



OBSERVATÓRIO PLURALIDADES

FUTURO DO TRABALHO E DOS DIREITOS HUMANOS NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

*Victor Claudio Gomes de Oliveira**

Vivemos um momento histórico peculiar, onde a promessa de libertação humana através da tecnologia convive paradoxalmente com o receio de sua própria obsolescência laboral. A inteligência artificial, outrora confinada aos laboratórios acadêmicos e às páginas da ficção científica, hoje permeia silenciosamente nossas rotinas profissionais, desde o algoritmo que seleciona currículos até os sistemas que monitoram produtividade em tempo real. Esta realidade impõe uma reflexão urgente sobre os rumos que nossa sociedade pretende trilhar. Como bem observa Castells (2002), a revolução da tecnologia da informação não representa apenas uma mudança tecnológica, mas uma transformação social profunda que redefine as bases materiais da sociedade. No contexto brasileiro, essa transformação assume contornos ainda mais complexos, considerando nossas desigualdades estruturais e a fragilidade histórica de nossos marcos regulatórios trabalhistas. A questão que se coloca não é mais se a inteligência artificial transformará o trabalho, mas como podemos garantir que essa transformação preserve e amplie os direitos humanos fundamentais, em vez de aprofundar exclusões já existentes.

A penetração da inteligência artificial no tecido produtivo brasileiro tem ocorrido de maneira desigual e fragmentada, refletindo as próprias contradições de nosso desenvolvimento econômico. Enquanto multinacionais do setor financeiro implementam chatbots sofisticados para atendimento ao cliente, pequenas empresas familiares ainda lutam para digitalizar processos básicos. Esta disparidade não é meramente técnica, mas revela dinâmicas mais profundas de poder e acesso à tecnologia. Antunes (2018) destaca que a precarização do trabalho na era digital não elimina a exploração, mas a sofisticada através de novos mecanismos de controle e vigilância. O fenômeno da "uberização" exemplifica essa tendência, onde algoritmos determinam não apenas oportunidades de trabalho, mas também remuneração e condições laborais. Dados do Cebrap indicam que, entre 2022 e 2024, o número de trabalhadores em aplicativos de transporte no Brasil cresceu 35%, enquanto o número de entregadores cresceu 18% no mesmo período. Esse crescimento exponencial, contudo, não foi acompanhado por marcos regulatórios adequados que protejam direitos fundamentais desses trabalhadores, evidenciando o descompasso entre transformação tecnológica e proteção social.

A implementação de sistemas de inteligência artificial no mercado de trabalho não constitui um fenômeno neutro em termos de gênero, raça e classe social. Pelo contrário, tende a reproduzir e amplificar desigualdades preexistentes de maneira algorítmica e, portanto, aparentemente objetiva. Carneiro (2023) argumenta que as mulheres negras, historicamente concentradas em ocupações de menor prestígio social e remuneração, enfrentam dupla vulnerabilidade diante da automação: seus postos de trabalho apresentam maior risco de substituição tecnológica e elas possuem menor acesso a

programas de requalificação profissional. Esta realidade se torna ainda mais grave quando consideramos que algoritmos de recrutamento frequentemente perpetuam vieses discriminatórios, como demonstrou o caso emblemático da empresa de tecnologia que teve que desativar seu sistema de seleção após descobrir que este discriminava sistematicamente candidatas mulheres. A aparente neutralidade dos algoritmos mascara, portanto, escolhas sociais e políticas que podem perpetuar exclusões históricas.

As transformações nas modalidades de emprego provocadas pela inteligência artificial transcendem a simples substituição de trabalhadores por máquinas. Estamos testemunhando a emergência de novas formas de organização laboral que desafiam categorias jurídicas tradicionais e criam zonas cinzentas de proteção social. Standing (2014) cunhou o termo "precariado" para descrever essa nova classe social caracterizada pela insegurança crônica e pela ausência de identidade profissional estável. No Brasil, esse fenômeno se manifesta de forma particular através da proliferação de plataformas digitais que terceirizam não apenas serviços, mas responsabilidades trabalhistas. Um motorista de aplicativo, formalmente classificado como "parceiro" ou "empreendedor", na prática submete-se a jornadas extenuantes, tarifas determinadas unilateralmente e monitoramento constante de performance, sem gozar de direitos básicos como férias remuneradas ou auxílio-doença. A pandemia de COVID-19 escancarou essa contradição quando milhões de entregadores de aplicativos, considerados "essenciais" para o funcionamento da sociedade, permaneceram sem qualquer proteção social formal. Esta realidade exige urgente revisão de nossos marcos conceituais sobre trabalho e emprego.

A implementação de sistemas de inteligência artificial no ambiente de trabalho coloca em tensão direitos fundamentais consagrados na Constituição Federal de 1988, particularmente o princípio da dignidade da pessoa humana e o direito à privacidade. Sistemas de monitoramento biométrico, análise preditiva de comportamento e avaliação automatizada de desempenho criam possibilidades inéditas de vigilância laboral que podem transformar o local de trabalho em uma extensão do panóptico, concebida por Jeremy Bentham, usado para definir uma prisão ideal. Delgado (2020) observa que a proteção da personalidade do trabalhador representa um dos pilares do direito do trabalho brasileiro, princípio que pode ser frontalmente atingido por tecnologias invasivas de monitoramento. A questão se torna ainda mais complexa quando consideramos que muitos trabalhadores, pressionados pela necessidade de manter o emprego, podem "consentir" com práticas invasivas, criando um consentimento viciado.

O descompasso entre a velocidade da inovação tecnológica e a capacidade de resposta do sistema regulatório brasileiro configura um dos maiores desafios para a proteção dos direitos humanos no trabalho. Nossa legislação trabalhista, consolidada em 1943 e mesmo após sucessivas reformas, permanece ancorada em paradigmas industriais que não contemplam adequadamente as complexidades do trabalho algorítmico. Souto Maior (2017) alerta que a ausência de regulamentação específica não significa ausência de regulação, mas sim regulação pelos próprios agentes econômicos dominantes, o que pode resultar em grave assimetria de poder. A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), aprovada em 2018, representa um avanço importante, mas ainda carece de regulamentações específicas para o ambiente de trabalho. Países como a França já

aprovaram legislações que estabelecem o "direito à desconexão", limitando o uso de tecnologias de comunicação fora do horário de trabalho. No Brasil, algumas tentativas legislativas nesse sentido ainda tramitam no Congresso Nacional, evidenciando a necessidade de atualização urgente de nosso arcabouço legal para enfrentar os desafios da era digital.

Apesar dos riscos evidentes, a inteligência artificial também oferece oportunidades significativas para democratização do acesso ao trabalho qualificado e redução de desigualdades históricas. Sistemas de educação adaptativa podem personalizar processos de capacitação profissional, tornando-os mais eficazes e acessíveis a populações tradicionalmente excluídas. Lévy (2010) argumenta que as tecnologias digitais possuem potencial intrínseco de democratização do conhecimento, desde que sejam criadas condições sociais e políticas adequadas para sua apropriação coletiva. O desafio consiste em garantir que essas oportunidades não se restrinjam a iniciativas isoladas, mas se traduzam em políticas públicas abrangentes e sustentáveis.

A penetração da inteligência artificial manifesta características distintas em diferentes setores da economia brasileira, exigindo análises específicas e respostas diferenciadas. No setor de saúde pública, sistemas de diagnóstico assistido por IA podem potencialmente democratizar acesso a cuidados especializados em regiões remotas, mas também levantam questões sobre responsabilidade profissional e autonomia médica. Na educação, plataformas adaptativas podem personalizar aprendizagem e otimizar recursos escassos, mas também criam preocupações sobre vigilância de estudantes e professores. Frigotto (2017) alerta para os riscos de "tecnologização" da educação que pode reduzir o processo educativo a métricas quantitativas, ignorando dimensões humanísticas fundamentais. O setor financeiro, pioneiro na adoção de IA no Brasil, enfrenta desafios relacionados à inclusão financeira e discriminação algorítmica, particularmente contra populações de baixa renda e minorias raciais. Cada setor demanda, portanto, abordagens específicas que considerem suas particularidades técnicas, éticas e sociais.

A construção de estratégias efetivas de transição justa para a era da inteligência artificial no Brasil requer articulação complexa entre diferentes políticas públicas, desde educação profissional até proteção social. O conceito de "transição justa", originalmente desenvolvido no contexto das mudanças climáticas, pode ser adaptado para os desafios da automação, garantindo que nenhum trabalhador seja abandonado durante as transformações tecnológicas. A transição justa requer, ainda, fortalecimento de sistemas de proteção social que contemplem novas modalidades de trabalho, incluindo possível implementação de programas de renda básica universal ou renda básica de transição.

A construção de um futuro tecnológico que preserve e amplie direitos humanos no trabalho requer agenda de reformas estruturais que transcende ajustes pontuais em legislações específicas. Alguns pontos que considero primordiais para efetivamente tornar a transição que está em curso, uma "transição justa" são:

1		Estabelecer marco regulatório abrangente para inteligência artificial que inclua direitos específicos dos trabalhadores, como transparência algorítmica, direito à explicação de decisões automatizadas e proteção contra discriminação digital. A criação de uma Autoridade Nacional de Inteligência Artificial, com participação tripartite de governo, empresários e trabalhadores, poderia coordenar essas políticas de forma integrada.
2		Investir massivamente em educação pública, com ênfase no desenvolvimento de competências que sejam complementares, e não substituíveis, pela inteligência artificial. Isso inclui fortalecimento do ensino de ciências humanas, artes e habilidades socioemocionais, contrariando tendências tecnicistas que reduzem educação à preparação para o mercado de trabalho.
3		Implementação gradual de políticas de redistribuição dos ganhos da automação, incluindo tributação específica sobre uso intensivo de IA e criação de fundos públicos de transição profissional.
4		Democratizar o desenvolvimento tecnológico através de financiamento público para pesquisa em tecnologias sociais e criação de incubadoras públicas de inovação social.
5		Fortalecimento do diálogo social tripartite e da negociação coletiva como mecanismos de governança democrática das transformações tecnológicas

Fonte: Elaborado pelo autor.

A inteligência artificial não é destino inexorável, mas construção social que pode e deve ser orientada pelos valores de justiça social, democracia e dignidade humana que fundaram nossa República.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- CARNEIRO, S. Escritos de uma vida. São Paulo: Jandaíra, 2023.
- CARTA CAPITAL. Número de motoristas de app cresce 35% e de entregadores, 18% em dois anos no Brasil. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/do-micro-ao-macro/numero-de-motoristas-de-app-cresce-35-e-de-entregadores-18-em-dois-anos-no-brasil/>. Acesso em: 29 set. 2025.
- CASTELLS, M. A Sociedade em rede. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo, SP: Paz e Terra, 2002.
- DELGADO, M. G. Curso de direito do trabalho. 19. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTR Editora, 2020.
- FRIGOTTO, G. Escola "sem" partido: esfinge que ameaça a educação e a sociedade brasileira. Rio de Janeiro: LPP/UERJ, 2017.
- LÉVY, P. Cibercultura. 3. ed. São Paulo: Editora 34, 2010.
- SOUTO MAIOR, J. L. História do direito do trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2017. v. 1.
- STANDING, G. O precariado: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

* Mestrando em Educação, Especialista em Acessibilidade, Diversidade e Inclusão, Especialista em Direitos Humanos, Graduado em Ciências Contábeis. Chefe do Serviço de Atendimento ao Docente e Membro do Núcleo de Direitos Humanos no UNIFESO.

E-mail: victor.claudio@unifeso.edu.br | Lattes: <https://lattes.cnpq.br/3814208428418025>