O DIREITO AO TRABALHO DIGNO E AS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS

THE RIGHT TO DECENT WORK AND TECHNOLOGICAL INNOVATIONS

Ricardo Manoel de Oliveira Morais[1]
Mônica Furtado Pinheiro Chagas[2]

RESUMO: O presente artigo visa a estudar os impactos das inovações tecnológicas nas relações de trabalho, em especial o potencial de colaboração entre a IA e os próprios trabalhadores com proveito que a automatização de tarefas rotineiras e simples poderá contribuir para o desenvolvimento de outras atividades mais complexas e maior produtividade, bem como para a higidez e a segurança no meio ambiente de trabalho, além do possível nascimento de outra e nova relação de trabalho. Para tanto, exploram-se no presente estudo conceitos básicos do Direito do Trabalho como a própria relação de emprego, direitos humanos e fundamentais, a evolução do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil bem como a legislação trabalhista nacional[3] e internacional aplicável. Contrapõem-se também os lados negativo e positivo da utilização da alta tecnologia nas relações de trabalho, sendo que, em ambas as situações, casos reais e atuais.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; direitos humanos; direitos fundamentais; tecnologia.

ABSTRACT: This paper aims to study the impacts of technological innovations on labor relations, especially the potential for collaboration between artificial intelligence (AI) and workers themselves. It highlights how the automation of routine and simple tasks can contribute to the development of other more complex activities and increased productivity, as well as to the integrity and safety of the work environment. Furthermore, it considers the possible emergence of a new type of labor relationship. To this end, this study explores basic concepts of labor law, such as the employment relationship, human and fundamental rights, the evolution of Labor Law around the world and in Brazil, as well as the applicable national and international labor legislation. The paper also contrasts the positive and negative sides of the use of advanced technologies in labor relations, in both real and current situations.

KEYWORDS: Labor Law; human rights; fundamental rights; technology.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Direito ao trabalho como direito humano; 2.1 Direito a condições dignas de trabalho como direito humano; 3 As revoluções tecnológicas e as fases do capitalismo; 3.1 As revoluções tecnológicas e as dimensões dos direitos fundamentais; 4 O advento da inteligência artificial e seu impacto no mundo do trabalho; 5 Considerações finais; Referências.

---

1 *Professor adjunto da Faculdade de Direito Milton Campos (graduação e mestrado); doutor em Direito pela UFMG e em Ciência Política pela USP; advogado. Lattes:* http://lattes.cnpq.br/6966299549833524. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-4089-6385. E-mail: ricardo_mom@hotmail.com.

2 *Mestranda pela Faculdade de Direito Milton Campos – FDMC/MG; advogada. Lattes:* http://lattes.cnpq.br/8068426106327542. E-mail: monica@carvalhofurtadoadv.com.br.

3 BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho* [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 maio 2025.

1 Introdução

É impossível tratar de questões relacionadas ao Direito do Trabalho e especialmente do trabalhador sem uma incursão na temática dos direitos humanos, uma vez que foi esse o primeiro ramo do Direito a elevar a preocupação com o ser humano ao patamar de Direito Internacional, ainda em 1919, no Tratado de Paz que pôs fim à Primeira Guerra Mundial (Brasil, 1920).

Conforme se pode verificar em vasta literatura de Direito do Trabalho, a Revolução Industrial na Inglaterra é o principal marco histórico do Direito do Trabalho como se conhece na atualidade, exatamente diante das figuras do trabalhador (proletariado) assalariado e da Indústria (empregador) (Delgado, 2019, p. 95; Martins, 2002, p. 35; Nascimento, 2009, p. 44).

Trata-se de um verdadeiro divisor de águas que impulsionou uma era de forte crescimento econômico das potências capitalistas, notadamente no Reino Unido, espalhando-se para Europa Ocidental e Norte dos Estados Unidos (Huberman, 1986).

Nesse período, verifica-se uma alteração profunda das condições de vida do trabalhador, que passa a ter o deslocamento rural-urbano com novas habitações precárias e desumanas. As condições de trabalho eram precárias, de modo que homens, mulheres e crianças eram submetidos às mesmas jornadas de trabalho, em condições insalubres com salários irrisórios, o que inviabilizava o sustento das famílias. Não havia qualquer regulamentação do trabalho, e a mão de obra infantil era utilizada indiscriminadamente, sendo as crinças cada vez mais jovens.

A situação precária dos trabalhadores, os ambientes hostis – tanto no "chão de fábrica" quanto nas cidades e em suas residências – culminaram na união e a aproximação da classe, de modo que o proletariado passou a se organizar para cobrar melhores condições de trabalho[4] (Engels, 2010, p. 160-161).

---

4 "Se por um lado a concentração da população é favorável e estimulante para as classes proprietárias, por outro torna ainda mais rápido o desenvolvimento dos operários. Os trabalhadores começam a sentir-se, em sua totalidade, como uma classe; descobrem que, fracos individualmente, unidos constituem uma força; o terreno é propício para sua autonomização em face da burguesia, para a formação de concepções próprias dos operários e adequadas à sua posição no mundo; eles começam a dar-se conta de que são oprimidos e adquirem importância política e social. As grandes cidades são berço do movimento operário: foi nelas que, pela primeira vez, os operários começaram a refletir sobre suas condições e a lutar; foi nelas que, pela primeira vez, manifestou-se o contraste entre proletariado e burguesia; nelas surgiram as associações operárias, o cartismo e o socialismo. As grandes cidades deram forma aguda à doença do corpo social que, no campo, apresentava-se cronicamente – e, desse modo, revelaram com clareza, simultaneamente, sua natureza e a maneira correta de superá-la. Sem as grandes cidades e seu influxo estimulante para o desenvolvimento da inteligência pública, os operários ainda estariam longe do ponto em que se encontram hoje. Nas grandes cidades foram destruídos os últimos vestígios das relações patriarcais entre os operários e seus patrões, processo que a grande indústria, multiplicando os operários sujeitados por um só burguês, levou à culminação".

O *Peel's Act* foi uma das primeiras leis que visavam à regularização do trabalho e, em 1802, passou a vedar o trabalho noturno para crianças e estabelecer para elas a jornada máxima de trabalho de 12 horas. O direito à livre associação sindical (ou ao menos a descriminalização) foi gradualmente sendo implementado: 1869, na Alemanha; 1874, na Dinamarca; 1884, na França; 1887, na Espanha e em Portugal; 1889, na Itália; 1898, na Bélgica. Conforme se observa, a própria história chancelou a necessidade de conceituação e observância dos direitos fundamentais e direitos humanos.

Pode-se dizer que os direitos humanos são aqueles inerentes a todos os seres humanos, independentemente da raça, etnia, sexo, religião ou nacionalidade. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos chancelou 30 artigos no intuito de "promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla" (Organização das Nações Unidas, 1948).

Dentre os artigos da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, destacam-se o direito à liberdade (de si e de expressão), à vida, à segurança pessoal, à nacionalidade, à propriedade e à igualdade. O artigo 23 da referida Declaração dispõe que todo o ser humano tem direito ao trabalho de forma livre, à proteção contra o desemprego, ao salário justo, à existência digna, além do direito à livre associação (Organização das Nações Unidas, 1948).

Apesar do conceito de direitos humanos ser semelhante ao de direitos fundamentais, esses últimos são aqueles direitos consagrados e assegurados constitucionalmente por um Estado enquanto aqueles estão no âmbito internacional.

Nesse sentido, Enoque Ribeiro dos Santos[5] reafirma que os direitos humanos são tão intrínsecos ao ser humano que eles emergem do ato do seu nascimento, de forma que o Estado, ao positivá-los, os credencia como direitos fundamentais (Santos, 2008, p. 277-284).

Nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet:

> Com efeito, em que pese os dois termos ("direitos humanos" e "direitos fundamentais") sejam comumente utilizados como sinônimos, a explicação corriqueira para a distinção é de que o termo "direitos fundamentais" se aplica aos direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de

5 "Direitos humanos são aqueles direitos que toda pessoa possui pelo simples fato de ter nascido nesta condição 'humana', configurando-se como gênero, enquanto direitos humanos fundamentais, ou simplesmente 'direitos fundamentais' seriam aqueles direitos, espécies do gênero direitos humanos, que em determinado momento histórico, político, cultural e social de um povo, este resolveu positivá-lo no ordenamento jurídico, sobretudo em sua Carta Magna, ou seja, na Constituição Federal".

> determinado Estado, ao passo que a expressão "direitos humanos" guarda em geral (e de modo apropriado, assim o pensamos) relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional) (Sartlet *in* Campilongo; Gonzaga; Freire, 2021).

Ou seja, para Sarlet, os direitos fundamentais seriam a expressão dos direitos humanos efetivamente reconhecidos por um Estado em seu ordenamento jurídico doméstico[6].

A natureza de direito humano e fundamental dos direitos ao trabalho e no trabalho é relevante marco teórico, motivo pelo qual importante ante o estudo dos impactos da tecnologia nas relações de trabalho sob a luz do direito constitucional e internacional e seus consectários.

2 Direito ao trabalho como direito humano

O Preâmbulo da Constituição Federal do Brasil de 1988 assim dispõe:

> Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL (Brasil, 1988).

Ao longo do texto constitucional há diversas menções expressas sobre os direitos fundamentais, sendo o art. 1º aquele que efetivamente elenca os fundamentos da República Federativa do Brasil, quais sejam: soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa e o pluralismo político.

---

6 Cynthia Lessa da Costa traça uma valiosa crítica a esse posicionamento em sua obra "Elementos de Direito Constitucional do Trabalho", uma vez que não caberia ao Estado tutelar qual direito humano internacionalmente já chancelado seria ou não reconhecido como direito digno a ser domesticamente denominado direito fundamental (Costa, 2024. p. 77).

Já no art. 3º temos os objetivos fundamentais expressamente descritos: construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, bem como promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O art. 5º da Constituição Federal notoriamente abre o Título II dos direitos e garantias fundamentais, trazendo em seu ilustre *caput* que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade" (Brasil, 1988).

O Capítulo II do mesmo Título passa a discorrer sobre os direitos sociais, de forma que o art. 6º dispõe claramente o direito ao trabalho como direito fundamental, sendo complementado pelo art. 7º, que apresenta os direitos constitucionais dos trabalhadores.

Cynthia Lessa da Costa esclarece que os direitos trabalhistas são direitos sociais enquadrados como direitos fundamentais de segunda dimensão[7], e que se trata de direitos reconhecidamente essenciais desde a Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1919.

> Pois bem, o Brasil é um membro fundador da OIT, o que o torna vinculado ao reconhecimento daqueles direitos como um mínimo para que a pessoa encontre em um "regime realmente humano" (termos utilizados pelo próprio texto do tratado) desde 1919 e, paralelamente, estabelece, como um dos princípios de suas relações internacionais, a "prevalência dos direitos humanos".
>
> No âmbito interno, o Estado brasileiro estabelece o valor social do trabalho como um dos seus fundamentos (art. 1º, IV), a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais como seus objetivos (art. 3º, I e III), afirma que os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem outros decorrentes de tratados internacionais de que o Brasil seja parte (art. 5º, § 2º) e, ainda, declina extenso rol de direitos trabalhistas sob o título "Dos direitos e das garantias fundamentais" (Título II, arts. 7º, 8º, 9º, 10 e 11).

7 A autora afirma que os direitos fundamentais podem ser separados em quatro dimensões: na primeira dimensão temos os direitos à liberdade individual (civis e políticos); na segunda dimensão encontramos os direitos sociais, culturais e econômicos, além dos direitos coletivos (aqui entram os direitos trabalhistas); já na terceira dimensão consagram-se os direitos à solidariedade e fraternidade; na última dimensão (quarta), tem-se o direito aos benefícios da globalização como o pluralismo, democracia, informação e tecnologia (Costa, 2024, p. 85-93).

> Está claro, assim, que o Brasil reconhece os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais (Costa, 2024, p. 117-118).

No trecho acima exarado pela autora, tem-se importante destaque apresentado sobre o Brasil ser de fato membro fundador da OIT, o que nos leva a discorrer sobre a relevância do direito internacional no âmbito do Direito do Trabalho e do próprio direito humano do trabalho.

No âmbito internacional, é de absoluta importância destacar a atuação da Organização das Nações Unidas (ONU) – o principal organismo internacional na promoção e proteção da paz internacional e dos direitos humanos – e da própria Organização Internacional do Trabalho (OIT). Os principais objetivos da ONU estão expressos no artigo 1º da Carta e, em resumo, visam a "manter a paz e a segurança internacional", "desenvolver relações amistosas entre as nações", "cooperação internacional" e "harmonizar a ação das nações" (Nações Unidas Brasil, 2017; Brasil, 2019).

O artigo 57 da Carta prevê a criação de agências especializadas que são organizações vinculadas à ONU mediante a elaboração de acordos internacionais e, dentre as inúmeras agências, faz-se necessário mencionar e explorar a OIT, que, curiosamente, é anterior à própria ONU como se passa a expor.

Do ponto de vista do Direito do Trabalho, o Tratado de Versalhes – assinado em 28 de junho de 1919, na França – veio marcar a história com a criação da OIT, com o reconhecimento do trabalho como direito fundamental, além de dispor sobre questões atinentes ao trabalho como: jornada, descanso semanal, isonomia salarial, proteção do trabalho do menor e da mulher e a própria sindicalização.

Resta claro, portanto, a importância da OIT para o Direito do Trabalho como um todo, sendo o Organismo Internacional norte para os Estados-membros e até mesmo para o mundo.

Fernanda Nigri Faria, em artigo intitulado "A importância da permeabilidade dos ordenamentos jurídicos e do controle de convencionalidade para a densificação e concretização da essência do Direito do Trabalho e dos direitos humanos", destaca a necessidade da utilização de todo o arcabouço legal para efetiva garantia dos direitos humanos à luz do Direito do Trabalho:

> Portanto, os operadores do Direito devem se acostumar a trabalhar com todas as normas disponíveis, indo além da aplicação de leis, decretos, portarias, e utilizando efetivamente a Constituição e as normas internacionais como normas jurídicas.

> Assim, é imprescindível conhecer as fontes normativas internacionais para premissas e critérios factíveis para definir qual deve ser o papel do Direito do Trabalho na contemporaneidade e no futuro, com vistas a buscar a efetividade dos direitos e traçar o caminho para o progresso socialmente sustentável, para a justiça social e para a democracia (Faria, 2019, p. 107).

Francisco Rezek esclarece que "Tratado é todo acordo formal concluído entre pessoas jurídicas de direito internacional público, e destinado a produzir efeitos jurídicos". No âmbito do Direito do Trabalho, importante marco histórico foi a Declaração de Filadélfia de 1944, que consolidou a OIT, fixando seus principais objetivos e instituindo princípios fundamentais do trabalho como a dignidade da pessoa humana e o trabalho decente (Rezek, 2011, p. 38).

Fernanda Nigri Faria destaca:

> A partir de 1948, passou a haver a consagração tanto regional quanto global dos direitos humanos, que se complementam em prol da proteção dos Direitos Humanos, pois houve a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH. Trata-se do documento mais importante sobre Direitos Humanos já produzido até hoje, constituindo marco histórico no processo de consolidação, afirmação e internacionalização dos direitos da "pessoa humana", e no qual consta que a liberdade, a igualdade e a fraternidade são o único meio de alcançar a justiça e a paz universais (Faria, 2019, p. 108).

O Pacto de São José da Costa Rica, celebrado em 22 de novembro de 1969, constituiu a Convenção Americana sobre Direitos Humanos e, logo em seu artigo 1º, destaca o comprometimento dos Estados no respeito aos direitos e liberdades reconhecidos e, especialmente, a vedação de qualquer tipo de discriminação (Brasil, 1992).

Esse instrumento internacional vem elencar os direitos da pessoa, deixando expressos os direitos cíveis e políticos, dentre eles: o direito ao reconhecimento da personalidade jurídica; à vida; à integridade pessoal; à proibição da escravidão e servidão; à liberdade pessoal; às garantias judiciais; à legalidade; à indenização; à honra e dignidade; à liberdade de consciência, religiosa, de pensamento e de expressão; à nacionalidade; à propriedade; assim como outros.

Imperioso citar também o Protocolo de San Salvador assinado em 1988, e ratificado pelo Brasil em 1996, que expressamente define em seu artigo 6º que "toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa através do desempenho de atividade lícita, livremente escolhida ou aceita" (Brasil, 1999).

A segunda parte do mesmo artigo visa a garantir que todos os Estados signatários se comprometem com a adoção de medidas de efetividade do Direito do Trabalho e do pleno emprego. A importância e a força dessa regulação são inquestionáveis, sendo lembrado por Fernanda Nigri Faria que as normas internacionais de direitos humanos possuem caráter vinculante e que "os tratados internacionais de direitos humanos estarão sujeitos à aplicação automática" (Faria, 2019, p. 115).

A autora, ao trabalhar o diálogo das fontes dos direitos nacional e internacional, reforça que a própria Constituição Federal de 1988 determina que as previsões contidas no texto constitucional não excluem aquelas advindas de tratados internacionais em que o Brasil seja signatário e conclui: "Assim, a aplicação do conteúdo de um tratado é a aplicação da própria Constituição", reconhecido como "bloco de constitucionalidade" (Faria, 2019, p. 115).

Em 1999, a OIT conceituou trabalho decente como aquele "adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna". O próprio conceito é a construção e evolução dos direitos humanos e fundamentais agora à luz do Direito do Trabalho e do trabalhador.

Luiz Antônio da Silva Bittencourt, Ana Paula Silva Campos Miskulin e Deilton Ribeiro Brasil (2019, p. 408) já trazem a análise sob o aspecto atual:

> Num mundo globalizado, com avanços tecnológicos e no auge da 3ª revolução tecnológica, a OIT apresentou uma preocupação com a necessidade do diálogo entre os envolvidos no mundo do trabalho, para que haja constantemente políticas de formação.

Atualmente, muito se discute no âmbito internacional sobre a Agenda 2030, que, em resumo, é o resultado do processo de reuniões e discussões internacionais que teve início em 1992 na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO-92), oportunidade em que o primeiro projeto referente ao tema nasceu sob a nomenclatura da Agenda 21.

O compromisso da Agenda 2030 foi firmado em Nova Iorque pelos países-membros da ONU sob a tutela de 17 objetivos de desenvolvimento sustentável – os agora conhecidos ODS – no intuito de gerar verdadeiro compromisso mundial contra a pobreza, proteção do planeta, das pessoas e em busca da paz entre os povos.

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 8, definido pela Agenda 2030, busca a promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos (Organização das Nações Unidas, 2015).

Aliás, o próprio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região vem demonstrando a relevância do compromisso assumido pelo Brasil através da Agenda 2030, utilizando-o como parâmetro em seus julgados[8], o que demonstra o efeito prático das medidas.

O que se observa é a preocupação mundial – ratificada pelo Brasil – com a garantia de crescimento econômico de forma a não violar direitos básicos dos trabalhadores, exigindo a igualdade de gêneros, segurança e saúde, proteção das crianças e adolescentes, amparo aos deficientes com inclusão segura no mercado de trabalho, erradicação de trabalho forçado, escravo e tráfico de pessoas.

Retomando o aspecto das normas internas, a Constituição Federal, em seu art. 170, prevê o princípio da função social da propriedade, direcionando a economia para a busca do pleno emprego e reconhecendo a importância do trabalho como um dos pilares essenciais para o desenvolvimento econômico e social (Brasil, 1988).

O conceito de pleno emprego reflete a intenção do Estado de garantir a todos os cidadãos a oportunidade de uma ocupação que permita sua sobrevivência com dignidade, alinhada aos direitos fundamentais e à construção de uma sociedade mais justa e igualitária. A Constituição Federal traça um caminho claro, estabelecendo diretrizes para a criação de políticas públicas focadas na geração de empregos, especialmente em um cenário em que o desemprego e a precarização das condições de trabalho continuam sendo desafios persistentes.

No entanto, a garantia constitucional do pleno emprego não se resume à criação de vagas no mercado de trabalho, mas envolve também a proteção dos direitos dos trabalhadores e a busca por condições de trabalho adequadas. Isso se materializa em normas que garantam direitos como a limitação da jornada de trabalho, o salário mínimo, a seguridade social e a não discriminação, fundamentais para uma inclusão laboral efetiva e em condições laborais que respeitem o princípio da dignidade humana, consagrado constitucionalmente (Alvarenga, 2020, p. 49).

Com o avanço da automação e das novas tecnologias, passa-se a analisar a capacidade e possibilidade efetiva de o Estado garantir a proteção do direito ao trabalho (e ao trabalho digno) em um notório cenário de transformações no mercado de trabalho.

A introdução de sistemas automatizados e inteligência artificial tem o potencial de substituir postos de trabalho tradicionais, afetando principalmente setores de atividades repetitivas e de baixa complexidade. Nesse contexto,

8 MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho – TRT da 3ª Região; PJe: 0010307-81.2022.5.03.0018 (ROT). Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora/Redatora Paula Oliveira Cantelli. Disponibilização: 20/04/2023, *DEJT/TRT3*/Cad.Jud., p. 1277.

o papel do Estado se torna ainda mais relevante, não apenas para mitigar os impactos do desemprego tecnológico, mas também para desenvolver políticas públicas que promovam a adaptação da força de trabalho às novas exigências do mercado, como a requalificação profissional e a educação continuada.

A Constituição Federal do Brasil, ao garantir o direito ao trabalho, implica que a transição para um cenário de maior automação deve ser acompanhada de medidas que assegurem a manutenção do emprego ou a criação de novas oportunidades laborais no intuito de evitar o desemprego tecnológico.

A proteção constitucional não visa, de forma alguma, ao banimento ou resistência à inovação tecnológica, mas impõe ao Estado se adaptar às novas realidades de forma adequada. Isso implica a necessidade de revisão das políticas trabalhistas, com a criação de normas que protejam os trabalhadores impactados pela automação, ao mesmo tempo em que se promova a inovação e o desenvolvimento econômico.

Distinção importante é a proteção do trabalhador em face da automação e não da inovação tecnológica. Nesse sentido é o voto da ministra Cármen Lúcia nos autos do Mandado de Injunção nº 618-MG, que afirma, categoricamente, que "o art. 7º, inc. XXVII, da Constituição não estipula como direito do trabalhador proteção contra 'inovações tecnológicas', mas sim 'em face da automação', conceitos diferentes". A ministra destaca que "na automação substitui-se o trabalho humano pelo de máquinas. A inovação tecnológica está relacionada a mudanças na tecnologia, não havendo necessariamente a substituição do homem por máquina" (Brasil, STF, 2014).

Portanto, especialmente considerando que a própria Constituição prevê em seu art. 218 que o Estado promoverá e incentivará o "desenvolvimento científico, a pesquisa, a capacitação científica e tecnológica e a inovação" e "a formação e o fortalecimento da inovação nas empresas, bem como nos demais entes, públicos ou privados, a constituição e a manutenção de parques e polos tecnológicos e de demais ambientes promotores da inovação, a atuação dos inventores independentes e a criação, absorção, difusão e transferência de tecnologia", inquestionável a necessidade do debate da inserção da IA nas relações de trabalho e seus impactos (Brasil, 1988).

2.1 Direito a condições dignas de trabalho como direito humano

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, em artigo em coautoria com Lara Parreira B. M. de Oliveira, reforça a relevância da discussão sobre a dignidade da pessoa humana e o trabalho digno como direito humano, esclarecendo sobre a intangibilidade da dignidade da pessoa humana e a necessidade do seu reconhecimento socialmente (Peduzzi; Oliveira, 2020, p. 76).

E, nesse sentido, as autoras concluem que é exatamente em razão dessa definição que se verifica a importância da positivação da dignidade da pessoa humana como direito fundamental na Constituição Federal, pois "o constitucionalismo alça a dignidade da pessoa humana ao patamar de direito fundamental a ser reconhecido e efetivado por meio da cidadania" e "materializa-se por meio da atribuição de direitos ao indivíduo através da ordem constitucional" (Peduzzi; Oliveira, 2020, p. 75).

Conforme amplamente explorado no tópico anterior, a Constituição Federal brasileira é expressa ao indicar o trabalho digno e decente como direito e garantia fundamental da pessoa humana, previstos nos arts. 6º e 170 da Carta Magna (Brasil, 1988).

O trabalho digno e decente é aquele cujos direitos mínimos e constitucionalmente previstos são observados e garantidos, de forma que é de fácil interpretação concluir que, a título de exemplo, não é digno o trabalho infantil, o trabalho sem a preservação da saúde, da vida, sem liberdade, em inobservância aos limites de jornada, sem remuneração justa.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, em estudo publicado na obra coletiva "Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI: Principiologia, Dimensões e Interfaces no Estado Democrático de Direito", apresentam uma reflexão da multidimensionalidade do princípio da dignidade da pessoa humana:

> No título VII, que trata da "Ordem Econômica e Financeira", ao fixar os "Princípios Gerais da Atividade Econômica", o art. 170 também se reporta à dignidade do ser humano ("A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e da livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social...").
>
> A dignidade da pessoa humana passa a ser, portanto, pela Constituição, fundamento da vida no país, princípio jurídico inspirador e normativo, e ainda, objetivo de toda a ordem econômica.
>
> Finalmente, ao tratar da "Ordem Social", o Texto Máximo de 1988 afirma uma das dimensões essenciais da dignidade da pessoa humana a sua dimensão social ("Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais").
>
> A Constituição brasileira, como visto, incorporou o princípio da dignidade humana em seu núcleo, e fez de maneira absolutamente atual. Conferiu-lhe *status* multifuncional, mas combinando unitariamente todas as funções: funda-

> mento, princípio e objetivo. Assegurou-lhe abrangência a toda a ordem jurídica e todas as relações sociais. Garantiu-lhe amplitude de conceito, de modo a ultrapassar sua visão estritamente individualista em favor de uma dimensão social e comunitária de afirmação da dignidade humana (Delgado; Delgado, 2020, p. 37).

Para os autores, deve-se interpretar a dignidade da pessoa humana não apenas como um conceito individual, mas que, conforme amparado pelo próprio texto constitucional, é violada caso privada no aspecto social e de interação e integração com a sociedade.

Nesse mesmo sentido, Ana Cláudia Nascimento Gomes afirma que o trabalho é "instrumento de evolução social" e edifica a sociedade, a República e o homem, ser destinatário final do direito constitucional ao trabalho digno (Gomes, 2020, p. 94).

3 As revoluções tecnológicas e as fases do capitalismo

As revoluções tecnológicas desempenharam um papel crucial na transformação das sociedades e na evolução do capitalismo. Desde a primeira revolução industrial, que começou na Inglaterra no final do século XVIII, até a atual quarta revolução industrial, cada fase trouxe mudanças significativas na produção, no trabalho e na estrutura social. Segundo Schumpeter (1988), a inovação tecnológica impulsiona o desenvolvimento econômico, promovendo ciclos de "destruição criativa" que reconfiguram o sistema capitalista.

A primeira revolução industrial (séculos XVIII e XIX) é notória pela transição de uma economia agrária e artesanal para a industrial e mecanizada, com o ingresso de máquinas a vapor e expansão das fábricas, gerando inquestionável e significativo impacto e ascensão da produtividade. Ao final do século XIX, com a segunda revolução, passa-se a observar o impulsionamento econômico através das inovações da eletricidade e a produção massificada (modelo fordista).

Ricardo Antunes relembra o contexto histórico relevante com os reflexos na saúde do trabalhador, que era impactado com adoecimento e acidentes que culminavam, muitas vezes, em falecimento do obreiro (Antunes, 2020, p. 143).

Na metade do século XX, tem-se a revolução digital – terceira –, que é caracterizada pelo advento dos computadores e da própria internet, além de iniciar-se o período da globalização e automação.

A partir da década de 1970, uma nova fase do capitalismo se configurou, marcada pela globalização e pela crescente ênfase na flexibilidade do mercado

de trabalho. Este período foi caracterizado pela transição para o capitalismo neoliberal, com a implementação de políticas de desregulamentação, privatização e diminuição do papel do Estado na economia. As empresas passaram a adotar formas mais eficientes e flexíveis de organização do trabalho, utilizando novas tecnologias e práticas como a terceirização e a flexibilização das relações de trabalho.

De acordo com Harvey, o neoliberalismo veio como uma resposta contrária ao keynesianismo, cuja política se baseava na intervenção estatal na economia, de modo a promover a liberdade, empreendedorismo, livre mercado, livre comércio e o bem-estar social através dessa nova forma de mercado (Harvey, 2018, p. 6-11).

Com a inteligência artificial e as alterações advindas da tecnologia atual, vivemos a quarta revolução industrial, que altera de forma substancial a forma como os seres humanos vivem, se comunicam, trabalham, tudo com manifesto impacto na economia global.

Sobre a mais nova Revolução, Antunes traça a seguinte comparação histórica:

> Sua denominação, *Indústria 4.0*, estampa, segundo seus formuladores, uma nova fase da automação industrial, que se diferencia da Revolução Industrial do século XVIII, do salto dado pela indústria automotiva do século XX e também da reestruturação produtiva que se desenvolveu a partir da década de 1970. A essas três fases anteriores sucederá uma nova, que consolidará, sempre segundo a propositura empresarial, a hegemonia informacional--digital no mundo produtivo, com os celulares, *tablets*, *smartphones* e assemelhados controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da ciberindústria do século XXI (Antunes, 2020, p. 40).

Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, em coautoria com Renata Queiroz Dutra, discorre sobre o tema destacando as características dessa nova revolução industrial, os novos atores (nanotecnologia, internet, inteligência artificial, dentre outros), bem como a impressionante celeridade e ritmo de suas aplicações (Mello Filho; Dutra, 2020, p. 95).

Nesse contexto percebe-se a relevância da discussão ora tratada que se renova ao longo dos anos, mas, evidentemente, diante das peculiaridades de cada período histórico, de cada geração, do aperfeiçoamento dos materiais/máquinas disponíveis e, nas últimas revoluções, da tecnologia com seus efeitos nas relações de trabalho.

3.1 As revoluções tecnológicas e as dimensões dos direitos fundamentais

Paulo Bonavides ensina que, após a Revolução Francesa, em que se resumiam os princípios norteadores dos direitos fundamentais notoriamente pela liberdade, igualdade e fraternidade, "os direitos fundamentais passaram na ordem institucional a manifestar-se em três gerações sucessivas" (Bonavides, 2010, p. 563).

Exprimem-se como direitos de primeira geração aqueles referentes à liberdade e, de acordo com Bonavides, "têm por titular o indivíduo, são oponíveis ao Estado, traduzem-se como faculdade ou atributos da pessoa e ostentam uma subjetividade que é seu traço mais característico; enfim são direitos de resistência ou de oposição perante o Estado" (Bonavides, 2010, p. 563).

Já os direitos fundamentais de segunda geração são os direitos "sociais, culturais e econômicos, bem como os direitos coletivos ou de coletividade, introduzidos no constitucionalismo das distintas formas de Estado social" (Bonavides, 2010, p. 564).

Quanto aos direitos de segunda geração, em sua obra, Bonavides perpassa as dificuldades no reconhecimento da importância desses direitos, a crise em sua aplicabilidade, mas justifica também sua relevância histórica uma vez que abriam as portas para a valorização das garantias institucionais:

> Os direitos sociais fizeram nascer a consciência de que tão importante quanto salvaguardar o indivíduo, conforme ocorreria na concepção clássica dos direitos da liberdade, era proteger a instituição, uma realidade social muito mais rica e aberta à participação criativa e à valoração da personalidade que o quadro tradicional da solidão individualista, em que se formara o culto liberal do homem abstrato e insulado, sem a densidade dos valores existenciais, aqueles que unicamente o social proporciona em toda plenitude (Bonavides, 2010, p. 565).

Por direitos fundamentais de terceira geração, o mesmo doutrinador os nomeia como "direitos da fraternidade", apontando o entendimento de Karel Vasak, que os enumera como os direitos ao desenvolvimento, paz, meio ambiente, propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade e comunicação (Bonavides, 2010, p. 569).

Com o caminhar dos anos, décadas e séculos, das novas realidades nascem novos direitos fundamentais da quarta geração inerentes ao cenário da sociedade moderna e da globalização. Assim explica Bonavides:

> São direitos da quarta geração o direito à democracia, o direito à informação e o direito ao pluralismo. Deles

> depende a concretização da sociedade aberta do futuro, em sua dimensão de máxima universalidade, para a qual parece o mundo inclinar-se no plano de todas as relações de convivência (Bonavides, 2010, p. 571).

Finalmente, o direito à paz hoje é elencado como direito de quinta geração que, conforme reflexões de Bonavides: "não resultou fácil reconhecer, admitir e proclamar a natureza jurídica da paz, em sede teórica, como conceito definido, autônomo, infenso a objeções porventura levantadas" (Bonavides, 2010, p. 581).

Não é difícil perceber a relevância da elevação da paz como direito fundamental, uma vez que é imensurável a convivência harmoniosa entre as pessoas e os povos, a sensação de segurança, estabilidade e o efetivo bem-estar do ser humano. À luz da globalização, dos avanços e inovações tecnológicas, a paz é elemento essencial a garantir a cooperação internacional, o desenvolvimento sustentável e o respeito aos direitos humanos.

Byung-Chul Han, autor referência em filosofia contemporânea, descreve em sua obra "Sociedade do Cansaço" que "cada época possui suas enfermidades fundamentais", de modo que, independentemente do período em que se travem discussões acerca do bem-estar do ser humano, os direitos humanos e fundamentais são pontos norteadores para a resolução do tema (Han, 2015, p. 7).

Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira analisa as revoluções históricas, em especial a quarta revolução industrial, à luz dos direitos fundamentais e do trabalho digno do ser humano, relembrando que, assim como em todas as anteriores, o momento atual é de "predição", mas destaca também que os impactos não são apenas tecnológicos, afetam a sociedade, a economia e a política (Pereira, 2020, p. 118-119).

A conclusão do ministro no estudo supracitado é exatamente no sentido de que o trabalho dignifica o homem e que a nova revolução a qual nos deparamos não pode atropelar os conceitos básicos do trabalho digno e os direitos fundamentais que foram conquistados ao longo de duros anos de luta:

> O homem precisa de sonhos, precisa sentir-se seguro, com trabalho que lhe garanta a subsistência de forma digna. Mão pode permitir que os sonhos sejam programados por algoritmos e que o trabalhador qualifique-se por códigos de barras, sequioso de um exoesqueleto que o equipare a androides.
>
> [...]
>
> Dentro do espectro da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho, pilares da República, ainda que soe redundante, não é admissível abandonar-se a figura do trabalho digno como sustentáculo de uma sociedade

> equilibrada e, sob todos os aspectos, justa e segura. Com responsabilidade, sensibilidade e, sobretudo, respeito aos valores que sustentam a República brasileira, conforme inscrito na Constituição Federal, impor-se-á extensa revisão das normas de Direito do Trabalho, com resguardo de seus princípios fundamentais e garantias suficientes para os trabalhadores. O universo refeito deve contemplar proteção ampla, sem exclusões, remodelando os mecanismos existentes, recusada a ideia simplista do fim do trabalho (Pereira, 2020, p. 124-125).

Percebe-se, portanto, o desenvolvimento dos direitos fundamentais no decorrer das diferentes gerações, destacando como as revoluções tanto sociais quanto tecnológicas moldaram e ampliaram esses direitos – especificamente em se tratando da quarta revolução industrial, objeto do trabalho.

Nesse contexto, é fundamental reconhecer que, apesar dos avanços tecnológicos e das mudanças na sociedade, o trabalho digno permanece como pilar essencial da dignidade da pessoa humana e da justiça social, de modo que se garanta que essas inovações não atropelem direitos conquistados, mas os integrem de forma responsável.

4 O advento da inteligência artificial e seu impacto no mundo do trabalho

As revoluções tecnológicas mais recentes, principalmente a revolução digital, trouxeram novos desafios, especialmente para o Direito do Trabalho. A digitalização e a automação estão mudando as formas de produção e, consequentemente, as relações de trabalho. A ascensão das plataformas digitais, como Uber, iFood e outras, criou um novo modelo de trabalho conhecido como *gig economy*, em que os trabalhadores se consideram prestadores autônomos de serviços, sem a proteção jurídica e social dos contratos tradicionais[9] (Han, 2015, p. 17).

O trabalho remoto também se intensificou, especialmente durante a pandemia da covid-19, expondo as fragilidades das normas trabalhistas em relação ao uso de tecnologias e à organização do trabalho a distância. Além disso, a inteligência artificial e a automação de tarefas operacionais estão substituindo trabalhadores em várias funções – gerando exatamente o debate do presente

9 Byung-Chul Han esclarece que a sociedade do século XXI não seria mais a "sociedade disciplinar de Foucault", denominando-a como a "sociedade de desempenho". Em sua obra "Sociedade do Cansaço", o autor analisa de forma crítica essa nova forma de trabalho em que o trabalhador atuaria tanto como "explorador" como "explorado", afirmando que "essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade". O autor descreve: "Essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal".

estudo sobre o futuro do emprego e se há necessidade de reformulação das políticas trabalhistas para garantir proteção social em uma economia cada vez mais digitalizada, bem como da proteção ao trabalho digno.

Nos dias de hoje vem sendo largamente discutida a utilização da inteligência artificial para, através de algoritmos, categorizar candidatos em processos seletivos de vagas de emprego, em manifesto impacto tanto na pré-contratação quanto na própria contratação do indivíduo.

Para melhor compreensão do tema, Laura Schertel Mendes e Marcela Mattiuzzo definem que "um algoritmo é comumente descrito como um conjunto de instruções, organizadas de forma sequencial, que determina como algo deve ser feito", mas esclarecem que há manifesta diferença entre os algoritmos comuns e aqueles que estão inseridos em computadores.

> Computadores, diferentemente de seres humanos, não compreendem o significado de termos como "suficiente", "quase", "ruim" ou qualquer outra palavra que implique em uma avaliação subjetiva do mundo ao seu redor. É por essa razão que um algoritmo que determine que um celular reduza a luz de sua tela sempre que "quase não haja mais bateria" é inútil. Um computador é capaz de interpretar porcentagens, mas não de determinar o que "quase sem bateria" significa, a não ser que alguém explicite como fazê-lo (Mendes, Mattiuzzo, 2019, p. 42).

Nesse sentido, as autoras pontuam que "um dos objetivos fundamentais dos algoritmos é fazer previsões utilizando probabilidades" e que, "embora algoritmos não possam fornecer respostas precisas a todas as questões, eles podem analisar os dados fornecidos (*inputs*) e oferecer 'palpites' coerentes".

Diante dessas considerações, verifica-se que é manifestamente possível – e em casos concretos[10] já constatada – a utilização de algoritmos para a utilização de dados pessoais para fins de perfilização de indivíduos no intuito classificatório em seleções de emprego. A perfilização permite que, apenas através de dados inseridos em sistema automatizado, indivíduos sejam excluídos ou até mesmo favorecidos em determinadas situações.

Rodrigo Coimbra Santos e Vivian Maria Caxambu Graminho (2024) exemplificam a discriminação algorítmica no artigo intitulado "Discriminação

10 Um exemplo notório é o "Caso Amazon", no qual ficou constatado que o algoritmo desenvolvido para fins de recrutamento e seleção de trabalhadores passou a indicar favorecimento de candidatos do sexo masculino em detrimento dos demais (DASTIN, Jeffrey. Insight – Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*, October 10, 2018. Disponível em: https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG/. Acesso em: 14 jan. 2025).

algorítmica nas relações de trabalho e princípios da Lei Geral de Proteção de Dados".

> Dentre os exemplos de discriminação algorítmica que causam danos aos trabalhadores, David Sumpter (2019) demonstra que os algoritmos dos *sites* de busca de empregos nos EUA favorecem os homens, ao direcionar anúncios de empregos com salários a partir de US$ 200 mil por ano, para cargos executivos, ao passo que para as mulheres são direcionados anúncios genéricos, com salários mais baixos. Cathy O'Neil (2020) em seu livro "Algoritmos de Destruição em Massa" cita como exemplo o caso do jovem Kyle Behm, que deixou de ser chamado para uma entrevista, pois foi barrado por um teste de personalidade automatizado, considerado mau previsor de *performance* no trabalho. Talvez o caso mais paradigmático de discriminação algorítmica nas relações laborais seja o da empresa Amazon, que em 2014 passou a utilizar um sistema de inteligência artificial para revisar e selecionar currículos, o qual discriminava mulheres. Segundo a empresa, o *software* alimentado com os currículos dos últimos 10 anos (em sua maioria de homens) aprendeu que era preferível selecionar pessoas do gênero masculino, penalizando os currículos do gênero feminino (Dastin, 2018).

É essencial que as empresas adotem uma abordagem ética e cuidadosa ao implementar essas tecnologias, de forma a analisar criticamente os dados usados para treinar os algoritmos já que, conforme exemplificado, dados tendenciosos podem perpetuar discriminações históricas e injustas. Além disso, a transparência nos critérios de seleção e nas decisões automatizadas deve ser tratada como prioridade, permitindo que os indivíduos entendam como suas informações estão sendo usadas e garantindo que possam contestar decisões que considerem injustas.

A supervisão humana pode ser um elemento eficaz na aplicação de sistemas algorítmicos no intuito de servir como um mecanismo de controle para mitigar os riscos de discriminação, valorizando a diversidade e a inclusão.

No que tange à utilização da tecnologia como ferramenta de monitoramento do ambiente laboral e dos próprios obreiros, Larissa Matos explica que, embora verifique benefícios como a "intensificação do ritmo de trabalho", pode gerar uma vigilância excessiva ultrapassando a seara profissional do empregado (Matos, 2024, p. 72-73).

A autora então apresenta críticas sobre interface com os cuidados com a não violação de direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana:

> Dessa forma, defendo há algum tempo que o monitoramento deve ser regido por uma série de garantias fundamentais, a fim de resguardar os direitos e a dignidade dos trabalhadores envolvidos.
>
> Trata-se de garantias que não apenas asseguram a conformidade com o ordenamento jurídico, mas também promovem um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.
>
> [...]
>
> Ademais, é indispensável que o monitoramento seja realizado de forma não intrusiva e que respeite os direitos fundamentais dos trabalhadores, como a dignidade da pessoa humana, o direito à privacidade, à liberdade de expressão e a não discriminação. Isso implica utilizar tecnologias confiáveis e seguras, que não comprometam a saúde ou a vida dos trabalhadores, e em garantir a confidencialidade das informações coletadas.
>
> E, ainda, defendo que o monitoramento deve promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo, que respeite plenamente os direitos e a dignidade dos trabalhadores envolvidos. Qualquer medida adotada nesse sentido deve ser pautada pelos princípios da proporcionalidade, necessidade e transparência, assegurando que a tecnologia sirva como uma ferramenta para o bem-estar humano, e não como uma ameaça à sua dignidade e liberdade (Matos, 2024, p. 74-75).

Sob esse aspecto, a utilização correta e adequada da tecnologia é imprescindível, sob pena de violação à liberdade cognitiva do trabalhador que também perpassa como direito intrínseco à sua dignidade e, portanto, assegurado constitucionalmente.

Aliás, a constante vigilância pode criar riscos ocupacionais à saúde mental do trabalhador de forma que a tecnologia aplicada de forma invasiva poderia gerar um senso de ausência de desconexão, violabilidade de privacidade e desprovimento de autonomia e individualidade.

Quanto à preocupação destacada pela autora Larissa Matos sobre o monitoramento dos trabalhadores e, em especial, sobre a detecção de previsibilidade de comportamentos da pessoa insatisfeita no trabalho em razão do ambiente, ou em busca de reconhecimento salarial ou recolocação, coloca-se uma consideração: a empresa que está atenta ao seu empregado e se antecipa a esses movimentos não estaria, na realidade, visando a exatamente garantir um ambiente de trabalho mais sadio? Não estaria prezando pela saúde e dignidade do trabalhador? (Matos, 2024).

A situação de desconforto no ambiente laboral é, notoriamente, desgastante ao obreiro e, uma vez antecipada e sanada pelo empregador, não seria um movimento em favor da higiene e segurança do trabalho e, por consequência, absolutamente alinhado com os princípios constitucionais do direito ao trabalho e da dignidade da pessoa humana e do trabalho digno?

Além disso, o uso de inteligência artificial e algoritmos no ambiente de trabalho inquestionavelmente possui grande potencial para melhorar processos, aumentar a eficiência e proteger os trabalhadores, principalmente no que tange à saúde, segurança e higidez do trabalho.

Os benefícios da utilização da IA nas relações laborais também são constatados na atenuação de riscos laborais, através da substituição do homem pela máquina em funções de risco acentuado, para a previsibilidade e avaliação com alertas de segurança de situações alarmantes, e diminuição de acidentes de trabalho (Matos, 2024, p. 75).

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Lara Parreira B. M. de Oliveira, em artigo sobre labor em plataformas virtuais, apresentam diversos contrapontos positivos relacionados à utilização da tecnologia nas relações de trabalho:

> Outra questão é que o trabalho via plataforma virtual gera uma flexibilidade em relação à jornada.
>
> O trabalhador não possui jornada definida, tampouco previsão que o ajude a organizar seu tempo de serviço, de forma que acaba por não separar seus horários de lazer e de dedicação à vida privada do tempo de trabalho, ficando 24 horas por dia disponível para a plataforma virtual, se assim o desejar.
>
> Por outro lado, há aqueles que defendem que essa maior flexibilidade permite uma maior disponibilidade para atender às demandas pessoais e familiares do trabalhador e teria, por isso, um aspecto positivo, na medida em que permite que disponha de seu tempo e o organize como lhe aprouver.
>
> [...]
>
> Um aspecto considerado positivo no uso das plataformas virtuais é a possibilidade de levar oportunidades de emprego a pessoas pobres e em situações de vulnerabilidade em razão do baixo custo operacional.
>
> [...]
>
> Dentre as vantagens que podem ser elencadas, encontramos o maior acesso à oferta de trabalho remunerado. Isso porque o trabalhador tem, através da plataforma virtual, contato com uma diversidade de demandas por seu serviço,

> sem o ônus de ter que passar por diversas entrevistas ou mesmo distribuir seu currículo em vários estabelecimentos empresariais.
>
> Outro benefício do trabalho via plataforma virtual é a possibilidade de maior remuneração, uma vez que permite ao trabalhador gerenciar o volume de produção a que deseja se submeter para assim aumentar sua renda.
>
> Além disso, a forma com que o trabalho é organizado via plataformas virtuais permite que o trabalhador tenha maior autonomia para recursar um serviço específico, uma vez que está ausente a subordinação jurídica em relação ao processo produtivo. Ou seja, o trabalhador tem liberdade para não se submeter a todo tipo de demanda que surge, podendo escolher em quais demandas deseja investir seu tempo e suas habilidades e quais serviços deseja realizar (Peduzzi; Oliveira, 2020, p. 83-85).

Quanto à gestão do próprio tempo, vivemos uma era em que notoriamente "tempo" é moeda valiosa, sendo inclusive objeto de teoria no direito do consumidor denominada "teoria do desvio produtivo do consumidor"[11] (Dessaune, 2019, p. 30-31).

Não há valor mais elevado, nobre e digno do que aquele que é conferido ao trabalhador que dispõe de autonomia para gerir seu próprio tempo e reflete a condição de maior liberdade e dignidade no âmbito das relações laborais, contribuindo para o reconhecimento do trabalhador como sujeito de direitos e autonomia.

Por outro lado, é importante também enfrentar os receios dos estudiosos que vão desde a precarização e perda dos postos de trabalho, criação de máquinas informatizadas, programadas com algoritmos de IA, conectadas a um

11 "Em suma, na sociedade contemporânea todo fornecedor tem a grande missão implícita de liberar o tempo e as competências do consumidor, dando-lhe, por intermédio de produtos e serviços de qualidade, condições de se dedicar àquelas atividades que, a seu juízo, conduzam à realização pessoal e à conquista da felicidade. Caso o fornecedor, inversamente, descumpra sua missão e a lei forneça ao consumidor um produto ou serviço defeituoso (ou empregue uma prática abusiva no mercado), se esquive de resolver tal problema de consumo que criou e assim gere um evento de desvio produtivo do consumidor, deve ser civilmente responsabilizado a indenizar o dano existencial que causou, independentemente da existência de culpa, tanto para compensar o consumidor prejudicado quanto para prevenir a reiteração dessa conduta lesiva. Afinal, enfatize-se, o tempo é o suporte implícito da vida, que dura certo tempo e nele se desenvolve, e a vida constitui-se das próprias atividades existenciais que nela se sucedem. Esse tempo vital tem valor inestimável, visto que é um bem econômico escasso que não pode ser acumulado nem recuperado ao longo da vida. Por sua vez, as atividades existenciais não admitem adiamentos nem supressões indesejados, uma vez que são interesses suscetíveis de prejuízo inevitável quando deslocados no tempo. No Brasil, a expectativa de vida ao se nascer no ano de 2015 era de 75,5 anos. Significa dizer que o maior, o mais valioso e o verdadeiro capital de toda pessoa, que por meio de escolhas livres e voluntárias pode ser convertido em outros bens materiais e imateriais, são esses 75,5 anos, 27.557 dias ou 661.380 horas de vida do brasileiro".

amplo banco de dados (*big data*) que passam a ter a capacidade de "aprender" e, com isso, serem priorizadas como "força de trabalho" em detrimento da pessoa humana, bem como a verdadeira e gradual substituição do trabalho humano – tornando-o inútil ou irrelevante.

Não se pode olvidar que a dignidade do ser humano também é alcançada através do trabalho digno, do senso de pertencimento e colaboração com a sociedade, de modo que o esvaziamento das atribuições do ser humano como trabalhador – culminando muitas vezes em ócio forçado – gera, conforme larga jurisprudência, o dano existencial indenizável[12].

Marcello de Souza, doutor em psicologia social, esclarece que a "ociofobia" é o termo médico utilizado para indicar a "aversão intensa e patológica ao ócio" e que "está entre um dos maiores motivadores para transtornos e doenças mentais" nos dias de hoje (Souza, 2024).

O autor elucida e descreve as consequências do ócio para o ser humano, que vão desde o tratamento medicinal em razão do adoecimento mental até a utilização de drogas lícitas como o álcool, como as ilícitas na tentativa de contornar a ansiedade e a depressão.

Nesse ponto específico, destaca-se a verdadeira complexidade da psique humana, de forma que o ócio também é vetor para a redução da criatividade e da própria motivação do indivíduo.

De suma relevância frisar, no entanto, que a inteligência artificial vem sendo utilizada de forma a majorar a eficiência e a *performance* dos indivíduos e empregados, reduzindo a realização de tarefas burocráticas, gerando atividades mais criativas e desafiadoras, diminuindo os postos de trabalho precários e sem

---

12 "ASSÉDIO MORAL. ÓCIO FORÇADO. CONFIGURAÇÃO. A sujeição da trabalhadora a ócio forçado é ato ilícito que enseja reparação por danos morais, sendo indubitável que o tratamento dispensado à Reclamante ofendeu sua honra e a dignidade, sendo devida a indenização pelo assédio moral sofrido, com fulcro nos arts. 186 e 927 do Código Civil" (MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0011325-54.2020.5.03.0036 (ROT)*. Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator/Redator: Sercio da Silva Peçanha. Disponibilização: 08/04/2022. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm. Acesso em: 14 fev. 2025).

"ÓCIO FORÇADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEVIDA. O ócio forçado impõe evidente degradação ao trabalhador, fazendo com que ele se sinta humilhado perante os colegas, a família e o grupo social, caracterizando dano moral passível de reparação. Não se pode olvidar que o trabalho, direito social previsto no art. 6º da Constituição da República, compreende não só o direito ao emprego, mas também o direito ao efetivo exercício de atividade profissional pelo empregado" (MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo: 0002064-10.2012.5.03.0048 RO. Órgão Julgador: Terceira Turma; Relatora: Camilla G. Pereira Zeidler; Revisora: Taisa Maria M. de Lima. Data de Publicação: 26/01/2015; Disponibilização: 23/01/2015, *DEJT/TRT3*/Cad. Jud, p. 111) (MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; PJe: 0010641-93.2023.5.03.0111 (ROPS). Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator/Redator Convocado Flavio Vilson da Silva Barbosa. Disponibilização: 28/11/2023. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=6. Acesso em: 14 fev. 2025).

pessoalidade e aumentando aqueles com melhores condições de labor com a valorização da pessoa humana.

A premissa inicial e rasa de que a utilização da IA terá impactos apenas negativos nas relações de trabalho não é absolutamente verdadeira.

É indiscutível que os avanços tecnológicos são infreáveis, sendo certo que ao longo de toda a história mundial coube à sociedade como um todo a sua integração de forma salubre e inteligente, valorizando, sobretudo, o trabalhador e sua dignidade como pessoa humana.

O próprio ODS 8.3 da ONU expressamente indica como meta "promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros" (ONU, 2025).

A inclusão provocada pela inteligência artificial já pode ser constatada beneficiando deficientes físicos que, antes de seu implemento, jamais imaginariam uma contratação como, por exemplo, na função de garçom.

O Diverse Avatar Working Network (DAWN) é um café localizado no Japão[13], mais especificamente em Tóquio, que inseriu a IA com o objeto de gerar inclusão social empregando como garçons pessoas com deficiências físicas com redução ou total incapacidade de locomoção.

O projeto foi premiado em 2021 pelo Good Design Grand Award exatamente pela tecnologia implementada ao utilizar robôs e avatares para viabilizar o trabalho remoto de pessoas com graves deficiências, garantindo não apenas o direito ao labor, mas também a interação humana e social para indivíduos privados dessas relações (Quito, 2021).

Aliás, não seria demais cogitar no início de um estudo sobre a utilização da IA inspirada no café japonês para um projeto de inserção do trabalho das pessoas encarceradas no Brasil à luz da Lei de Execução Penal (LEP) – Lei nº 7.210/84 – que prevê, expressamente, em seu art. 31, que "o condenado à pena privativa de liberdade está obrigado ao trabalho na medida de suas aptidões e capacidade"[14].

Condição similar já vem sendo aplicada na Finlândia em uma unidade prisional denominada "Smart Prison", em que, além da utilização de realidade

13 CONHEÇA o café no Japão onde os garçons são robôs operados por pessoas com deficiências físicas. *Época Negócios*, São Paulo, 19 nov. 2021. Disponível em: https://epocanegocios.globo.com/Tecnologia/noticia/2021/11/conheca-o-cafe-no-japao-onde-os-garcons-sao-robos-operados-por-pessoas-com-deficiencias-fisicas.html. Acesso em: 20 maio 2025.

14 BRASIL. Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984. Institui a Lei de Execução Penal. *DOU*, 13 jul. 1984. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm. Acesso em: 20 maio 2025.

virtual para sessões de ressocialização com a mediação de psicólogos e fornecimento de cursos *online* de IA, os presos efetivamente trabalham para uma empresa de *software* do país (Puolakka, 2022).

A inteligência artificial poderia ser uma aliada de enorme valia nessas relações, seja para criar novos postos sequer imaginados de trabalho para esses indivíduos, seja para trazê-los mais próximos dos empregadores e da sociedade como um todo, desmistificando e reduzindo o preconceito exatamente pela "sensação de segurança" gerada pela distância do trabalho remoto.

O aspecto humano e social do projeto já aplicado no Japão de inserção dos trabalhadores com deficiência poderia servir de inspiração para um estudo avançado da aplicabilidade da tecnologia também ao trabalho do preso, chancelando exatamente os preceitos insculpidos na Lei de Execução Penal à luz do direito constitucional.

5 Considerações finais

É preciso compreender que a evolução tecnológica, especialmente com o advento da inteligência artificial, representa uma das transformações mais profundas e complexas na história do trabalho e dos direitos humanos. Desde as primeiras revoluções industriais até a atual quarta revolução digital, o impacto das inovações tecnológicas tem sido marcado por uma dualidade: por um lado, a potencialidade de promover maior eficiência, inclusão social e melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores; por outro, o risco de precarização, desemprego estrutural e violação de direitos fundamentais.

A análise histórica e teórica demonstrou que os direitos humanos e fundamentais ao trabalho, consagrados na Constituição Federal e em tratados internacionais, permanecem como pilares essenciais na proteção do trabalhador frente às mudanças provocadas pela automação e pela inteligência artificial. A dignidade da pessoa humana, princípio constitucional máximo, exige que o avanço tecnológico seja utilizado de forma responsável, promovendo a inclusão, a segurança e o desenvolvimento de condições laborais dignas, e não como instrumento de exclusão ou precarização.

A inteligência artificial, quando aplicada com ética, transparência e sob fiscalização adequada, pode atuar como uma valiosa aliada na humanização do trabalho, com potencial para reduzir tarefas repetitivas, melhorar a segurança no ambiente laboral, promover a requalificação profissional e ampliar a inclusão de grupos vulneráveis, como pessoas com deficiência ou em situação de vulnerabilidade social. Além disso, a cooperação entre humanos e máquinas, ao invés de uma substituição pura e simples, emerge como uma estratégia

viável para garantir a continuidade do emprego e o desenvolvimento de novas competências.

É nesse cenário que se busca a verdadeira parceria e colaboração entre o trabalhador e a tecnologia, aliadas a políticas de proteção e inclusão social – como no exemplo trazido do restaurante que gerou a inserção de trabalhadores com deficiência locomotora em função de garçons aliados a robôs e a sugestão de um estudo sobre a utilização da IA no trabalho da população encarcerada e a Lei de Execução Penal.

Por fim, conclui-se que o avanço tecnológico, embora inevitável, deve ser conduzido com responsabilidade, sempre priorizando a dignidade, a segurança e o bem-estar do trabalhador. A tecnologia deve servir como instrumento de promoção do trabalho digno, da proteção do trabalhador, como ferramenta de melhoria das condições de trabalho, com criação de novas profissões, atividades e, sim, eventual extinção de postos de trabalho degradantes que possam colocar em perigo a saúde tanto física quanto mental do trabalhador.

Referências

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*: o novo proletariado de serviço na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva; MISKUKIN, Ana Paula Silva Campos; BRASIL, Deilton Ribeiro. Declaração tripartida da OIT sobre os princípios das empresas multinacionais e política social: um diálogo essencial com o direito humano ao trabalho decente. *In:* EÇA, V. S. M.; STURMER, G.; TEIXEIRA, S. T.; BITTENCOURT, L. A. S. (org.). *Direito internacional do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho* [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 maio 2025.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. *DOU*, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. *Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992* [Pacto de San José da Costa Rica]. Brasília: Presidência da República, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999* [Protocolo de São Salvador]. Brasília: Presidência da República, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019* [Convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT]. Brasília: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 13.990, de 12 de janeiro de 1920* [Tratado de Paz em Versalhes]. Brasília: Presidência da República, 1920. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d13990.htm. Acesso em: 23 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 7.210, de 11 de julho de 1984. Institui a Lei de Execução Penal. *DOU*, 13 jul. 1984. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. MI 618 MG. Relatora: Minª Cármen Lúcia. *DJe*-192, Data de Julgamento: 29/09/2014, Data de Publicação: 01/10/2014. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=264180789&ext=.pdf. Acesso em: 13 jan. 2025.

CONHEÇA o café no Japão onde os garçons são robôs operados por pessoas com deficiências físicas. *Época Negócios*, São Paulo, 19 nov. 2021. Disponível em: https://epocanegocios.globo.com/Tecnologia/noticia/2021/11/conheca-o-cafe-no-japao-onde-os-garcons-sao-robos-operados-por-pessoas-com-deficiencias-fisicas.html. Acesso em: 20 maio 2025.

COSTA, Cynthia Lessa da. *Elementos de direito constitucional do trabalho*: da síndrome do descumprimento à vontade de Constituição. São Paulo: Dialética, 2024.

DASTIN, Jeffrey. Insight – Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*, October 10, 2018. Disponível em: https://www.reuters.com/article/world/insight--amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG/. Acesso em: 14 jan. 2025.

DESSAUNE, Marcos. Teoria aprofundada do desvio produtivo do consumidor. *Direito em Movimento*, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 15-31, 1º sem., 2019. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistadireitoemovimento_online/edicoes/volume17_numero1/volume17_numero1_15.pdf. Acesso em: 03 maio 2025.

DELGADO, Gabriela Neves (org.). *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: principiologia, dimensões e interfaces no estado democrático de direito. São Paulo: LTr, 2020. v. I.

DELGADO, Gabriela Neves (org.) *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital. São Paulo: LTr, 2020. v. III.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O estado democrático de direito e a centralidade e dignidade da pessoa humana: reflexões a partir da multidimensionalidade do direito fundamental ao trabalho. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (org.) *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: principiologia, dimensões e interfaces no estado democrático de direito. São Paulo: LTr, 2020. v. I.

EÇA, V. S. M.; STURMER, G.; TEIXEIRA, S. T.; BITTENCOURT, L. A. S. (org.). *Direito internacional do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

FARIA, Fernanda Nigri. A importância da permeabilidade dos ordenamentos jurídicos e do controle de convencionalidade para a densificação e concretização da essência do Direito do Trabalho e dos direitos humanos. *In*: EÇA, V. S. M.; STURMER, G.; TEIXEIRA, S. T.; BITTENCOURT, L. A. S. (org.). *Direito internacional do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GOMES, Ana Cláudia Nascimento. O valor social do trabalho: análise principiológica à luz do direito fundamental ao trabalho digno. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (org.) *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: principiologia, dimensões e interfaces no estado democrático de direito. São Paulo: LTr, 2020. v. I.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2015.

HUBERMAN, Léo. *História da riqueza do homem*. 21. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MATOS, Larissa. *Inteligência artificial, algoritmos e direito do trabalho*. Lemes-SP: Mizuno, 2024.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. Caminhos para o novo direito do trabalho: desmistificando falácias. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (org.) *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital. São Paulo: LTr, 2020. v. III.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0011325-54.2020.5.03.0036* (ROT). Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator/Redator Sercio da Silva Peçanha. Disponibilização: 08/04/2022. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=3. Acesso em: 14 fev. 2025.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. PJe 010307-81.2022.5.03.0018 (ROT). Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora/Redatora Paula Oliveira Cantelli. Disponibilização: 20/04/2023, *DEJT-TRT3*/Cad. Jud, p. 1277. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=2. Acesso em: 29 jan. 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo 0002064-10.2012.5.03.0048 RO*. Órgão Julgador: Terceira Turma; Relatora: Camilla G. Pereira Zeidler; Revisora: Taisa Maria M. de Lima. Data de Publicação: 26/01/2015; Disponibilização: 23/01/2015, DEJT/TRT3/Cad. Jud., p. 111.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *PJe 0010641-93.2023.5.03.0111 (ROPS)*. Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator/Redator Convocado Flavio Vilson da Silva Barbosa. Disponibilização: 28/11/2023. Disponível em: https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=6. Acesso em: 14 fev. 2025.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. *Carta das Nações Unidas*. Brasília: Nações Unidas Brasil, 2017. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2022-05/Carta-ONU.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Brasília: Nações Unidas Brasil, 2020. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2025-03/ONU_DireitosHumanos_DUDH_UNICRio_20250310.pdf. Acesso em: 20 maio 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *ODS8* [Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8: Trabalho decente e crescimento econômico]. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8. Acesso em: 17 jan. 2025.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen; OLIVEIRA, Lara Parreira Borges Maciel de. As metamorfoses do trabalho digno na 4ª Revolução Industrial. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (org.). *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital. São Paulo: LTr, 2020. v. III.

PEREIRA, Alberto Luiz Bresciani de Fontan. Caminhos ou descaminhos para o trabalho digno. *In*: DELGADO, Gabriela Neves (org.). *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI*: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital. São Paulo: LTr, 2020. v. III.

PUOLAKKA, Pia. Prisão inteligente: da digitalização prisional para utilização, aprendizagem e treinamento de inteligência artificial na prisão. *Justice Trends*, Finlândia, 2022. Disponível em: https://justice-trends.press/pt/prisao-inteligente-da-digitalizacao-prisional-para-utilizacao-aprendizagem-e-treinamento-de-inteligencia-artificial-na-prisao/. Acesso em: 01 jun. 2025.

QUITO, Anne. A Japanese robot cafe shows how avatars can foster human connection [Café de robôs japonês mostra como os avatares podem promover a conexão humana – Tradução livre]. *Quartz*, New York, 2021. Disponível em: https://qz.com/work/2082476/a-robot-cafe-staffed-by--remote-disabled-workers-wins-japans-top-design-prize. Acesso em: 20 maio 2025.

REZEK, José Francisco. *Direito internacional público*: curso elementar. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Internacionalização dos direitos humanos trabalhistas: o advento da dimensão objetiva e subjetiva dos direitos fundamentais. *LTr: Revista Legislação do Trabalho*, v. 72, n. 3, p. 277-284, 2008.

SANTOS, Rodrigo Coimbra; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. Discriminação algorítmica nas relações de trabalho e princípios da Lei Geral de Proteção de Dados. *Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos*, Florianópolis, v. 45, n. 96, 2024. Disponível em: https://www.scielo.br/j/seq/a/9FGhvr75HYSdGMRfKnJ9FZd/?lang=pt#. Acesso em: 14 jan. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. Conceito de direitos e garantias fundamentais. *In*: CAMPILONGO, Celso Fernandes; GONZAGA, Alvaro de Azevedo; FREIRE, André Luiz (coord.). *Enciclopédia jurídica da PUC-SP*. Tomo: Direito Administrativo e Constitucional. 2. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2021. Disponível em: https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/67/edicao-2/conceito-de-direitos-e-garantias-fundamentais. Acesso em: 10 maio 2025.

SCHERTEL MENDES, L.; MATTIUZZO, M. Discriminação algorítmica: conceito, fundamento legal e tipologia. *Revista Direito Público, RDU*, Porto Alegre, v. 16, n. 90, p. 39-64, nov./dez. 2019. Disponível em: https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3766. Acesso em: 14 jan. 2025.

SCHUMPETER, J. A. *A teoria do desenvolvimento econômico*. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

SOUZA, Marcello de. Ociofobia: como o medo do ócio afeta sua saúde mental e profissional. *Marcello de Souza* [*Blog*], 19 de janeiro de 2024. Disponível em: https://www.marcellodesouza.com.br/ociofobia-como-o-medo-do-ocio-afeta-sua-saude-mental-e-profissional/. Acesso em: 29 abr. 2025.

THE NATIONAL MUSEUM OF DENMARK. *The abolition of slavery in 1848*. Disponível em: https://en.natmus.dk/historical-knowledge/historical-themes/danish-colonies/the-danish--west-indies/the-abolition-of-slavery/. Acesso em: 10 maio 2025.

Como citar este texto:
MORAIS, Ricardo Manoel de Oliveira; CHAGAS, Mônica Furtado Pinheiro. O direito ao trabalho digno e as inovações tecnológicas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 96-123, out./dez. 2025.