 271/2020, que estabelece diretrizes para o uso da inteligência artificial no Poder Judiciário. Entre as medidas, destaca-se o desenvolvimento do projeto Sinapses, uma solução computacional destinada a armazenar, testar, treinar, distribuir e auditar modelos de IA, garantindo maior rastreabilidade e controle humano sobre essas ferramentas. A crítica reside, contudo, no fato de que, mesmo com mecanismos regulatórios, a jurisdição não pode ser reduzida a padrões estatísticos ou modelos probabilísticos, pois o ato de julgar requer discricionariedade fundamentada, razoabilidade e um diálogo constante com os direitos fundamentais. Assim, a supressão da dimensão humana do julgamento, em nome de uma suposta eficiência algorítmica, compromete a própria essência do Estado de Direito, que se estrutura sobre a centralidade da dignidade da pessoa humana e a imparcialidade judicial.

Enquanto isso, no setor privado, cresce o investimento em automação, jurimetria (análise estatística aplicada ao direito), e gestão de processos, além do fortalecimento de *legaltechs* e *lawtechs*, ou seja, startups que utilizam IA para inovar no campo jurídico e ampliar o acesso à justiça (Adania, 2023; Vitorino, 2024; Docato, 2025; Tendresch, 2025)

Nada obstante, a consolidação da IA no sistema jurídico brasileiro ainda enfrenta obstáculos significativos. Muitos Tribunais, especialmente aqueles em regiões com menor estrutura, não dispõem de recursos humanos e financeiros suficientes para desenvolver ou treinar soluções sofisticadas de IA, limitando seu uso a poucos operadores treinados (Mello, 2024). Paralelamente, especialistas em tecnologia jurídica alertam que, para cumprir as diretrizes emergentes de governança, celeridade e transparência, será necessário investir substantivamente em capacitação e alfabetização tecnológica de magistrados e servidores e que, além disso, o país ainda não possui um marco regulatório específico e eficaz para IA no campo jurídico, apesar de iniciativas como a EBIA⁸, o que resulta em lentidão na normatização, infraestrutura limitada e resquícios de regulamentação obsoleta (Maciel; Maciel, 2025).

Tais desafios evidenciam a necessidade de avanços técnicos, estruturais e normativos integrados, a fim de garantir que a inovação seja conduzida de forma ética, inclusiva e em consonância com os princípios constitucionais e com a dignidade humana de todo qualquer trabalhador.

3.1 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO STF: DA EFICIÊNCIA PROCESSUAL À PRESERVAÇÃO DA AUTONOMIA JUDICIAL

O Supremo Tribunal Federal (STF) tem se destacado pela adoção gradual de soluções tecnológicas baseadas em inteligência artificial, inserindo-se em um movimento institucional de modernização que visa tanto a eficiência operacional quanto a sustentabilidade da atividade jurisdicional, e por isso suas experiências são destacadas neste texto.

O marco inicial ocorreu em 2018, com a implementação do Robô Victor, desenvolvido para realizar a triagem de recursos extraordinários, identificando a existência de repercussão geral. Seu objetivo central foi reduzir o tempo de análise processual e racionalizar o trabalho

⁸ A Estratégia Brasileira de Inteligência Artificial (EBIA), instituída pela Portaria MCTI nº 4.617/2021, consiste em diretriz governamental que busca orientar o desenvolvimento e a aplicação ética, segura e responsável da inteligência artificial no Brasil, abrangendo princípios de governança, direitos fundamentais, inovação e sustentabilidade. Pode ser consultada em <https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/transformacaodigital/arquivos/inteligenciaartificial/ebia-documento_referencia_4-979_2021.pdf> Acesso em 15 ago. 2025.

dos ministros, diminuindo gargalos e acelerando o fluxo decisório (Supremo Tribunal Federal, 2018).

Durante a pandemia de 2020, o STF consolidou o uso de sessões por videoconferência, garantindo a continuidade dos julgamentos de forma remota e ampliando o acesso à justiça. Esse movimento fortaleceu a digitalização da Corte e demonstrou a possibilidade de funcionamento em rede mesmo em cenários de crise (Supremo Tribunal Federal, 2020). Em 2021, foi incorporada a ferramenta de jurisprudência com IA, capaz de sugerir precedentes automáticos em decisões, aumentando a coerência, previsibilidade e segurança jurídica no processo decisório (Supremo Tribunal Federal, 2021).

No ano de 2022, duas iniciativas consolidaram ainda mais a centralidade da IA na atuação da Corte. Criou-se a Assessoria de Inteligência Artificial, unidade técnica responsável por coordenar e supervisionar o ecossistema digital do STF, estruturando a integração entre inovação tecnológica e governança institucional (Supremo Tribunal Federal, 2022a). A segunda, denominada RAFA 2030 (Rede de Acompanhamento da Agenda 2030 da ONU), embora não seja uma IA em sentido estrito, possui caráter estratégico ao mapear decisões e alinhar a atuação do STF aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (Supremo Tribunal Federal, 2022b).

Em 2023, foi desenvolvido o Projeto Vitória, destinado à automação de rotinas administrativas e leitura de documentos, com a finalidade de reduzir burocracias internas e ampliar a produtividade organizacional (Supremo Tribunal Federal, 2023); e em 2024, surgiu a MarIA (Modelo de Apoio à Redação de Informações e Análise), baseada em IA generativa treinada com dados jurídicos, voltada ao auxílio na redação de votos e decisões. A ferramenta oferece suporte técnico, mas preserva a autonomia do julgador (Supremo Tribunal Federal, 2024).

Apesar dos avanços institucionais, a incorporação de algoritmos e ferramentas de inteligência artificial no sistema de justiça suscita tensões relevantes quanto ao risco de substituição de funções tradicionalmente desempenhadas por magistrados e servidores. O chamado “robô juiz” (Paes, 2024), ainda que seja apresentado como instrumento auxiliar, revela o potencial de uma delegação excessiva da função jurisdicional para sistemas opacos, treinados a partir de dados históricos que podem reproduzir vieses estruturais. Esse movimento não apenas ameaça a centralidade do juiz humano como intérprete do direito, mas também desafia o próprio princípio democrático da jurisdição, que exige decisão fundamentada, motivação pública e sensibilidade ao caso concreto. Em uma perspectiva crítica, a substituição de profissionais do Direito por sistemas automatizados poderia reduzir a justiça a uma lógica de

padronização estatística, fragilizando a dimensão ética e hermenêutica do processo decisório. Assim, torna-se imperativo que a IA, principalmente no STF, seja concebida como ferramenta de apoio, e não como substituto, assegurando que a racionalidade algorítmica não sobreponha a necessária prudência humana na aplicação do Direito.

Vê-se que a utilização da inteligência artificial entre os diversos operadores do Direito tem levantado questões éticas e jurídicas relevantes, especialmente no Direito do Trabalho. Embora a IA possa contribuir para a eficiência e celeridade dos processos, seu uso deve ser pautado pela prudência, para que não substitua o julgamento humano nem comprometa direitos fundamentais. A automatização de tarefas repetitivas pode aliviar a sobrecarga dos Tribunais, mas é crucial preservar a autonomia dos operadores do direito e garantir transparência nos critérios adotados (Krost e Goldschmidt, 2021).

O Ministro Luís Roberto Barroso, do Supremo Tribunal Federal, em intervenção pública no âmbito do Seminário da Associação dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE) em 2024, reforça a ideia de que a IA deve atuar apenas como ferramenta auxiliar, sem substituir o julgamento humano, e que sua aplicação requer regulamentação ética e responsável. Barroso alerta para riscos como discriminação algorítmica e automação de funções que demandam análise crítica, reforçando a necessidade de equilíbrio entre eficiência tecnológica e proteção de direitos fundamentais (Conselho Nacional de Justiça, 2024).

4. PROJETOS DE LEI E POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE IA NO TRABALHO: ENTRE A REGULAÇÃO NACIONAL E AS EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS

Diante dos desafios impostos pela automação e pela IA nas relações de trabalho, especialmente no que se refere à proteção dos direitos dos trabalhadores e à atualização da legislação trabalhista brasileira, os Projetos de Lei (PL) nº 3.088/2024 e nº 2.338/2023 representam tentativas iniciais de regulamentação, oferecendo proteção, ainda ampla e genérica, com lacunas práticas de efetividade.

O PL nº 3.088/2024, protocolado na Câmara dos Deputados em agosto de 2024, busca atualizar dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o propósito de garantir uma proteção mais eficiente aos trabalhadores frente às transformações tecnológicas pelo uso da IA (Brasil, 2024)., com a criação de mecanismos concretos de proteção aos trabalhadores que estejam em risco de substituição por sistemas automatizados. Trata-se de uma tentativa de conciliar os avanços tecnológicos com a garantia de direitos fundamentais, buscando um equilíbrio entre inovação e proteção social.

Já o PL nº 2.338/2023, dispõe sobre o desenvolvimento, fomento e uso ético e responsável da inteligência artificial com base na centralidade da pessoa humana, alterando dispositivos das Leis nº 11.540/2007 e nº 14.533/2023. O PL estabelece diretrizes para supervisão humana em sistemas automatizados, critérios de transparência, rastreabilidade e responsabilidade na aplicação de algoritmos, inclusive no ambiente laboral, visando proteger direitos fundamentais dos trabalhadores e promover inovação tecnológica responsável (Brasil, 2023).

Cumpre destacar que, não obstante, ambos os projetos busquem proteger direitos fundamentais, medidas como supervisão humana em decisões críticas automatizadas, proteção de dados e preservação de empregos frente ao uso de IA, sua amplitude e caráter genérico limitam a efetividade dessa proteção no contexto brasileiro. Pois, embora essas novidades pareçam promissoras, muito se depende da efetivação prática dessas normas. A simples previsão legislativa não garante proteção real se não houver fiscalização robusta, capacitação institucional e mecanismos claros de responsabilização em casos de violação.

A participação do Brasil na 113ª Conferência Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em Genebra, em junho de 2025, revela a importância de alinhar a regulação nacional às diretrizes internacionais sobre o futuro do trabalho (Brasil, 2025). Ao marcar presença no evento, o país reforça seu compromisso formal com os princípios da OIT, especialmente no que tange à necessidade de enfrentar os desafios impostos pela digitalização e pela automação. Entretanto, o simples comparecimento em fóruns multilaterais não assegura, por si só, a efetividade de políticas internas capazes de proteger trabalhadores em face da subordinação algorítmica e da precarização digital. É nesse ponto que se evidencia a tensão entre discurso e prática: enquanto no cenário internacional o Brasil reafirma seu engajamento com o trabalho decente, no plano doméstico persiste a dificuldade de atualização normativa e de fiscalização efetiva para compatibilizar inovações tecnológicas com garantias sociais mínimas (Brasil, 2025).

De todo modo, quando se compara os Projetos de Lei (PL) nº 3.088/2024 e nº 2.338/2023 com a OIT, observa-se que os Projetos não estabelecem qualquer referência explícita à OIT ou às suas convenções já existentes, tampouco incorporam princípios estruturantes para a realidade contemporânea. Além disso, inexistente compromisso com eventual ratificação futura em temas cruciais, como trabalho decente, negociação coletiva efetiva, proteção contra o desemprego tecnológico, subordinação, trabalho remoto, economia de plataforma e transição justa.

No campo do Direito Comparado, é imperioso destacar o *Artificial Intelligence Act* (*AI Act*, 2024), primeiro marco regulatório abrangente sobre inteligência artificial no cenário internacional, aprovado pela União Europeia. Esta referida norma se estrutura a partir de uma classificação de riscos (inaceitável, alto, limitado e mínimo), que orienta as obrigações de fornecedores e usuários. Em especial, para sistemas de alto risco, como aqueles empregados em recrutamento, monitoramento e avaliação de trabalhadores, o *AI Act* impõe exigências rigorosas de documentação técnica, rastreabilidade, explicabilidade e supervisão humana contínua. Essa lógica regulatória reforça a centralidade de padrões auditáveis e do controle público e transparente sobre algoritmos, oferecendo um referencial normativo robusto que contrasta com a ausência de disciplina específica no Brasil e aponta para a urgência de um debate jurídico local à altura da complexidade do tema.

Neste ínterim, na Alemanha, pode-se citar também como boa prática, a instituição do princípio denominado *Mitbestimmung* (co-determinação) que está formalizado por meio de uma estrutura jurídica robusta, especialmente no *Works Constitution Act* (BetrVG), reforçado pela *Works Council Modernization Act* de 2021. Esse arranjo confere aos conselhos de empresa (*works councils*) direitos plenos de informação, consulta e co-decisão em relação à introdução de tecnologias automatizadas e sistemas de IA, especialmente aqueles capazes de monitorar o comportamento ou o desempenho dos trabalhadores (Seção 87, inciso 1, nº 6; Seção 90, nº 1, 3; Seção 95, nº 2a do BetrVG). Além disso, há o desenvolvimento de instrumentos como o “*Digitalisation Compass*” da *IG Metall* e acordos-piloto como o da IBM, que instituiu critérios de transparência, explicabilidade e mapeamento participativo, garantindo que a tomada de decisão permaneça humana. Essa experiência jurídica reforça que a regulação tecnológica autoritária encontra nos conselhos trabalhistas um freio democrático e um canal para a proteção do trabalhador diante da automação (Germany, 2021).

Outra boa prática pode ser observada na França: o direito à desconexão foi consagrado em 2016 pela Lei *El Khomri* e incorporado ao Código do Trabalho Francês (art. L.2242-8, posteriormente L.2242-17), em vigor desde 1º de janeiro de 2017. A norma obriga empresas com mais de 50 funcionários a negociar anualmente, no âmbito dos acordos sobre qualidade de vida, mecanismos que assegurem o respeito aos tempos de descanso, integrando dispositivos como charters ou ações de formação voltadas ao uso equilibrado das ferramentas digitais. Caso não haja consenso coletivo, cabe ao empregador formular uma carta interna, mediante consulta ao comitê social *et économique* (CSE), para regular a conexão fora do expediente. Essa medida pioneira visa barrar a intrusão do trabalho na vida pessoal, e, embora não preveja sanções

diretas, permite ao trabalhador acionar a justiça em casos como burnout ou violações de descanso (França, 2016).

Ademais, no contexto internacional também é imperioso destacar que a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), da qual o Brasil tem forte interesse em participar como país-membro, também se posicionou sobre o tema ao recomendar que os sistemas de IA devem respeito ao Estado de Direito, aos direitos humanos e aos valores democráticos, sendo passíveis de explicação e contestação (OCDE, 2019). A OIT (2019), destacou importante relatório que estabelece acerca do “Futuro do Trabalho” e o avanço da automação, bem como a necessidade de políticas públicas de transição justa, com foco na requalificação profissional, inclusão digital e manutenção do trabalho decente. Além disso, frisam-se as diretrizes da UNESCO (2021), em que os sistemas de IA devem ser regidos por parâmetros éticos de transparência, não discriminação e supervisão humana, especialmente quando impactam direitos fundamentais, como o acesso ao trabalho digno e à proteção contra decisões automatizadas opacas.

Dessa forma, fulcrado em experiências internacionais, os PLs nº 3.088/2024 e nº 2.338/2023 poderiam ser significativamente aprimorados mediante a incorporação de dispositivos que assegurem tanto a co-determinação digital, como ocorre na Alemanha, quanto o direito à desconexão, consolidado na França; além dos dispositivos supracitados discutidos pela OIT. No primeiro caso, seria pertinente prever a participação obrigatória dos sindicatos e comissões de empregados em qualquer processo de adoção de sistemas algorítmicos de gestão, garantindo transparência, auditabilidade e controle humano compartilhado sobre decisões que afetem a vida laboral. No segundo, a lei deveria positivar a proteção contra a hiperconexão e a disponibilidade contínua, instituindo cláusulas obrigatórias de respeito ao tempo de descanso e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, a serem negociadas coletivamente. Tal arranjo não apenas reduziria a assimetria de poder entre plataformas e trabalhadores, mas também colocaria o Brasil em sintonia com as melhores práticas regulatórias internacionais, evitando que a inteligência artificial seja apropriada unicamente como ferramenta de intensificação da exploração digital.

Portanto, as experiências internacionais convergem na exigência de que o uso de inteligência artificial seja regulado por princípios de justiça, transparência e centralidade na pessoa humana. Reforçam que a efetiva proteção dos direitos fundamentais diante da automação requer não apenas ajustes normativos internos, mas também diálogo com práticas internacionalizada, favorecendo a construção de um arcabouço jurídico tecnologicamente atualizado e socialmente inclusivo. Esses parâmetros, embora ainda não plenamente

incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro, devem orientar a atualização da CLT, projetos de leis, e a formulação de políticas públicas compatíveis com os compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro.

Paralelamente à reforma legislativa, torna-se igualmente relevante a adoção de políticas públicas voltadas à requalificação profissional, com foco nos setores menos suscetíveis à automação. Tais iniciativas são fundamentais para evitar o aumento do desemprego estrutural e da desigualdade social.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise demonstrou que a automação e a inteligência artificial, embora tragam ganhos inegáveis de eficiência e produtividade, impõem desafios éticos, jurídicos e sociais que colocam em discussão a função protetiva do Direito do Trabalho. A ausência de regulamentação específica para o uso dessas tecnologias nas relações laborais revela um descompasso normativo que ameaça não apenas os postos de trabalho atuais, mas também os direitos das futuras gerações de trabalhadores, em violação ao princípio da justiça intergeracional.

Constatou-se que os projetos legislativos em tramitação no Brasil representam avanços iniciais, mas ainda insuficientes diante da complexidade do fenômeno. A experiência comparada da União Europeia, da Alemanha e da França evidencia que a proteção efetiva do trabalho na era algorítmica demanda mais do que normas genéricas: requer mecanismos de transparência, participação coletiva e garantias de desconexão que assegurem a dignidade do trabalhador e a função social da empresa com um direito do trabalho voltado para a internacionalização.

Esse movimento de transformação tecnológica não se restringe ao setor produtivo. O próprio Supremo Tribunal Federal, ao adotar ferramentas como o Robô Victor, o projeto Vitória, a plataforma MARIA e a iniciativa RAFA, ilustra como a inteligência artificial já redefine a atuação dos operadores do Direito. Tais experiências confirmam que, mesmo no campo da jurisdição, o desafio não reside apenas na eficiência, mas, sobretudo, na preservação da autonomia humana, na mitigação de vieses e na garantia da legitimidade democrática das decisões.

Nessa perspectiva, o enfrentamento do desemprego estrutural, da precarização digital e da judicialização algorítmica exige a conjugação de três eixos centrais: (i) atualização normativa consistente, que regule de forma clara o uso de algoritmos no ambiente laboral e institucional; (ii) políticas públicas voltadas à requalificação e inclusão digital, capazes de

reduzir desigualdades; e (iii) fiscalização eficaz que assegure a efetividade das garantias constitucionais.

Conclui-se, por conseguinte, que a compatibilização entre inovação tecnológica e justiça social depende da reafirmação da centralidade do trabalho humano. Regular a inteligência artificial não é apenas uma tarefa técnica, mas um imperativo civilizatório: trata-se de garantir que a tecnologia sirva ao fortalecimento da democracia e à valorização da dignidade humana, e não à substituição indiscriminada da força de trabalho ou da razão crítica do julgador. Afinal, eis que as máquinas pensam, mas ainda somos nós, humanos, que sentimos fome.

REFERÊNCIAS:

ACEMOGLU, Daron; RESTREPO, Pascual. The Wrong Kind of AI? Artificial Intelligence and the Future of Labour Demand. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, v. 13, n. 1, p. 25–35, 2020. Disponível em: <<https://www.nber.org/papers/w25682>>. Acesso em: 01 agosto 2025.

ADANIA, João. Seis em cada dez escritórios investem ou possuem *legaltechs* e *lawtechs*, diz enquête. *Análise Editorial*, 28 set. 2023. Disponível em: <<https://analise.com/noticias/seis-em-cada-dez-escritorios-investem-ou-possuem-legal-techs-e-law-techs-diz-enquete>>. Acesso em: 15 ago. 2025.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 6ª edição. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

ARBIX, Glauco. Inteligência artificial e o mercado de trabalho: novos dados, impactos e desafios. *Rádio USP*, 21 nov. 2023. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/?p=704960>>. Acesso em: 19 maio 2025.

BAYLOS, Antonio. Às voltas com o algoritmo na Espanha: direitos de informação e negociação coletiva. *Destaque | Opinião | Sindicalismo. DMT em Debate*, 26 maio 2021. Tradução: DMT. Data original da publicação: 20 maio 2021. Disponível em: <<https://www.dmtdebate.com.br/as-voltas-com-o-algoritmo-na-espanha-direitos-de-informacao-e-negociacao-coletiva/>>. Acesso em: 15 ago. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n.º 2.338, de 2023*. Dispõe sobre o desenvolvimento, o fomento e o uso ético e responsável da inteligência artificial com base na centralidade da pessoa humana. Brasília, 17 mar. 2023. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157233>>. Acesso em: 16 ago. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n.º 3088, de 2024*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre a proteção dos trabalhadores frente ao uso da inteligência artificial. Brasília, 8 ago. 2024. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2451411>>. Acesso em: 15 ago. 2025.

BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações. *Estratégia Brasileira de Inteligência Artificial – EBIA*. Brasília: MCTI, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/transformacaodigital/estrategia-brasileira-de-inteligencia-artificial-ebia>>. Acesso em: 05 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Brasil marca presença na 113ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em Genebra*. 3 jun. 2025. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/junho/brasil-marca-presenca-na-113a-conferencia-internacional-do-trabalho-da-oit-em-genebra>>. Acesso em: 06 ago. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Ministro Barroso fala sobre inovações e desafios da inteligência artificial no Judiciário. *Agência CNJ de Notícias*, Brasília, 24 out. 2024. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/ministro-barroso-fala-sobre-inovacoes-e-desafios-da-inteligencia-artificial-no-judiciario/>>. Acesso em: 19 mai. 2025.

_____. Portaria nº 271, de 4 de dezembro de 2020. Regulamenta a Resolução CNJ nº 332/2020, que institui diretrizes para o uso de inteligência artificial no Poder Judiciário. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 07 dez. 2020. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3475>>. Acesso em: 05 ago. 2025.

_____. Resolução nº 332, de 21 de agosto de 2020. Institui diretrizes para o uso de inteligência artificial no Poder Judiciário. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 24 ago. 2020. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3367>>. Acesso em: 05 ago. 2025.

DOCATO. Jurimetria e tecnologia: o que você precisa saber em 2025. *Docato*, 27 fev. 2025. Disponível em: <<https://docato.com.br/contencioso/jurimetria-e-tecnologia-o-que-voce-precisa-saber-em-2025/>>. Acesso em: 16 ago. 2025

EUROPEAN UNION. *Artificial Intelligence Act. Regulation of the European Parliament and of the Council*, 2024. Disponível em: <<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai>>. Acesso em: 15 ago. 2025.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A inteligência artificial e o direito do trabalho: lampejos utópicos para um futuro distópico. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 88, n. 1, p. 25-52, jan./mar. 2022. Disponível em <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/203676>> , Acesso em: 01 maio 2025.

FRANÇA. Loi nº 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, art. 55 (modificando o art. L.2242-8 e introduzindo o L.2242-17 sobre o droit à la déconnexion), *Journal Officiel de la République Française*, 9 ago. 2016. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>>. Acesso em: 10 ago. 2025.

GARTNER. *Top Strategic Technology Trends for 2020: Hyperautomation*. 2020. Disponível em: <<https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2019-10-21-gartner-identifies-the-top-10-strategic-technology-trends-for-2020>>. Acesso em: 19 maio 2025.

GERMANY. Works Council Modernization Act and BetrVG §87-95 co-determination rights. 2021, *IG Metall Digitalisation Compass*. Disponível em:

<<https://www.mondaq.com/germany/employee-rights-labour-relations/1398656/digital-compliance-labour-law-guidelines-for-the-use-of-digital-compliance-tools-part-4>>. Acesso em: 13 ago. 2025.

HAN, Byung-Chul. *A sociedade do cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2017.

KROST, Oscar; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Inteligência artificial (I.A.) e o direito do trabalho: possibilidades para um manejo ético e socialmente responsável. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 55–71, abr./jun. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/190014/2021_krost_oscar_inteligencia_artificial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 16 ago. 2025.

MACIEL, Katia Augusta; MACIEL, Inês. Sem marco legal, Brasil patina na regulação da inteligência artificial; afirmam pesquisadores. *Veja*, 26 jun, 2025. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/tecnologia/sem-marco-legal-brasil-patina-na-regulacao-da-inteligencia-artificial-afirmam-pesquisadoras/>>. Acesso em: 15 ago. 2025.

MARTEL, Isabela; MAEJI, Vanessa. Uso de IA no Judiciário cresceu 26% em relação a 2022. *Conselho Nacional de Justiça*, 2024. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/uso-de-ia-no-judiciario-cresceu-26-em-relacao-a-2022/>>. Acesso em: 19 maio 2025.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A reforma trabalhista no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 43, n. 181, p. 19-29, set. 2017. Disponível em <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/124211>>. Acesso em: 05 ago 2025.

McKINSEY & COMPANY. *Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation*. McKinsey Global Institute, 2017. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>>. Acesso em: 19 maio 2025.

MELLO, Luiz Fernando Bandeira. Regulação do uso de IA no Judiciário: O que vem pela frente?. *Migalhas*, 10 dez. 2024. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/421264/regulacao-do-uso-de-ia-no-judiciario-o-que-vem-pela-frente>>. Acesso em: 15 ago. 2025.

MIRISHLI, Shahmar. Regulating AI in financial services: legal frameworks and compliance challenges. *Qanun* № 08 (358), 2024, s. 29-39. Cornell University. Disponível em <<https://arxiv.org/abs/2503.14541>> Acesso em 01 agosto 2025.

MOROZOV, Evgeny. *Big Tech: a ascensão dos dados e a morte da política*. Trad. Claudio Marcondes. São Paulo: Ubu Editora, 2018.

OCDE. *Princípios de Inteligência Artificial*. Disponível em: <https://oecd.ai/en/ai-principles>. Acesso em: 13 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Trabalhar para um futuro mais promissor: relatório da Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho*. Genebra: OIT, 22 jan. 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662442/lang--pt/index.htm> Acesso em: 15 ago. 2025.

PAES, Arnaldo Boson. Do juiz artesão ao juiz-robô: os riscos do uso da IA. *Consultor Jurídico – ConJur*, São Paulo, 14 set. 2024. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2024-set-14/do-juiz-artesao-ao-juiz-robo-os-riscos-do-uso-da-ia/>>. Acesso em: 15 ago. 2025.

PASTORE, José. Evolução tecnológica: repercussões nas relações do trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 31, n. 119, p. 163-184, jul./set. 2005. Disponível em <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/173886>>. Acesso em: 05 ago 2025.

SCHULZ, J., ROBINSON, L., & WELLMAN, B. Digital Automation and AI: Trajectories and Cultures in and Outside the Workplace. *American Behavioral Scientist*, 67(14), p. 1667-1671, 2023. Disponível em <<https://doi.org/10.1177/00027642221127245>> Acesso em: 28 maio 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). *Projeto VICTOR do STF é apresentado em congresso internacional sobre tecnologia*. STF – Notícias, Brasília, 26 set. 2018. Disponível em: <<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/projeto-victor-do-stf-e-apresentado-em-congresso-internacional-sobre-tecnologia/#:~:text=Projeto%20VICTOR%20do%20STF%20%C3%A9,principais%20temas%20de%20repercuss%C3%A3o%20geral.>> Acesso em: 10 mai. 2025.

_____. *STF realiza primeiras sessões de julgamentos por videoconferência nesta semana*. STF – Notícias, Brasília, 14 abr., 2020. Disponível em: <<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-realiza-primeiras-sessoes-de-julgamentos-por-videoconferencia-nesta-semana>>. Acesso em: 3 jun. 2025.

_____. *Inteligência artificial otimiza catalogação de legislação no banco de jurisprudência do STF*. STF – Notícias, Brasília, 25 nov., 2021. Disponível em: <[https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/inteligencia-artificial-otimiza-catalogacao-de-legislacao-no-banco-de-jurisprudencia-do-stf/?utm_source=chatgpt.com.](https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/inteligencia-artificial-otimiza-catalogacao-de-legislacao-no-banco-de-jurisprudencia-do-stf/?utm_source=chatgpt.com)> Acesso em: 4 jun. 2025.

_____. *Estrutura orgânica do STF passa a contar com setor voltado a inteligência artificial*. STF – Notícias, Brasília, 27 dez. 2022a. Disponível em: <<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/estrutura-organica-do-stf-passa-a-contar-com-setor-voltado-a-inteligencia-artificial/>>. Acesso em: 4 jun. 2025.

_____. *STF lança RAFA, ferramenta de inteligência artificial para classificar ações na Agenda 2030 da ONU*. STF – Notícias, Brasília, 12 mai., 2022b. Disponível em: <<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-lanca-rafa-ferramenta-de-inteligencia-artificial-para-classificar-acoes-na-agenda-2030-da-onu/>>. Acesso em: 28 maio 2025.

_____. *Ministra Rosa Weber lança robô VitorIA para agrupamento e celeridade processual*. STF – Notícias, Brasília, 17 maio 2023. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507426&tip=UN.>> Acesso em: 15 ago. 2025.

_____. *STF lança M.A.R.I.A., ferramenta de inteligência artificial que dará mais agilidade aos serviços do Tribunal*. STF – Notícias, Brasília, 16 dez., 2024. Disponível em: <<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-lanca-maria-ferramenta-de-inteligencia-artificial-que-dara-mais-agilidade-aos-servicos-do-tribunal/>> Acesso em: 19 maio 2025.

TENDRESCH, Luiz Henrique de Andrade. Tecnologia na Advocacia: IA e Jurimetria em decisões jurídicas. *Predictus*, 05 jun. 2025. Disponível em: <<https://predictus.inf.br/tecnologia-na-advocacia-2025/>>. Acesso em: 15 ago. 2025.

UNESCO. *Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence*, aprovada em novembro de 2021 pela Conferência Geral da UNESCO em sua 41a sessão, Disponível em <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380455?posInSet=2&queryId=60e94fdf-44df-4c8a-85b7-812d5362a18f>> Acesso em 15 ago. 2025.

VITORINO, Lyzie S. Legaltechs e IA: o futuro do setor jurídico já começou. *Contábeis*, [S.l.], 25 nov. 2024. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/noticias/68207/legaltechs-e-ia-o-futuro-do-setor-juridico-ja-comecou/>>. Acesso em: 15 ago. 2025.

ZUBOFF, Shoshana. *A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano frente às novas fronteiras do poder*. Trad. George Schlesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021.