

**XIV ENCONTRO INTERNACIONAL
DO CONPEDI BARCELOS -
PORTUGAL**

**DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO**

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 Napolini - 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 eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fabrício Castagna Lunardi; Gil César Costa De Paula; Iva Alberta Teixeira Faria. – Barcelos, CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-224-7

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

Tema: Direito 3D Law

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XIV Encontro Internacional do CONPEDI (3; 2025; Barcelos, Portugal).

CDU: 34



XIV ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BARCELOS - PORTUGAL

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Coordenação do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA (PUC- GOIÁS – PONTIFÍCIA
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS, Brasil)

Profa. Dra. IVA ALBERTA TEIXEIRA FARIA (IPCA– INSTITUTO POLITÉCNICO DO
CALVADO E DO AVE - Portugal)

Prof. Dr. FABRÍCIO CASTAGNA LUNARDI - Escola Nacional de Formação e
Aperfeiçoamento de Magistrados

O XIV Encontro Internacional do CONPEDI, realizado na histórica cidade de Barcelos, Portugal, congregou pesquisadores do Brasil e de Portugal para debater as transformações contemporâneas do Direito do Trabalho e a eficácia dos direitos fundamentais no ambiente laboral. O Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho I" apresentou nove trabalhos de excepcional qualidade acadêmica, abordando desde questões de gênero na Justiça do Trabalho até os desafios impostos pela inteligência artificial às relações laborais.

A coletânea de trabalhos apresentados revela a vitalidade e a necessária evolução do Direito Laboral diante das transformações sociais, tecnológicas e econômicas do século XXI. Os

O trabalho do Prof. Gil César Costa De Paula aborda uma das questões mais centrais do Direito do Trabalho contemporâneo: o impacto da Inteligência Artificial nas relações laborais e na concretização do trabalho decente. O autor examina criticamente como a revolução tecnológica catalisada pela IA promove transformações substanciais na estrutura e dinâmica do mundo do trabalho.

O estudo destaca-se pela abordagem sistemática dos desafios jurídicos, éticos e sociopolíticos emergentes, propondo a atuação articulada de múltiplos atores institucionais para preservar o trabalho digno conforme delineado pela OIT. A pesquisa utiliza metodologia dedutiva com análise jurisprudencial, identificando os principais impactos da IA sobre as relações laborais e as estratégias normativas necessárias para a proteção dos trabalhadores. O trabalho contribui significativamente para o debate sobre a necessidade de reelaboração dos marcos regulatórios em face da acelerada transformação tecnológica.

2. A APLICAÇÃO DOS PROTOCOLOS PARA JULGAMENTO NA PERSPECTIVA DE GÊNERO NA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA: ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS

Autora: Barbara Bedin

O trabalho de Barbara Bedin aborda tema de extrema relevância e atualidade ao analisar a aplicação dos Protocolos para Julgamento na Perspectiva de Gênero elaborados pelo CNJ em 2021 e pelo TST em 2024. A pesquisa ganha especial importância por ter origem em uma condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no Caso *Márcia Barbosa de Souza e Outros vs. Brasil* (2021), demonstrando como as decisões internacionais impactam a construção de políticas judiciárias nacionais.

A autora investiga se a Justiça do Trabalho brasileira efetivamente aplica os protocolos

3. EVOLUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER TRABALHADORA: UMA CRÍTICA AOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A LUZ DO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Autores: Rodrigo Goldschmidt, Viviane da Silva Ferreira

Rodrigo Goldschmidt e Viviane da Silva Ferreira apresentam análise crítica sobre a efetividade da proteção constitucional do trabalho da mulher. O estudo verifica se o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 tem cumprido seu papel de garantir às trabalhadoras proteção adequada no ambiente laboral e melhores condições de trabalho.

A pesquisa evidencia que, mesmo com a evolução normativa representada pela Lei 14.457/2022 e o marco histórico da Constituição de 1988, a promessa constitucional de proteção integral do trabalho da mulher ainda não foi efetivamente cumprida. Os autores utilizam metodologia qualitativa com etapa quantitativa, demonstrando a persistência de violações de direitos laborais femininos. O trabalho contribui para o debate sobre a necessidade de medidas mais efetivas para garantir um ambiente de trabalho verdadeiramente digno para as mulheres trabalhadoras.

4. A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO DO TRABALHO FRENTE À (CRESCENTE) AUTOMAÇÃO, A AUSÊNCIA DE NORMA HETERÔNOMA E A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE NORMA REGULAMENTADORA AUTÔNOMA

Autoras: Nathalie Kuczura Nedel, Nathália Facco Rocha, Isabel Christine Silva De Gregori

Este trabalho aborda uma das questões mais prementes do Direito do Trabalho contemporâneo: a proteção constitucional do trabalho face à automação crescente da 4ª Revolução Industrial. As autoras enfrentam o complexo problema da norma constitucional de

5. CAPITALISMO, RACIONALIDADE NEOLIBERAL, GORDOFOBIA E TEORIA TRIDIMENSIONAL DO DIREITO: CAMINHOS QUE SE ENTRELAÇAM

Autores: Diego Frizeira Vaz de Souza e Silva, Laryssa Gabrielle Candida

Este trabalho aborda tema inovador e socialmente relevante ao investigar como a gordofobia se manifesta nas relações de trabalho dentro da lógica neoliberal. Os autores utilizam a Teoria Tridimensional do Direito para compreender como a racionalidade neoliberal, ao priorizar eficiência e produtividade, contribui para a exclusão de pessoas gordas do mercado de trabalho.

A pesquisa demonstra com rigor metodológico como o neoliberalismo reforça a associação entre valor econômico e aparência corporal, transformando o corpo gordo em critério de exclusão laboral. Os autores evidenciam o descompasso entre a existência de normas antidiscriminatórias e a persistência da gordofobia no cotidiano laboral, revelando a insuficiência das iniciativas legislativas atuais que ainda patologizam a obesidade. O trabalho destaca o papel fundamental do ativismo gordo e da educação emancipadora como caminhos para ressignificar o corpo gordo como expressão legítima da existência humana, não mero instrumento produtivo.

6. O TELETRABALHO NO BRASIL E AS RECENTES REFORMAS TRABALHISTAS: A QUESTÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Autores: Valter da Silva Pinto, Lucas Baffi, Anna Vitoria Da Rocha Monteiro

Os autores analisam o teletrabalho no Brasil após as reformas trabalhistas, focando na questão da subordinação jurídica. O estudo revisita o conceito de teletrabalho, suas características, modalidades, vantagens e desvantagens, examinando o panorama jurídico pós-

7. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS, POLÍTICAS PÚBLICAS E A REALIDADE EM COMUNIDADES CARENTES NO BRASIL E EM LISBOA/PT

Autores: Wanderson Carlos Medeiros Abreu, Taisa Guimarães Serra Fernandes

Este estudo comparativo entre Brasil e Portugal analisa os desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com foco nas comunidades carentes de Lisboa. Os autores examinam as garantias legais de ambos os países, incluindo a Constituição Federal brasileira, a Lei Brasileira de Inclusão, a Constituição portuguesa e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

A pesquisa analisa decisões recentes do STF, como as ADIs 6476 e 5583, e aborda o capacitismo como forma de discriminação. O trabalho evidencia que, apesar dos avanços normativos, persistem barreiras sociais e econômicas que limitam a inclusão efetiva. Os autores concluem que a legislação, embora robusta, ainda foca em aspectos quantitativos como cotas, negligenciando dimensões qualitativas da inclusão, perpetuando estigmas e subvalorização das capacidades das pessoas com deficiência.

8. TRABALHO INFORMAL E ECONOMIA SUBTERRÂNEA: IMPACTOS SOCIAIS E DESAFIOS JURÍDICOS NAS PERIFERIAS DO BRASIL E PORTUGAL

Autores: Wanderson Carlos Medeiros Abreu, Taisa Guimarães Serra Fernandes

Esta análise comparativa examina o trabalho informal e a economia paralela no Brasil e Portugal, focando nos impactos jurídicos da informalidade nas periferias urbanas. O estudo revela que no Brasil a informalidade atinge cerca de 40% da força de trabalho, enquanto em Portugal a economia paralela representa aproximadamente 20% do PIB.

9. "UM VESTIDO PARA MIM": QUEBRADEIRAS DE COCO BABAÇU VILA ESPERANÇA (PIAUÍ) E O TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO EM POPULAÇÕES VULNERÁVEIS À MUDANÇA DO CLIMA

Autoras: Leslye Bombonato Ursini, Tatiana Reinehr de Oliveira, Marcia Dieguez Leuzinger

Este trabalho pioneiro aborda a vulnerabilidade das comunidades de quebradeiras de coco babaçu às mudanças climáticas, especialmente em biomas sensíveis como Cerrado e Caatinga. As autoras combinam pesquisa exploratória doutrinária com trabalho de campo na comunidade Vila Esperança (Piauí), utilizando entrevistas e observação direta.

A pesquisa revela como o histórico de exploração dessas comunidades, através de estratégias que as submetem a condições análogas ao trabalho escravo, intensifica sua fragilidade diante dos desafios climáticos. As autoras examinam direitos fundamentais como liberdade, moradia, alimentação e trabalho digno, concluindo que não é imprescindível o cerceamento do direito de ir e vir para caracterizar trabalho análogo ao escravo. O estudo demonstra como a interferência nos direitos básicos leva à dependência econômica constante, reduzindo a liberdade dessas pessoas. Esta pesquisa contribui significativamente para o debate sobre direitos humanos, mudanças climáticas e proteção de comunidades tradicionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os trabalhos apresentados no GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, no XIV Encontro Internacional do CONPEDI em Barcelos demonstram a vitalidade e a necessária evolução do Direito do Trabalho diante dos desafios contemporâneos. As pesquisas abrangem desde questões tradicionais como direitos das mulheres trabalhadoras e pessoas com deficiência, até temas emergentes como inteligência artificial, metaverso e mudanças

Este conjunto de trabalhos representa valiosa contribuição para a literatura jurídica trabalhista, oferecendo perspectivas inovadoras e críticas que certamente influenciarão o desenvolvimento futuro da disciplina.

Coordenação do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA (PUC- GOIÁS – PONTIFÍCIA
UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS, Brasil)

Profa. Dra. IVA ALBERTA TEIXEIRA FARIA (IPCA– INSTITUTO POLITÉCNICO DO
CALVADO E DO AVE - Portugal)

Prof. Dr FABRÍCIO CASTAGNA LUNARDI - Escola Nacional de Formação e
Aperfeiçoamento de Magistrados

DIREITO DO TRABALHO, INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E TRABALHO DECENTE NO MUNDO ATUAL

LABOR LAW, ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND DECENT WORK IN TODAY'S WORLD

Gil César Costa De Paula ¹

Resumo

A revolução tecnológica contemporânea, catalisada pelos avanços da Inteligência Artificial (IA), tem promovido transformações substanciais na estrutura e na dinâmica do mundo do trabalho, incidindo diretamente sobre os fundamentos normativos e principiológicos do Direito do Trabalho. A intensificação da automação, da digitalização e do uso de sistemas algorítmicos complexos redefine os contornos das relações laborais, ao mesmo tempo em que suscita novos desafios à efetividade dos direitos sociais historicamente conquistados. Nesse cenário de transição paradigmática, emergem questões jurídicas, éticas e sociopolíticas de alta complexidade, cuja abordagem demanda a atuação articulada de múltiplos atores institucionais — incluindo o Estado, os empregadores, os sindicatos e a sociedade civil. Tais questões impõem a necessidade de reelaboração dos marcos regulatórios com vistas à preservação do trabalho digno e à promoção da justiça social em um ambiente cada vez mais digitalizado. O presente artigo propõe-se a examinar criticamente a interface entre a Inteligência Artificial, o Direito do Trabalho e o conceito de trabalho decente, conforme delineado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Para tanto, adota-se uma metodologia dedutiva, com base em pesquisa bibliográfica especializada e análise jurisprudencial, a fim de identificar os principais impactos da IA sobre as relações laborais, os impasses regulatórios daí decorrentes e as estratégias normativas e institucionais voltadas à proteção dos trabalhadores em um contexto de acelerada transformação tecnológica.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Inteligência artificial, Trabalho decente, Regulamentação, Proteção legal do trabalho

society. Such issues require the reworking of regulatory frameworks with a view to preserving decent work and promoting social justice in an increasingly digitalized environment. This article aims to critically examine the interface between Artificial Intelligence, Labor Law, and the concept of decent work, as outlined by the International Labor Organization (ILO). To this end, a deductive methodology is adopted, based on specialized bibliographic research and case law analysis, in order to identify the main impacts of AI on labor relations, the resulting regulatory impasses, and the normative and institutional strategies aimed at protecting workers in a context of accelerated technological transformation.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Artificial intelligence, Decent work, Regulation, Legal protection of labor

1. INTRODUÇÃO: O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A IA tem desempenhado um papel crescente na automação de tarefas repetitivas e no aprimoramento da eficiência em diversos setores.

Os impactos podem ser positivos e negativos, como se vê no dizer de Araújo e Rayol, p.125:

Desse modo, o escopo desse trabalho reside em expor os impactos positivos e negativos nas relações laborais alcançadas pela Inteligência Artificial. Como impacto positivo, destaca-se a hipótese da substituição do humano pela automação ou robotização nas tarefas repetitivas, mecânicas e perigosas, isto é, caracterizando-se em uma boa alternativa na redução das doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, o que implica diretamente a saúde e bem-estar dos trabalhadores. Entretanto, em outra linha de análise, essa tecnologia pode provocar impactos negativos nas relações de trabalho, no tocante à extinção ou à diminuição de postos de trabalho e à redução na geração de empregos, visto que atualmente as máquinas inteligentes já desempenham inúmeras atividades de forma mais rápida e eficiente que os humanos.

A partir dessa exploração, destaca-se que nem todos os postos de trabalho serão preenchidos por máquinas, desde que sejam criadas alternativas capazes de defender os direitos do trabalhador, proporcionando a resolução de conflitos e das necessidades sociais, para que o homem e as máquinas caminhem para o trabalho em harmonia.

Portanto, será indispensável a atuação do Estado e dos órgãos de proteção ao trabalhador, como os sindicatos, o Ministério do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, para apresentarem alternativas de conciliação da mão de obra eletrônica com a força de trabalho humano, com o intuito de garantir ao trabalhador os direitos e garantias fundamentais, consagrando a proteção necessária em face da automação somada à Inteligência Artificial no futuro do trabalho.

No mercado de trabalho, essa tecnologia tem promovido mudanças em três principais dimensões:

- **Substituição de postos de trabalho:** a automação ameaça diversas ocupações, especialmente aquelas baseadas em atividades mecânicas e padronizadas, como a manufatura industrial e serviços administrativos. Relatórios internacionais estimam que milhões de empregos podem ser eliminados ou modificados em razão da IA exigindo requalificação em larga escala.
- **Criação de novas profissões:** ao mesmo tempo, a IA tem gerado demanda por profissionais especializados, como cientistas de dados, engenheiros de machine learning e especialistas em ética e governança da IA. Esse novo cenário requer uma abordagem proativa por parte dos sistemas educacionais e das políticas públicas.

- **Transformação das relações de trabalho:** o uso de algoritmos e plataformas digitais tem alterado a forma como as atividades laborais são organizadas, intensificando o trabalho remoto, a gig economy e o monitoramento algorítmico dos empregados. Isso levanta questões sobre a subordinação jurídica, direitos previdenciários e a proteção contra abusos na gestão do trabalho por meio de IA.

O impacto dessa tecnologia é assim destacado por Araújo e Rayol, 2024, p.185:

Desde a última revolução industrial, os robôs já substituíam os trabalhadores humanos em várias funções, mas, com a Indústria 4.0, os robôs estão evoluindo de modo diferente, em atividades ainda maiores e mais complexas. Estão cada vez mais inteligentes, flexíveis e autônomos, capazes de transformar o mercado industrial, pois trazem maior produtividade para as empresas e mudanças nas estruturas de custos (Berger, 2014). Graças à IA, conseguem realizar inúmeras tarefas e inclusive conversar entre si para determinar como determinada tarefa deverá ser feita e, na maioria das vezes, sem precisar do comando humano.

A Inteligência Artificial veio para transformar a sociedade como um todo, em especial as relações de trabalho, pois é ferramenta eficaz para automatizar processos e conferir maior agilidade na execução de tarefas, o que garante uma grande contribuição na economia de tempo e uma maior produtividade. Segundo Sérgio Iglesias Nunes de Souza (2008, p. 33), a Inteligência Artificial é:

[...] o método cibernético de adoção de soluções por programas de computador não previstos anteriormente pela vontade humana. Assim, através da Inteligência Artificial há a possibilidade do sistema do computador adotar soluções baseando-se em situações ou ordens de comando humano anteriores para hipóteses novas semelhantes, com base na experiência adquirida, em um processo de automação da vontade. Contudo, essa vontade não é a vontade humana, mas o desiderato encontrado pela máquina, irrefletida e infértil pela parte, programador ou do seu próprio criador.

Um conceito mais técnico de Inteligência Artificial trazido por Rosenberg (1986) seria “a capacidade de um dispositivo de realizar funções que normalmente são associadas com a inteligência humana como raciocínio, aprendizagem e autoaprimoramento”.

Neste sentido, Shinohara (2018) destaca dois temas que compõem a IA (Inteligência Artificial), que são o *Machine Learning* e o *Deep Learning*. A *Machine Learning* ou Aprendizagem de Máquina possibilita que os computadores, utilizando-se de algoritmos, reconheçam padrões e previsões sob determinado fato e/ou acontecimento e tomem decisões de forma natural, sem parecer que foram programados para isso. Já a *Deep Learning* ou Aprendizado Profundo é uma técnica da *Machine Learning* composta por uma rede neural artificial,

uma versão matemática de como uma rede neural biológica funciona, composta decamadas que se conectam para realizar tarefas de classificação. Portanto, Shino- hara (2018) afirma que a *Machine Learning* e a *Deep Learning*: “[...] compõem tudo o que é a Inteligência Artificial e apontam para um futuro em que nossas plataformas e sistemas terão inteligência suficiente para aprender com nossas interações e dados, alcançando performance próxima ou superior à humana”.

Por conta das novas tecnologias, como a Inteligência Artificial, percebe-se o grande impacto nas relações de trabalho, pois estas trazem soluções para os labores mais burocráticos, assim aumentando cada vez mais a capacidade produtiva do trabalhador e melhorando a priorização do seu tempo diante da adoção de soluções automatizadas.

A crescente dependência da IA também traz preocupações com a transparência dos algoritmos, a discriminação algorítmica e a desumanização das relações trabalhistas, fatores que podem gerar novos desafios para a justiça social e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido veja o que diz Kroste e Goldschmidt, p.26, (2021):

Potentes máquinas informatizadas, programadas com algoritmos de I.A., conectadas a um amplo banco de dados (*big data*), passam a ter a capacidade de “aprender” e, com isso, aprimorar o seu desempenho e sua capacidade de responsividade ante os objetivos almejados com sua programação inicial.

No mundo do trabalho, é possível catalogar inúmeros casos de utilização da I.A. em substituição ao trabalho humano.

Com efeito, no *site* da Stefanini Group¹⁴, empresa de tecnologia da informação, a I.A. pode ser empregada nas seguintes atividades: 1) *Chatbots*, que utilizam linguagem para conversar com as pessoas de maneira natural e pré-programada. Reconhecem nomes e números de telefones e reproduzem o comportamento humano; 2) Aplicação de gestão, úteis para identificar os trabalhadores que estão desempenhando com mais eficiência; 3) Assistente pessoal, utilizada para marcar reuniões, horários na agenda e atividades do cotidiano, capaz de reconhecer o comando de voz e fornecer informações e soluções ao usuário; 4) Mecanismos de segurança, tanto em ataques digitais quanto em situações do cotidiano, como eventos; 5) Predições, por meio de máquinas equipadas com Inteligência Artificial nas empresas que podem ser desenvolvidas para fazer previsões do comportamento humano em determinadas circunstâncias. Essa tecnologia pode ser utilizada em campanhas de *marketing*, por exemplo, para prever diferentes cenários e possíveis resultados; 6) Vendas e *marketing*, para detectar o perfil do consumidor, personalizando o atendimento, com praticidade e conforto; e 7) Ensino, capaz de fornecer informações e dados ao usuário a qualquer hora do dia.

A Inteligência Artificial aplicada ao mundo do trabalho, conforme exemplos mencionados, está gradativamente substituindo o trabalho humano, tornando-o inútil ou irrelevante (HARARI, 2018, p. 15).

Ou seja, de forma gradativa, porém cada vez mais acelerada, está se operando uma transição entre o trabalho precarizado, sem cobertura ou com cobertura social insuficiente, para um trabalho humano irrelevante (desnecessário ou inútil).

Com efeito, Harari, de forma impactante, preconiza que num futuro não muito distante surgirá uma nova classe social a qual ele denomina de inúteis (HARARI, 2016, p. 309).

Como se vê as transformações advindas da revolução tecnológica impulsionada pela revolução industrial trouxe consequências imensas no mundo do trabalho que merecem aqui ser destacadas.

Ganha força a necessidade de proteção ao trabalho, ainda segundo Kroste e Goldschmidt, p.28, 2021:

A Constituição previu a proteção do trabalho humano em face da automação. Nas últimas décadas, tem-se percebido uma certa discriminação etária em face dos assim chamados envelhescentes¹⁶, que são aqueles trabalhadores de 40 anos ou mais, os quais não têm a mesma afinidade e desenvoltura que os jovens no que diz respeito ao domínio das tecnologias de comunicação e informação.

Com isso, vem-se observando a crescente substituição da mão de obra dos envelhescentes pela mão de obra do jovem, tendo em vista que esses últimos, em geral, são mais adaptados e criativos com as novas tecnologias. Nessa linha, a proteção constitucional acima preconizada não tem se mostrado efetiva.

Nada obstante, o que já está ocorrendo no mundo do trabalho, como visto no tópico anterior, é que até mesmo esses jovens e tecnológicos trabalhadores estão com os seus empregos ou atividades laborais ameaçadas, ante a crescente implementação da inteligência artificial no âmbito das relações de trabalho.

Nesse contexto, vem à tona a discussão sobre a ética na implementação da Inteligência Artificial, porque o Estado segue não cumprindo a sua promessa constitucional de proteger o trabalho humano em face da automação e das novas tecnologias, nomeadamente a Inteligência Artificial e, por conta disso, acentua-se o desemprego, a informalidade e a precarização dos direitos trabalhistas. Para além disso: com o emprego da inteligência artificial, avança-se para a inutilidade ou irrelevância do trabalho humano, conforme assinalado no capítulo anterior.

Nessa ordem de ideias, urge que o Poder Público regulamente o preceito constitucional que determina a proteção do trabalho humano em face das novas tecnologias (entre elas a IA), resguardado a dignidade da pessoa humana do trabalhador, garantindo os meios para lhe assegurar a própria subsistência e de sua família, sem a necessidade de assistencialismos ou programas de renda mínima.

Essa necessidade de proteção legal é acentuada, tendo em vista o ritmo vertiginoso das mudanças estruturais no mundo do trabalho proporcionado pela inteligência artificial.

Nesse sentido o ensinamento de Araújo e Rayol, 2021:

A Quarta Revolução Industrial, ou Indústria 4.0, como dito na seção anterior, é um conceito desenvolvido pelo alemão Klaus Schwab, presidente e fundador do Fórum Econômico Mundial, em seu livro “A Quarta Revolução Industrial”, cujo principal componente é a introdução de tecnologias de internet na indústria e promete um aumento da eficácia operacional, bem como o desenvolvimento de grandes negócios e serviços por meio dos mecanismos das inovações tecnológicas (Schwab, 2016).

Estas tecnologias estão presentes na vida do ser humano em todas as formas possíveis, modificando substancialmente as formas de trabalho e, conseqüentemente, as relações de trabalho, pois trazem total particularidade na criação de novos modelos operacionais. Com essas mudanças, as empresas e a legislação trabalhista devem se adequar a elas com o objetivo de controlar impactos negativos e positivos que serão, inevitavelmente, trazidos por esta nova revolução.

Conseqüentemente, as empresas precisarão se adaptar, de alguma forma, à realidade surgida com as novas tecnologias da Quarta Revolução Industrial. Essa é uma evolução natural, a qual surge com a necessidade de novas relações entre seres humanos e máquinas, para novos desenvolvimentos em relação às funções que surgirão nesse

novo horizonte. Tudo isso por intermédio de sistemas *cyber*-físicos, que têm a missão de unir o mundo digital ao físico, com o proveito do ganho de produtividade, eficiência e segurança industrial. São sistemas que interagem entre si com a capacidade de atuar, tomar decisões e, atémismo, de se corrigir de forma autônoma com mais eficácia (Liu; Zhou, 2016).

De acordo com Silveira (2017), a Indústria 4.0 é uma ideia de indústria que engloba as principais inovações tecnológicas das áreas de automação, controle e tecnologia, aplicadas aos processos de produção. Desde o início dos sistemas *cyber*-físicos, da Internet das Coisas e da Inteligência Artificial, os processos de produção tornaram-se cada vez mais eficientes e autônomos. Com a nova era das fábricas inteligentes, diversas mudanças ocorrerão nos mais diversos setores do mercado, com relevantes impactos na sociedade.

2. DESAFIOS REGULATÓRIOS E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A ascensão da IA no ambiente de trabalho exige a atualização do arcabouço normativo do Direito do Trabalho para enfrentar desafios emergentes, tais como:

- **Precarização do trabalho:** o avanço da automação pode levar ao aumento do desemprego estrutural e à precarização de relações laborais, especialmente em setores mais vulneráveis à substituição tecnológica. A flexibilidade dos contratos de trabalho pode, em alguns casos, ampliar a informalidade e fragilizar a proteção social.
- **Proteção da privacidade e dos dados pessoais:** o monitoramento algorítmico dos trabalhadores por meio de sistemas de IA levanta preocupações sobre a privacidade e a transparência dos critérios utilizados para avaliação de desempenho e tomada de decisões laborais. O uso indevido desses dados pode resultar em práticas discriminatórias ou em vigilância excessiva no ambiente de trabalho.
- **Regulamentação do trabalho em plataformas digitais:** a crescente *gig economy* e a economia sob demanda desafiam as definições tradicionais de emprego e exigem regulamentações que garantam direitos básicos aos trabalhadores dessas plataformas, incluindo seguro social, benefícios trabalhistas e estabilidade contratual.
- **Discriminação algorítmica:** os sistemas de IA podem reproduzir vieses discriminatórios na contratação, avaliação de desempenho e demissões, o que exige mecanismos eficazes de fiscalização e correção de injustiças laborais. Estudos demonstram que algoritmos treinados com dados enviesados podem perpetuar desigualdades estruturais.

Para enfrentar esses desafios, é fundamental a adoção de marcos regulatórios que promovam a transparência, a responsabilidade e a equidade na utilização da IA no contexto do trabalho. Além disso, a participação ativa dos sindicatos, dos órgãos reguladores e da sociedade civil será essencial para garantir que a implementação da IA ocorra de maneira ética e justa.

Nesse sentido a contribuição de Carvalho, 2025, p.1:

”A ascensão das plataformas digitais e da Inteligência Artificial (IA) trouxe novos desafios para os sistemas legais de diversos países. A relação entre os trabalhadores e as empresas, mediada por algoritmos e sistemas automatizados, tem gerado debates intensos sobre a natureza jurídica dessa interação. As plataformas digitais reconfiguraram as relações de trabalho, trazendo impactos profundos nos direitos sociais, econômicos e tributários. A economia digital avança em um ritmo acelerado, contrastando com as regulamentações jurídicas, que muitas vezes ficam para trás, resultando em lacunas que afetam trabalhadores, empresas e governos. Assim, a utilização de algoritmos para mediar a relação entre trabalhadores e empresas tem levantado questões sobre como enquadrar juridicamente essas interações em sistemas legais, frequentemente baseados em estruturas analógicas.

O Marco Civil da Internet serve como uma base inicial para a regulação das plataformas digitais, mas mostra-se insuficiente para abordar as especificidades do trabalho mediado por algoritmos. A ausência de diretrizes claras para a relação entre trabalhadores e plataformas reflete a dificuldade de enquadrar essas novas dinâmicas dentro dos sistemas jurídicos existentes. Além disso, a ascensão da Inteligência Artificial intensifica os desafios regulatórios ao permitir uma gestão automatizada e opaca dos trabalhadores digitais, bem como as ferramentas de IA, como algoritmos de ranqueamento e monitoramento, levantam questões sobre transparência, privacidade e direitos trabalhistas.

Desse modo, a ausência de regulações uniformes agrava a complexidade da relação da IA com os direitos trabalhistas. Nesse cenário, este artigo busca, por meio do direito comparado, examinar como os sistemas normativos das áreas do direito trabalhista, social e tributário, abordando as especificidades das plataformas digitais no contexto de IA, com o objetivo de identificar lacunas e oportunidades de melhoria nas legislações vigentes. De tal modo, em especial visando aprimorar o equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção dos direitos dos trabalhadores, o desenvolvimento econômico e a justiça social.”

Como se pode ver os desafios da regulação do trabalho no momento atual do uso intensivo da inteligência artificial é de ordem mundial.

Ainda segundo o autor à página 5:

“Segundo reportagem Do Brasil (2023), o estudo realizado e divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apresentou uma análise detalhada do trabalho realizado por meio de plataformas digitais no Brasil, destacando os desafios enfrentados por esses trabalhadores. Segundo o relatório do estudo, no quarto trimestre do ano de 2022 a população ocupada com 14 anos ou mais no setor privado totalizou 87,2 milhões de pessoas; desse total, aproximadamente 2,1 milhões envolvidos em atividades mediadas por plataformas digitais; desse grupo, 1,5 milhão – representando 1,7% da população ocupada no setor privado – atuou em aplicativos de serviços, enquanto 628 mil trabalharam em plataformas de comércio eletrônico. O aplicativo de mobilidade (transporte particular) de passageiros foi a plataforma digital mais utilizada pelos usuários pesquisados, cerca de 47,2%, seguido do serviço de entrega de comida, produtos e outros, com 39,5%, do aplicativo de táxi convencional 13,9% e do aplicativo de prestação de serviços gerais ou profissionais 13,2%. Ou seja, o quantitativo de trabalhadores que utilizam e intermediam o trabalho por meio de plataformas digitais é expressivo e por isso objeto pertinente para o estudo.

No entanto, os trabalhadores de plataformas digitais, muitas vezes, classificados como autônomos ou microempreendedores, enfrentam desafios em termos de proteção social e previdenciária, pois os sistemas tradicionais foram concebidos em um contexto de empregos formais e contratos de longo prazo (Hamano; De Oliveira, 2023). Assim, a integração desses trabalhadores nos sistemas de previdência social tem sido desigual e fragmentada, gerando desafios regulatórios e de inclusão social, pois, frequentemente apresentam baixos níveis de contribuição.

Na mesma matéria de Alegretti (2024), o economista Rangel observa uma dualidade no trabalho via aplicativos, que combina elementos tão arcaicos quanto modernos, uma vez que a modernidade se manifesta no uso de tecnologias avançadas, enquanto o aspecto arcaico se reflete na falta de regulamentação e proteção dos trabalhadores que utilizam a plataforma, resultando em rendimentos baixos e instáveis para os trabalhadores. Essa situação é ilustrada pelo fato de que, de acordo com um estudo realizado pelo economista apontou que apenas um a cada quatro entregadores e motoristas autônomos paga contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) no Brasil. Esta realidade expõe os desafios enfrentados pelos trabalhadores de

plataformas digitais, que, apesar da autonomia operacional, enfrentam condições de trabalho precárias e de vulnerabilidade econômica tanto na ótica do estado que não tem arrecadação de tributos por parte dos trabalhadores e quanto na ótica da sociedade pois o trabalho é precário e mal remunerado.”

Os dados estatísticos revelam os enormes desafios da regulação do trabalho em plataforma, espécie de trabalho com ampla aplicação da inteligência artificial.

A conceituação do trabalhador digital é apresentada por Carvalho, 2025, p. 6, da seguinte forma:

“Para Sarlo (2023), o trabalhador digital refere-se a indivíduos que realizam atividades laborais por meio de plataformas digitais, muitas vezes em condições precárias e sem garantias de direitos trabalhistas. Esses trabalhadores podem incluir motoristas de aplicativos, freelancers e outros profissionais que dependem de plataformas online para encontrar e executar tarefas. A autora destaca que muitos desses trabalhadores vivem sem contrato de trabalho, em situações de trabalho intermitente ou temporário, e enfrentam desafios como a falta de proteção social, baixa remuneração e a informalização do trabalho.

Em diversos países da Europa e nos Estados Unidos, a ascensão das empresas-plataforma tornou-se notável a partir de 2010, impulsionada pela convergência entre o aumento do desemprego após a Grande Crise de 2008-2009 e o crescente acultramento digital dos consumidores. Esse cenário criou as condições ideais para que plataformas digitais captassem as multidões necessárias para o seu funcionamento (Cardoso; Garcia, 2021). Com o crescimento da tecnologia digital e a falta de oportunidades de emprego formal, muitos trabalhadores migraram para o mercado de plataformas digitais, em que a promessa de flexibilidade e ganhos rápidos atraiu milhões de pessoas.

O mercado de trabalho digital registrou um crescimento significativo após a pandemia de COVID-19, impulsionado pela expansão das plataformas digitais, como Uber, Rappi e iFood, durante esse período. Os trabalhadores vinculados a essas plataformas configuram uma nova categoria de força de trabalho, marcada por características como autonomia e flexibilidade (Costanzi, 2023).

A autonomia proporcionada pelo modelo de trabalho em plataformas digitais está frequentemente associada a um processo de precarização das relações laborais. Tal precarização se manifesta pela exclusão desses trabalhadores do acesso aos direitos e proteções assegurados aos empregados formais, incluindo a cobertura

previdenciária. Conforme destacado por Macedo e Armânio (2024), as plataformas digitais, ao enquadrarem esses profissionais como autônomos ou microempreendedores individuais, os afastam das contribuições previdenciárias compulsórias e dos benefícios abrangentes previstos nos sistemas tradicionais de previdência social.

Essa configuração abordada pelos autores supracitados gera uma lacuna considerável na rede de proteção social, evidenciando vulnerabilidades significativas para esses trabalhadores. A ausência de mecanismos de proteção impacta diretamente sua segurança econômica e bem-estar em situações de doença, invalidez ou aposentadoria. A análise dessa problemática reforça a necessidade de reavaliar os modelos de inclusão previdenciária para trabalhadores de plataformas digitais, a fim de garantir sua integração em um sistema que assegure direitos equivalentes aos previstos para os trabalhadores formais.

De acordo com Ferreira (2022), o trabalho digital, embora ofereça maior flexibilidade e autonomia para os trabalhadores, acarreta uma acentuada precarização das relações laborais. Essa precarização é marcada pela ausência de direitos sociais essenciais, como a cobertura previdenciária, o direito a férias remuneradas e o acesso a assistência médica. Por sua vez, discute as profundas mudanças no mercado de trabalho impulsionadas pela Quarta Revolução Industrial, destacando como a automação e a digitalização deram origem a novas modalidades de emprego, incluindo a economia compartilhada e o trabalho mediado por plataformas digitais. Assim sendo, as transformações impactaram profundamente o mercado de trabalho digital, criando novas modalidades de emprego em que a relação entre capital e trabalho se tornou mais fluida. Os trabalhadores digitais, em sua maioria, não possuem o vínculo empregatício tradicional, esses trabalhadores geralmente não têm acesso a benefícios como previdência social, seguro-desemprego ou direitos trabalhistas básicos.”

Podemos deduzir das estatísticas apresentadas pelo autor que a precariedade do trabalho em plataforma, como modalidade de trabalho gerido por meio de inteligência artificial é muito precário e precisa de proteção legal.

O trabalhador digital está submetido a um rigor extremo: o algoritmo não tem ponderação, é zero ou um, ou seja, não tem interferência humana.

3. TRABALHO DECENTE NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

O conceito de trabalho decente, conforme definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), engloba condições justas, segurança no emprego, liberdade de associação e

igualdade de oportunidades. No contexto da IA assegurar trabalho decente implica repensar as formas de regulação e adaptação às novas exigências tecnológicas. Para garantir que a IA contribua para um futuro do trabalho mais inclusivo e digno, algumas estratégias podem ser adotadas:

- **Requalificação e educação continuada:** investir na capacitação de trabalhadores para que possam se adaptar às novas exigências do mercado de trabalho impulsionado pela IA. Programas de reskilling e upskilling devem ser promovidos para reduzir os impactos negativos da automação sobre os trabalhadores vulneráveis.
- **Fortalecimento da negociação coletiva:** garantir que sindicatos e organizações de trabalhadores tenham participação ativa nas discussões sobre a implementação de IA nas empresas, assegurando que a transição tecnológica não resulte na precarização das condições de trabalho.
- **Responsabilidade corporativa e ética da IA:** estabelecer diretrizes para que empresas utilizem IA de maneira ética, garantindo transparência e equidade na tomada de decisões laborais. A criação de auditorias algorítmicas pode ser uma ferramenta eficaz para evitar vieses e práticas discriminatórias.
- **Políticas públicas para proteção social:** desenvolver redes de proteção social que assegurem renda e segurança para trabalhadores afetados pela automação e pelas transformações digitais. Modelos de renda básica universal vêm sendo debatidos como alternativas para minimizar os impactos sociais do desemprego tecnológico.
- **Direito à desconexão e bem-estar digital:** com o aumento do teletrabalho e da automação, torna-se essencial garantir que os trabalhadores não sejam sobrecarregados pelo uso excessivo de tecnologia, preservando sua saúde mental e qualidade de vida.

A construção de um mercado de trabalho equilibrado na era da IA requer não apenas a criação de novos postos de trabalho, mas também a formulação de políticas que garantam proteção, dignidade e oportunidades para todos os trabalhadores.

Nesse contexto é crucial trazer ao debate o conceito de trabalho decente, pois o trabalho é uma categoria fundamental para a vida da pessoa, destaca Cruz, R. M., Borges-Andrade, 2024, p.2 como se vê:

O trabalho é uma dimensão importante da vida em sociedade. O trabalho, e suas formas de realização, refletem a estrutura e a dinâmica dos processos econômicos/produtivos e das relações sociais, em diferentes períodos históricos. Por meio do trabalho, as pessoas têm a oportunidade de desenvolver suas habilidades e

sentir-se valorizadas como membros ativos de uma comunidade. O trabalho é um importante elemento na construção da identidade.

O direito ao trabalho é um dos pilares dos direitos socioeconômicos das pessoas (Sarkin & Koenig, 2011). E, ao mesmo tempo, admite-se que o trabalho é um direito humano fundamental à vida em sociedade (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH, 2016]; Balestero Casanova, 2020). A admissibilidade dessa afirmação, apesar de não ser recente, ainda é um desafio, na prática, para governos, organizações e sociedade, pois reflete a complexidade dos aspectos econômicos, sociais e psicológicos relacionados ao papel do trabalho na vida das pessoas e na organização da sociedade.

A ameaça ao trabalho representada pela inteligência artificial é um fato que pode ser constatado nos estudos da sociologia do trabalho e nas mídias sociais. Estamos tratando de um tema que se reveste de direito fundamental da pessoa, direito ao trabalho, mas não qualquer trabalho, mas o trabalho decente.

Ainda segundo Cruz, R. M., Borges-Andrade, 2024, p.10:

Nessa perspectiva, o conceito de “trabalho decente” salienta a necessidade de condições de trabalho dignas e salubres, que promovam a justa remuneração, a saúde e a segurança no ambiente de trabalho, o desenvolvimento pessoal e profissional, a integração e inclusão social, a participação nas decisões que afetam a vida dos trabalhadores, igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres, o direito à previdência e assistência social (Burchell et al., 2013; Ghai, 2003;). Desde então, a noção de trabalho decente tem sido a peça central da política, diretrizes e ações da OIT. De certa maneira, revigora o objetivo e as diretrizes gerais da instituição, criada há mais de 100 anos, conforme descrito na CIT, em 1999: Garantir trabalho decente para mulheres e homens em todos os lugares, tendo em vista que essa é uma necessidade compartilhada por pessoas, famílias e comunidades em todas as sociedades e em todos os níveis de desenvolvimento (Silva, 2022).

Os avanços tecnológicos experimentados neste século XXI – redes sociais, inteligência artificial, automação e robótica – repercutem nas oportunidades e modalidades de trabalho, em suas diferentes modalidades. As redes sociais se tornaram uma parte essencial na conectividade de bilhões de pessoas em todo o mundo, não somente no plano pessoal, mas também em função das oportunidades de trabalho, renda e ampliação de venda de serviços e produtos. A inteligência artificial (IA) se consolidou como uma das tecnologias mais impactantes do século XXI, cada vez mais presente na pesquisa científica, na geração e análise de informações, e na assistência técnica ao trabalho profissional. A automação e a robótica, por sua vez, têm sido cada vez mais incorporadas ao ambiente de trabalho, seja nos setores da manufatura, logística, agricultura ou da saúde (Kolade & Owoseni, 2022; Smids et al., 2020).

Esses avanços consolidam a busca pela celeridade, eficiência e precisão operacional no trabalho. Mas impactam desfavoravelmente nos empregos de baixa qualificação, na manutenção de postos de trabalho e na segurança dos empregos. Diante desse cenário, mobilizam-se as discussões sobre o presente e o futuro do trabalho, considerando as transformações e inovações cada vez mais intensivas. A necessidade de aperfeiçoar os processos de produção e uso de tecnologias, com base na adoção de políticas e práticas voltadas ao desenvolvimento sustentável, de cuidado com o ambiente, com a saúde e com a inclusão das pessoas, acentua a pressão por mudanças qualitativas nos modelos de governança que prezem por qualidade de vida, igualdade de oportunidades e justiça social (Peck, 2015).

Essa necessidade de proteção é acentuada por Kroste e Goldschmidt, (2021), como se vê:

Cumprir proteger o ser humano da tecnologia que ele mesmo criou, independente de nacionalidade. A necessidade de tal proteção, para além do que prevê a Constituição brasileira, é reconhecida até mesmo pela ficção científica, sintetizada nas três leis da robótica de Asimov (1999, p. 9), a saber: 1) um robô não pode prejudicar um ser humano ou, por omissão, permitir que o ser humano sofra dano, 2) um robô tem de obedecer as ordens recebidas dos seres humanos, a menos que contradiga a primeira lei, 3) um robô tem de proteger sua própria existência, desde que essa proteção não entre em conflito com a primeira e segunda leis.

Assim, cabe primordialmente aos Estados e aos Organismos Internacionais editar normas e implantar políticas que protejam o trabalhador e a sua dignidade humana, colocando a tecnologia e a inteligência artificial a serviço do homem e não o contrário, preservando os empregos e proporcionando adaptações e treinamentos aos trabalhadores para que, gradativamente, possam dominar as novas tecnologias e, diante da experiência acumulada, sugerir novas possibilidades e melhorias no desenvolvimento do trabalho e do processo produtivo, em benefício da própria empresa e da economia, numa espiral positiva e ascendente, calcada na valorização do trabalho humano, secundado e potencializado pelas novas tecnologias como de resto preconizam os arts. 1º, inciso III, e 170 da Constituição (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 167).

A amplitude do enfrentamento do tema remonta a um acontecimento descrito na justificativa do Projeto de Lei mencionado, a saber, a elaboração de um documento, no primeiro semestre de 2019, pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), em que elencados os Princípios éticos para a administração responsável de I.A., firmado por 42 países, dentre eles o Brasil¹⁸.

As diretrizes éticas oriundas da implementação da inteligência artificial nas relações de trabalho emergem basicamente do conceito de justiça e de equidade¹⁹ que se extraem do conjunto sistêmico valorativo dos tratados internacionais de direitos humanos e do catálogo de direitos fundamentais capitaneados pelo princípio maior da dignidade da pessoa humana.

A proteção legal ao trabalho humano é uma necessidade emergente, tendo em vista a velocidade da transformação proporcionada pela inteligência artificial.

Nessa nova etapa da história humana as relações de trabalho, também são transformadas, no dizer de Albuquerque Júnior, 2024:

Um dos efeitos mais significativos da digitalização das relações humanas é a proliferação de um extremo individualismo. Por mais que haja uma grande interação decorrente da facilidade de comunicação advinda da globalização, as pessoas costumam, na atualidade, alimentar o seu valor individual em detrimento das relações coletivas, ou seja, mesmo tendo ferramentas e meios para se relacionar, tendem ao isolamento. “Ao contrário do passado, a noção de pertencer, de fazer parte de uma comunidade, é hoje definida mais pelos interesses e valores individuais e por projetos pessoais que pelo espaço (comunidade local), trabalho e família” (Schwab, 2016, p. 100).

Outra questão que é vinculada ao uso dessas tecnologias diz respeito à forma com que são absorvidas na seara trabalhista e, por lógica, à oferta de trabalho. É também nesse contexto que surge o debate sobre a necessidade de especialização de mão de obra e na eliminação de trabalhos obsoletos. Atualmente, a IA é um dos principais pontos de discussão sobre o tema, em razão da sua aplicação cada vez mais presente no âmbito social.

A chamada IA, dentre as novas tecnologias que estão presentes na 4ª revolução industrial, assume um papel de destaque, pois, destina-se a copiar algo que, até então, pertencia apenas à espécie humana: o raciocínio lógico. Ela pode ser definida, conforme elucida Nilsson (2009), como um conjunto de tecnologias capazes de,

através de um enorme volume de dados, resolver problemáticas que necessitam, de maneira direta, da inteligência humana.

No livro “The age of Spiritual Machines”, o inventor e empresário Raymond Kurzweil (1990, p. 227) apresenta a IA como um campo de pesquisa que busca incorporar qualidades específicas humanas em uma máquina. Dentro da referida área, de acordo com ele, incluem-se conhecimentos baseado em sistemas, padrões de reconhecimento, interpretação de linguagem natural, aprendizado automático, robótica e outros.

Outra característica importante da IA é a capacidade de aprendizagem com base em situações anteriores, ou seja, ela pode atuar em processos futuros para sugerir, de maneira automatizada, sugestões e tomar decisões complexas. Almeja-se, assim, tornar mais fácil a conclusão de problemáticas e realização de atividades através de dados e experiências armazenadas (Schwab, 2016, p. 144). Salienta-se que a resolução desses problemas ocorre por meio dos algoritmos.

Essas novas tecnologias com o uso da inteligência artificial representam uma mudança nos paradigmas da organização do trabalho e das relações sociais no trabalho, com impactos que devem ser objeto de estudo com o objetivo da proteção do trabalho.

No âmbito do trabalho tecnológico existe a figura do abastecedor de dados, o trabalhador que alimenta os conteúdos das próprias ferramentas tecnológicas, como acentua Albuquerque Júnior, 2024:

No Brasil, a Constituição da República Federativa de 1988 (CRFB/88), em harmonia com os posicionamentos já elucidados, traz um rol de direitos voltados aos trabalhadores, responsáveis por tentar garantir a sua devida valorização social. O artigo 7º da CRFB/88 é um grande exemplo disso, pois é responsável por defender a necessidade de proteção contra demissões injustificadas (inciso I) e a garantia de proteção diante da automação (inciso XXVII) (Araújo, 2019). Embora o último dispositivo ainda careça de regulamentação, a sua presença no texto constitucional demonstra a preocupação do constituinte com o trabalhador.

Ora, mediante as informações postas, verifica-se que a forma de trabalho a qual os abastecedores de dados estão submetidos viola a própria noção de trabalho decente traçado pela OIT e adotado no âmbito ocidental. Embora a IA tenha a finalidade de auxiliar o ser humano, na presente situação, evidencia-se o contrário, afinal, o homem se coloca a serviço desta tecnologia e é submetido a um regime de trabalho totalmente em descompasso com o que se prega em diversas entidades internacionais. Trata-se, portanto, de um contexto retroativo no âmbito das garantias trabalhistas.

Como consequência do trabalho exaustivo e repetitivo, em destaque na era informacional (Brito, 2021, p. 7), ocorrem impactos negativos em diversas esferas da vida dos indivíduos, incluindo física, psicológica e social. Essa realidade se agrava ao considerar que os abastecedores de dados atuam sem qualquer vínculo formal, tornando-os vulneráveis ao abandono caso apresentem algum tipo de doença vinculada ao trabalho, o que os coloca à margem da sociedade.

Neste momento, convém destacar que são muitas as razões que podem justificar a inércia estatal frente à nova realidade do subemprego tecnológico. Entre elas, o fato de que esses fatos ocorrem principalmente em países em desenvolvimento, o que, por si só, gera uma preocupação menos atenta no âmbito global. Além disso, por ser uma realidade relativamente recente, talvez ainda não tenha chamado a atenção governamental.

De todo modo, o fato é que, nesta análise, nota-se que os abastecedores de dados têm os seus direitos negligenciados. Necessita-se, assim, entender sobre as discussões acerca do processo de regulação no cenário internacional e nacional.

Observa-se que as transformações advindas dessa nova tecnologia transformam o trabalho em várias dimensões, na organização interna e externa, muda o próprio modo de produção.

A proteção social ao trabalho é acentuada por Araújo e Rayol, 2024, p.200:

As mudanças constantes trazidas pela tecnologia modificam diretamente a forma como as proteções sociais aplicadas ao labor são executadas e fiscalizadas, uma vez que os novos modelos de relação de emprego desafiam continuamente os sistemas regulatórios já existentes. Como destaca a Organização Internacional do Trabalho (2019), as proteções sociais têm papel fundamental na formação do mercado de trabalho e na garantia da dignidade do trabalhador.

À medida que o mundo luta contra altos níveis de desemprego, subemprego e informalidade, os sistemas de proteção social se adaptam para garantir a proteção da renda e facilitar o acesso à saúde, educação e emprego decente, inclusive para os que trabalham precariamente e informalmente. Por esse motivo, a proteção social também pode ter um impacto positivo na produtividade, no desenvolvimento econômico local e no crescimento inclusivo, bem como na demanda agregada, apoiando, assim, o crescimento econômico inclusivo e o progresso social.

Assim, o desenvolvimento das proteções sociais busca impedir o impacto do desemprego e dos novos modelos de trabalho que surgem em razão dos avanços tecnológicos, razão por que é essencial progredir com novos sistemas de proteção social que tenham como visão central tanto as necessidades do mercado de trabalho quanto as do trabalhador. Portanto, “não se trata de frear o progresso, tampouco a tecnologia, mas administrá-la de forma razoável que não imponha prejuízo social maior do que a sua utilização” (Pessoa, 2013).

Dessa forma, é pertinente que se faça uma interpretação extensiva do art. 7º, XXVII, da Constituição Federal de 1988, que faz previsão da proteção dos trabalhadores urbanos e rurais em “face da automação, na forma da lei”, entendendo que a intenção do constituinte é de estabelecer a proteção do trabalhador tanto diante da substituição da mão de obra humana pelo trabalho mecanizado (automação) como também pela Inteligência Artificial (automação) (Pessoa, 2013).

É importante destacar que a referida interpretação extensiva do art. 7º, XXVII, da CF/88 se faz necessária, uma vez que a utilização da Inteligência Artificial, aplicada por robôs industriais nos processos de automatização, fortaleceu-se apenas na década de 1990, depois de já publicado o texto constitucional de 1988.

Muito embora o texto constitucional faça menção à necessidade de regulamentação deste direito fundamental, ainda não há norma específica que discorra sobre essa questão. Por isso, há muitos questionamentos e discussões na doutrina acerca da efetividade e aplicabilidade do referido dispositivo. Ademais, boa parte da doutrina considera essa norma como de eficácia limitada e sem nenhuma autoaplicabilidade, visto que a mesma dependeria de uma normatização futura que venha lhe dar a efetividade.

Para a efetividade dessa proteção social novas leis poderão ser necessárias, além de uma hermenêutica contextualizada na interpretação do texto constitucional. Essa hermenêutica pode ser sintetizada como a teoria que estuda os métodos de interpretação da Constituição. O objetivo é garantir que as normas e princípios constitucionais sejam aplicados de forma correta. Alguns princípios são importantes se destacar:

Princípio da unidade da Constituição: a interpretação deve ser feita de forma a evitar contrariar o próprio sistema, visando maior proteção social. Princípio da concordância

prática: os bens jurídicos em conflito devem ser coordenados e combinados, protegendo o trabalho. Princípio da máxima efetividade: deve-se dar à norma constitucional o sentido que lhe conceda maior eficácia para a proteção social.

Princípio da justeza: a interpretação da norma constitucional não pode chegar a um resultado que subverta o esquema constitucionalmente estabelecido. Princípio do efeito integrador: deve-se dar prioridade a critérios que favoreçam a integração política e social

A hermenêutica constitucional é importante para garantir a aplicação correta das normas e princípios constitucionais. Para uma efetiva proteção do trabalho é imprescindível que o olhar do julgador esteja atento para a interpretação justa das normas.

CONCLUSÃO

A relação entre Direito do Trabalho, Inteligência Artificial e trabalho decente no mundo atual demanda um olhar atento para os impactos da tecnologia sobre as relações laborais. Embora a IA traga oportunidades para maior produtividade e inovação, também impõe desafios que precisam ser enfrentados por meio de regulamentações eficazes, políticas de inclusão e mecanismos de proteção social.

O equilíbrio entre inovação tecnológica e justiça social será determinante para a construção de um futuro do trabalho que seja verdadeiramente inclusivo e sustentável. A colaboração entre governos, setor privado e sociedade civil será essencial para moldar um ambiente de trabalho onde a tecnologia sirva para promover dignidade, equidade e respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

É imprescindível que a proteção social ao trabalho seja fortalecida nesse momento de grande transformação no mundo do trabalho, com novas leis e com uma interpretação constitucional contextualizada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE JUNIOR, Cicero Teles, *A força de trabalho oculta na era da inteligência artificial: um estudo sobre as possíveis ilegalidades vinculadas à contratação dos abastecedores de dados*, UFPB, 2024.

ARAÚJO, Fábila Melo de; RAYOL, Rayane Araújo Castelo Branco, *A inteligência artificial e os seus impactos no mundo do trabalho*, Rev. TST, Porto Alegre, v. 90, no 3, p. 183-210, jul./set. 2024.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. *O mundo globalizado: política, sociedade e economia*. São Paulo: Contexto, 2012.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho* (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

BRASIL. *Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 17 set. 2020.

BURLE, Carolina; CORTIZ, Diogo. *Mapeamento de princípios de inteligência artificial*. Disponível em: <https://ceweb.br/publicacao/mapeamento-de-principios-de-inteligencia-artificial>. Acesso em: 7 out. 2020.

CARVALHO, Mateus Rodarte de PLATAFORMAS DIGITAIS: DESAFIOS DO DIREITO COMPARADO PARA A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES, 2025.

CRUZ, R. M., BORGES-ANDRADE, J. E., DE ANDRADE, A. L., MOSCON, D. C. B., ESTEVES, G. G. L., VISEU, J., LÓPEZ-NUÑEZ, M. I., Aba#car, M., KIENEN, N., BARROS, S. C., KNAPIK, J., CASSIANO, S., & PORTO, J. B. (2023). *O Direito ao Trabalho Decente [Editorial]*. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 23(2), I-III. <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.2.editorial>. =

CHAVES, Daniela Lustoza. *Mercado de trabalho e discriminação etária*. São Paulo: LTr, 2006.
CLARKE, C. Arthur. *2001: uma odisseia no espaço*. São Paulo: Aleph, 2013.

DRUCK, Graça. A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização. In: TEIXEIRA, Marilane; RODRIGUES, Helio; COELHO, Elaine (Org.). *Precarização e terceirização: faces da mesma realidade*. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade humana como forma de resistência*. São Paulo: LTr, 2009.

HARARI, Noah Yuval. *21 lições para o século 21*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HARARI, Noah Yuval. *Homo Deus: uma breve história do amanhã*. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 12. ed. São Paulo: Loyola, 2012.

HOBBSAWM, Eric. *Era dos extremos: o breve século XX – 1914-1991*. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

MAIA, João Jerónimo Machadinha. *Transumanismo e pós-humanismo: descodificação política de uma problemática contemporânea*. Coimbra/Portugal: Universidade de Coimbra. Tese de Doutoramento em Estudos Contemporâneos, orientada por Professor-Doutor Rui Luís Vide da

Cunha Martins e por Professor-Doutor João Carlos Freitas Arriscado Nunes e apresentada ao Instituto de Investigação Interdisciplinar da Universidade de Coimbra, 2017.

NILSSON, Nils J. *Inteligencia artificial: una nueva síntesis*. Madrid: McGraw Hill, 2001.

OLIVEIRA, Christiana D’Arc Damasceno. *(O) direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Os processos da globalização. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). *A globalização e as ciências sociais*. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

SANTOS, Milton. *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*.

22. ed. Rio de Janeiro/São Paulo: Record, 2012.

TESSARINI Jr., Geraldo; SALTORATO, Patrícia. Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Produção Online – Revista Científica Eletrônica de Engenharia da Produção*, Florianópolis, p. 743-769, 2018.

WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho digno: fundamentação e exigibilidade*. São Paulo: LTr, 2016.

KROST, Oscar; GOLDSCHMIDT, Rodrigo, *Inteligência artificial (I.A.) e o direito do trabalho: possibilidades para um manejo ético e socialmente responsável*, in *Rev. TST*, São Paulo, vol. 87, no 2, abr/jun 2021.