

A empresa do futuro e o futuro do trabalho

Desafios éticos e jurídicos da Inteligência Artificial

NEIVA MÁRCIA CHAGAS

Mestranda em Direito pela UNINOVE. Juíza do Trabalho no TRT da 24ª Região. Juíza Auxiliar na Comissão Permanente de Eficiência, Operacional, Infraestrutura e Gestão de Pessoas no CNJ. Coordenadora Pedagógica da Escola Judicial do TRT 24ª Região no biênio 2019/2020 e Conselheira da Escola Judicial TRT/24 no biênio 2023/2024. Antes de ingressar na magistratura, foi advogada e também professora da Universidade Estadual de Maringá-PR.

Resumo: Este estudo investiga os impactos da introdução da inteligência artificial nas dinâmicas laborais contemporâneas, analisando como essa inflexão tecnológica reconfigura estruturalmente as formas de organização do trabalho, o controle da força produtiva e a delimitação jurídica dos vínculos empregatícios. A questão central da análise é: diante da crescente automatização das relações laborais e da atuação das plataformas digitais, como garantir a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores perante a subordinação algorítmica e à precarização contratual? A reflexão inclui uma revisão teórica e uma análise normativa crítica, destacando a insuficiência do arcabouço jurídico vigente para enfrentar os novos desafios éticos e jurídicos impostos por essa transformação. A partir da constatação de que os modelos tradicionais de regulação trabalhista não são capazes de acompanhar a velocidade e a complexidade da inteligência artificial aplicada ao mundo do trabalho, conclui-se que é urgente a formulação de um marco regulatório específico, ancorado em princípios de transparência, responsabilidade e proteção da privacidade, que permita compatibilizar inovação tecnológica com justiça social e proteção laboral efetiva.

Palavras-chave: Inteligência artificial; subordinação algorítmica; plataformas digitais; direito do trabalho; responsabilidade jurídica.

Abstract: This study investigates the impacts of the introduction of artificial intelligence on contemporary labor dynamics, analyzing how this technological inflection structurally reconfigures the organization of work, the control over the productive force, and the legal delineation of employment relationships. The central question of the analysis is: in light of the growing automation of labor relations and the expanding role of digital platforms, how can the effectiveness of workers' fundamental rights be ensured in the face of algorithmic subordination and contractual precarization? The reflection includes a theoretical review and a critical normative analysis, highlighting the insufficiency of the current legal framework to address the ethical and legal challenges posed by this transformation. Based on the recognition that traditional models of labor regulation are unable to keep pace with the speed and complexity of artificial intelligence applied to the world of work, the study concludes that it is urgent to develop a specific regulatory framework, grounded in the principles of transparency, accountability, and privacy protection, capable of reconciling technological innovation with social justice and effective labor protection.

Keywords: Artificial intelligence; algorithmic subordination; digital platforms; labor law; legal liability.

1. Introdução

A incorporação de tecnologias emergentes no contexto da Quarta Revolução Industrial tem promovido transformações profundas nas esferas produtiva, social e comunicacional, especialmente em razão da disseminação de dispositivos móveis e do uso intensivo de plataformas digitais interconectadas (Freitas; Santos Júnior; Marques, 2024). O avanço de ferramentas como Internet das Coisas (IoT), robótica, sistemas automatizados, Big Data e inteligência artificial tem viabilizado a integração de processos em tempo real, ampliando a capacidade operacional de indivíduos, instituições públicas e corporações (Maranhão; Monteiro Júnior, 2022). Tais tecnologias possibilitam o controle remoto de riscos, a otimização da segurança, a realização de diagnósticos médicos e a execução de tarefas cotidianas por meio de diferentes aplicativos, alterando significativamente as formas de interação social e produtiva (Amaral; Dal Caste, 2023).

Nesse cenário, a inteligência artificial (IA) desponta como vetor estruturante da reorganização das atividades econômicas, redefinindo não apenas os processos internos das corporações, mas, sobretudo, as dinâmicas laborais, os critérios de produtividade e os modelos de gestão organizacional (Levi *et al.*, 2022). Essa inflexão tecnológica, ao mesmo tempo em que potencializa ganhos de escala e eficiência, tensiona os limites do ordenamento jurídico tradicional, concebido em uma era anterior à automação cognitiva (Leite; Sampaio; Ferreira, 2024).

A mediação algorítmica das relações de trabalho introduz desafios inéditos ao Direito, dada a substituição parcial da lógica decisória humana por sistemas baseados em *machine learning* e *big data*, cujos critérios são, em grande medida, opacos e de difícil auditabilidade. A subordinação algorítmica, o controle remoto e a desmaterialização dos vínculos empregatícios impõem novas problematizações sobre as noções de autonomia, responsabilidade e proteção laboral (Carloto, 2023). Essas transformações demandam uma análise crítica quanto ao papel do Direito na contenção de assimetrias informacionais e na promoção de condições de trabalho dignas em um cenário de automatização intensiva.

Este artigo tem por objetivo examinar os principais desafios éticos e jurídicos decorrentes da incorporação da IA nos ambientes laborais, por meio de uma abordagem que articule os fundamentos técnicos da tecnologia com suas implicações regulatórias. Busca-se, com isso, fornecer subsídios para a construção de um arcabouço normativo compatível com os princípios de transparência, responsabilidade e justiça distributiva diante das novas formas de trabalho digital.

A relevância do tema emerge da intersecção entre o direito do trabalho e a ética tecnológica, áreas que passam a dialogar intensamente perante as reconfigurações promovidas pelas plataformas digitais, pela IA generativa e pelos sistemas de decisão automatizada. A pertinência do estudo reside, portanto, na urgência de revisão dos instrumentos jurídicos tradicionais em face de uma realidade laboral crescentemente mediada por dispositivos inteligentes.

Para assegurar rigor científico à análise, a seleção das fontes fundamenta-se em critérios de relevância, atualidade e representatividade no debate acadêmico. Foram priorizados estudos publicados nos últimos cinco anos,

em periódicos qualificados, bem como relatórios institucionais de organismos internacionais, legislações comparadas e documentos técnicos relacionados à regulação do trabalho digital e à ética da inteligência artificial.

A escolha dos autores considerou a produção reconhecida nas áreas de Direito do Trabalho, Sociologia do Trabalho, Ética Aplicada à Tecnologia e Regulação de Sistemas Automatizados. A pesquisa seguiu abordagem qualitativa e teórico-documental, com foco na identificação de categorias analíticas que permitissem compreender a reconfiguração da subordinação e da responsabilidade laboral no contexto da mediação algorítmica. A análise dos dados foi conduzida por meio de leitura crítica e categorização temática, permitindo a elaboração de um panorama normativo e doutrinário capaz de embasar proposições regulatórias adequadas à realidade do trabalho digital automatizado.

2. Fundamentação teórica

A inteligência artificial pode ser compreendida como um campo técnico-científico dedicado à construção de sistemas capazes de simular funções cognitivas humanas, como raciocínio, percepção, aprendizado e tomada de decisões. Trata-se de um ramo multidisciplinar que abrange áreas como ciência da computação, estatística, neurociência e lógica matemática, estruturado a partir da modelagem de algoritmos que aprendem e se ajustam com base em dados. Segundo Levi *et al.* (2022), a IA pode ser classificada em dois grandes grupos: a IA estreita (ou fraca), orientada à execução de tarefas específicas com alto desempenho, e a IA geral (ou forte), ainda em fase de desenvolvimento, cuja premissa é replicar a inteligência humana em sua totalidade. Essa distinção é fundamental para delimitar os usos e os impactos da IA em distintos contextos socioprodutivos, especialmente no campo do trabalho automatizado (Levi *et al.*, 2022; D'Addario, 2022).

A classificação da inteligência artificial também pode ser estabelecida a partir da técnica utilizada em sua concepção. Os sistemas baseados em regras operam por lógica determinística, enquanto os sistemas de aprendizado de máquina (*machine learning*) funcionam com base em padrões inferidos de conjuntos de dados, o que possibilita adaptações autônomas sem intervenção humana direta. Ainda há modelos avançados, como o *deep learning*,

que se utilizam de redes neurais artificiais para realizar tarefas complexas como reconhecimento de voz, imagem e processamento de linguagem natural (Mussa, 2020). O impacto desses sistemas nas rotinas laborais é substancial, uma vez que suas decisões não são apenas operacionais, mas estruturam padrões de controle e avaliação (Scott; Shaw, 2023; Fava, 2018).

A tecnologia *deep learning* é uma subárea do *machine learning*. Esse tipo de sistema permite o processamento de enormes quantidades de dados para encontrar relacionamentos e padrões que os seres humanos são muitas vezes incapazes de detectar. A palavra “*deep*” (em português, “profundo”) refere-se ao número de camadas ocultas na rede neural, as quais fornecem grande parte do poder de aprendizagem (Taulli, 2020, p. 98).

O advento da Quarta Revolução Industrial instaurou uma nova configuração nas formas de produção e gestão do trabalho, caracterizada pela fusão de tecnologias físicas, digitais e biológicas. Esse processo foi catalisado pela integração de sistemas ciberfísicos, Internet das Coisas (IoT), impressão 3D, robótica avançada e, especialmente, pela inteligência artificial como base das transformações produtivas contemporâneas (Freitas; Santos Júnior; Marques, 2024). A complexidade tecnológica dessa revolução amplia as capacidades de coleta, análise e aplicação de grandes volumes de dados (*big data*), o que torna possível o monitoramento e a tomada de decisão em tempo real em diversos segmentos econômicos (Medeiros, 2023; Lee, 2019).

A utilização do *machine learning* como núcleo operacional da transformação digital possibilita a automatização de processos decisórios anteriormente atribuídos exclusivamente a gestores humanos. O poder computacional dos sistemas baseados em algoritmos permite identificar correlações, prever comportamentos e reconfigurar processos produtivos em função de parâmetros estatísticos em constante atualização. Esses mecanismos são centrais para a constituição de ambientes corporativos altamente responsivos e eficientes, mas também impõem novos desafios de controle e responsabilização jurídica, sobretudo em atividades que envolvem decisões sensíveis, como contratações e demissões (Feliciano; Silva, 2022; Veiga; Pires, 2018).

A incorporação da inteligência artificial aos processos econômicos engendrou a consolidação de uma nova morfologia do capitalismo, alicerçada na extração, processamento e comercialização de dados como recurso es-

tratégico. Essa mutação no regime de acumulação desloca o valor econômico para a esfera imaterial e informacional, convertendo cada interação digital em uma fonte de capitalização.

Conforme Amaral e Dal Castel (2023), a economia de dados opera por meio de plataformas digitais que se apropriam de informações geradas por usuários, trabalhadores e consumidores, estruturando cadeias de valor baseadas na vigilância e na predição comportamental. Trata-se de um capitalismo orientado por algoritmos, no qual o trabalho é mediado por estruturas tecnológicas que tornam invisíveis as formas tradicionais de controle e exploração (Amaral; Dal Castel, 2023; Andrade; Luz, 2024).

Nesse novo arranjo produtivo, os vínculos laborais são progressivamente substituídos por relações contratuais mediadas por plataformas, caracterizadas por alta rotatividade, remuneração instável e baixa formalização. A lógica de funcionamento dessas plataformas insere o trabalhador em um ecossistema de constante avaliação algorítmica, no qual a performatividade se sobrepõe à proteção jurídica tradicional.

Barros, Conceição e Rodrigues (2024), ressaltam que essa transformação aprofunda a assimetria informacional entre plataformas e prestadores de serviço, dificultando o reconhecimento de vínculos empregatícios e o acesso a garantias previdenciárias e trabalhistas. A economia de dados, assim, redefine os parâmetros de subordinação e de autonomia no mundo do trabalho, exigindo novas categorias jurídicas de análise (Barros; Conceição; Rodrigues, 2024; Maranhão; Monteiro Júnior, 2022).

O desenvolvimento das tecnologias digitais e da IA também interfere na arquitetura das corporações, criando empresas que operam com estruturas enxutas, fluxos descentralizados e decisões automatizadas. A empresa do futuro, nesse sentido, é menos um espaço físico e mais uma plataforma digital que conecta demandas a ofertas de trabalho em tempo real. Como observa Peixoto (2020), esse modelo empresarial modifica profundamente as relações de poder e responsabilidade, dado que decisões centrais passam a ser executadas por sistemas automatizados que escapam ao controle humano direto. Essa descentralização tem efeitos sobre a noção de empregador, bem como sobre os critérios de imputação de responsabilidade civil e trabalhista (Peixoto, 2020; Martins, 2021).

3. Relações de trabalho mediadas por IA

A ascensão das plataformas digitais remodelou significativamente a estrutura das relações de trabalho, sobretudo nas atividades mediadas por aplicativos. Empresas como Uber, iFood e Rappi exemplificam modelos organizacionais que dependem de inteligência artificial para gerenciamento de rotas, alocação de tarefas e controle de desempenho dos trabalhadores. Essa arquitetura digital cria uma relação triangular entre trabalhador, plataforma e consumidor, desfazendo os parâmetros tradicionais de subordinação direta, jornada fixa e local de prestação de serviços. Conforme apontado por Barros, Conceição e Rodrigues (2024), trata-se de uma lógica produtiva baseada na demanda instantânea e na precarização da formalidade, o que dificulta a categorização jurídica do vínculo empregatício.

Esse modelo de intermediação por IA é impulsionado pela busca de eficiência e redução de custos operacionais, mas compromete garantias fundamentais. Ao delegar a gestão da força de trabalho a sistemas automatizados, as plataformas impõem aos trabalhadores um regime de disponibilidade constante, sem assegurar direitos típicos da relação empregatícia. Estudos como o de Leite, Sampaio e Ferreira (2024) evidenciam que a ausência de regulamentação específica para essas plataformas resulta em um cenário de insegurança jurídica, o que contraria os preceitos do trabalho decente defendidos pela Organização Internacional do Trabalho.

A subordinação algorítmica caracteriza-se pela imposição de diretrizes operacionais por sistemas automatizados, que, mesmo sem comando humano direto, exercem controle sobre o desempenho e a permanência do trabalhador na plataforma. Diferentemente da subordinação tradicional, visível e hierarquicamente estruturada, esse novo modelo se manifesta por meio de decisões impessoais e automatizadas, como o ranqueamento de motoristas, penalizações por baixa performance e bloqueios automatizados. Levi *et al.* (2022) afirmam que esse fenômeno configura uma forma de vigilância invisível que neutraliza a autonomia do trabalhador, mesmo em regime formalmente autônomo.

Essa nova forma de vigilância digital é construída a partir da coleta massiva de dados em tempo real, o que viabiliza um mapeamento preciso do comportamento dos trabalhadores. Conforme Amaral e Dal Castel (2023), os algoritmos operam como dispositivos de disciplinamento e con-

formação da conduta laboral, ainda que encobertos sob a aparência de neutralidade técnica. A tecnovigilância, como definem os autores, incorpora os princípios do neoliberalismo e traduz o controle em métricas e indicadores de produtividade, deslocando a responsabilização para os próprios trabalhadores.

A automatização das formas de gestão impõe pelas plataformas digitais alterou profundamente os critérios de jornada, remuneração e avaliação do trabalho. Ao substituir o controle direto por sistemas de monitoramento contínuo, ocorre a dissolução dos limites entre tempo de trabalho e tempo livre. Os trabalhadores são estimulados a se manterem conectados por longos períodos, sem garantia de remuneração mínima por hora, pois sua renda passa a depender de variáveis instáveis como demanda de serviço, localização e ranqueamento algorítmico (Freitas; Santos Júnior; Marques, 2024).

Além disso, o sistema de avaliação por clientes, aliado a mecanismos de recompensa por produtividade, consolida uma lógica meritocrática artificial, insensível às condições reais de trabalho. Conforme demonstrado por Maranhão e Monteiro Júnior (2022), esse modelo reforça uma precarização subjetiva, uma vez que a avaliação se torna critério decisivo para acesso a novas demandas e manutenção na plataforma, configurando uma relação assimétrica de poder entre o algoritmo e o prestador de serviço.

A informalidade estrutural nas relações mediadas por inteligência artificial constitui um dos maiores desafios jurídicos contemporâneos. A negação do vínculo empregatício, baseada na suposta autonomia dos trabalhadores de plataforma, tem servido para elidir obrigações legais como férias, 13º salário, recolhimento previdenciário e jornada máxima. Leite, Sampaio e Ferreira (2024) destacam que essa negação é sustentada por uma retórica de empreendedorismo individual, quando, na realidade, os trabalhadores estão submetidos a um regime de controle rígido e dependência econômica.

A jurisprudência brasileira tem oscilado quanto ao reconhecimento da relação de emprego nessas novas configurações laborais. Em diversas decisões, os tribunais têm reconhecido a existência de elementos clássicos da relação empregatícia, como habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação – ainda que mediada por sistemas tecnológicos. Conforme Medeiros (2023), a regulação normativa precisa ser atualizada para incorporar

novas categorias jurídicas capazes de abarcar os vínculos híbridos produzidos pela intermediação algorítmica.

Os impactos da IA sobre os vínculos laborais também se manifestam na fragmentação da base sindical e na diluição das formas tradicionais de negociação coletiva. A pulverização dos vínculos e a rotatividade elevada dificultam a organização sindical e o estabelecimento de convenções coletivas. Conforme aponta Peixoto (2020), o enfraquecimento das instituições laborais ocorre paralelamente à ascensão de estruturas empresariais fluidas, onde o trabalhador é substituível e invisível no processo decisório.

A precarização do trabalho promovida pela IA também tem repercussões significativas sobre a seguridade social. A ausência de vínculos formais e a baixa contribuição previdenciária comprometem a sustentabilidade do sistema de proteção social, especialmente em contextos de envelhecimento populacional. Feliciano e Silva (2022) alertam que a informalidade generalizada compromete não apenas o trabalhador individualmente, mas o equilíbrio coletivo do sistema de seguridade pública.

3.1 Jurisprudência brasileira recente sobre IA no trabalho

A jurisprudência brasileira tem avançado significativamente na regulamentação do uso da inteligência artificial no contexto laboral, especialmente em decisões dos tribunais superiores que ressaltam a necessidade de supervisão humana, transparência e explicabilidade em sistemas automatizados.

Recentemente, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) autorizou o uso nacional da ferramenta “Galileu”, desenvolvida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4). Baseada em inteligência artificial generativa, essa tecnologia apoia magistrados na elaboração de minutas de sentenças, proporcionando maior agilidade, padronização e eficiência ao processo judicial. O Galileu atua como assistente virtual, estruturando informações de petições e contestações, além de sugerir decisões fundamentadas em jurisprudências e precedentes qualificados (CSJT, 2025).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) também tem avançado na análise da aplicação da inteligência artificial nas relações laborais. Em estudo

recente publicado pelo próprio tribunal, destacou-se a necessidade de garantir transparéncia e explicabilidade das decisões automatizadas que afetam direitos trabalhistas, enfatizando que o uso dessas tecnologias deve preservar os princípios fundamentais das relações de emprego, especialmente o da proteção ao trabalhador. Nesse sentido, reforça-se a responsabilidade das empresas em assegurar que algoritmos adotados para gerenciamento e decisões trabalhistas sejam auditáveis, transparentes e sujeitos à supervisão humana direta, visando prevenir violações a direitos essenciais dos trabalhadores (TST, 2022). A recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 7^a Região (TRT-7) evidencia novos desafios enfrentados pelo Judiciário na era da inteligência artificial (IA). A 3^a Turma, ao constatar que um advogado utilizou jurisprudências inexistentes e possivelmente manipuladas por IA para sustentar suas razões recursais, não só rejeitou o recurso por ausência de dialeticidade, como também aplicou multa por litigância de má-fé ao profissional envolvido. Essa decisão chama atenção para os riscos éticos e jurídicos que o uso irresponsável de ferramentas tecnológicas pode trazer ao ambiente jurídico, impondo aos operadores do direito um compromisso ainda maior com a veracidade, transparéncia e responsabilidade nas suas atuações profissionais (TRT-7, 2025).

Destaca-se o posicionamento recente do Superior Tribunal de Justiça (STJ), que, no julgamento do Recurso Especial 2.135.783/DF pela Terceira Turma em 18 de junho de 2024, tratou especificamente da possibilidade de descredenciamento imediato de motoristas por aplicativos de transporte em casos de atos graves. A decisão ressaltou a necessidade de assegurar aos motoristas o direito de defesa e a oportunidade de recredenciamento. Com isso, o STJ reforçou o alinhamento aos princípios de auditabilidade, transparéncia e contraditório previstos na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), fortalecendo a segurança jurídica nas relações mediadas por sistemas automatizados (STJ, 2024). Essas decisões judiciais recentes, articuladas desde os tribunais superiores até os regionais, evidenciam claramente uma evolução jurisprudencial robusta e consistente no Brasil, enfatizando a urgente necessidade de regulamentação específica para assegurar a efetividade e a segurança dos direitos trabalhistas na era digital.

Por fim, a utilização de IA em atividades tipicamente humanas, como avaliação de currículo e decisões de contratação, tem gerado exclusões sis-

temáticas com base em vieses algorítmicos. Programas treinados com dados históricos tendem a reproduzir padrões discriminatórios, como apontado por Leite, Sampaio e Ferreira (2024), evidenciando a necessidade de mecanismos de auditabilidade e correção desses sistemas para evitar violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

4. Desafios éticos e jurídicos da IA no trabalho

A utilização de sistemas automatizados nas decisões laborais tem gerado um fenômeno crítico: o viés algorítmico. Tais sistemas são desenvolvidos a partir de bancos de dados históricos, que refletem padrões sociais existentes, incluindo discriminações de gênero, raça e classe. Ao replicarem essas distorções de forma automática, os algoritmos institucionalizam práticas discriminatórias de forma invisível e contínua. Leite, Sampaio e Ferreira (2024) evidenciam que a IA, ao operar com dados contaminados, amplia desigualdades preexistentes, gerando exclusões sistêmicas em processos de recrutamento, avaliação e promoção.

A algoritmização do trabalho tornou-se um tema profundamente relevante, abordando transformações substanciais provocadas pela influência crescente da tecnologia e dos algoritmos nas relações laborais. Essa mudança promove uma significativa ruptura com o modelo tradicional, centrado em horas fixas de trabalho, direcionando-o para um formato orientado à produtividade e à entrega de resultados, independentemente de limitações temporais ou espaciais. Tal paradigma, impulsionado pela aplicação intensiva da inteligência artificial, permite maior flexibilidade e eficiência, mas desafia simultaneamente conceitos tradicionais relacionados à jornada de trabalho, ao tempo e ao espaço dedicados às atividades laborais, exigindo uma adaptação profunda das práticas organizacionais e jurídicas (Schmidt, 2025).

Um dos casos mais emblemáticos é o sistema desenvolvido pela Amazon entre 2014 e 2017, que, ao ser treinado com dados de currículos predominantemente masculinos, passou a penalizar candidaturas que mencionavam termos relacionados a mulheres ou instituições femininas. Conforme Barros, Conceição e Rodrigues (2024), esse exemplo demonstra que a tecnologia, longe de ser neutra, reproduz os preconceitos humanos de forma

automatizada, exigindo intervenção normativa urgente para corrigir tais distorções.

Nos Estados Unidos, o relatório *The Gig Trap* da Human Rights Watch (2025) expõe a exploração nos aplicativos de trabalho sob demanda, incluindo *Uber*, *Lyft* e *DoorDash*. A pesquisa documenta práticas como demissões automáticas, salários abaixo do mínimo legal e ausência de benefícios trabalhistas, destacando que seis das sete plataformas analisadas usam algoritmos opacos para atribuição de tarefas e cálculo de remuneração. O relatório conclui que é urgente implementar auditorias externas, transparência obrigatória e supervisão humana para proteger os direitos dos trabalhadores das plataformas (Human Rights Watch, 2025).

A opacidade dos sistemas de inteligência artificial utilizados nas relações de trabalho constitui um obstáculo considerável à garantia de direitos. Os algoritmos, em sua maioria, operam como caixas-pretas: executam decisões sem fornecer justificativas compreensíveis sobre seus critérios de avaliação. Esse cenário compromete o princípio da publicidade administrativa e inviabiliza a contestação das decisões automatizadas por parte dos trabalhadores. Para Levi *et al.* (2022), a falta de explicabilidade dos sistemas configura violação direta ao devido processo legal e impede o exercício pleno do contraditório e da ampla defesa.

Além disso, como apontam Maranhão e Monteiro Júnior (2022), a ausência de auditabilidade algorítmica dificulta a responsabilização de empregadores por decisões discriminatórias ou arbitrárias. A transparência algorítmica, embora tecnicamente desafiadora, é juridicamente indispensável para garantir a rastreabilidade das decisões e preservar os direitos fundamentais. Assim, é necessária a regulamentação de padrões mínimos de explicabilidade e supervisão técnica de sistemas utilizados em contextos laborais (Maranhão; Monteiro Júnior, 2022).

A atribuição de responsabilidade por decisões tomadas por sistemas de IA no contexto do trabalho constitui um dos principais dilemas jurídicos contemporâneos. A automação das decisões não elimina a necessidade de um responsável legal pelas consequências geradas. Contudo, a ausência de normativas específicas sobre a responsabilidade civil e trabalhista em contextos automatizados tem criado zonas de indeterminação jurídica. Segundo Peixoto (2020), há uma lacuna normativa quanto à imputação de culpa

e à definição de nexo de causalidade em casos de erro ou dano provocado por sistemas autônomos.

Essa indeterminação favorece a transferência do risco para o trabalhador, especialmente em regimes de informalidade ou de contratação por meio de plataformas digitais. Conforme Divino (2024), a responsabilização deve recair sobre os empregadores ou operadores da tecnologia, que escolhem, parametrizam e utilizam os sistemas automatizados. A introdução de modelos de responsabilidade objetiva ou solidária poderia suprir a dificuldade de comprovação de culpa, alinhando-se aos princípios protetivos do direito do trabalho (Divino, 2024).

Outro aspecto relevante refere-se ao desenvolvimento de um regime jurídico específico para os produtores de algoritmos, especialmente em casos de terceirização da gestão algorítmica por empresas. A jurisprudência e a doutrina ainda caminham no sentido de reconhecer que as decisões automatizadas são extensões funcionais da vontade empresarial, devendo, portanto, sujeitar-se às mesmas regras de responsabilidade. Como alertam Feliciano e Silva (2022), permitir que decisões lesivas sejam atribuídas exclusivamente à “falha algorítmica” configura uma estratégia de evasão da responsabilidade patronal.

A hiperconectividade imposta pelos dispositivos digitais e pelas plataformas geridas por IA tem impactado significativamente o direito à desconexão dos trabalhadores. O modelo de vigilância constante e comunicação ininterrupta entre trabalhador e plataforma ou gestor digital resulta em jornadas elásticas, diluição dos limites entre tempo de trabalho e tempo de descanso e intensificação do desgaste físico e psíquico. Conforme apontado por Medeiros (2023), a ausência de delimitação temporal clara compromete a saúde ocupacional e afronta o princípio da dignidade da pessoa humana nas relações laborais.

Além disso, a coleta massiva e contínua de dados pessoais por sistemas de IA, muitas vezes sem o devido consentimento informado, representa uma ameaça à privacidade e ao controle informacional do trabalhador. Como expõem Leite, Sampaio e Ferreira (2024), a análise comportamental, os perfis de produtividade e os registros de geolocalização compõem bases de dados que podem ser utilizadas para fins discriminatórios ou punitivos, sem qualquer transparência quanto aos critérios de coleta e uso.

O direito à proteção de dados pessoais, previsto na Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018), impõe limites à utilização de informações sensíveis em contextos laborais, exigindo que o tratamento seja adequado, necessário e proporcional. No entanto, como alertam Amaral e Dal Castel (2023), a implementação dessas garantias é dificultada pela assimetria técnica entre empresas e trabalhadores, exigindo uma atuação regulatória proativa e fiscalizadora por parte do Estado.

4.1 Perspectiva internacional sobre regulação de IA

Para consolidar as propostas regulatórias sobre governança da IA no contexto trabalhista brasileiro, é essencial analisar modelos regulatórios já implementados internacionalmente, considerando-se especialmente experiências jurídicas recentes e consolidadas.

A União Europeia implementou em agosto de 2024 o *Artificial Intelligence Act* (AI Act), regulamento amplamente reconhecido por sua abrangência e rigor, que classifica sistemas de IA em níveis de risco que variam de “mínimo” a “inaceitável”. Os sistemas de IA utilizados para decisões relacionadas ao emprego, recrutamento e gestão laboral são explicitamente classificados na categoria de “alto risco”, estando sujeitos a exigências específicas como auditorias técnicas independentes, supervisão humana obrigatória, documentação técnica detalhada, registro abrangente das decisões automatizadas, bem como mecanismos robustos para segurança e transparência (European Union, 2025).

Nos Estados Unidos, destacam-se as iniciativas regionais que abordam a gestão automatizada do trabalho. A NYC Local Law 144, de 2023, determina auditorias anuais independentes para identificar vieses discriminatórios em decisões automatizadas de recursos humanos, exigindo transparência absoluta e divulgação pública dos resultados dessas auditorias (Nova York, 2023). Essas experiências oferecem referências importantes para o desenvolvimento regulatório brasileiro, especialmente no que concerne à garantia de direitos fundamentais e proteção social em face da crescente automação do trabalho.

Uma decisão emblemática envolvendo algoritmos ocorreu no Reino Unido em 2021, quando o Tribunal Distrital de Amsterdã ordenou à Uber a reintegração de cinco motoristas desligados automaticamente pela plataforma. A corte destacou que as demissões realizadas por processos automatizados, sem intervenção ou revisão humana, violaram princípios essenciais de transparência e direitos de defesa dos trabalhadores, impondo à empresa a necessidade de garantir explicações detalhadas e supervisão humana em decisões críticas (The Guardian, 2021).

Essas experiências oferecem referências importantes para o desenvolvimento regulatório brasileiro, especialmente no que concerne à garantia de direitos fundamentais e proteção social em face da crescente automação do trabalho.

5. Interseções entre inteligência artificial, direito e trabalho

A regulamentação pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) sobre decisões automatizadas, especialmente aquelas baseadas em sistemas de IA, traz implicações diretas ao Direito do Trabalho, notadamente sobre o conceito emergente de subordinação algorítmica.

A ausência de parâmetros claros tem resultado em decisões judiciais que exploram novos modelos de relações laborais estabelecidas por plataformas digitais, como as que envolvem motoristas e entregadores. Precedentes recentes destacam que exigências por explicações detalhadas e abertura de códigos-fonte podem levar a uma insegurança jurídica significativa, ameaçando tanto a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores quanto a propriedade intelectual e competitividade das plataformas digitais (Maranhão; Vainzof; Fico, 2024).

A atuação da ANPD, ao interpretar e regulamentar o art. 20 da LGPD, poderá, inclusive, fornecer clareza essencial para delimitar como decisões automatizadas afetam relações de trabalho mediadas por algoritmos. O reconhecimento da importância do direito à explicação técnica e à revisão humana dessas decisões é crucial para evitar discriminações algorítmicas, garantir o contraditório e a ampla defesa dos trabalhadores e, simultanea-

mente, preservar os legítimos interesses econômicos das plataformas digitais. Nesse sentido, o cenário jurídico recente aponta para uma necessidade de equilíbrio entre transparência algorítmica, proteção dos trabalhadores e manutenção da eficiência operacional das empresas digitais, aspectos fundamentais para um mercado de trabalho digital justo e inovador (Maranhão; Vainzof; Fico, 2024).

Segundo Levi *et al.* (2022), os sistemas baseados em IA têm alterado os modelos clássicos de contratação, avaliação e controle laboral, ao mesmo tempo em que erodem as fronteiras tradicionais entre tempo de trabalho e tempo de descanso. O modelo algorítmico aplicado por plataformas digitais se impõe como estrutura disciplinadora e cria uma nova forma de subordinação, cuja natureza demanda revisão normativa urgente.

A partir da leitura de Amaral e Dal Castel (2023), observa-se que o paradigma da vigilância digital, mediado por tecnologias algorítmicas, internaliza a lógica neoliberal de desempenho e autogerenciamento, dissolvendo as bases coletivas de resistência e sujeitando o trabalhador a um controle invisível. O algoritmo não apenas monitora, mas orienta e sanciona comportamentos, eliminando qualquer neutralidade tecnológica.

Leite, Sampaio e Ferreira (2024) chamam atenção para o tensionamento entre os princípios da dignidade do trabalho e a lógica de eficiência imposta pela IA. A ausência de critérios claros para a aplicação de algoritmos em processos seletivos, por exemplo, evidencia a vulnerabilidade do trabalhador perante decisões automatizadas opacas e inquestionáveis.

Barros, Conceição e Rodrigues (2024) demonstram que a inserção da IA nas relações laborais brasileiras tem produzido um aumento da informalidade, uma vez que as plataformas digitais operam em zonas de indeterminação jurídica. Tais empresas exploram brechas legais para evitar o reconhecimento de vínculo empregatício, deslocando os custos sociais do trabalho para os próprios indivíduos.

Taulli (2020), em abordagem introdutória, assinala que o funcionamento das arquiteturas de IA depende da qualidade dos dados utilizados em seu treinamento. No contexto laboral, essa dependência revela-se problemática quando os dados refletem padrões discriminatórios historicamente consolidados, o que pode perpetuar e automatizar exclusões em larga escala.

Maranhão e Monteiro Júnior (2022) afirmam que a arquitetura algorítmica do trabalho mediado por plataformas produz um deslocamento da culpa em caso de decisões lesivas, tornando essencial a formulação de um regime de responsabilidade solidária que envolva tanto os desenvolvedores quanto os empregadores usuários da tecnologia.

De forma convergente, Medeiros (2023) propõe um balizamento normativo articulado à chamada Sociedade 5.0, no qual a inovação tecnológica seja compatibilizada com os direitos sociais fundamentais. A IA deve ser tratada não como entidade autônoma, mas como ferramenta subordinada aos princípios constitucionais e aos pactos internacionais de direitos humanos.

A emergência da subordinação algorítmica evidencia uma transformação significativa nas relações de trabalho contemporâneas, conforme destacam Maranhão e Monteiro Júnior (2022). Esse fenômeno, caracterizado pelo uso intensivo de indicadores de performance e sistemas de ranqueamento, substitui formas tradicionais de comando e controle, exigindo uma releitura funcional e crítica das categorias jurídicas tradicionais para captar adequadamente as novas dinâmicas de poder no ambiente laboral.

Nesse contexto de profundas alterações na organização do trabalho, surge o perfil descrito por Fava (2018) como o “indivíduo versátil”, um trabalhador adaptável às demandas das tecnologias emergentes, porém submetido a níveis mais elevados de instabilidade, insegurança e sobrecarga psíquica. A inteligência artificial potencializa essas pressões, incrementando significativamente as exigências cognitivas e emocionais sobre os trabalhadores, aspecto que dialoga diretamente com as novas formas de controle e avaliação por meio de algoritmos identificadas anteriormente.

A complexidade da inteligência artificial e suas implicações no ambiente laboral ressaltam a urgência de uma governança ética robusta, conforme defendido por Scott e Shaw (2023). Segundo os autores, a ausência ou fragilidade de regulação ética tende a intensificar desigualdades sociais e econômicas, resultando na criação de classes de trabalhadores tecnologicamente descartáveis. Essa perspectiva dialoga com as preocupações anteriores, ao enfatizar que a tecnologia, sem limites claros e éticos, reforça a precarização das condições laborais já apontada por Fava (2018).

Paralelamente, a reflexão de Mussa (2020) complementa essa discussão ao enfatizar que, apesar dos ganhos notáveis de produtividade e eficiência proporcionados pela inteligência artificial, persiste um risco significativo associado à concentração do poder informacional nas mãos de poucas corporações. Esse fenômeno não só compromete a equidade do mercado de trabalho, mas também representa um desafio adicional ao direito concorrencial e à proteção de dados pessoais, tornando indispensável uma abordagem regulatória mais abrangente e integrada.

As dimensões utópicas e distópicas do uso da IA no trabalho são analisadas criticamente por Feliciano e Silva (2022). Os autores alertam sobre a romantização tecnológica que frequentemente mascara processos de expropriação subjetiva e de intensificação da exploração laboral, corroborando, assim, com as preocupações de Scott e Shaw (2023). Para enfrentar essas complexidades, torna-se fundamental uma nova gramática jurídica que abarque adequadamente os direitos do trabalhador digital, adaptando-se às transformações promovidas pelas tecnologias emergentes.

D'Addario (2022), ampliando essa reflexão, propõe compreender a IA como um conjunto interdisciplinar de técnicas e finalidades que demandam uma responsabilidade compartilhada em sua implantação. Segundo ele, é essencial vincular a adoção da inteligência artificial em contextos laborais a padrões internacionais rigorosos de regulação técnica e ética, uma posição que reforça as demandas por governança robusta apontadas por Scott e Shaw (2023) e as preocupações com direitos fundamentais dos trabalhadores, levantadas pelos demais autores discutidos.

Por fim, todos os demais autores igualmente colaboraram com esse debate. Veiga e Pires (2018) destacam o impacto direto da IA sobre a organização do trabalho; Divino (2024) discute a tutela jurídica dos danos algorítmicos; Peixoto (2020) enfatiza o cruzamento entre ética e estratégia no uso jurídico da IA; Felipe e Perrota (2025) abordam a ausência de tipificações legais; Andrade e Luz (2024) denunciam os riscos éticos na automatização das peças jurídicas; Loureiro e Nascimento (2024) analisam sua aplicação na advocacia prática; Martins (2021) aponta os dilemas da responsabilização e, finalmente, Lee (2019) e Estrada (2015) fornecem arcabouço teórico essencial para a compreensão da gênese e função da inteligência artificial nas transformações laborais.

6. Considerações finais

As transformações decorrentes da incorporação da IA nas relações de trabalho desafiam profundamente as bases tradicionais da dogmática juslaboralista, exigindo uma reestruturação conceitual significativa. A adoção generalizada de sistemas algorítmicos em processos decisórios relacionados ao recrutamento, avaliação e gerenciamento da força de trabalho transcende a mera automação de tarefas, alterando essencialmente os próprios critérios de controle, vigilância e responsabilidade. Esse fenômeno demanda uma urgente e profunda revisão das teorias gerais do contrato de trabalho, adequando-as ao contexto tecnológico atual.

As análises realizadas evidenciam que tanto a subordinação algorítmica quanto a opacidade dos sistemas de IA constituem barreiras relevantes à plena efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A pretensa neutralidade técnica dessas ferramentas digitais frequentemente oculta práticas discriminatórias e violações da privacidade, transformando o trabalhador em um objeto de constante monitoramento, submetido a parâmetros algorítmicos obscuros e difíceis de serem contestados. Assim, garantir transparência e explicabilidade torna-se não apenas uma recomendação, mas um imperativo ético e jurídico urgente.

Ademais, a ausência de um arcabouço normativo específico que regulamente de maneira clara e detalhada os limites e as condições de utilização da inteligência artificial nas relações de trabalho permite que prosperem modelos empresariais pautados na informalidade digital, precarização contratual e evasão de responsabilidades legais. As lacunas legislativas e jurisprudenciais atualmente existentes favorecem a violação sistemática de direitos fundamentais por meio tecnológico, reforçando a necessidade imperativa de uma atuação legislativa proativa, orientada por princípios sólidos de transparência, responsabilização objetiva, auditabilidade e justiça social.

Nesse contexto, torna-se imprescindível uma reorganização profunda do direito do trabalho, capaz de integrar novas categorias jurídicas adequadas à realidade contemporânea marcada pela automação e inteligência artificial. Tal reestruturação deve incluir a delimitação precisa da responsabilidade jurídica por decisões automatizadas, a efetiva garantia do direito à

desconexão e uma proteção robusta dos dados pessoais como elementos essenciais à dignidade do trabalhador.

A construção de uma regulação algorítmica no campo laboral deve ser fundamentada em critérios claros e rigorosos de auditabilidade técnica, participação democrática e governança transparente. Não basta apenas reagir pontualmente aos impactos negativos já constatados, mas sim estabelecer mecanismos preventivos e proativos que garantam a integração ética e socialmente responsável da IA nos ambientes produtivos. Apenas por meio de uma abordagem transversal e interinstitucional, que reúna conhecimentos técnicos, demandas sociais e princípios normativos claros, será possível construir um marco regulatório eficaz. Tal marco regulatório não apenas controlará os riscos associados à inovação tecnológica, mas também afirmará o papel central e insubstituível do trabalho humano.

A empresa do futuro pode ser digital, fluida, automatizada, mas o futuro do trabalho só será justo se compatibilizar inovação tecnológica com justiça social e proteção laboral efetiva.

Referências

- AMARAL, Augusto Jobim; DAL CASTEL, Mauricio. Vigilância, tecnologia e neoliberalismo no século XXI: uma análise a partir de Byung-Chul Han. *Quaestio Iuris (QJ)*, v. 16, n. 4, 2023.
- ANDRADE, Aécio Alves; LUZ, Crislene Divina dos Santos. Desafios éticos da utilização da inteligência artificial na elaboração de peças jurídicas. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*, v. 7, n. 14, e141126, 2024. DOI: <https://doi.org/10.55892/jrg.v7i14.1126>
- BARROS, Álefe Saraiva; CONCEIÇÃO, Lucas Nunes; RODRIGUES, Vanessa Rocha Ferreira. O impacto da inteligência artificial nas relações de trabalho: uma análise jurídica e reflexões sobre o futuro do trabalho. *Revista Jurídica do Cesupa*, ed. especial, p. 135-153, 2024. Disponível em: <https://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/264>. Acesso em: 10 jun. 2025.
- CARLOTO, Selma. *Discriminação algorítmica em processos seletivos eletrônicos e uma metodologia para eliminação de vieses discriminatórios*. Leme-SP: Mizuno, 2023.
- CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO - CSJT. *Justiça do Trabalho adota nacionalmente ferramenta de IA Galileu para auxiliar a produção*

- de sentenças.* Brasília, 2025. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/web_csjt/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-adota-nacionalmente-ferramenta-de-ia-galileu-para-auxiliar-a-produ%C3%A7%C3%A3o-de-senten%C3%A7as-na-justi%C3%A7a-do-trabalho. Acesso em: 17 jun. 2025.
- D'ADDARIO, Miguel. *Inteligência Artificial: Tratados, aplicações, usos e futuro.* Hackensack: Babelcube Inc., 2022.
- DIVINO, Sthefano. Inteligência artificial, danos e responsabilidade: da tutela ética à tutela jurídica. *Revista Brasileira de Direito Civil*, v. 33, n. 3, p. 45-77, 2024.
- ESTRADA, Manuel Martín Pino. A inteligência artificial nas relações de trabalho. *Revista Eletrônica Direito & TI*, v. 1, n. 2, p. 1-3, 2015. DOI: <https://doi.org/10.63451/ti.v1i2.18>
- EUROPEAN COMMISSION. *Proposal for a Regulation laying down harmonised rules on Artificial Intelligence (AI Act).* 2021. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206>. Acesso em: 17 jun. 2025.
- FAVA, Rui. *Trabalho, educação e inteligência artificial: a era do indivíduo versátil.* Porto Alegre: Penso Editora, 2018.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A inteligência artificial e o direito do trabalho: lampejos utópicos para um futuro distópico. *Rev. TST*, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 25-52, jan./mar. 2022.
- FELIPE, Bruno Farage da Costa; PERROTA, Raquel Pinto Coelho. Inteligência Artificial no Direito—uma realidade a ser desbravada. *Revista Científica Doctum Direito*, v. 1, n. 1, 2025. Disponível em: <https://revista.doctum.edu.br/index.php/DIR/article/view/662/601>. Acesso em: 17 jun. 2025.
- FREITAS, Wanderson Moura de Castro; SANTOS JÚNIOR, Jair Lopes dos; MARQUES, Frederico Borges. Justiça 4.0 e a revolução industrial 4.0: uma análise sobre direito digital e a inteligência artificial. *Revista de Direito, Inovação, Propriedade Intelectual e Concorrência*, v. 10, n. 2, 2024. DOI: <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-0014/2024.v10i2.11015>
- HUMAN RIGHTS WATCH. *The Gig Trap: Algorithmic, Wage and Labor Exploitation in Platform Work in the US.* 12 maio 2025. Disponível em: <https://www.hrw.org/report/2025/05/12/gig-trap/algorithmic-wage-and-labor-exploitation-platform-work-us>. Acesso em: 17 jun. 2025.
- LEE, Kai-Fu. *Inteligência artificial.* Rio de Janeiro: Globo livros, 2019.
- LEITE, Paula Eduarda Cardoso; SAMPAIO, Fernanda Augusta Ferreira; FERREIRA, Vanessa Rocha. O impacto da inteligência artificial nas relações de trabalho: uma análise do ODS 8.8 e a promoção do trabalho decente no

Brasil. *Revista Jurídica do Cesupa*, v. 5, n. 1, p. 117-133, 2024. Disponível em: <https://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/331>. Acesso em: 17 jun. 2025.

LEVI, Alberto et al. Inteligência Artificial nas Relações de Trabalho. In: CARLOTO, Selma (coord.). *Inteligência Artificial e Novas Tecnologias nas Relações de Trabalho*. Leme-SP: Editora Mizuno, 2022.

LOUREIRO, Silvia Regina Siqueira; NASCIMENTO, Gabriela Santos do. Inteligência artificial na prática jurídica. *P2P & INOVAÇÃO*, v. 11, n. 1, p. 1-15, jul./dez. 2024. DOI: <https://doi.org/10.21728/p2p.2024v11n1e-6928>

MARANHÃO, Juliano; VAINZOF, Rony; FICO, Bernardo. *Riscos e oportunidades da regulamentação de decisões automatizadas e IA pela ANPD*. Legal Grounds Institute, 9 dez. 2024. Disponível em: https://legalgroundsinstitute.com/blog/riscos-e-oportunidades-da-regulamentacao-de-decisoes-automatizadas-e-ia-pela-anpd/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 17 jun. 2025.

MARANHÃO, Ney; MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. Relação de trabalho, inteligência artificial e questões éticas. *Revista de Direito do trabalho e Segurança Social*, São Paulo, v. 226, ano 48, p. 177-193, nov./dez. 2022.

MARTINS, José Eduardo Figueiredo de Andrade. Dilemas éticos e jurídicos do uso da inteligência artificial na prática jurídica. *Centro de Investigação de Direito Privado*, ano 7, n. 4, p. 919-952, 2021. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/4/2021_04_0919_0952.pdf. Acesso em: 17 jun. 2025.

MEDEIROS, Breno. *A sociedade 5.0 e o novo balizamento normativo das Relações de Trabalho no plano das Empresas*. Brasília: Venturoli, 2023.

MUSSA, Adriano. *Inteligência Artificial-Mitos e Verdades: as reais oportunidades de criação de valor nos negócios e os impactos no futuro do trabalho*. São Paulo: Saint Paul, 2020.

NOVA YORK. *Automated Employment Decision Tools – Local Law 144* (2023). New York City Department of Consumer and Worker Protection, 2023. Disponível em: <https://www.nyc.gov/site/dca/about/automated-employment-decision-tools.page>. Acesso em: 17 jun. 2025.

PEIXOTO, Fabiano Hartmann. *Inteligência artificial e direito: convergência ética e estratégica*. Curitiba: Alteridade Editora, 2020.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. *A revolução da inteligência artificial: transformações no trabalho, decisões judiciais e processo legal*. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br>. Acesso em: 17 jun. 2025.

SCOTT, Kevin; SHAW, Greg. *O futuro da inteligência artificial: de ameaça a recurso*. São Paulo: HARLEQUIN, 2023.

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA – STJ. RECURSO ESPECIAL Nº 2135783-DF (2023/0431974-4). Rel. Ministra Nancy Andrighi. Julgado em 18/06/2024. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=202304319744&dt_publicacao=21/06/2024. Acesso em: 17 jun. 2025

TAULLI, Tom. *Introdução à inteligência artificial: uma abordagem não técnica*. São Paulo: Novatec Editora, 2020.

THE GUARDIAN. *Court tells Uber to reinstate five UK drivers sacked by automated process*. 14 abr. 2021. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2021/apr/14/court-tells-uber-to-reinstate-five-uk-drivers-sacked-by-automated-process>. Acesso em: 17 jun. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO – TRT-7. TRT-7 suspeita de jurisprudência gerada por IA e multa advogado. Fortaleza, 12 jun. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/432475/trt-7-suspeita-de-jurisprudencia-gerada-por-ia-e-multa-advogado>. Acesso em: 17 jun. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST. *Inteligência artificial, trabalho decente e os desafios do direito do trabalho*. Brasília, 2022. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/181632>. Acesso em: 17 jun. 2025.

VEIGA, Rui A. C.; PIRES, Cristina Cadete. Impacto da inteligência artificial nos locais de trabalho. *International Journal on Working Conditions*, n. 16, p. 67-79, dec. 2018.