O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NOS CONTRATOS DE TRABALHO

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON EMPLOYMENT CONTRACTS

EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS CONTRACTOS DE TRABAJO

Carla Juliana Ribeiro Dolenga[1]
Tatiana Lazzaretti Zempulski[2]

Resumo

O interesse crescente nos mecanismos tecnológicos, como a Inteligência Artificial (IA), envolvendo os diferentes tipos de contratos de trabalho tem incentivado os pesquisadores nessa área. O objetivo deste trabalho foi pesquisar sobre os possíveis impactos da IA nesses contratos, conceituando essa tecnologia e sua evolução ao longo dos anos, sua aplicabilidade no direito do trabalho, demonstrando as novas tendências das relações de trabalho, bem como identificar seu impacto nessas relações. Para a produção deste artigo, os procedimentos adotados foram de revisão bibliográfica, como doutrinas consagradas, além de artigos científicos com no máximo 5 anos de publicação, legislação e jurisprudência. Durante a pesquisa, foi possível observar questões éticas envolvendo dados sensíveis que abordam esse tema nos contratos de trabalho, com base na Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, de forma que a IA está presente nos diferentes tipos de contrato. A IA apresenta vantagens e desvantagens para ambas as partes dessas relações, se mostrando, ao final da pesquisa como uma ferramenta útil, porém, com a necessidade de muitas adaptações, tanto pelo empregado / contratado, como pelo empregador / tomador.

Palavras–chave: contratos de trabalho; inteligência artificial (IA); ética; LGPD**.**

Abstract

The growing interest in technological mechanisms, such as Artificial Intelligence (AI), involving different types of employment contracts has encouraged researchers in this field. The objective of this study was to investigate the possible impacts of AI on these contracts, conceptualizing this technology and its evolution over the years, its applicability in labor law, demonstrating new trends in labor relations, as well as identifying its impact on these relations. To produce this article, the procedures adopted included a bibliographic review, drawing on established legal doctrine, as well as scientific articles published within the last five years, legislation, and case law. During the research, it was possible to observe ethical issues involving sensitive data addressing this topic in employment contracts, based on the General Data Protection Law (LGPD), given that AI is present across different types of contracts. AI presents advantages and disadvantages for both parties in these relations, ultimately proving, at the conclusion of the research, to be a useful tool, although it requires considerable adaptation, both on the part of the employee/contracted party and the employer/hiring party.

Keywords: employment contracts; artificial intelligence (AI); ethics; LGPD.

Resumen

El creciente interés en los mecanismos tecnológicos, como la Inteligencia Artificial (IA), relacionados con los diferentes tipos de contratos de trabajo, ha impulsado a los investigadores en esta área. El objetivo de este trabajo fue investigar los posibles impactos de la IA en estos contratos, conceptualizando esta tecnología y su evolución a lo largo de los años, su aplicabilidad en el derecho laboral, demostrando las nuevas tendencias de las relaciones laborales, así como identificar su impacto en dichas relaciones. Para la elaboración de este artículo, los procedimientos adoptados consistieron en una revisión bibliográfica, basada en doctrinas consagradas, además de artículos científicos con un máximo de 5 años de publicación, legislación y jurisprudencia. Durante la investigación, fue posible observar cuestiones éticas relacionadas con datos sensibles que abordan este tema en los

[1] Aluna do Curso de Direito, Centro Universitário Internacional – Uninter.
[2] Profa. Me. do Curso de Direito, Centro Universitário Internacional – Uninter.

DOI: 10.22169/cadjud.v9n1.4088

contratos de trabajo, con base en la Ley General de Protección de Datos – LGPD, de manera que la IA está presente en los diferentes tipos de contrato. La IA presenta ventajas y desventajas para ambas partes de estas relaciones, mostrándose, al final de la investigación, como una herramienta útil, pero que requiere numerosas adaptaciones, tanto por parte del empleado/contratado como del empleador/contratante.

Palabras clave: contratos de trabajo; inteligencia artificial (IA); ética; LGPD.

1 Introdução

A Inteligência Artificial (IA) está transformando o mundo do trabalho, trazendo tanto benefícios quanto desafios significativos. O avanço contínuo da IA tem provocado reconfigurações profundas no mundo do trabalho contemporâneo, impondo ao Direito do Trabalho o desafio de reinterpretar fundamentos onsolidados diante das novas dinâmicas produtivas. Observa-se que o ambiente digital redesenha a própria compreensão jurídica da subordinação e do controle, ao deslocar tais elementos para estruturas informacionais e algoritmos de monitoramento.

A IA não se limita a automatizar tarefas simples, mas produz uma nova lógica de gestão baseada em decisões algorítmicas, capazes de reorganizar fluxos de trabalho e definir padrões de desempenho com mínima intervenção humana, tratando-se de uma mudança paradigmática no modo de operação das atividades profissionais.

Estudos recentes apontam que essas transformações acarretam desafios éticos e riscos sociais relevantes. A ocorrência de vieses algorítmicos impõe a necessidade de reflexões sobre responsabilidade, transparência e governança tecnológica. Paralelamente, a automação inteligente tem sido associada não apenas à substituição de tarefas humanas, mas também à reconfiguração das qualificações profissionais demandadas pelo mercado, com potencial para ampliar desigualdades sociais e laborais quando adotada sem salvaguardas adequadas.

No contexto da Indústria 4.0, a inteligência artificial apresenta características que revelam sua natureza ambivalente. Embora possibilite ganhos expressivos de produtividade e otimização dos processos organizacionais, também pode ampliar formas de monitoramento e controle da atividade laboral. Tal cenário exige uma análise pautada na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente porque a crescente adoção de sistemas de hiperautomação tende a fortalecer mecanismos de vigilância contínua. Em razão disso, torna-se relevante a observância das garantias constitucionais destinadas à proteção do trabalho humano, destacando-se o disposto no artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição da República Federativa do Brasil, que prevê a proteção em face da automação.

A Reforma Trabalhista de 2017 incorporou modalidades contratuais relacionadas às transformações promovidas pela inteligência artificial nas relações de trabalho. Nesse cenário,

destaca-se o fenômeno da *subordinação algorítmica*, que representa um dos mais relevantes desafios interpretativos contemporâneos, uma vez que demanda a reavaliação dos critérios tradicionalmente utilizados para a caracterização do vínculo empregatício em ambientes laborais mediados por tecnologias digitais.

No âmbito dos direitos fundamentais, a relação entre inteligência artificial, proteção de dados e não discriminação tem se tornado tema central dos debates contemporâneos. O tratamento automatizado de dados pessoais de trabalhadores demanda a observância de critérios de proporcionalidade e finalidade, a fim de evitar violações aos direitos da personalidade. Nesse sentido, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) estabelece parâmetros normativos que exigem base legal para o tratamento, finalidade específica e adoção de medidas destinadas à prevenção e mitigação de riscos relacionados ao uso de dados pessoais.

Diante de tais elementos, torna-se evidente que a análise da IA nas relações de trabalho é indispensável para compreender as transformações estruturantes do mercado laboral contemporâneo.

O problema de pesquisa deste artigo científico consiste em investigar o impacto da IA nos contratos de trabalho, sendo a hipótese inicial se essa tecnologia influencia de forma positiva ou negativa nesses contratos, tanto para o empregado quanto para o empregador, quando aplicada com critérios éticos e legais, sem comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A justificativa para esta pesquisa está calcada na relevância do uso da IA em diferentes áreas do conhecimento, principalmente a sua aplicação na área jurídica em relação as novas formas de contrato. Para a produção deste trabalho, a metodologia adotada foi de revisão bibliográfica, como doutrinas consagradas, artigos científicos com no máximo 5 anos da data de publicação, além de leis e jurisprudência.

Nesse contexto, o presente artigo está organizado de forma a possibilitar uma análise sistemática e aprofundada do tema. Inicialmente, aborda-se o conceito de IA e a sua evolução histórica, bem como sua relação com o Direito do Trabalho e com as transformações decorrentes da Indústria 4.0. Em seguida, examinam-se as novas formas de contratos de trabalho surgidas após a Reforma Trabalhista de 2017, destacando-se a sua interlocução com tecnologias digitais e sistemas algorítmicos. Posteriormente, discute-se a aplicabilidade da IA no âmbito trabalhista, incluindo seus impactos práticos e regulatórios.

Na sequência, apresentam-se as principais vantagens e desvantagens da utilização da IA nos contratos de trabalho, com especial atenção às repercussões sobre direitos fundamentais, subordinação algorítmica e proteção de dados pessoais. Por fim, encerra-se com as

considerações finais, que sintetizam os achados e apontam possíveis caminhos para o aprimoramento normativo e jurisprudencial diante dos novos desafios impostos pela automatização.

2 Inteligência artificial (ia) e o direito do trabalho

Atualmente, fala-se muito em "mundo digital", no qual as relações de trabalho precisam se adaptar à evolução da tecnologia e ao vertiginoso crescimento da Internet, com todas as transformações que trouxe para a vida em sociedade (Chinellato, 2023, p. 142).

No contexto do trabalho, a IA tem se manifestado de diversas formas, desde a automação de tarefas repetitivas em linhas de produção até o desenvolvimento de sistemas de suporte à decisão em áreas como finanças, saúde e marketing (Bogsan, 2025, p. 4).

A IA está se consolidando como uma força motriz na transformação do ambiente de trabalho, impulsionando a adoção de ferramentas e aplicações inovadoras, como *Chatbots* e Assistentes Virtuais, que estão revolucionando o atendimento ao cliente, com respostas rápidas e personalizadas 24 horas por dia, utilizando o Processamento de Linguagem Natural (PLN) para compreender e responder às perguntas dos clientes, melhorando a eficiência e a satisfação (Bogsan, 2025, p. 9).

De acordo com Bogsan (2025, p. 9), a IA vêm revolucionar diversos setores como **saúde** (auxílio na detecção precoce de doenças e no desenvolvimento de medicamentos personalizados); **finanças** (otimização de análise de risco e detecção de fraudes em tempo real); **indústria** (utilização de robôs e sistemas de visão computacional para aumentar a eficiência e a segurança nas linhas de produção); e, **varejo** (personalização de experiência de compra e otimização da gestão de estoques, melhorando a eficiência da cadeia de suprimentos).

Chinellato (2023, p. 147), chama a atenção para o uso da tecnologia e sua aplicação no direito do trabalho, ressaltando o conceito de subordinação jurídica, caracterizada pela via dos algoritmos, o que permitiria aplicar a legislação trabalhista já existente na relação jurídica regida pela IA.

Fernandes-Sobrinho (2023, p. 110), relata ainda que o viés presente nos algoritmos de IA tem sido motivo de preocupação, em razão desses sistemas aprenderem com dados históricos, que podem conter vieses variados, e encontrar um equilíbrio entre progresso e responsabilidade ética é fundamental para garantir benefícios como um todo, minimizando os riscos a direitos humanos e fundamentais,

uma vez que a insegurança jurídica traz uma preocupação com o receio de que a IA

substitua o trabalho humano, sendo a requalificação profissional uma possível solução para mitigar os efeitos negativos da automação (Marcato *et al.*, 2024, p. 8).

Recentemente, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ (Brasil, 2025), aprovou em 18/02/2025, o Ato Normativo 0000563-47.2025.2.00.0000, por unanimidade, durante a 1ª Sessão Extraordinária de 2025, atualizando a Resolução CNJ nº 332/2020, que, há cinco anos, desenhou os primeiros parâmetros sobre o uso da inteligência artificial (IA) pelos Tribunais Brasileiros, como sendo o conjunto das normas norteadoras de condutas na utilização de IA em todo o Poder Judiciário.

2.1 Surgimento e Evolução da Inteligência Artificial

O conceito de IA, segundo Silva *et al.* (2024, p. 4), refere-se à capacidade de sistemas computacionais em realizar atividades que, tradicionalmente, demandariam inteligência humana, como raciocínio lógico, aprendizagem, planejamento e criatividade. Para Sichman (2021, p. 40), a IA não tem uma definição acadêmica, tratando-se de um ramo da ciência da engenharia da computação, com o objetivo de desenvolver sistemas computacionais que solucionam problemas, utilizando um número diverso de técnicas e modelos, dependendo dos problemas abordados. Uma das primeiras tentativas de abordagem é a IA desenvolver sistemas para realizar tarefas que, no momento: (i) são mais bem realizadas por seres humanos que por máquinas, ou (ii) não possuem solução algorítmica viável pela computação convencional (Sichman, 2021, p. 42; Damilano *et al.,* 2022, p. 5).

Ainda, de acordo com Bogsan (2025, p. 3), a IA é um campo da ciência da computação que simula a inteligência humana, evoluindo através de várias fases, como: **IA Simbólica (1950-1980 -** sistemas baseados em regras); **IA Conexionista (1980-2000 -** redes neurais artificiais, inspiradas no funcionamento do cérebro humano); **Aprendizado de Máquina (2000-presente -** sistemas aprendem com dados, sem necessidade de programação explícita); e, **Aprendizado Profundo (2010-presente -** redes neurais profundas para tarefas complexas, como reconhecimento de imagens, processamento de linguagem natural e tomada de decisões).

Conforme estudo de Mercato *et al.* (2024, p. 26), o surgimento da automação e da IA traz tanto desafios quanto oportunidades para o mercado de trabalho, porém gera uma grande preocupação em relação ao desemprego tecnológico em larga escala, caso não sejam respeitados os direitos dos trabalhadores, e em contrapartida, a sua aplicação pode ter impactos positivos, como a criação de "*green jobs*" (do inglês, empregos verdes), sendo aqueles que reduzem o consumo de energia e matérias- primas, limitam as emissões de gases com efeito de

estufa, minimizam os resíduos e a poluição, protegem e restauram os ecossistemas e permitem que as empresas e as comunidades se adaptem às alterações climáticas e a promoção da sustentabilidade. Dessa forma, torna-se essencial discutir o papel da ética na construção e na aplicação dessas tecnologias, assegurando que sua utilização esteja alinhada aos valores democráticos e constitucionais, fazendo com que ela seja incorporada desde o design dos algoritmos, garantindo que a tecnologia esteja alinhada aos direitos fundamentais (Gomes *et al.,* 2025, p. 3).

2.2 Relação da Inteligência Artificial e o Trabalho 4.0

A IA se tornou um dos pilares da 4ª Revolução Industrial, prometendo trazer grandes transformações no mundo jurídico, sendo positiva a inserção de tal ferramenta nos contratos de trabalho, tanto para o empregador quanto para o empregado, uma vez que essa ferramenta pode fornecer informações básicas sobre direitos trabalhistas e subsidia a tomada de decisões judiciais, tornando a Justiça do Trabalho mais igualitária (Damilano *et al.,* 2022, p. 7; Fernandes-Sobrinho, 2023, p. 111).

Dessa forma, é preciso saber que o seu uso, sem a devida regulação pode violar os direitos fundamentais dos trabalhadores, como a dignidade humana, a não discriminação baseada em sexo, origem racial ou étnica, religião ou crença, estado civil, situação familiar, deficiência, idade ou orientação sexual (Lei nº 9.029/1995), proteção de dados pessoais (Lei nº 13.709/2018), a privacidade e intimidade (Lei nº 12.965/2014) (Damilano *et al.*, 2022, p. 8).

Por outro lado, de acordo com Krost *et al.* (2021, p. 66), a Indústria 4.0 intensifica a automação e robotização, o que vai de encontro para a substituição do trabalho humano subordinado, levando a uma precarização das relações de trabalho, como trabalhadores terceirizados e autônomos, que carecem de uma proteção social. O controle dos empregadores não se restringe mais ao corpo físico do trabalhador ou à sua jornada, mas também à sua criatividade e à sua autonomia de tempo e decisão (Silva *et al.*, 2024, p. 14).

Com o avanço da Indústria 4.0, a demora na regulamentação do uso da IA pode resultar em vulnerabilidades para os trabalhadores, especialmente, causando um atraso para a proteção dos trabalhadores em face da automação, sendo esse um problema crítico, uma vez que a CRFB (Brasil, 1988), em seu Art. 7º, XXVII, dispõe que "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proteção em face da automação, na forma da lei".

Nesse caso, já havia a prévia necessidade de proteção, com uma legislação

infraconstitucional específica, sendo essa fundamental para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados em um ambiente de rápida mudança tecnológica (Feliciano *et al.,* 2022, p. 35; Marcato *et al.*, 2024, p. 14).

2.3 Novas formas de Contrato de Trabalho após a Reforma Trabalhista em 2017

Segundo Silva *et al.* (2024, p. 8), o ambiente de trabalho mudou rapidamente com o surgimento de novas formas de trabalho, como o trabalho sob demanda e o uso de plataformas digitais, flexibilizando a relação entre empregador e empregado.

Essas modalidades de trabalho, facilitadas pela IA, desafiam as definições tradicionais de vínculo empregatício, gerando lacunas na legislação trabalhista que precisam ser sanadas para garantir direitos básicos como jornada de trabalho, descanso e remuneração justa, isto é, a IA pode tanto permitir maior flexibilidade nas relações laborais quanto intensificar a precarização do trabalho se não forem criados mecanismos de proteção adequados (Silva *et al.*, 2024, p. 8).

De acordo com Chinellato (2023, p. 149) e Coelho Júnior *et al.* (2024, p. 186), até avaliações das atividades laborais também estariam sujeitas à uma organização por meio da IA, que passaria por valoração jurisprudencial, diante do conceito de relação de emprego previsto na legislação brasileira, trazendo uma certa insegurança jurídica, demonstrando a necessidade de o direito oferecer respostas adequadas às desafiadoras demandas trazidas pelas inovadoras formas de trabalho.

Após a Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista (Brasil, 2017), novos contratos de trabalho foram regulamentados, dentre eles o teletrabalho, o trabalho intermitente e o trabalho autônomo, e assim passaram a ser caracterizados mais pela utilização de tecnologias de informação e de comunicação do que pelo local de prestação dos serviços (Resende, 2023, p. 419). Nesse quesito, o Decreto-Lei nº 5.452/1943 (CLT) (Brasil, 1943), menciona a importância de não fazer a distinção entre o trabalho presencial e o teletrabalho, conforme disposto em seu Art. 6º:

> Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. **Parágrafo único.** Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

De acordo com Stuchi (2021, p. 79), Machado *et al.* (2021, p. 97), e Resende (2023, p. 418), a definição de teletrabalho e suas regras estão dispostas nos Art. 75- A ao Art. 75-E da CLT (Brasil, 1943):

> **Art. 75-A**. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. **Art. 75-B**. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. **Parágrafo único**. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.' **Art. 75-C**. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. **§ 1º**. Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. **§ 2º**. Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. **75-D**. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. **Parágrafo único**. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. **75-E**. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. **Parágrafo único**. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Resende (2023, p. 419), ressalta que existem duas modalidades de teletrabalho: teletrabalho por jornada (trabalhadores estão sujeitos ao controle do tempo de trabalho por telemática), e teletrabalho por produção ou tarefa (trabalhadores não terão direito a horas extras, intervalos ou adicionais noturnos).

O contrato de trabalho intermitente foi trazido pela Reforma Trabalhista de 2017, também conhecido em outros países como contrato-zero, ante a extrema precarização do trabalho humano que tal modalidade promove (Resende, 2023, p. 418; Stuchi, 2021, p. 74). A definição do contrato de trabalho intermitente está disposto no Art. 443, § 3º, da Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), conforme segue:

> Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

As diretrizes do contrato intermitente estão apresentadas no Art. 452-A e parágrafos, da Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017):

> **Art. 452-A.** O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não**. § 1º**. O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. **§ 2º**. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no

> silêncio, a recusa. **§ 3º**. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. **§ 4º**. Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. **§ 5º**. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. **§ 6º**. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I. remuneração; II. férias proporcionais com acréscimo de um terço; III. décimo terceiro salário proporcional; IV. repouso semanal remunerado; V. adicionais legais. **§ 7º**. O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo. **§ 8º**. O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. **§ 9º**. A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Nesse tipo de contrato o empregado não sabe, de início, quantas horas terá que trabalhar e não consegue prever o quanto irá receber, pois o empregador requisitará seu trabalho conforme suas necessidades e conveniências, mantendo o empregado registrado sem assegurar salário nem trabalho, existindo uma prestação de serviço descontínua que pode durar meses (Resende, 2023, p. 314).

Stuchi (2021, p. 43) conceitua o trabalhador autônomo como a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais pessoas, físicas ou jurídicas, sendo o caso do representante comercial e profissionais liberais (médicos, advogados, contadores, arquitetos), desde que trabalhem por sua própria conta. De acordo com Resende (2023, p. 82), o trabalho autônomo pode ser definido como uma modalidade de relação de trabalho em que não há subordinação jurídica entre o empregado e o empregador, pois o trabalhador autônomo presta serviços com profissionalismo e habitualidade, porém se ativa por conta própria, assumindo o risco da atividade desenvolvida, pois é dono do seu trabalho, sendo vedada a celebração de cláusula de exclusividade nessa modalidade de contrato (Stuchi, 2021, p. 44).

Sobre a contratação do autônomo, o Art. 442-B, da Lei nº 13.467/2017 (Brasil, 2017), dispõe que "a contratação do autônomo, cumpridas todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no Art. 3º desta Consolidação".

2.4 Aplicabilidade da Inteligência Artificial no Direito do Trabalho

As ferramentas de IA têm sido utilizadas com o objetivo de agilizar rotinas processuais, classificar documentos, identificar padrões em julgamentos e facilitar a tramitação de ações, o que tem contribuído para a redução de tempo e aumento da produtividade no Judiciário (Gomes

et al., 2025, p. 3). De acordo com Gomes *et al.* (2025, p. 4), projetos como o Victor (Supremo Tribunal Federal - STF), o Sinapses (CNJ) e o Sofia (Tribunal de Justiça de Minas Gerais - TJMG) representam iniciativas concretas de aplicação da IA na Justiça Brasileira, e essas tecnologias são utilizadas principalmente para agrupar temas semelhantes, gerar minutas e identificar precedentes.

A ética e a cautela são fundamentos essenciais para evitar que a tecnologia se torne uma ameaça a condição humana, dessa forma, os algoritmos de IA devem respeitar normas que afastem a possibilidade de discriminação e preconceitos em face dos seres humanos, tratando os fluxos e soluções de maneiras equitativas e justas para as pessoas, sem distinções ou preconceitos, assegurando igualdade de oportunidades e de tratamento a todos os trabalhadores (Krost *et al*., 2021, p. 68).

Para Chinellato (2023, p. 146), em se tratando de fins trabalhistas, a referência se faz em relação à proteção dos chamados dados pessoais "sensíveis", como origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, entre outros, porém, o uso da Internet permite o conhecimento desses dados dos trabalhadores, que podem ser coletados para decisões das empresas acerca da contratação da pessoa que lhe prestará serviços, e em contrapartida, sendo necessário assegurar a proteção dos contratantes, diante da ampla disseminação das informações acerca das condições pessoais dos sujeitos envolvidos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde 2021 vem desempenhando um papel que promove a equidade e a transparência na proteção dos trabalhadores no uso da IA nas empresas (Araújo, 2023, p. 9). Nesse contexto internacional, algumas organizações já desenvolvem diretrizes para o seu uso, como é o caso da Comissão Europeia e o Reino Unido, já os EUA coordenam ações que posicionam o país como líder em pesquisa de IA, enquanto Austrália e Japão desenvolvem estratégias para regulamentar a IA em conjunto com governo, indústrias e universidades (Araújo, 2023, p. 13).

No Brasil, a Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Brasil, 2018) estabelece diretrizes importantes para mitigar esses riscos, como a utilização de técnicas de anonimização, pseudonimização, criptografia e restrição de acesso segmentado, além de auditorias regulares nos sistemas, medidas ainda com desafios em sua aplicação efetiva no âmbito do Judiciário (Gomes *et al.,* 2025, p. 12). A LGPD (Brasil, 2018) dispõe sobre esse tratamento de dados pessoais, trazendo em seu Art. 2º os seguintes fundamentos:

> **Art. 2º.** A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos: I. o respeito à privacidade; II. a autodeterminação informativa; III. a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; IV. a inviolabilidade da

> intimidade, da honra e da imagem; V. o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação; VI. a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e VII. os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

Marcato *et al.* (2024, p. 14) apresentam a evolução da IA aplicada no Direito do Trabalho, devendo essa evoluir para acompanhar as mudanças no mercado de trabalho, uma vez que elas podem desempenhar diferentes funções essenciais em um cenário de automação. O objetivo dessas funções visa uma aplicação de forma efetiva para garantir a proteção dos empregados frente às novas tecnologias, além de proteger o direito dos trabalhadores e regular as relações de trabalho (Marcato *et al.*, 2024, p. 15).

Como exemplo das funções essenciais de automação, Marcato *et al.* (2024, p. 15) citam as seguintes tutelas: **Tutela Fundamental** (garante direitos e condições dignas ao trabalhador, reconhecendo sua hipossuficiência em relação ao empregador); **Tutela Social** (destaca a importância do trabalho na realização pessoal e na construção de identidade social, promovendo bem-estar psicológico e pertencimento); **Tutela Econômica** (relaciona-se à geração de empregos e ao desenvolvimento econômico, incentivando o consumo e a distribuição de renda); **Tutela Conservadora do Estado** (limita a organização dos trabalhadores, assegurando os direitos mínimos e igualdade de oportunidades); e, **Tutela Coordenadora** (equilíbrio entre os interesses do empregado e do empregador, especialmente em tempos de crise econômica). As tutelas levam ao estudo das possíveis vantagens e desvantagens da IA nos contratos de trabalho.

3 Vantagens e desvantagens da inteligência artificial nos contratos de trabalho

A implementação da IA tem vantagens e desvantagens significativas nos contratos de trabalho, que abrangem desde a automação de tarefas até a transparência dos processos de contratação e gerenciamento de recursos humanos (Araújo, 2023, p. 7). Conforme Damilano *et al.* (2022, p. 11), existe a hipótese em que o empregador pode, de forma deliberada, programar ou adquirir um sistema de IA para fiscalizar e controlar o empregado, porém, o poder fiscalizatório do empregador com auxílio da IA pode revelar informações da vida privada do empregado.

3.1 Vantagens da IA nos Contratos de Trabalho

O avanço dessa tecnologia redefine as relações de emprego, prometendo eficiência e produtividade, porém, levantando questões éticas e legais sobre responsabilidade, discriminação e privacidade dos trabalhadores, criando assim um novo paradigma que afeta diretamente as

funções humanas no ambiente laboral (Araújo, 2023, p. 2; Silva *et al.,* 2024, p. 9).

Para Damilano *et al.* (2022, p. 11), um sistema baseado em IA, seja por vídeo ou foto, além de controle daquilo que se acessa na internet, pode revelar traços da personalidade do empregado, aumentando as possibilidades de rastrear e analisar os hábitos diários das pessoas. Um exemplo disso é a vigilância pelos empregadores (Damilano *et al.,* 2022, p. 12), para acompanhar o desempenho e a produtividade dos trabalhadores, oferecendo às empresas uma maior capacidade de controle e otimização de recursos (Araújo, 2023, p. 2; Silva *et al.,* 2024, p. 9).

Bauman (2014), em sua obra Vigilância Líquida, apresenta uma ideia de contrato psicológico, no qual os empregados aceitam a vigilância em troca de benefícios, um controle que justifica a segurança (proteção de dados, prevenção de fraudes), formas métricas de desempenho ligadas a bônus, promoções e até mesmo à manutenção do emprego, onde o empregado passa a ser co-participante, oferecendo seus dados em troca de oportunidades.

De acordo com Balazeiro *et al.* (2025, p. 2), o aumento da produtividade afeta de forma positiva a produção e reduz o tempo dedicado à atividade, fazendo com que os empregados envolvidos na execução de determinada atividade possam experimentar, em um primeiro momento, uma redução do tempo dedicado ao trabalho, utilizando o tempo livre para atividades de enriquecimento pessoal, lazer ou até mesmo o ócio. Em contrapartida, uma possível competição pode reverter ganhos iniciais, forçando jornadas mais longas para manter a renda anterior (Balazeiro *et al.*, 2025, p. 3).

À medida que tarefas manuais e repetitivas são automatizadas, surgem novas oportunidades em áreas como desenvolvimento de IA, análise de dados e cibersegurança, que exigem conhecimentos técnicos avançados e habilidades específicas (Silva *et al.*, 2024, p. 10). A automação, impulsionada pela IA, está liberando os trabalhadores de tarefas repetitivas, permitindo que se concentrem em atividades mais estratégicas e criativas (Bogsan, 2025, p. 2).

Segundo Silva *et al.* (2024, p. 11), um dos principais desafios gerados pela automação é a necessidade de requalificação dos trabalhadores, pois à medida que tarefas tradicionais são substituídas por sistemas automatizados, trabalhadores que antes desempenhavam funções manuais ou repetitivas se veem obrigados a adquirir novas habilidades para permanecerem competitivos no mercado de trabalho. A IA pode ajudar essa transição, oferecendo plataformas de ensino à distância e sistemas de aprendizagem adaptativa que permitem que os empregados aprendam novas competências de maneira personalizada e eficiente (Silva *et al.,* 2024, p. 10).

3.2 Desvantagens da IA nos Contratos de Trabalho

A IA traz riscos distópicos, incluindo a subordinação inumana, que desafiam a estrutura tradicional do trabalho, com o uso de algoritmos controlando a relação entre trabalhadores e plataformas, criando um tipo de trabalhador, muitas vezes sem direitos garantidos (Feliciano *et al.,* 2022, p. 49).

Um dos principais impactos é a automação de tarefas repetitivas e operacionais, substituindo trabalhadores em diversas funções, embora essa automação aumente a eficiência e reduza custos para as empresas, ela gera um risco iminente de desemprego em massa, especialmente em setores onde a tecnologia pode realizar atividades de forma mais eficaz e barata do que os humanos (Silva *et al.*, 2024, p. 7).

Foucault (2019), em sua obra Vigiar e Punir, discute um modelo chamado Panóptico como uma estrutura arquitetônica que vem exemplificar o poder de vigilância, aplicada em diversas instituições, incluindo escolas, hospitais e, principalmente, as fábricas, garantindo a vigilância constante e invisível sobre os empregados, isto é, a garantia de obediência e produtividade dos empregados.

O controle do tempo, o relógio se torna ferramenta central, com entrada e saída controladas, pausas cronometradas, ritmo produtivo medido e ajustado, com o principal objetivo de transformar o tempo do empregado em produtivo e útil; já o corpo do operário deveria ser dócil e útil, com treinamento, repetição, vigilância e punições leves, porém constantes, dessa forma, a disciplina não era violenta, mas sim, minuciosa e contínua; o objetivo desse sistema tinha dupla função, a econômica para aumentar a produção e reduzir desperdícios, e a política para formar indivíduos disciplinados, obedientes e controlados (Foucault, 2019).

Bauman (2014), na mesma obra citada no tópico acima, trata da questão da vigilância dos empregados, apresentando duas eras, sendo elas, **Industrial** (com o modelo Panóptico, de supervisão direta, rígida e hierárquica, no qual os empregados eram controlados em fábricas, escritórios e campos militares, com foco em disciplina, produtividade e obediência, com um controle visível, contando com a presença de chefes, fiscais e relógio-ponto), e **Digital** (apresentada como uma vigilância mais flexível, invisível e contínua, como monitoramento por softwares que registram tempo de acesso, produtividade e até cliques no computador, câmeras nas dependências da empresa, rastreamento por GPS em celulares e veículos corporativos, e avaliações automáticas de desempenho baseadas em dados).

Questões de privacidade e discriminação algorítmica são preocupações centrais (Araújo, 2023, p. 4) e envolvem desafios éticos, como os citados por Gomes *et al.* (2025, p. 8): **Transparência e Explicabilidade** (em um ambiente sensível como o sistema judiciário, a opacidade algorítmica pode gerar insegurança jurídica e comprometer a confiança pública nas

instituições); **Discriminação Algorítmica** (o uso de algoritmos no ambiente jurídico pode reproduzir ou amplificar preconceitos e desigualdades sociais existentes, especialmente quando não há clareza sobre os critérios utilizados para a geração de resultados e recomendações); e, **Responsabilidade Ética** (a transferência de parte da atividade jurisdicional para máquinas ou algoritmos impõe o desafio de determinar quem será responsável por erros ou injustiças que possam surgir das decisões automatizadas).

De acordo com Unzelte (2024), a China possui 12,5 vezes mais robôs trabalhadores do que o esperado, substituindo os trabalhadores na taxa mais rápida do mundo, com o uso de automação, superando o previsto com base nos salários industriais, enquanto os EUA usam apenas 70% dos robôs que deveriam usar. Em 2022, 52% dos robôs industriais do mundo foram instalados na China, e são usados em diversos setores, como manufatura, logística, hotelaria, saúde e construção, porém a indústria chinesa ainda depende de tecnologias estrangeiras, principalmente peças importadas do Japão, Alemanha e Suíça (Unzelte, 2024).

Ainda na China, a Xiaomi inaugurou uma "fábrica escura", totalmente automatizada, onde todos os processos são realizados por robôs, sem necessidade de iluminação ou presença humana, operando 24 horas por dia, 7 dias por semana, utilizando IA, *big data* e robótica avançada para controlar e otimizar a produção em tempo real, além de cuidar da limpeza e controle de qualidade, ajustando possíveis falhas (Araújo, 2025; Blair, 2025).

Araújo (2025) e Blair (2025), ressaltam que o processo produtivo é feito de forma autônoma, sem pausas ou trocas de turno, aumentando a eficiência e reduzindo erros, com produção de até 10 milhões de dispositivos por ano, incluindo smartphones dobráveis, de forma que tal avanço reflete o uso intensivo de IA na indústria, impulsionada por desafios como custos trabalhistas e demanda por eficiência.

O impacto a ser causado nos contratos de trabalho são incalculáveis, uma vez que milhões de empregos podem ser eliminados, exigindo requalificação profissional em larga escala, ao mesmo tempo em que a ONU destaca a necessidade de governança global para a IA sobre os riscos à segurança, direitos humanos e estabilidade econômica (Araújo, 2025; Blair, 2025).

A Tabela 1, foi construída com o auxílio da ferramenta de IA (Microsoft Copilot), e demonstra, a partir das contribuições de Araújo (2023), Silva *et al.* (2024), Damilano *et al.* (2022), Bauman (2014), Balazeiro *et al.* (2025), Feliciano *et al.* (2022), Foucault (2019), Gomes *et al.* (2025), Unzelte (2024), Araújo (2025) e Blair (2025), as principais vantagens e desvantagens da IA nos contratos de trabalho.

Tabela 1: Vantagens e desvantagens da IA nos contratos de trabalho

Vantagens	Desvantagens
Redefinição das relações de emprego, com aumento de eficiência e produtividade.	Riscos de subordinação inumana e controle excessivo por algoritmos, afetando direitos dos trabalhadores.
Maior capacidade de controle e otimização de recursos pelas empresas, por meio de vigilância e análise de dados.	Automação de tarefas repetitivas, gerando risco de desemprego em massa, especialmente em setores operacionais.
Possibilidade de contrato psicológico, onde empregados aceitam vigilância em troca de benefícios (segurança, bônus, promoções).	Intensificação da vigilância, tanto visível (industrial) quanto invisível (digital), com monitoramento constante dos empregados.
Redução do tempo dedicado ao trabalho, permitindo mais tempo livre para lazer ou enriquecimento pessoal.	Controle rigoroso do tempo e disciplina contínua, com foco em produtividade e obediência.
Criação de novas oportunidades em áreas técnicas, como IA, análise de dados e cibersegurança.	Questões de privacidade e discriminação algorítmica, com desafios éticos sobre transparência, explicações e responsabilidade.
Liberação dos trabalhadores de tarefas repetitivas para atividades mais estratégicas e criativas.	Substituição acelerada de trabalhadores por robôs, especialmente em países como China, exigindo requalificação em larga escala.
Apoio à requalificação dos trabalhadores, com plataformas de ensino à distância e aprendizagem adaptativa.	Impactos incalculáveis nos contratos de trabalho, com necessidade de governança global para mitigar riscos à segurança e direitos.

Fonte: Elaboração própria, com base no texto e auxilio da ferramenta de IA, Microsoft Copilot (2025).

3.3 Inteligência artificial e os contratos de trabalho – É uma Ferramenta Útil?

O potencial que a IA tem de impactar significativamente diversos setores da sociedade, incluindo a Justiça do Trabalho, traz impactos positivos como a eficiência e automação de tarefas repetitivas e demoradas; acesso à justiça tornando-a mais acessível a todos, fornecendo informações básicas sobre direitos trabalhistas; tomada de decisão imparcial ajudando os juízes a tomar decisões, garantindo maior igualdade na justiça do trabalho; e impactos negativos como o viés algoritmo que pode resultar em decisões discriminatórias; falta de transparência dificultando a confiança nas decisões tomadas; desemprego devido a automação (Borges, 2023; Coelho Júnior *et al.*, 2024, p. 185).

A análise dos princípios éticos e normas internacionais aplicáveis ao Judiciário evidenciou que a IA deve operar dentro de diretrizes bem estabelecidas, como aquelas propostas por organizações como a Unesco e o *Future of Life Institute* (Gomes *et al.,* 2025, p. 21).

Desafios e oportunidades trazidos por essa tecnologia promovem a dignidade dos trabalhadores e a criação de empregos sustentáveis, com melhoria de condições de trabalho, assumindo funções repetitivas e perigosas, permitindo que os mesmos se concentrem em atividades mais criativas, com o intuito de que a IA não elimine o trabalho humano, mas sim o melhore, proporcionando mais tempo para qualificação e lazer, sempre prezando pelo repeito a respeitar

valores éticos e sociais, evitando a desumanização do trabalho (Marcato *et al.,* 2024, p. 23).

Um problema que ganha dimensão nesse mundo digital é o da preservação da privacidade dos cidadãos, o que se reflete nas relações de trabalho, pois o trabalhador não deixa a sua cidadania do lado de fora da empresa em que trabalha, surgindo assim a questão desse se proteger contra a divulgação de fatos e eventos relativos à sua vida pessoal e familiar, em razão de dados a que o contratante dos seus serviços tem acesso (antes, durante ou depois da relação de trabalho) (Chinellato, 2023, p. 143).

Bauman (2014), descreve pontos sobre os impactos sociais e pessoais de uma vigilância dos empregados, como ansiedade e pressão, gerando uma sensação de nunca poderem relaxar; o empregado é visto de forma individual, fragmentando a solidariedade coletiva no trabalho; e a precarização onde o trabalhador é monitorado por algoritmos que controlam tempo, rotas e desempenho, como em plataformas digitais (Uber, iFood, Amazon).

Segundo Silva *et al.* (2024, p. 14), as plataformas de aplicativos negam a existência de subordinação direta, classificam seus trabalhadores como autônomos, ignorando a realidade de que o trabalhador continua dependente do empreendimento alheio para sua subsistência.

A IA pode eliminar empregos, mas também criar novas oportunidades, exigindo adaptação dos trabalhadores, sendo de grande importância a colaboração entre governos e indústrias para mitigar esses riscos, promovendo uma transição justa para o seu uso nas relações de trabalho (Araújo, 2023, p17).

Em um julgado, o TST destacou que é necessária prova concreta de que o algoritmo ‘controla, disciplina e aplica penalidades’ (RR-799-92.2021.5.08.0120, TST, 2023), sob pena de violação das garantias mínimas previstas no artigo 7º da CRFB (Brasil, 1988).

> **PROCESSO Nº TST-RR-799-92.2021.5.08.0120. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSMO. MOTORISTA DE APLICATIVO. NATUREZA DO VÍNCULO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA.** Para além da pungência socioeconômica que envolve a questão, o debate acerca da natureza do vínculo entre “motorista de aplicativo” e empresa gerenciadora da plataforma digital por meio da qual era prestado o serviço, não foi, ainda, equacionado na jurisprudência trabalhista nacional. Aspecto suficiente para a configuração da transcendência jurídica. **AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSMO. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A DA CLT NÃO ATENDIDOS MOTORISTA DE APLICATIVO. NATUREZA DO VÍNCULO.** A despeito do entendimento do e. TRT, os aspectos factuais da relação desenvolvida entre reclamante e reclamado, registrados no acórdão de recurso ordinário, mostram-se suficientes ao reconhecimento de relação empregatícia, cuja camuflagem sob o epíteto de parceria, tem clara intenção de supressão dos direitos sociais e trabalhistas elencados no art. 7º da Carta Magna, em evidente ofensa à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, fundamentos insculpidos no art. 1º, incisos III e IV da Constituição Federal. Agravo de instrumento provido para determinar o

> processamento do recurso de revista. **RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/17. RITO SUMARÍSSMO. MOTORISTA DE APLICATIVO. NATUREZA DO VÍNCULO.** O tema relacionado à natureza do vínculo entre empresas gestoras de plataformas digitais que intermedeiam o serviço de motoristas demanda análise e decisão, pelas instâncias ordinárias, sobre as condições factuais em que esse trabalho concretamente se realiza, somente se configurando o vínculo de emprego quando contratados os motoristas, por essa via digital, para conduzirem veículos sob o comando de algoritmos preordenados por inteligência artificial. A flexibilidade de horário ou mesmo de jornada de trabalho é comum ao emprego que se desenvolve fora dos limites topográficos da empresa, razão pela qual não é aspecto decisivo para aferir a natureza da relação laboral. Importa verificar se o trabalho é estruturado, gerenciado e precificado por comando algorítmico, sujeitando-se a sanções premiais ou disciplinares o trabalhador obediente ou insubordinado, respectivamente. Presentes essas condições factuais, está o motorista a protagonizar um contrato de emprego relacionado a transporte de passageiros, figurando a plataforma digital como instrumento para a consecução dessa prestação laboral. Não se apresenta tal trabalhador como um sujeito, apenas, de parceria tecnológica, ainda que a instância regional, frente a esses mesmos fatos, tenha intuído ser outra a natureza jurídica do vínculo. Recurso de revista conhecido e provido. (Ministro Relator: Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 12/04/2023, Brasília).

De acordo com Balazeiro *et al.* (2025, p. 4), é crucial implementar políticas que promovam o desenvolvimento tecnológico e a mitigação de possíveis efeitos adversos, como a proteção dos direitos trabalhistas e a precarização das condições de vida. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho tem afirmado que o uso de sistemas algorítmicos não pode fragilizar direitos fundamentais, sobretudo quando tais sistemas passam a exercer funções típicas do poder empregatício (Balazeiro *et al*, 2025, p. 4).

4 Considerações finais

A IA deve ser vista como uma ferramenta de apoio, e não como substituta da decisão humana, com controle contínuo, regulamentação, fiscalização e adaptação às necessidades do sistema judiciário, com vantagens e desvantagens para todas as partes do contrato de trabalho.

Ao avaliar se a IA gera impactos positivos ou negativos nos contratos de trabalho, observa-se que ambas as respostas são verdadeiras, dependendo das condições de implementação, mediação jurídica e respeito aos direitos fundamentais, uma vez que possui potencial para aprimorar procedimentos, otimizar o uso do tempo e auxiliar trabalhadores e empregadores na tomada de decisões, contribuindo para um ambiente de trabalho mais eficiente, seguro e organizado. Entretanto, os riscos não podem ser ignorados, principalmente quando se trata de vigilância exacerbada, controle intensificado e possível precarização do trabalho.

Muitas medidas precisam ser implementadas para garantir que todos tenham acesso a empregos protegidos e dignos, e o Estado deve se preparar para prover renda mínima para os desempregados, evitando, assim, um possível caos social, uma vez que a substituição do trabalho

humano por máquinas inteligentes está criando um grupo de reserva de trabalhadores desempregados. Dessa forma, a luta por direitos trabalhistas deve ser reavivada para garantir a dignidade humana em um mundo cada vez mais automatizado.

O Trabalho 4.0 apresenta desafios significativos para o mercado de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores, com o risco do aumento da desigualdade social devido à precarização do trabalho na economia sob demanda.

Assim, o avanço tecnológico deve ser conciliado com a preservação da dignidade do trabalhador e com a prevenção de novas formas de precarização, especialmente quando a automação se torna instrumento de intensificação do controle do trabalho. A posição adotada pelos Tribunais da Justiça do Trabalho reforça que a inovação somente é compatível com a ordem jurídica quando estiver acompanhada de mecanismos de proteção, fiscalização e responsabilidade, assegurando que a IA sirva como ferramenta de progresso social, e não de aumento da vulnerabilidade econômica e jurídica do trabalhador.

Além disso, pesquisadores têm reforçado que a subordinação algorítmica emerge quando a empresa utiliza IA para direcionar, monitorar e sancionar trabalhadores, produzindo um ambiente de gestão invisível, implicando nos riscos de discriminação, intensificação do ritmo de trabalho e redução da autonomia do trabalhador, necessitando uma regulação robusta e atuação jurisdicional firme.

A proteção de dados pessoais dos empregados emerge como fronteira essencial de defesa do trabalhador, pois a LGPD vem para estabelecer limites para o tratamento automatizado de informações, reforçando a necessidade de proporcionalidade, finalidade e segurança. A relação entre IA e direitos fundamentais, como não discriminação, privacidade e dignidade humana, revela-se especialmente sensível no ambiente de trabalho, uma vez que sistemas inteligentes podem influenciar processos seletivos, avaliações de desempenho e decisões disciplinadoras.

Dessa maneira, é indispensável a consolidação de políticas públicas, regulamentações específicas e práticas empresariais orientadas por princípios constitucionais, como dignidade da pessoa humana, igualdade, não discriminação e proteção de dados pessoais. É fundamental que o Estado, as empresas e os próprios trabalhadores compreendam que a IA deve servir como instrumento de promoção do bem-estar social e não como mecanismo de exploração ou exclusão.

Por fim, este trabalho de pesquisa não se encerra com uma solução definitiva, ao contrário, com muitas dúvidas, pois vemos aqui que o debate sobre IA e Direito do Trabalho está apenas começando. A velocidade das mudanças tecnológicas impõe uma postura proativa ao legislador, aos tribunais e à academia, de modo a garantir que a inovação tecnológica seja

incorporada ao mundo do trabalho de maneira compatível com a ordem jurídica e com os valores democráticos.

Faz-se necessário a construção de um modelo regulatório equilibrado, capaz de conciliar desenvolvimento tecnológico e proteção social, constituindo uma necessidade jurídica, com um imperativo ético para assegurar a centralidade da pessoa humana na atividade produtiva e nas relações laborais.

Ficam as seguintes perguntas para um futuro debate, quiçá uma nova pesquisa científica: Em quanto tempo teremos uma regulamentação para a IA e os contratos de trabalho? Com tantos robôs, como exemplificado na indústria Chinesa, como ficarão os contratos de trabalho? Teremos pessoas perdendo seus empregos? Todos os empregados terão oportunidade de se atualizar em relação ao novo contexto de mercado de trabalho com uso da IA? Como as empresas vão lidar com os produtos possivelmente parados em suas fábricas, uma vez que os trabalhadores não terão dinheiro para adquirí-los, por conta do desemprego causado pela da IA?

Referências

ARAÚJO, R. F. Inteligência Artificial: As Implicações Jurídicas da Inteligência Artificial nas Relações de Emprego. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, v. 10, n. 2, 2023. Disponível em: https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/173. Acesso em: 14 out. 2025.

ARAÚJO, D. "Fábrica Escura" da Xiaomi na China Opera Totalmente sem Trabalhadores Humanos, Funcionando 24 Horas por Dia Apenas com Robôs e IA. **Click Petróleo e Gás**, 5 de maio de 2025. Disponível em: https://clickpetroleoegas.com.br/xiaomi-inaugura-fabrica-escura-na-china-e-acelera-revolucao-industrial-sem-trabalhadores-humanos-dsca00/. Acesso em: 6 nov. 2025.

BALAZEIRO, A. B.; BASTOS, B. L. G. B.; SANTANA, R. L. S. Os Desafios das Condições de Trabalho na Inteligência Artificial. **Consultor Jurídico (ConJur)**, 28 de maio de 2024. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2024-mai-28/o-desafio-das-condicoes-de-trabalho-na-inteligencia-artificial/. Acesso em: 18 out. 2025.

BAUMAN, Z. **Vigilância líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2014.

BLAIR, A. Chinese Company's 'Dark Factory' Will no Human Workers Soon Be the Norm. **News.com.au**, 16 de março de 2025. Disponível em: https://www.news.com.au/finance/business/manufacturing/chinese-companys-dark-factory-will-no-human-workers-soon-be-the-norm/news-story/9468c5bc380108deba4e55a95d6c28d4. Acesso em: 6 nov. 2025.

BOGSAN, S. O Uso da Inteligência Artificial no Trabalho e seus Impactos na Sociedade e no Ambiente Corporativo. **Plural – Revista Acadêmica**, v. 1, n. 7, 2025. Disponível em: https://sumare.edu.br/revista-academica/artigos/ti/2025-

v4/TI_O%20uso%20da%20Intelig%C3%AAncia%20Artificial%20no%20trabalho%20e%20seus%20impactos.pdf. Acesso em: 19 out. 2025.

BORGES, T. Inteligência Artificial na Justiça do Trabalho: Impactos Positivos, Desafios Éticos e Busca pela Equidade. **Jusbrasil**, 2023. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/inteligencia-artificial-na-justica-do-trabalho-impactos-positivos-desafios-eticos-e-busca-pela-equidade/1847988803?msockid=3c4012f29add61ab1da5078e9b26603c. Acesso em: 29 out. 2024.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 1988 [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 out. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n.º 332**, de 21 de agosto de 2020. Dispõe sobre a ética, a transparência e a governança na produção e no uso de Inteligência Artificial no Poder Judiciário e dá outras providências. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2020. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3429. Acesso em: 14 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 out. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 12.965, de 23 de abril de 2014**. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, n.º 8.036, de 11 de maio de 1990, e n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 out. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.709**, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 13 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 799-92.2021.5.08.0120**. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, DF, 19 maio 2023. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2023&numP

rocInt=149746&dtaPublicacaoStr=15/09/2023%2007:00:00&nia=8187678. Acesso em: 13 nov. 2025.

CHINELLATO, S. **Inteligência Artificial:** visões interdisciplinares e internacionais. São Paulo: Almedina, 2023.

COELHO JUNIOR, A. C. F.; SANTOS, C. A. G.; ALVES, L. F. A Inteligência Artificial (I.A.) e sua Aplicabilidade ao Direito do Trabalho: Um Estudo sobre as Condições Imprescindíveis para um Manejo Sócio-Ético no Âmbito Jurídico Brasileiro. **Revista OWL**, v. 2, 2024. DOI: 10.5281/zenodo.12796097. Disponível em: https://www.revistaowl.com.br/index.php/owl/article/view/262/254. Acesso em: 10 ago. 2024.

DAMILANO, C. T.; STÜRMER, G. **Regulação da Inteligência Artificial para Garantia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. Disponível em: https://unifor.br/documents/392178/3101527/Claudio+Teixeira+Damilano+e+Gilberto+Summer.pdf/4021973e-03b6-d6b8-17b3-a63e38e501c4. Acesso em: 3 maio 2025.

FELICIANO, G. G.; SILVA, J. A. R. O. A Inteligência Artificial e o Direito do Trabalho: Lampejos Utópicos para um Futuro Distópico. **Revista do TST**, v. 88, 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/203676/2022_feliciano_guilherme_inteligencia_artificial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 8 nov. 2025.

FERNANDES-SOBRINHO, M. Riscos e Desafios da Inteligência Artificial a Direitos Humanos e Fundamentais no Contexto Brasileiro Atual. **Revista Jurídica Direito & Realidade**, v. 107, 2023. Disponível em: https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/direito-realidade/article/view/3212. Acesso em: 7 maio 2025.

FOUCAULT, M. **Vigiar e punir:** nascimento da prisão. 42. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2019.

GOMES, H. V. D.; FREITAS, J. P. B. Desafios éticos da inteligência artificial no sistema judiciário brasileiro. **Revista Delos**, v. 18, n. 67, 2025. DOI: https://doi.org/10.55905/rdelosv18.n67-086. Disponível em: https://ojs.revistadelos.com/ojs/index.php/delos/article/view/5077. Acesso em: 13 out. 2025.

KROST, O.; GOLDSCHMIDT, R. Inteligência Artificial (IA) e o Direito do Trabalho: Possibilidades para um Manejo Ético e Socialmente Responsável. **Revista do TST**, v. 87, n. 2, 2021. Disponível em: https://portal.trt12.jus.br/sites/default/files/2021-10/2021_rev_tst_v0087_n0002.pdf. Acesso em: 20 ago. 2025.

MACHADO, C.; ZAINAGHI, D. S. **CLT interpretada:** artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. Barueri: Manole, 2021. E-book. ISBN 9788520461907.

MARCATO, G. C. B.; PORTO, L. R. A proteção constitucional dos direitos do trabalhador em confronto com os avanços da inteligência artificial. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 7, 2024. DOI: https://doi.org/10.33239/rjtdh.v7.245. Disponível em: https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/245. Acesso em: 20 set. 2025.

MICROSOFT CORPORATION. Microsoft Copilot. **Microsoft**, 2024. Disponível em:

https://copilot.microsoft.com. Acesso em: 13 nov. 2025.

RESENDE, R. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: GEN, 2023.

SICHMAN, J. S. Inteligência Artificial e Sociedade: avanços e riscos. **Estudos Avançados**, v. 35, 2021. DOI: https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2021.35101.004. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ea/a/c4sqqrthGMS3ngdBhGWtKhh. Acesso em: 6 maio 2025.

SILVA, J. C.; LANGE, L. W.; BRUM, E. Inteligência Artificial: As Implicações Jurídicas da Inteligência Artificial nas Relações de Emprego. **Revista Campo da História**, v. 9, n. 2, 2024. DOI: 10.55906/rcdhv9n2-027. Disponível em: https://ojs.campodahistoria.com.br/ojs/index.php/rcdh/article/view/306/208. Acesso em: 14 out. 2025.

STUCHI, V. H. N. **Prática trabalhista**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.

UNZELTE, C. China tem 12 vezes mais "robôs trabalhadores" do que especialistas esperavam. **Exame**, 15 de março de 2024. Disponível em: https://exame.com/tecnologia/china-tem-12-vezes-mais-robos-trabalhadores-do-que-especialistas-esperavam/. Acesso em: 5 nov. 2025.

Data de submissão: 03/09/2026
Data de aceite: 21/09/2026