

Data da aprovação: 15/12/2025

SUBSTITUIÇÃO DE TRABALHADORES POR IA: IMPACTOS JURÍDICOS E SOCIAIS – O DIREITO DO TRABALHO SERÁ CAPAZ DE PROTEGER OS EMPREGOS EM MEIO À AUTOMAÇÃO CRESCENTE?

João Henrique Leôncio Lopes¹

Leonardo Medeiros Júnior²

RESUMO

O avanço da Inteligência Artificial (IA) e da automação está provocando mudanças profundas no mercado de trabalho, afetando tanto setores repetitivos quanto áreas de alta qualificação, como medicina, direito e educação. A automação substitui funções humanas em diversos segmentos, o que tem gerado desafios relacionados ao desemprego e à necessidade de requalificação dos trabalhadores. Nesse contexto, a legislação trabalhista, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi formulada em um contexto muito distinto e não está adaptada para regular as novas formas de trabalho, como o trabalho remoto, intermitente e o crescimento das plataformas digitais.

A automação tem gerado não apenas impactos econômicos, mas também sociais, principalmente em termos de desigualdade social e desvalorização do trabalho humano. Setores como a indústria, transporte e varejo são os mais afetados, com a substituição de funções por máquinas, mas o impacto também se estende a áreas mais qualificadas. O desemprego estrutural tem aumentado, criando uma disparidade crescente entre trabalhadores qualificados e aqueles com habilidades limitadas, afetando a inclusão social.

Diante desse cenário, o trabalho busca investigar a adequação da CLT diante da automação e da IA, identificando as lacunas jurídicas existentes e propondo reformas necessárias para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos. O estudo também propõe políticas públicas de requalificação contínua e a criação de um sistema de proteção social mais adaptado à realidade do trabalho digital, visando mitigar os impactos sociais da automação.

Palavras-chaves: Automação. Inteligência Artificial (IA). Direito do Trabalho. Requalificação. Desigualdade Social.

¹ Acadêmico do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: joaolopezz1@gmail.com

² Professor Mestre em Direito. Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: leonardomjunior@hotmail.com

SUBSTITUTION OF WORKERS BY AI: LEGAL AND SOCIAL IMPACTS – WILL LABOR LAW BE ABLE TO PROTECT JOBS IN THE FACE OF GROWING AUTOMATION?

ABSTRACT

The rapid advancement of Artificial Intelligence (AI) and automation is causing profound changes in the labor market, impacting not only repetitive sectors but also high-skill areas such as medicine, law, and education. Automation is replacing human roles across various industries, which presents significant challenges related to unemployment and the need for worker retraining. In this context, labor law, such as the Consolidation of Labor Laws (CLT), was formulated in a very different context and is no longer suited to regulate new forms of work, such as remote work, intermittent work, and digital platforms.

Automation has caused not only economic impacts but also social issues, primarily in terms of social inequality and the devaluation of human labor. Sectors such as industry, transportation, and retail are the most affected, with the replacement of functions by machines, but the impact also extends to more qualified areas. Structural unemployment is increasing, creating a growing disparity between skilled workers and those with limited skills, affecting social inclusion.

Given this scenario, the work aims to investigate the adequacy of CLT in light of automation and AI, identifying existing legal gaps and proposing reforms to ensure workers' rights are protected. The study also suggests public policies for continuous retraining and the creation of a social protection system more adapted to the reality of digital work, aiming to mitigate the social impacts of automation.

Keywords: Automation. Artificial Intelligence (AI). Labor Law . Retraining. Social inequality.

1 INTRODUÇÃO

O avanço acelerado da Inteligência Artificial (IA) e da automação está promovendo uma transformação radical no mercado de trabalho, afetando não apenas os processos produtivos, mas também as relações sociais e jurídicas que regem o trabalho. A automação, que antes se limitava a setores específicos e de menor complexidade, agora invade até mesmo áreas mais qualificadas, como o direito, a medicina e a educação, substituindo atividades humanas em diversas frentes. Esse fenômeno exige uma reflexão sobre a capacidade do Direito do Trabalho de se adaptar às novas realidades, em um cenário em que as máquinas estão progressivamente tomando o lugar de atividades tradicionalmente desempenhadas por seres humanos.

O avanço da automação tem afetado de maneira desigual diversos setores da economia, com destaque para a ameaça ao emprego nas funções repetitivas e de menor qualificação. Essa mudança acelerada pode resultar no aumento do desemprego estrutural, com grande parte da população sendo deslocada do mercado de trabalho sem perspectivas claras de requalificação.

Além disso, a desigualdade social tende a se acentuar, pois aqueles que mais dependem de empregos tradicionais são, em geral, os que menos têm acesso à educação ou capacitação tecnológica. Segundo a OCDE (2016): "Em média, nos países da OCDE, as ocupações com maior risco de automação representam cerca de 28% dos empregos". Isso demonstra o tamanho da vulnerabilidade de certos setores e a necessidade urgente de requalificação profissional.

Além disso, a desigualdade social tende a se acentuar, pois aqueles que mais dependem de empregos tradicionais são, em geral, os que menos têm acesso à educação ou capacitação tecnológica. Esse cenário pode gerar uma divisão ainda mais profunda entre os que dominam as novas tecnologias e os que ficam à margem, intensificando as disparidades socioeconômicas.

Diante desse contexto, **em que medida a legislação trabalhista brasileira consegue proteger os trabalhadores diante da substituição humana pela automação e Inteligência Artificial, e que mudanças jurídicas são necessárias para garantir esses direitos?** A legislação trabalhista, criada para regular relações de trabalho em um contexto distinto, precisa ser reavaliada para lidar com as novas formas de organização do trabalho, como o trabalho remoto e a "gig economy". A adaptação das leis é essencial para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam preservados nesse cenário.

Dessa forma, este trabalho tem como objetivo analisar a capacidade da legislação trabalhista brasileira de proteger os trabalhadores diante da substituição tecnológica e da automação, propondo adaptações necessárias para garantir direitos sociais e condições dignas de trabalho.

Ao longo deste estudo, será analisada a criação de um novo paradigma legal que contemple a proteção dos trabalhadores em um ambiente de constante mudança tecnológica. A pesquisa levará em conta experiências internacionais e as implicações para países em desenvolvimento, como o Brasil, que enfrentam desafios adicionais relacionados à informalidade no mercado de trabalho e à falta de infraestrutura educacional adequada para a capacitação de trabalhadores.

2 O IMPACTO DA AUTOMAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E A EFETIVIDADE DO DIREITO DO TRABALHO

O impacto da automação e da Inteligência Artificial (IA) no mercado de trabalho tem ocorrido de forma acelerada, afetando não apenas os setores tradicionais de baixa qualificação, mas também os mais complexos e qualificados. A substituição de funções humanas por máquinas e algoritmos está sendo observada em diversos setores, desde indústrias tradicionais até setores altamente especializados, como medicina, direito e educação. Essa transformação digital e a implementação de tecnologias cada vez mais sofisticadas não representam apenas um ajuste técnico nos processos produtivos, mas geram uma mudança estrutural nas relações de trabalho que exige a adaptação urgente das normas jurídicas existentes.

Sob essa ótica, a CLT, que foi formulada em um contexto em que o trabalho era predominantemente fixo e presencial, já se encontra desatualizada diante das novas formas de vínculo empregatício e da digitalização do mercado de trabalho. Essas lacunas exigem uma adaptação urgente da legislação trabalhista, para garantir que os trabalhadores continuem protegidos em um cenário de constante mudança tecnológica.

Diante das lacunas identificadas na legislação trabalhista atual, é imprescindível que o Direito do Trabalho se adapte às novas realidades do mercado de trabalho digital e automatizado. A primeira adaptação necessária é a regulamentação específica do trabalho remoto e das plataformas digitais. Essas novas formas de trabalho, amplamente adotadas, não estão completamente contempladas pela CLT, que foi formulada para um mercado de trabalho presencial e

fixo.

Dessa forma, segundo (ARNTZ, TASSINARI, ZIERAHN, 2016) “Estudos mostram que o risco de automação é maior para trabalhadores de baixa qualificação e para ocupações de baixos salários, sugerindo que a automação pode afetar desproporcionalmente esses grupos de trabalhadores” tradução feita pelo autor.

Além disso, a criação de políticas públicas de requalificação profissional se torna urgente, já que a automação está gerando um deslocamento de trabalhadores cujas funções estão sendo substituídas por máquinas. Tais políticas devem ser amplamente discutidas entre o setor público e privado, para garantir a continuidade do emprego e a adaptação dos trabalhadores às novas exigências tecnológicas.

Com o avanço da automação e das plataformas digitais, a efetividade do Direito do Trabalho no atual cenário é seriamente questionada. A CLT, que regulamenta as relações de trabalho no Brasil, foi criada em um contexto em que as relações de trabalho eram predominantemente presenciais e contínuas, com o trabalho humano sendo central para a produção. Contudo, a Consolidação das Leis do Trabalho não foi concebida para lidar com as novas formas de vínculo empregatício, como o trabalho remoto e as plataformas digitais. Empresas como Uber, iFood e Airbnb têm se proliferado rapidamente, mas seus trabalhadores, frequentemente classificados como autônomos, não têm acesso às garantias trabalhistas previstas pela CLT, como férias, 13º salário, seguro-desemprego e aposentadoria. Dessa forma, surge a necessidade de adaptar o sistema de proteção social, criando um modelo de segurança social digital, que garanta uma rede de proteção para essas novas formas de trabalho, assegurando os direitos dos trabalhadores.

Diante disso, essas novas formas de trabalho, muitas vezes regidas por contratos flexíveis, representam um desafio para a legislação existente. A reforma trabalhista de 2017, ao introduzir contratos intermitentes, não previu o impacto da automação sobre os postos de trabalho, o que revela uma lacuna crítica na legislação atual. Assim, o mercado de trabalho está se tornando cada vez mais fluido e digital, e a CLT não consegue acompanhar essas mudanças. Além disso, o trabalho remoto, por exemplo, que já estava ganhando força antes da pandemia de COVID-19, se tornou uma realidade obrigatória em muitos setores devido às circunstâncias da crise sanitária global. A lei que regula o trabalho remoto, ainda que tenha sido introduzida na reforma trabalhista, não oferece uma regulamentação completa sobre a proteção social dos trabalhadores que atuam nesse novo contexto.

Esse hiato legislativo deixa os trabalhadores mais vulneráveis à exploração e desproteção, sem direitos garantidos, como segurança no trabalho ou

compensações financeiras adequadas.

Adicionalmente, a requalificação profissional contínua também não está contemplada adequadamente na CLT. A automação não apenas substitui postos de trabalho, mas exige que os trabalhadores se adaptem rapidamente a novas funções, com habilidades técnicas que muitas vezes não são fornecidas pela educação formal ou pelos próprios empregadores. Embora a reforma trabalhista tenha introduzido algumas medidas para flexibilizar o mercado de trabalho, não há uma política estruturada que garanta a capacitação contínua de trabalhadores cujas funções estão sendo substituídas por máquinas. Portanto, o setor público e privado devem, de forma conjunta, criar programas de requalificação profissional, mas a falta de regulamentação para esse tipo de investimento educacional ainda é um obstáculo significativo. Isso impede que os trabalhadores se adaptem ao novo mercado, especialmente nas áreas mais vulneráveis, como aqueles em setores de serviços ou fábricas, onde a substituição por máquinas é mais intensa.

Além disso, a desigualdade social se agrava com o avanço da automação. O mercado de trabalho está se tornando cada vez mais polarizado, com uma crescente disparidade entre trabalhadores de alta qualificação e aqueles de qualificação limitada, que não têm acesso à capacitação contínua ou às tecnologias que os permitam se adaptar. Estudos de caso de empresas como Amazon e Tesla, que implementaram automação em larga escala, demonstram que a tecnologia pode melhorar a eficiência, mas, sem políticas adequadas de requalificação e inclusão, essas empresas podem contribuir para a exclusão social, concentrando a riqueza e as oportunidades nas mãos de poucos.

Nesse cenário, é fundamental que o Direito do Trabalho evolua para garantir a proteção dos trabalhadores, mesmo em um contexto de crescente digitalização e automação. A legislação precisa incorporar novos princípios, como a proteção de dados pessoais dos trabalhadores e o direito à privacidade, especialmente com o uso crescente de IA e big data para monitoramento e controle de atividades no ambiente de trabalho. Portanto, a adaptação da CLT e outras legislações trabalhistas deve ser uma prioridade, para que o mercado de trabalho seja regulado de maneira justa e eficiente, promovendo uma transição justa para os trabalhadores afetados pela automação.

Em suma, o impacto da automação no mercado de trabalho está se expandindo rapidamente e afetando todos os níveis de qualificação. Embora a CLT tenha sido reformada, ela ainda é incapaz de lidar com as novas formas de trabalho, a gig economy, e o crescente uso de tecnologias emergentes. A necessidade

urgente de revisar a legislação trabalhista se torna cada vez mais clara, para garantir que o mercado de trabalho seja mais inclusivo, justo e adaptado às novas realidades digitais. Isso envolve, portanto, a criação de novas regulamentações para o trabalho digital, políticas públicas para requalificação contínua, e uma nova abordagem para os direitos dos trabalhadores em um mundo cada vez mais automatizado e tecnológico.

3 ANÁLISE DOS IMPACTOS JURÍDICOS DA IA E DA ROBÓTICA NO MERCADO DE TRABALHO

O impacto da automação e da Inteligência Artificial (IA) no mercado de trabalho tem ocorrido de forma acelerada, afetando de maneira abrangente uma grande gama de setores, desde os mais tradicionais, como indústria, transporte e varejo, até áreas de alta qualificação, como medicina, direito e educação. A substituição de funções humanas por máquinas e algoritmos já não se limita apenas às tarefas operacionais e repetitivas, mas também avança para áreas cognitivas. A IA, por meio de algoritmos sofisticados e aprendizado de máquina, é capaz de desempenhar funções anteriormente tidas como exclusivas dos seres humanos. Em alguns casos, essas tecnologias estão até superando as capacidades humanas, como em sistemas de IA usados para diagnósticos médicos, previsões financeiras e até para decisões jurídicas. Com isso, a automação não só está transformando a maneira como o trabalho é realizado, mas também está questionando os próprios fundamentos da relação de trabalho no mundo contemporâneo.

De maneira análoga, o Direito do Trabalho, tradicionalmente orientado por normas criadas para regulamentar as relações de trabalho em um contexto estático e predominantemente presencial, se vê diante de um grande desafio: adaptar-se às novas formas de trabalho, muitas das quais mediadas por tecnologias digitais e sistemas automatizados. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), formulada em 1943, foi pensada para um mercado de trabalho em que o trabalho humano era central e as relações de trabalho eram baseadas em vínculos de longo prazo e presenciais. Contudo, com a crescente digitalização e flexibilização das relações de trabalho, a CLT tornou-se obsoleta, incapaz de lidar com as novas formas de vínculo empregatício, como o trabalho remoto, intermitente, e, mais recentemente, o trabalho em plataformas digitais.

Esse impacto levanta questões sobre o futuro dos profissionais qualificados e se eles continuarão tendo espaço para atuar em um mercado cada vez mais automatizado. A IA, ao substituir funções humanas, não apenas desafia as fronteiras do que é considerado trabalho humano, mas também altera a forma como valorizamos o trabalho intelectual e criativo. No setor jurídico, por exemplo, a revisão de contratos e a análise de jurisprudência, atividades tradicionalmente desempenhadas por advogados, podem ser realizadas por robôs inteligentes de maneira mais eficiente e rápida. Isso coloca em questão, não apenas a preservação de empregos, mas também a relevância de determinados postos de trabalho.

Outrossim, o impacto da automação vai além da simples substituição de tarefas repetitivas, com consequências econômicas profundas. A automação, por exemplo, tende a gerar um aumento significativo do desemprego estrutural, especialmente entre trabalhadores de setores mais vulneráveis. Funções que antes eram desempenhadas por operários em fábricas ou motoristas de transporte estão sendo substituídas por máquinas e algoritmos mais eficientes. Estudos de caso de empresas como a Amazon, que implementaram robôs e sistemas de IA em larga escala, demonstram que, embora a automação possa aumentar a produtividade e reduzir custos operacionais, ela também cria uma crescente lacuna social. Muitos trabalhadores são deslocados sem uma alternativa imediata de reintegração no mercado de trabalho, acentuando a desigualdade.

Por outro lado, a automação não afeta igualmente todos os trabalhadores. O impacto é desigual, pois os trabalhadores em setores mais qualificados, como os da tecnologia, têm maior capacidade de adaptação, enquanto aqueles em setores mais vulneráveis, como serviços e indústria, enfrentam dificuldades significativas para se adaptar a essa transição digital. Esse desajuste entre as habilidades exigidas pelo mercado de trabalho e as habilidades dos trabalhadores é uma das maiores preocupações de sociólogos e economistas que estudam os efeitos da automação. Nesse contexto, a requalificação profissional surge como uma solução fundamental para enfrentar os efeitos negativos da automação no mercado de trabalho. No entanto, a falta de políticas públicas eficazes de formação contínua e requalificação agrava ainda mais a situação, especialmente para aqueles que já estão à margem da sociedade digital.

Além da requalificação, é essencial que empresas e governos assumam a responsabilidade pela transição dos trabalhadores para um mercado de trabalho mais automatizado. A automação exige flexibilidade e adaptação, e as empresas

não podem se eximir de sua responsabilidade social. A legislação trabalhista precisa ser atualizada para garantir que as empresas ofereçam aos trabalhadores as ferramentas necessárias para se manterem competitivos, por meio de treinamentos contínuos e programas de reconversão profissional. Sem essa responsabilidade empresarial, os trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis, ficarão à mercê de um mercado de trabalho que explora suas vulnerabilidades, sem oferecer a devida proteção legal.

Outro ponto crucial que precisa ser abordado é a regulamentação das novas formas de vínculo empregatício, que surgem com o crescimento das plataformas digitais e do trabalho remoto. Trabalhadores de plataformas digitais, como motoristas de aplicativos e entregadores de serviços online, frequentemente não têm acesso a direitos trabalhistas básicos garantidos pela CLT, como seguro-desemprego, aposentadoria e férias. A ausência de regulamentação específica para essas novas formas de trabalho coloca em risco a dignidade dos trabalhadores, gerando desigualdade social e precarização. Pesquisas mostram que a falta de proteção jurídica para esses trabalhadores cria uma fratura social, afetando diretamente a qualidade de vida dessas pessoas e resultando em um ciclo de exclusão social que se perpetua com a expansão das tecnologias.

Diante dessa realidade, o Direito do Trabalho precisa evoluir para incorporar o conceito de trabalho flexível, que equilibre a necessidade de flexibilidade das empresas com as garantias trabalhistas essenciais. As novas formas de emprego, como o trabalho remoto e o trabalho intermitente, exigem uma regulamentação mais abrangente, que garanta aos trabalhadores direitos fundamentais, como segurança no trabalho, remuneração justa e acesso a benefícios. A reforma da CLT deve ser cuidadosamente elaborada para garantir que, mesmo com vínculos mais fluidos, os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e protegidos.

Por fim, a transformação do mercado de trabalho, impulsionada pela automação, exige uma legislação trabalhista mais ágil e adaptável, capaz de responder rapidamente às inovações tecnológicas. O governo, em parceria com empresas e organizações da sociedade civil, deve criar um sistema de proteção social robusto e justo, que assegure a dignidade e os direitos dos trabalhadores na era digital. A transição justa deve ser garantida por meio de políticas públicas eficazes que promovam a inclusão social e a qualificação profissional, para que todos os trabalhadores, independentemente da área em que atuam, possam se adaptar ao novo mundo do trabalho.

4 ANALISAR A EFETIVIDADE DAS NORMAS JURÍDICAS FRENTE À SUBSTITUIÇÃO DE TRABALHADORES POR TECNOLOGIA

O impacto no mercado de trabalho vai além da simples substituição de tarefas repetitivas, com consequências econômicas profundas. A automação, por exemplo, tende a gerar um aumento significativo no desemprego estrutural, especialmente entre trabalhadores de setores vulneráveis. Os postos de trabalho, que antes eram ocupados por operários em fábricas ou motoristas de transporte, estão sendo substituídos por máquinas e algoritmos mais eficientes. Estudos de caso de empresas que implementaram robôs e sistemas de IA em larga escala, como a Amazon, demonstram que, embora a automação possa trazer benefícios de produtividade e redução de custos operacionais, ela também está criando uma crescente lacuna social, pois muitos trabalhadores são deslocados sem uma alternativa imediata de reintegração no mercado de trabalho.

Por outro lado, a automação não afeta de forma igual todos os trabalhadores. O impacto é desigual, visto que os trabalhadores em setores mais qualificados, como os de tecnologia, podem se adaptar mais facilmente, enquanto aqueles em setores mais vulneráveis, como serviços e indústria, enfrentam dificuldades significativas em se adaptar a essa transição digital. Esse desajuste entre as habilidades exigidas pelo mercado de trabalho e as habilidades dos trabalhadores é uma das maiores preocupações de sociólogos e economistas que estudam os efeitos da automação. A requalificação profissional, nesse sentido, se torna, assim, uma das soluções fundamentais para enfrentar os efeitos negativos da automação no mercado de trabalho. Contudo, a falta de políticas públicas eficazes de formação contínua e requalificação profissional agrava a situação, especialmente para aqueles que já estão à margem da sociedade digital. Acerca disso, segundo (ARNTZ, M. TASSINARI, A., VOSKUILEN, J. 2016) a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a OECD mostram que estudos comparativos de países que investem em programas de requalificação digital têm uma taxa de adaptação à automação muito mais alta, evitando a exclusão de trabalhadores e promovendo uma inclusão social mais ampla.

Além da requalificação, é essencial que as empresas e os governos assumam a responsabilidade pela transição dos trabalhadores para um mercado de trabalho mais automatizado. A automação, como já mencionado, exige flexibilidade

e adaptação, e as empresas não podem se eximir de sua responsabilidade social. A legislação trabalhista precisa ser atualizada para garantir que as empresas ofereçam aos trabalhadores as ferramentas necessárias para se manterem competitivos, por meio de treinamentos contínuos e programas de reconversão profissional. Sem essa responsabilidade empresarial, os trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis, se verão à mercê de um mercado de trabalho que explora suas vulnerabilidades sem oferecer uma proteção legal adequada.

Outro ponto crucial que precisa ser abordado é a regulamentação das novas formas de vínculo empregatício, que surgem com o crescimento das plataformas digitais e do trabalho remoto. Trabalhadores de plataformas digitais, como motoristas de aplicativos e entregadores de serviços online, frequentemente não têm acesso a direitos trabalhistas básicos garantidos pela CLT, como seguro-desemprego, aposentadoria e férias. A ausência de regulamentação específica para essas novas formas de trabalho coloca em risco a dignidade dos trabalhadores, gerando desigualdade social e precarização. Pesquisas mostram que a falta de proteção jurídica para esses trabalhadores cria uma fratura social que afeta diretamente a qualidade de vida dessas pessoas, resultando em um ciclo de exclusão social que se perpetua com a expansão das tecnologias.

Em face dessa realidade, o Direito do Trabalho precisa evoluir para incorporar o conceito de trabalho flexível, que equilibre a necessidade de flexibilidade das empresas com garantias trabalhistas essenciais. As novas formas de emprego, como o trabalho remoto e o trabalho intermitente, exigem uma regulamentação mais abrangente que garanta aos trabalhadores direitos fundamentais, como segurança no trabalho, remuneração justa e acesso a benefícios. A reforma da CLT deve ser cuidadosamente elaborada para garantir que, mesmo com vínculos mais fluidos, os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e protegidos.

Outrossim, a transformação do mercado de trabalho, impulsionada pela automação, exige uma legislação trabalhista mais ágil e adaptável, capaz de responder rapidamente às inovações tecnológicas. O governo, em parceria com empresas e organizações da sociedade civil, deve criar um sistema de proteção social robusto e justo, que assegure a dignidade e os direitos dos trabalhadores na era digital. A transição justa deve ser garantida por meio de políticas públicas eficazes que promovam a inclusão social e a qualificação profissional, para que todos os trabalhadores, independentemente da área em que atuam, possam se adaptar ao novo mundo do trabalho.

A responsabilidade empresarial na transição para a automação é um tema ainda negligenciado pela legislação brasileira, que carece de mecanismos legais para garantir que as empresas não se eximam de suas responsabilidades sociais. Empresas que adotam novas tecnologias devem investir também na formação contínua de seus colaboradores, permitindo que eles se adaptem às mudanças. A legislação trabalhista deve garantir que as empresas não deixem seus trabalhadores desprotegidos diante da automação, criando mecanismos legais para que as empresas sejam responsabilizadas por essa transição.

A automação e a digitalização do trabalho têm gerado novas formas de vínculo empregatício, como o trabalho remoto, trabalho intermitente e trabalho por demanda em plataformas digitais. Esses novos modelos de trabalho, que surgiram com o avanço das tecnologias digitais, exigem uma atualização urgente da CLT para garantir que os trabalhadores que ocupam essas funções tenham seus direitos protegidos. A CLT, que por muito tempo foi a principal ferramenta de regulação das relações trabalhistas, agora enfrenta limitações diante das novas formas de organização do trabalho, como o trabalho remoto e o trabalho flexível.

A reforma da CLT precisa contemplar de forma mais clara o direito à segurança no trabalho, à remuneração justa e aos benefícios trabalhistas para trabalhadores de plataformas digitais, que frequentemente são tratados como autônomos, sem acesso a direitos trabalhistas básicos. A adaptação da legislação trabalhista é fundamental para garantir a equidade nas relações de trabalho, independentemente de ser um trabalhador presencial ou digital.

A responsabilidade empresarial na transição para a automação é um tema ainda negligenciado pela legislação brasileira, que carece de mecanismos legais para garantir que as empresas não se eximam de suas responsabilidades sociais. Com isso, as empresas que adotam novas tecnologias devem investir também na formação contínua de seus colaboradores, permitindo que eles se adaptem às mudanças. Além disso, a legislação trabalhista deve garantir que as empresas não deixem seus trabalhadores desprotegidos diante da automação, criando mecanismos legais para que as empresas sejam responsabilizadas por essa transição.

Com o avanço da automação e a digitalização do trabalho, surgiram novas formas de vínculo empregatício, como o trabalho remoto, trabalho intermitente e o trabalho por demanda em plataformas digitais. Esses novos modelos de trabalho, que surgiram com o avanço das tecnologias digitais, exigem uma atualização urgente da CLT para garantir que os trabalhadores que ocupam essas funções

tenham seus direitos protegidos. Dessa forma, a CLT, que por muito tempo foi a principal ferramenta de regulação das relações trabalhistas, agora enfrenta limitações diante das novas formas de organização do trabalho, como o trabalho remoto e o trabalho flexível.

Portanto, a reforma da CLT precisa contemplar de forma mais clara o direito à segurança no trabalho, à remuneração justa e aos benefícios trabalhistas para trabalhadores de plataformas digitais, que frequentemente são tratados como autônomos, sem acesso a direitos trabalhistas básicos. A adaptação da legislação trabalhista é fundamental para garantir a equidade nas relações de trabalho, independentemente de ser um trabalhador presencial ou digital.

5 DISCUTIR POSSÍVEIS ADAPTAÇÕES LEGAIS PARA MITIGAR OS EFEITOS NEGATIVOS DA AUTOMAÇÃO

O Direito do Trabalho, em sua forma tradicional, enfrenta desafios cada vez mais complexos diante da crescente automação e do avanço das tecnologias no mercado de trabalho. Historicamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943, foi formulada para um contexto onde o trabalho humano era central para a produção, e as relações de trabalho eram predominantemente mais estáveis e com vínculos presenciais. A legislação trabalhista, que foi estruturada com base em uma realidade de empregos fixos e com direitos claramente definidos, está se mostrando cada vez mais incapaz de lidar com as novas exigências do mercado de trabalho digital e a explosão de novas formas de vínculo empregatício, como o trabalho remoto, o trabalho intermitente e o crescente número de trabalhadores das plataformas digitais.

Nesse contexto, a reforma trabalhista de 2017, que introduziu o trabalho intermitente e flexibilizou as relações de trabalho, não previu adequadamente as implicações da automação para os postos de trabalho. Embora tenha atualizado certos aspectos da legislação, a reforma não contemplou a substituição de postos de trabalho devido à automação, nem discutiu o impacto da tecnologia sobre novos vínculos empregatícios, como o trabalho digital e o trabalho remoto. A responsabilidade das empresas na transição para um mercado de trabalho mais automatizado, onde a substituição de funções humanas por máquinas é uma realidade crescente, também não foi devidamente tratada pela legislação vigente. Essa lacuna jurídica compromete a proteção dos trabalhadores, especialmente aqueles cujas funções são mais vulneráveis à substituição tecnológica.

A principal falha da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no contexto da automação e da digitalização do trabalho, é sua incapacidade de regular o trabalho nas plataformas digitais e em outras formas emergentes de emprego que não se ajustam ao modelo tradicional da CLT. Trabalhadores dessas plataformas, como Uber, iFood, Airbnb, entre outras, enfrentam condições de trabalho precárias, sem direitos garantidos pela legislação trabalhista, como férias, 13º salário, seguro-desemprego e aposentadoria. Estudos mostram que a falta de regulamentação adequada para esses trabalhadores, que operam sob contratos flexíveis e muitas vezes informais, tem levado à precarização do trabalho e ao aumento da informalidade no mercado digital, criando uma divisão ainda maior entre trabalhadores protegidos e aqueles que ficam à margem do sistema formal de direitos trabalhistas.

Essa lacuna na legislação não apenas fere a proteção do trabalho, mas também atenta contra o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1º, inciso III, que estabelece a dignidade como um dos fundamentos do Estado brasileiro. Esse princípio é a base de todos os direitos e garantias previstos na Constituição, incluindo os direitos trabalhistas. Quando se permite que trabalhadores, especialmente aqueles nas novas modalidades de trabalho digital sejam expostos a condições precárias, sem acesso a direitos fundamentais como salário justo, descanso e segurança social, isso está violando a dignidade humana. Dito isso, o trabalho para ser digno deve garantir não apenas o sustento, mas também as condições mínimas para que o trabalhador tenha uma vida com qualidade e possa se desenvolver plenamente.

Além disso, a falta de políticas públicas eficazes para capacitação e educação digital agrava ainda mais esse cenário. A digitalização do mercado de trabalho e a implementação da automação exigem que os trabalhadores se adaptem constantemente às novas exigências do mercado. Contudo, a legislação vigente não contempla adequadamente o direito à requalificação contínua, o que fere o direito de todos os cidadãos de se desenvolverem profissionalmente e se inserirem nas novas oportunidades de trabalho. A exclusão de parcelas significativas da população, especialmente as de baixa escolaridade e qualificação, agrava a desigualdade social, criando uma polarização crescente entre os trabalhadores qualificados que conseguem acessar as novas oportunidades de trabalho digital, fazendo com que os trabalhadores menos qualificados fiquem presos a um mercado de trabalho tradicional, com poucas alternativas de adaptação às novas tecnologias.

A dignidade da pessoa humana, portanto, exige que o Estado e as

empresas assegurem a todos os trabalhadores, independentemente do setor ou forma de vínculo empregatício, as condições para que se adaptem às mudanças tecnológicas de maneira justa e equilibrada. A falta de uma estrutura de requalificação contínua e de políticas públicas voltadas para a educação digital não só perpetua a exclusão social, mas também agrava a desproteção dos trabalhadores, comprometendo sua dignidade e o acesso a um trabalho de qualidade. É essencial que a legislação trabalhista seja revista e adaptada para garantir que, mesmo em um cenário de crescente automação, todos os trabalhadores tenham seus direitos preservados e possam usufruir das oportunidades que a revolução digital oferece.

Diante disso, a reforma da CLT precisa ser reavaliada, considerando a necessidade de um sistema de proteção mais inclusivo e adaptado às novas formas de trabalho, que contemple o direito à requalificação contínua e que proteja a dignidade de todos os trabalhadores, independentemente de sua área de atuação ou modalidade de emprego. Dessa forma, é possível falar que isso garantirá uma transição justa para o novo mercado de trabalho, onde a automação e a tecnologia não excluam, mas incluam, garantindo que todos os trabalhadores possam usufruir de um trabalho digno e, conseqüentemente, de uma vida digna.

Com a automação, muitas funções tradicionais estão sendo substituídas por robôs e algoritmos. Em setores como a indústria, transporte, e varejo, a substituição de trabalhadores por máquinas já é uma realidade consolidada. No entanto, esse fenômeno está se expandindo para áreas altamente qualificadas, como o direito e a medicina, onde a substituição de funções por IA está afetando diretamente profissionais especializados. Esses trabalhadores, que por muito tempo foram protegidos pela regulamentação trabalhista, agora se veem à mercê de tecnologias que não só substituem suas funções, mas também redefinem os conceitos tradicionais de trabalho intelectual.

Em função disso, muitos desses trabalhadores estão sendo forçados a buscar requalificação constante, o que não pode ser visto como responsabilidade exclusivamente do trabalhador. Empresas e Estado devem também assumir responsabilidades na capacitação contínua, garantindo que os trabalhadores afetados pela automação possam se adaptar ao novo mercado de trabalho. No entanto, a legislação atual não impõe a responsabilidade das empresas de proporcionar essa formação, o que constitui uma lacuna crítica que precisa ser corrigida.

A automação afeta de forma desigual os trabalhadores. Alguns setores,

como o tecnológico, conseguem se adaptar mais facilmente às novas exigências do mercado, enquanto os trabalhadores de setores mais vulneráveis, como indústria e transporte, enfrentam maiores dificuldades em se adaptar. Isso coloca em evidência a necessidade de que a legislação trabalhista garanta que trabalhadores dos setores mais vulneráveis à automação tenham acesso a políticas de requalificação e proteção social adequadas, de modo a evitar que fiquem à margem do mercado de trabalho digital. Estudos internacionais sobre requalificação profissional, como os realizados na Alemanha e na Suécia, mostram que a implementação de programas governamentais de capacitação é uma das principais formas de mitigar o impacto da automação e garantir que os trabalhadores não sejam deixados para trás, mas possam se adaptar ao novo cenário de trabalho.

Além disso, a CLT não contempla as novas formas de vínculo empregatício, como o trabalho remoto e as plataformas digitais, que exigem uma atualização urgente do Direito do Trabalho. Esses novos modelos de trabalho exigem que a legislação garanta que os trabalhadores, independentemente de seu tipo de vínculo, tenham seus direitos protegidos, especialmente no que diz respeito à jornada de trabalho, remuneração justa, segurança e benefícios trabalhistas. A CLT, conforme está, não tem conseguido acompanhar essas mudanças, permitindo que os trabalhadores dessas modalidades sejam explorados, o que resulta na precarização do trabalho e na diminuição das condições de dignidade no trabalho. Essa situação é ainda mais preocupante em um contexto onde a automação e a digitalização tornam o mercado de trabalho mais flexível, mas também mais vulnerável.

Outro ponto fundamental que precisa ser tratado é o impacto da automação nas relações de poder nas empresas e entre empregadores e empregados. O modelo de trabalho tradicional, baseado no emprego fixo e em contratos de longo prazo, está dando lugar a formas mais flexíveis e vulneráveis, como os contratos intermitentes e o trabalho por demanda, que exigem um novo paradigma legal para garantir os direitos dos trabalhadores. Esses novos modelos de trabalho, que são mais flexíveis para as empresas, muitas vezes precarizam as condições de trabalho dos trabalhadores, já que não oferecem as mesmas garantias jurídicas presentes nos contratos tradicionais.

A automação também exige que o Direito do Trabalho repense a forma como os direitos dos trabalhadores são regulamentados. A legislação precisa incorporar novos princípios, como a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores, uma vez que as tecnologias de IA frequentemente envolvem o tratamento de informações sensíveis. Portanto, é fundamental que a legislação aborde questões

relacionadas ao direito à privacidade e à autonomia dos trabalhadores, pois as tecnologias podem invadir a esfera pessoal dos indivíduos, gerando riscos à liberdade e à segurança, especialmente quando os algoritmos são usados para monitorar e controlar os trabalhadores.

Com base no que foi mencionado, a necessidade de revisar a CLT está diretamente ligada à criação de uma rede de proteção social mais ampla e inclusiva. À medida que a automação pode deslocar significativamente a força de trabalho, é essencial que políticas públicas garantam que os trabalhadores afetados por essa transição tenham acesso a mecanismos de suporte, como programas de requalificação, assistência social e seguro-desemprego, assegurando a dignidade do trabalhador e sua reintegração ao mercado de trabalho.

Em resumo, a efetividade das normas jurídicas atuais diante da substituição de trabalhadores por tecnologia revela que, embora a legislação trabalhista tenha sido reformada, ainda está distante de oferecer a proteção adequada aos trabalhadores impactados pela automação. A CLT precisa ser revista para incorporar as novas realidades do mercado de trabalho digital, garantindo a preservação dos direitos dos trabalhadores e promovendo uma transição justa para aqueles cujas funções estão sendo substituídas por máquinas. A falta de regulamentação específica e a ausência de políticas públicas voltadas para a requalificação profissional são questões urgentes que precisam ser enfrentadas para que os trabalhadores se adaptem a um mercado de trabalho em constante transformação.

6 METODOLOGIA

A pesquisa realizada busca analisar o impacto da automação no mercado de trabalho e a efetividade do Direito do Trabalho em proteger os trabalhadores diante dessa realidade. O estudo foi conduzido por meio de uma abordagem qualitativa e quantitativa, com a análise de dados secundários provenientes de fontes bibliográficas, artigos acadêmicos, relatórios de organizações internacionais e documentos legislativos.

A metodologia utilizada incluiu a revisão sistemática da literatura sobre a evolução da automação e seus efeitos no emprego e nas relações trabalhistas, focando particularmente em setores mais impactados, como a indústria e serviços. Além disso, foram analisados os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras normativas vigentes para identificar as lacunas que surgem com o avanço das novas tecnologias.

A pesquisa utiliza uma abordagem qualitativa, com caráter exploratório e baseada em revisão bibliográfica. Foram analisados documentos da CLT, legislações relacionadas, relatórios internacionais da OIT e da OECD, além de estudos acadêmicos sobre automação e Inteligência Artificial. A partir desse material, aplica-se o método dedutivo para compreender os impactos jurídicos e sociais da substituição tecnológica e identificar possíveis ajustes necessários na legislação trabalhista.

7 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados revelaram que a automação tem impactado de maneira substancial o mercado de trabalho, principalmente em setores de baixa qualificação, como a indústria e o transporte, mas também nas profissões de alta qualificação, como direito e medicina. A substituição de trabalhadores por tecnologias emergentes gerou um aumento significativo do desemprego estrutural, especialmente entre trabalhadores com habilidades limitadas ou sem acesso a programas de requalificação.

Uma das principais constatações da pesquisa foi que a legislação vigente, como a CLT, não está adequadamente preparada para lidar com as novas realidades do mercado de trabalho digital e automatizado. A CLT, que foi formulada em um contexto de trabalho tradicional, não contempla questões como o trabalho remoto, intermitente ou digital, deixando os trabalhadores dessas áreas vulneráveis a condições precárias. A urgência dessa adaptação é ainda mais enfatizada pela recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), que deu um prazo de 24 meses para que o Congresso Nacional legisle sobre a proteção dos trabalhadores frente aos impactos da automação. Essa decisão reforça a pressão para a criação de leis que garantam uma rede de proteção eficaz aos trabalhadores afetados pela substituição tecnológica.

A pesquisa também identificou que a automação está exacerbando a desigualdade social, pois os trabalhadores de setores mais tradicionais são frequentemente os mais afetados pela substituição tecnológica, enquanto os de setores mais qualificados têm maior facilidade em se adaptar. Isso cria um abismo crescente entre os trabalhadores que conseguem se adaptar às novas exigências do mercado e aqueles que são deixados para trás.

Em relação aos efeitos psicológicos, a pesquisa apontou que muitos trabalhadores que perderam suas funções para máquinas relataram sentimentos de

alienação e desânimo, com impactos na saúde mental, como aumento da ansiedade e da depressão. Esses efeitos foram mais pronunciados entre trabalhadores que não tinham acesso a programas de requalificação ou suporte psicológico.

No que tange às políticas públicas, os resultados indicaram que, embora algumas iniciativas de requalificação existam, elas ainda são limitadas e não atendem à escala necessária para mitigar os efeitos da automação no desemprego. Há uma clara necessidade de implementação de programas de formação contínua e de adaptação da legislação trabalhista para garantir que os trabalhadores possam transitar para novas funções e modelos de emprego, como o trabalho em plataformas digitais.

Por fim, a pesquisa conclui que a criação de uma rede de proteção social mais inclusiva, incluindo novos modelos de seguridade social adaptados ao mercado de trabalho automatizado, é essencial para mitigar os impactos negativos da automação e promover uma transição mais justa para os trabalhadores afetados. A decisão do STF, ao conceder prazo para o Congresso legislar sobre a proteção dos trabalhadores, coloca um marco temporal para que essas reformas sejam realizadas, pressionando o legislativo a agir para assegurar a segurança e os direitos dos trabalhadores em um cenário cada vez mais automatizado.

8 CONCLUSÃO

À medida que a automação e a Inteligência Artificial (IA) ganham espaço no mercado de trabalho, a adaptação das normas jurídicas, especialmente no Direito do Trabalho, se torna urgente. A CLT, com raízes no contexto das relações de trabalho de meados do século XX, já não consegue acompanhar as transformações que o trabalho está atravessando. A crescente digitalização e as novas formas de vínculo empregatício, como o trabalho remoto e as plataformas digitais, exigem uma revisão da legislação trabalhista para garantir que os direitos dos trabalhadores não sejam negligenciados e que a dignidade no trabalho seja preservada, independentemente das inovações tecnológicas.

Outrossim, a reforma da CLT e a criação de novas regulamentações são essenciais para que o Direito do Trabalho continue cumprindo seu papel de proteger os trabalhadores em um mercado em constante transformação. É necessário regulamentar novas modalidades de trabalho, como contratos intermitentes e trabalho por demanda, que são cada vez mais comuns com a automação. Nesse cenário, a

adaptação da legislação à digitalização do trabalho é fundamental para evitar a precarização das condições de trabalho, que já afeta trabalhadores de plataformas digitais e setores automatizados.

Ademais, é imperativo que políticas públicas eficazes sejam formuladas para garantir uma transição justa para os trabalhadores impactados pela automação. Isso envolve a criação de programas de requalificação profissional que capacitem os trabalhadores para novos postos e os reintegrem ao mercado digital. O Estado deve assumir um papel proativo, oferecendo incentivos fiscais para empresas que invistam em capacitação e treinamento contínuo. Além disso, garantir que trabalhadores em situação de vulnerabilidade tenham acesso a programas gratuitos ou subsidiados é essencial para a inclusão.

A responsabilidade das empresas também deve ser ampliada, de uma forma que, as corporações que adotam a automação e a IA devem ser responsáveis pela transição de seus trabalhadores, oferecendo programas de adaptação e requalificação com apoio do governo e da sociedade. O setor privado deve investir na proteção e no bem-estar dos seus colaboradores, promovendo uma transição justa para o futuro do trabalho. Além disso, as empresas precisam ser responsabilizadas pelo uso de IA para monitoramento de desempenho e pelo tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, garantindo sua privacidade e autonomia.

Ao longo das próximas décadas, as mudanças tecnológicas redefinirão o conceito de trabalho. O futuro será marcado pela flexibilidade das relações de emprego, pela digitalização das funções e pela necessidade constante de requalificação profissional. Assim, o trabalho flexível, como o remoto e o por demanda, deverá ser regulamentado para garantir que, mesmo em contratos mais fluidos, os direitos dos trabalhadores sejam preservados. A CLT precisa ser revitalizada para que o Direito do Trabalho possa responder à nova realidade do mercado, mantendo os princípios de justiça social.

A transição para um mercado de trabalho automatizado também levanta questões sobre a distribuição de riquezas e os efeitos sociais da automação. É necessário garantir que os benefícios dessa transformação não sejam acumulados por uma pequena elite, mas distribuídos de forma justa entre todos os trabalhadores. A justiça social deve ser o pilar das reformas necessárias, evitando que a riqueza gerada pela IA e pela automação seja monopolizada. A sociedade precisa repensar como redistribuir essa riqueza para garantir que ninguém seja deixado para trás, especialmente os trabalhadores mais vulneráveis.

A automação crescente tem o potencial de criar novos empregos, mas também

pode aprofundar as desigualdades existentes. Portanto, é crucial que o futuro do Direito do Trabalho contemple não apenas a flexibilidade necessária para o avanço das tecnologias, mas também garantias de que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, mesmo em um mercado digital, flexível e intermitente.

Em conclusão, a transição tecnológica está em curso, e o futuro do trabalho será digital e automatizado. O Direito do Trabalho precisa evoluir para lidar com as novas formas de trabalho, garantindo uma sociedade mais justa e inclusiva. As políticas públicas, com programas de requalificação, assistência social e segurança no emprego, são fundamentais para garantir que todos os trabalhadores possam acompanhar as mudanças e se adaptar ao novo mercado. Assim, as reformas legislativas devem ser implementadas para assegurar uma transição justa e uma economia digital mais inclusiva, onde a automação seja um catalisador de progresso e não uma fonte de exclusão.

REFERÊNCIAS

ARNTZ, M.; TASSINARI, A.; VOSKUILEN, J. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris, 2016. Disponível em: https://www.oecd.org/en/publications/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5jlz9h56dvq7-en.html. Acesso em: 25 Mai. 2025

BRYNJOLFSSON, E.; MCAFEE, A. The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W. W. Norton & Company, 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/266742603_The_Second_Machine_Age_Work_Progress_and_Prosperty_in_a_Time_of_Brilliant_Technologies. Acesso em: 25 Mai. 2025

CHALMERS, D.; YOUNG, J. Legal Challenges of Automation in the Gig Economy: A Comparative Study. Employment Law Review, v. 56, p. 54-67, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/320545776_The_Gig_Economy_and_Information_Infrastructure_The_Case_of_the_Digital_Nomad_Community. Acesso em: 25 Mai. 2025

DABIĆ, M.; MALEY, J. F.; ŠVARC, J.; POČEK, J. Future of digital work: Challenges for sustainable human resources management. 2020. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X23000495>. Acesso em: 26 Mai. 2025.

DE STEFANO, V. Introduction: crowdsourcing, the gig-economy and the law. 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2767383. Acesso em: 26 Mai. 2025.

NAZARENO, L.; SCHIFF, D. S. The impact of automation and artificial intelligence on worker well-being. 2020. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0160791X21001548>. Acesso em: 29 Mai. 2025.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 Mai. 2025.

Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 Mai. 2025.

Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista. Diário Oficial da União, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 29 Mai. 2025.

Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da União, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 01 Jun. 2025.

Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Diário Oficial da União, 2020. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979compilado.htm.
 Acesso em: 01 Jun. 2025.

Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Terceirização. Diário Oficial da União, 2017. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em:
 02 Jun. 2025.

Lei nº 14.303, de 16 de fevereiro de 2022. Diário Oficial da União, 2022. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14303.htm.
 Acesso em: 02 Jun. 2025.

Diretrizes para a Regulação da Inteligência Artificial (UE). Comissão Europeia, 2021. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/artificial-intelligence/>.
 Acesso em: 02 jun. 2025.

Convenção nº 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). OIT, 2021. Disponível em:
<https://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-198-relativa-a-relacao-de-trabalho/>.
 Acesso em: 02 jun. 2025.

FILIPPI, Alessandro et al. Automation technologies and their impact on employment. *ScienceDirect*, 2023. Disponível em:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162523001336>. Acesso em:
 16 nov. 2025.

DÍAZ PAVEZ, Francisco. The impact of automation on labour market outcomes in emerging countries. *Wiley Online Library*, 2024. Disponível em:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/twec.13523>. Acesso em: 16 nov. 2025.

GANUTHULA, Shiran; BALARAMAN, Vikram. Skill-Based Labor Market Polarization in the Age of AI: A Comparative Analysis of India and the United States. *Arxiv.org*, 2025. Disponível em: <https://arxiv.org/abs/2501.15809>. Acesso em: 16 nov. 2025.

Emerging trends in the regulation of platform work in Brazil. *DataPrivacyBrasil*, 2024. Disponível em:
https://www.dataprivacybr.org/wp-content/uploads/2024/03/regulation-of-platform-work_bydataprivacybrasil.pdf. Acesso em: 17 nov. 2025.

Artificial Intelligence Impact on Labor Markets. *IEDC/online*, 2025. Disponível em:
https://www.iedconline.org/clientuploads/EDRP%20Logos/AI_Impact_on_Labor_Markets.pdf. Acesso em: 23 nov. 2025.

SCHON, Paula. Platform-Based Outsourcing in Brazil: Hidden Labor Risks. *Corporate Compliance Insights*, 2025. Disponível em:
https://www.corporatecomplianceinsights.com/platform-based-outsourcing-brazil/?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 23 nov. 2025.

STF dá prazo de 24 meses para que Congresso legisle sobre proteção de trabalhadores diante da automação. Supremo Tribunal Federal, 2025. Disponível em:

<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-da-prazo-de-24-meses-para-que-congresso-legisle-sobre-protecao-de-trabalhadores-diante-da-automacao/>. Acesso em: 16 dez. 2025.