

RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL E TRANSIÇÃO JUSTA NAS DEMISSÕES COLETIVAS POR INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (2018-2025)

Thayná de Oliveira Souza¹; Milena de Souza Dias¹, Sara Neves Dantas¹, Mayara Martins Silva², Josete Pertel³

¹Acadêmicas de Direito – Multivix São Mateus/ES

² Especialista/Docente - Multivix São Mateus/ES

³Doutora/Docente - Multivix São Mateus/ES

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo analisar a responsabilidade empresarial diante da automação e das demissões coletivas provocadas pela adoção de tecnologias baseadas em inteligência artificial. A pesquisa parte da constatação de que o avanço tecnológico, embora promova eficiência e inovação, também tem intensificado o desemprego e a precarização das relações laborais, exigindo uma reinterpretação dos princípios constitucionais que regem a ordem econômica e social brasileira. Por meio de abordagem qualitativa e método dedutivo, o estudo realiza uma revisão de literatura sobre a evolução tecnológica e o papel do trabalho na Constituição Federal, destacando a função social da empresa como instrumento de equilíbrio entre a livre iniciativa e a dignidade da pessoa humana. Examina-se, ainda, a necessidade de responsabilização das empresas diante das demissões em massa e da utilização de sistemas automatizados em processos decisórios que possam reproduzir discriminações algorítmicas, à luz da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) e da jurisprudência recente do tribunal Superior do Trabalho. Conclui-se que a tecnologia deve ser incorporada ao ambiente produtivo de forma ética e socialmente responsável, assegurando uma transição justa que preserve o valor social do trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores frente às inovações digitais.

Palavras-chaves: Inteligência Artificial. Automação. Responsabilidade Empresarial. Função Social da Empresa. Direitos Fundamentais do Trabalhador.

ABSTRACT

This Final Course Project aims to analyze corporate responsibility in the face of automation and mass layoffs caused by the adoption of artificial intelligence-based technologies. The research starts from the observation that technological advancement, while promoting efficiency and innovation, has also intensified unemployment and the precariousness of labor relations, requiring a reinterpretation of the constitutional principles that govern the Brazilian economic and social order. Through a qualitative approach and deductive method, the study conducts a literature review on technological evolution and the role of work in the Federal Constitution, highlighting the social function of the company as an instrument of balance between free enterprise and the dignity of the human person. It also examines the need for companies to be held accountable for mass layoffs and the use of automated systems in decision-making processes that may reproduce algorithmic discrimination, in light of the General Data Protection Law (Law No. 13.709/2018) and recent jurisprudence of the Superior Labor Court. It is concluded that technology should be incorporated into the productive environment in an ethical and socially responsible manner, ensuring a just transition that preserves the social value of work and the fundamental rights of workers in the face of digital innovations. Keywords: Artificial Intelligence. Automation. Corporate Responsibility. Social Function of the Company. Fundamental Rights of Workers.

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento nas últimas décadas tem alterado profundamente as estruturas produtivas e as relações sociais, inaugurando uma nova era marcada pela integração entre homem e máquina. Nesse cenário, a Inteligência Artificial (IA) emerge como uma das mais expressivas manifestações da chamada Quarta Revolução Industrial, caracterizando-se pela capacidade de reproduzir e potencializar funções cognitivas humanas. Embora avanços representem ganhos de eficiência e inovação, também suscitam intensos debates sobre os seus efeitos nas dinâmicas laborais, especialmente quanto à substituição da força de trabalho humana por sistemas automatizados.

A expansão da automação em diversos setores produtivos tem acarretado consequências significativas, como desemprego tecnológico, a precarização das relações de trabalho, a intensificação das desigualdades sociais e a propagação do *dumping* social. Segundo Silva e Novaes (2015, p. 1) “o *dumping* social é um termo utilizado para definir uma estratégia das grandes empresas para reduzirem os custos e, por consequência, aumentarem os lucros em prejuízo de direitos trabalhistas internacionalmente reconhecidos.” Esse fenômeno evidencia uma tendência de degradação das condições de trabalho sob o pretexto da eficiência produtiva, o que impõe uma reflexão crítica acerca dos limites éticos e jurídicos da atuação empresarial.

Nesse contexto, Antunes (2018, p. 35) observa que

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional- digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital, em pleno século XXI.

A análise proposta por Antunes revela que o desafio contemporâneo não reside apenas na eliminação de postos de trabalho formais, mas na reconfiguração das formas de subordinação e exploração laboral, agora mediadas por plataformas digitais e sistemas algorítmicos. Assim, a Inteligência Artificial e as novas tecnologias não extinguem o trabalho, mas transformam, acentuando a precarização e o controle sobre o trabalhador, o que reforça a necessidade de regulação jurídica e de responsabilidade social das empresas.

Feliciano e Silva (2022, p. 1) observaram que à medida que “o trabalho humano tem sido substituído pela máquina sem a menor perspectiva de ‘realocação’ dos trabalhadores como ocorreu no passado, tem dado origem à classe dos inúteis.” Essa constatação revela que o progresso tecnológico, embora inevitável, deve ser acompanhado de uma regulação jurídica eficaz, capaz de assegurar o equilíbrio entre os interesses econômicos e a dignidade do trabalhador. A ausência de regulamentação específica sobre as despedidas arbitrárias decorrentes da automação configura uma lacuna normativa que fragiliza a efetividade dos direitos assegurados pelo artigo 7º, incisos I e XXVII, da Constituição Federal.

No contexto atual, observa-se uma tensão evidente entre a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano, princípios consagrados no artigo 170 da Constituição Federal. Quando o avanço tecnológico é conduzido unicamente sob a lógica da eficiência e do lucro, sem a devida observância da função social da empresa, corre-se o risco de desvirtuar o próprio fundamento ético da atividade econômica.

Caliendo e Podolan (2024, p. 4) destacam “a prevalência dos interesses privados em detrimento da dimensão dos direitos de fraternidade e solidariedade”, alertando para a necessidade de reequilibrar as relações laborais diante das novas formas de organização produtiva.

Nesse sentido, impõe-se o questionamento central que orienta a presente pesquisa: em que medida as demissões em massa decorrentes da automação e do uso da Inteligência Artificial violam a função social da empresa e geram responsabilidade jurídica por afronta à dignidade do trabalhador?

A relevância do tema decorre não apenas da urgência social de repensar a proteção do trabalho humano frente à automação, mas também da necessidade de examinar os fundamentos constitucionais que impõem limites ao poder diretivo do empregador. A função social da empresa, enquanto princípio ordenador da atividade econômica, estabelece que o exercício da livre iniciativa deve se harmonizar com a justiça social e com o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

O objetivo geral deste estudo é analisar a responsabilidade das empresas sob os aspectos jurídicos, sociais e éticos diante das demissões em massa decorrentes da implementação de sistemas de Inteligência Artificial, avaliando seus fundamentos, limites e possibilidades de regulamentação. Para atingir tal propósito, a pesquisa busca: compreender a evolução histórica e conceitual da IA e identificar os setores mais afetados pela automação; examinar os limites constitucionais e jurídicos ao poder diretivo do empregador; analisar a responsabilidade social e ética das empresas diante das demissões coletivas; e investigar os riscos de discriminação algorítmica em processos seletivos automatizados.

O escopo do estudo situa-se no campo jurídico-trabalhista, com enfoque na responsabilidade social das empresas diante das demissões provocadas pela automação e pelo uso de sistemas de IA, considerando o período compreendido entre 2018 e 2025. A pesquisa examina os efeitos da ausência de regulamentação específica sobre as despedidas arbitrárias e a proteção contra a automação, bem

como a compatibilidade entre os avanços tecnológicos e os princípios constitucionais que regem a ordem econômica e social.

Metodologicamente, adota-se uma abordagem qualitativa e de caráter exploratório, fundamentada no método dedutivo. Parte-se de uma análise teórico-jurídica dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da função social da empresa, aplicando-os à interpretação de casos concretos e decisões jurisprudenciais recentes. O trabalho baseia-se em pesquisa bibliográfica e documental, envolvendo doutrina nacional e estrangeira, legislação, julgados dos tribunais superiores, relatórios de instituições como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Fórum Econômico Mundial.

A partir dessa perspectiva, pretende-se demonstrar que a automação, embora impulse o desenvolvimento econômico, deve ser acompanhada por políticas públicas e empresariais que assegurem uma transição justa e socialmente responsável. A reflexão proposta busca contribuir para o fortalecimento da ordem constitucional do trabalho, reafirmando a centralidade da dignidade humana e da função social da empresa como pilares indispensáveis para a compatibilização entre inovação tecnológica e justiça social. Espera-se que este estudo contribua para o debate acadêmico e institucional sobre a regularização ética da IA e a valorização do trabalho humano no Brasil.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS E OS IMPACTOS DA AUTOMAÇÃO NO TRABALHO

O desenvolvimento tecnológico acompanha a história da humanidade e molda continuamente as formas de organização social e produtiva. Desde a Primeira Revolução Industrial, marcada pela introdução das máquinas a vapor, passando pela eletricidade e pela produção em massa da Segunda Revolução, até a digitalização da informação no século XX, o trabalho tem sido redefinido por inovações que ampliam a produtividade, mas também impõem desafios éticos, sociais e jurídicos que exigem novas formas de regulamentação.

Nesse sentido, Schwab (2016, p. 17) identifica três características que tornam a atual fase a Quarta Revolução Industrial – distinta das anteriores: a velocidade exponencial das transformações, sua amplitude e profundidade, e a capacidade de modificar sistemas inteiros. Essa revolução é marcada pela convergência entre o mundo físico, o digital e o biológico, impulsionada pela robótica, pela automação avançada e, sobretudo, pela Inteligência Artificial (IA), que se tornou símbolo do novo paradigma produtivo e da reconfiguração do trabalho humano.

De acordo com a TOTVS (2025) o termo “inteligência artificial” surgiu em 1956, na Conferência de Dartmouth, no Estados Unidos, quando pesquisadores buscaram desenvolver sistemas capazes de simular o raciocínio e o aprendizado humano. Desde então, a IA passou por diversas fases: dos programas baseados em regras, nos anos 1960 e 1970, até os modelos de aprendizado de máquina e redes neurais profundas que caracterizam o século XXI. Essa trajetória demonstra que a IA deixou de ser uma mera ferramenta computacional para tornar-se agente autônomo de decisão, capaz de analisar dados, reconhecer padrões e tomar decisões sem supervisão humana direta. Trata-se, portanto, de um avanço que ultrapassa a dimensão técnica e alcança a própria estrutura do trabalho e da convivência social.

Segundo o Fundo Monetário Internacional (FMI) a Inteligência Artificial deverá afetar cerca de 60% dos empregos nas economias avançadas e aproximadamente nos países de baixa renda (Dal Rovere, 2024). Tal cenário poderá agravar as desigualdades entre as nações, reduzir a demanda por mão de obra e afetar salários, ameaçando a estabilidade das relações de trabalho. De modo semelhante, o Fórum Econômico Mundial (2025, p. 19) projeta crescimento em funções operacionais e de serviços, como a agricultura, construção civil, logística e vendas, mas prevê declínio acentuado em funções administrativas e de apoio, especialmente as mais expostas à automação e ao processamento de dados. Profissões como contadores, auditores, assistentes administrativos e secretárias executivas estão entre as mais vulneráveis.

Esses dados evidenciam que o avanço tecnológico, embora impulse o crescimento econômico, amplia as desigualdades e pressiona os sistemas de proteção social, sobretudo em economias com menor qualificação profissional. A automação inteligente, quando orientada apenas pela lógica da eficiência, tende a acentuar assimetrias e excluir trabalhadores que não dispõem das habilidades exigidas pela economia digital.

Autores como Antunes (2018) observam que o fenômeno não elimina o trabalho, mas o reconfigura, inaugurando o que chama de “novo proletariado de serviços” – trabalhadores conectados digitalmente, com vínculos frágeis e submetidos a jornadas fragmentadas. A tecnologia, longe de libertar o trabalhador, tem intensificado o controle e a vigilância, transferindo o poder diretivo para algoritmos e plataformas. Nessa mesma linha, Feliciano e Silva (2022) alertam para o surgimento de uma “classe dos inúteis”, formada por pessoas excluídas do mercado formal por não possuírem as habilidades exigidas na economia digital. Ambos os autores apontam para um risco concreto: a construção de uma sociedade onde o progresso técnico não é acompanhado por justiça social.

Sob o discurso da modernização e da eficiência, oculta-se frequentemente uma lógica econômica orientada pela redução de custos e maximização de lucros, mesmo que isso ocorra às custas da dignidade do trabalhador. Silva e Novaes (2015) denominam essa prática de *dumping social*, ao descreverem a estratégia empresarial de suprimir direitos trabalhistas para manter competitividade no mercado global. Essa lógica revela um conflito estrutural entre a livre iniciativa e a função social da empresa, exigindo que o Direito reafirme seus fundamentos protetivos diante das novas formas de exploração laboral mediadas por tecnologia.

Outro aspecto preocupante é o uso da IA em processos decisórios automatizados, como seleção, avaliação e dispensa de empregados. Conforme observa Matos (2024) a automatização dessas decisões tende a reproduzir preconceitos e vieses algorítmicos, perpetuando discriminações de gênero, raça e idade de maneira silenciosa. A ausência de regulação específica sobre a utilização da IA nas relações de trabalho cria, assim, um vácuo normativo que fragiliza a tutela dos direitos fundamentais e desafia a própria noção de subordinação jurídica.

Apesar dos riscos, é inegável que a inteligência artificial pode trazer benefícios reais ao ambiente laboral, como a redução de atividades penosas, o aumento da precisão técnica e a otimização dos processos produtivos. Contudo, para que o avanço tecnológico represente um instrumento de emancipação e não de exclusão, é indispensável que sua implementação ocorra sob parâmetros éticos e jurídicos bem definidos. O Estado e as empresas precisam adotar medidas que assegurem uma transição tecnológica justa, por meio de políticas de requalificação profissional, inclusão digital e redistribuição dos benefícios da automação.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho é chamado a redefinir seus conceitos clássicos – como subordinação, função social da empresa e poder diretivo – à luz das novas formas de organização produtiva. A tecnologia deve servir ao ser humano, e não ao contrário. O desafio contemporâneo consiste em compatibilizar a inovação com a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana, fundamentos constitucionais que sustentam a ordem econômica brasileira. Assim, o progresso técnico somente se legitima quando contribui para uma sociedade mais justa, solidária e igualitária.

2.2 O TRABALHO COMO VALOR CONSTITUCIONAL E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

A livre iniciativa configura-se como um princípio fundamental da ordem econômica brasileira, conforme estabelecido de forma expressa no caput do artigo 170 da Constituição Federal de 1988, o qual prevê que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.”

Nesse contexto, compreende-se por liberdade de iniciativa, segundo Mello (2022, p. 816) “a eleição da atividade a ser empreendida, assim como o quantum a ser produzido ou comercializado resultantes da decisão livre dos agentes econômicos”. Coelho (2012, p. 66) complementa que “o princípio da liberdade de iniciativa é inerente ao modo de produção capitalista, em que os bens ou serviços de que necessitam ou querem as pessoas são fornecidos quase que exclusivamente por empresas privadas.”

Diante desse cenário, as demissões em massa configuram uma das consequências mais sensíveis da automação e da incorporação de sistemas inteligentes nas empresas. Quando realizadas sem diálogo prévio com os trabalhadores e suas entidades representativas, essas dispensas podem violar não apenas direitos fundamentais, mas também a função social da empresa. Ainda que o ordenamento jurídico brasileiro não exija, expressamente, a autorização sindical para tais demissões, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reconhecido a necessidade de negociação coletiva prévia, com base nos princípios da boa-fé e da solidariedade social.

A dispensa coletiva, portanto, não pode ser conduzida como ato unilateral desprovido de responsabilidade social, sobretudo em um contexto de revolução tecnológica que coloca em risco a estabilidade, a inclusão e o equilíbrio nas relações de trabalho.

É nesse ponto que emerge a função social da empresa, compreendida não apenas como instrumento de lucro, mas como agente de desenvolvimento humano e social.

Para Coelho (2012, p. 76):

A empresa cumpre a função social ao gerar empregos, tributos e riqueza, ao contribuir para o desenvolvimento econômico, social e cultural da comunidade em que atua, de sua região ou país, ao adotar práticas empresariais sustentáveis visando a proteção do meio ambiente e ao respeitar os direitos dos consumidores, desde que com estrita obediência às leis que se encontra sujeita.

Essa compreensão deriva do artigo 5º, XXIII, e do artigo 170, III, da Constituição Federal, que impõem à propriedade e à atividade econômica um papel socialmente orientado. A função social da empresa, portanto, atua como ponto de equilíbrio entre iniciativa e os direitos fundamentais dos trabalhadores, garantindo que a atividade produtiva sirva à coletividade e não apenas ao interesse privado.

Sob essa perspectiva, o trabalho deve ser entendido como valor central da ordem constitucional e não apenas como meio de subsistência. Como ensina Dallari (2004, p. 57), “o trabalho permite à pessoa humana desenvolver sua capacidade física e intelectual, conviver de modo positivo com outros seres humanos e realizar-se integralmente como pessoa.” O autor evidencia que o trabalho ultrapassa a dimensão econômica e se constitui como expressão da dignidade humana e fundamento da cidadania, o que reforça a necessidade de que o poder econômico se submeta aos direitos sociais.

Dessa forma, a função social da empresa e o valor constitucional do trabalho se complementam: a empresa existe em razão da sociedade e deve servir à promoção do bem comum, enquanto o trabalho é o meio pelo qual o indivíduo se realiza e contribui para o desenvolvimento coletivo. A conciliação entre esses dois pilares é condição indispensável para a construção de uma economia ética, solidária e comprometida com a justiça social.

Em síntese, a livre iniciativa, embora essencial ao dinamismo econômico, não pode se sobrepor à dignidade do trabalhador. Cabe ao empregador compatibilizar suas decisões estratégicas – inclusive as que envolvem demissões em massa e a

automação tecnológica – com os princípios constitucionais e com o dever de responsabilidade social que lhe é atribuído no Estado Democrático de Direito. Somente assim será possível garantir que o progresso caminhe ao lado da valorização do trabalho humano, fundamento maior da República.

2.3 RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL DIANTE DA AUTOMAÇÃO E DAS DEMISSÕES COLETIVAS

A reestruturação produtiva impulsionada pela globalização e pelas transformações tecnológicas tem modificado significativamente as relações de trabalho. Carvalho (2021, p. 42) ressalta que

[...] a globalização tem impulsionado as consequências do capitalismo, trazendo tantas vantagens econômicas às atividades empresariais, no que diz respeito à possível redução de custos e aumento da eficiência da produção, como desvantagens aos trabalhadores, no que tange a diminuição e consequente precarização dos postos de trabalho

Um dos reflexos dessa lógica está no incentivo à contratação de trabalhadores autônomos em detrimento da relação empregatícia tradicional, conforme previsto no artigo 442- B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A título de exemplo, Matos (2024, p. 67) menciona a chamada Gig Economy, que “engloba freelancers e autônomos contratados para serviços esporádicos sem vínculo empregatício.”

Apesar da aparência de flexibilidade, essa forma de contratação reduz a proteção do trabalhador, esvaziando os direitos assegurados por um contrato empregatício formal e contribuindo, assim, para a precarização das condições laborais. Essa fragilização se intensifica quando associada aos avanços da automação e da inteligência artificial, que substituem postos de trabalho sem a devida responsabilização social por parte das empresas.

Como destacam Oliveira e Naves (2011, p.3):

A facilidade jurídica atribuída aos empregadores para dispensarem seus empregados provoca grande rotatividade de mão de obra, que impulsiona o desemprego e favorece, ainda mais, a insegurança nas relações trabalhistas, além de fragilizar a situação do trabalhador e precarizar as condições de trabalho.

Essa dinâmica contemporânea se manifesta também na chamada uberização do trabalho, expressão das novas formas de subordinação mediadas por tecnologia. Antunes (2018, p. 39- 40) observa que o capitalismo digital cria uma massa de

trabalhadores submetidos a uma falsa ideia de autonomia. A Uber, por exemplo, simboliza o assalariamento disfarçado sob a roupagem do empreendedorismo: motoristas e entregadores arcam com os custos de manutenção, alimentação e previdência, enquanto as plataformas digitais apropriam-se do valor produzido, sem arcar com os deveres trabalhistas historicamente conquistados. Trata-se de uma forma de controle algorítmico que redefine a subordinação, transferindo aos trabalhadores os riscos da atividade e enfraquecendo as garantias jurídicas fundamentais.

Esses fenômenos colocam em evidência a urgência de repensar o papel da empresa na sociedade contemporânea. A automação e a inteligência artificial, quando adotadas de modo desregulado, conduzem à substituição massiva de trabalhadores, gerando demissões em larga escala. A Constituição Federal, nos incisos I e XXVI do artigo 7º, prevê a proteção contra a dispensa sem justa causa e o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, mas tais garantias ainda carecem de regulamentação infraconstitucional que assegure a efetividade à proteção coletiva.

Em contrapartida, O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema nº 638 da Repercussão Geral (RE 999435/SP), em 8 de junho de 2022, reconheceu que a intervenção sindical prévia constitui requisito procedimental indispensável para a dispensa em massa, reforçando a centralidade da negociação coletiva como instrumento de justiça social.

CONSTITUCIONAL. DIREITO DOS TRABALHADORES. DISPENSA EM MASSA. INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. EXIGÊNCIA. ART. 7º, INCISOS

I e XXVI, da CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. 1. Os direitos sociais fundamentais trabalhistas são corolários primários do modelo político alcunhado de Estado Democrático de Direito. 2. As relações contratuais, em geral, e as relações contratuais trabalhistas, em particular, devem considerar sujeitos e objetos concretos.

3. Diante da previsão constitucional expressa do artigo 7º, I e XXVI, da CRFB, é inadmissível o rompimento em massa do vínculo de emprego sem a devida atenção à negociação coletiva. 4. Recurso extraordinário não provido, com fixação majoritária, vencidos os Ministros Edson Fachin e Ricardo Lewandowski e a Ministra Rosa Weber, da seguinte tese: “A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical, ou celebração de convenção o acordo coletivo”.

(BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº. 999.435/SP. Relator: Min. Marco Aurélio. Redator para o acórdão: Min. Edson Fachin. Julgado em 8 jun. 2022. Plenário. DJe 8 jun. 2022. Tema 638 da Repercussão Geral).

O entendimento do STF reforça que a dispensa coletiva não é mera decisão empresarial, mas ato que afeta a coletividade e, portanto, deve observar o princípio da função social da empresa, o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, fundamentos da ordem econômica constitucional.

Na mesma linha, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou entendimento de que a ausência de negociação coletiva prévia torna a dispensa em massa ilícita e enseja indenização por dano moral coletivo, conforme a ementa a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DISPENSA COLETIVA. AUSÊNCIA DE PRÉVIA INTERVENÇÃO SINDICAL. DANOS MORAIS

COLETIVOS. CONFIGURAÇÃO. A decisão regional está em plena sintonia com o entendimento consolidado dessa Corte Superior no sentido de que a prévia negociação coletiva é imprescindível para a legalidade da dispensa em massa de trabalhadores e, ausente tal procedimento, é devida a indenização compensatória, pelo caráter coletivo da lesão. Precedentes. Vale ressaltar, ainda, que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar, em 8/6/2022, o Tema 638 da Tabela de Repercussão Geral fixou a seguinte tese jurídica: "A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo." Tal entendimento não significa, porém, que as dispensas coletivas devam passar por autorização prévia dos sindicatos ou pela celebração de um acordo, bastando apenas a abertura do diálogo com as categorias afetadas, o que sequer ocorreu no caso concreto, na esteira do quadro fático traçado pelo Regional. Não ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo não provido, sem incidência de multa, ante os esclarecimentos prestados. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. VALOR ARBITRADO.

ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST. O valor arbitrado a título de reparação por dano moral coletivo somente pode ser revisado na instância extraordinária nos casos em que vulnera os preceitos de lei ou Constituição que emprestam caráter normativo ao princípio da proporcionalidade. No caso concreto, considerando a moldura factual definida pelo Regional (dispensa coletiva de 44 trabalhadores que resultou na extinção do setor de carregamento e descarregamento de bagagem e carga da base da reclamada no Aeroporto Internacional de Viracopos sem prévia intervenção sindical), insusceptível de revisão (Súmula 126 do TST), o valor atribuído (R\$ 500.000,00) não se excessivamente elevado a ponto de se o conceber desproporcional. Ademais, o TRT consignou que o arbitramento da indenização levou em consideração "a capacidade econômica da empresa ofensora, sua situação econômico-financeira e as lesões perpetradas, de modo a estabelecer valor capaz de sensibilizar a empresa com relação à necessidade de observar as determinações legais, sem comprometer a continuidade do negócio." Ilesos, portanto, os artigos 5º, V, X, da CF e 944 do CC. Não ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo não provido, sem incidência de multa, ante os esclarecimentos prestados.

(TST – Ag-AIRR-10684-16.2018.5.15.0032, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 21/10/2022).

Essas decisões convergem para o entendimento de que as empresas, ao adotarem processos de automação e reorganização produtiva, devem atuar de forma socialmente responsável, promovendo o diálogo com trabalhadores e adotando medidas de mitigação dos impactos sociais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2023, p. 13) por sua vez, destaca a necessidade de uma transição justa, que garanta inclusão social e criação de oportunidades de trabalho decente, “sem deixar ninguém para trás,”

Outro desafio contemporâneo diz respeito à discriminação algorítmica, em que sistemas automatizados de seleção e avaliação reproduzem preconceitos estruturais. O caso da Amazon é emblemático: um sistema de recrutamento automatizado desenvolvido pela empresa apresentou viés de gênero ao excluir currículos femininos, evidenciando que a inteligência artificial, se não regulada, pode perpetuar desigualdades (Olhar Digital, 2018).

Tendo em vista que a tecnologia não é neutra e nem dissociada de seus criadores, é preciso reconhecer que o uso da inteligência artificial nas relações laborais pode reproduzir desigualdades já existentes.

Nesse sentido, Barocas e Selbst (2016, p. 671) advertem que:

se abordada sem cuidado, a mineração de dados pode reproduzir padrões de discriminação existentes, herdar o preconceito de tomadores de decisão anteriores ou simplesmente refletir os vieses generalizados que persistem na sociedade. Pode até ter o resultado perverso de exacerbar as desigualdades existentes, sugerindo que grupos historicamente desfavorecidos merecem, na verdade, um tratamento menos favorável.

Essa constatação reforça a necessidade de responsabilização das empresas e de uma regulação jurídica que assegure uma transição justa e ética no uso da inteligência artificial nas relações, de modo a mitigar os impactos sociais decorrentes da automação e garantir o respeito à dignidade do trabalhador.

Ainda que o Brasil não possua legislação específica sobre o uso da IA nas relações de trabalho, já existem marcos normativos relevantes, como o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, que proíbe diferenças de salário e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, e a Lei nº 9.029/1995, que veda práticas discriminatórias nos processos seletivos.

Além dessas normas, é imprescindível observar os princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), especialmente os previstos no

artigo 6º, que orientam o tratamento de dados conforme os princípios da finalidade, necessidade, transparência e responsabilização. Tais Diretrizes impõem às empresas o dever de adotar medidas que assegurem a clareza dos critérios utilizados pelos sistemas algorítmicos, prevenindo decisões automatizadas que possam afetar direitos individuais, inclusive nas relações de trabalho. Assim, a LGPD reforça a exigência de transparência algorítmica, indispensável para garantir que a automação e o uso da inteligência artificial ocorram em conformidade com os valores constitucionais da dignidade humana e da função social da empresa.

Ainda a LGPD estabelece que o titular dos dados tem o direito de solicitar revisão de decisões tomadas exclusivamente com base em tratamento automatizado que afete seus interesses (artigo 20, caput, LGPD), sendo o controlador obrigado a fornecer informações claras e adequadas sobre os critérios e procedimentos utilizados para a decisão automatizada (artigo 20, §1º, LGPD). Tal disposição demonstra que o legislador reconheceu a necessidade de controle humano sobre os sistemas inteligentes, de modo a assegurar transparência e prevenir discriminações ou abusos nas relações de trabalho mediadas por tecnologia.

A LGPD também prevê que, em caso de dano patrimonial, moral, individual ou coletivo decorrente de tratamento de dados em violação à legislação, a empresa é responsável pela reparação por meio de indenização (artigo 42, LGPD). Essa previsão legal reforça a dimensão ética e jurídica da responsabilidade empresarial no uso da inteligência artificial, impondo ao empregador o dever de garantir que as decisões automatizadas sejam transparentes, seguras e respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Além disso, o artigo 7º da LGPD dispõe sobre as hipóteses legais que autorizam o tratamento de dados pessoais, exigindo que a coleta e utilização das informações dos indivíduos sejam realizadas com base em fundamentos legítimos, como consentimento, o cumprimento de obrigação legal ou a execução de políticas públicas. Essa limitação impede que empresas utilizem dados de trabalhadores sem finalidade clara ou de forma incompatível com os direitos assegurados pela Constituição, resguardando a privacidade e a integridade dos titulares.

Por sua vez, o artigo 52 da LGPD estabelece sanções administrativas para casos de descumprimento da lei, que variam desde advertências e multas até a suspensão das atividades de tratamento de dados. A existência dessas penalidades demonstra que a proteção de dados, no contexto da automação e da inteligência

artificial, não é mera diretriz ética, mas uma obrigação jurídica cuja inobservância pode gerar consequências severas para as empresas.

Ao observar o conjunto normativo da LGPD – especialmente os artigos 6º, 7º, 20, 42 e 52, evidencia-se que o legislador buscou equilibrar o avanço tecnológico com a tutela dos direitos fundamentais, assegurando transparência, controle e responsabilização nas relações mediadas por algoritmos.

Feliciano e Silva (2022, p. 22) defendem que os trabalhadores devem ser assegurados direitos mínimos, incluindo remuneração adequada, saúde e segurança, proteção previdenciária e direito à desconexão. Assim, a responsabilidade empresarial diante da automação e das demissões em massa transcende o plano econômico e assume natureza ética e constitucional.

Como adverte Dallari (2004), o trabalho é meio de realização integral da pessoa humana e expressão de sua dignidade. Dessa forma, qualquer processo de reestruturação produtiva deve preservar o valor social do trabalho e a função social da empresa, princípios que legitimam a própria atividade econômica no Estado Democrático de Direito.

O progresso técnico, portanto, semente se legitima quando orientado à promoção da justiça social. A empresa, enquanto agente econômico e social, deve compatibilizar a inovação com a valorização do ser humano, garantindo que a inteligência artificial e a automação sirvam ao bem comum, e não à exclusão.

3 METODOLOGIA

O presente estudo adota uma abordagem de natureza qualitativa e exploratória, voltada à compreensão crítica das transformações nas relações de trabalho diante da incorporação da Inteligência Artificial nos processos produtivos e administrativos. Busca-se, por meio de análise doutrinária, legislativa e jurisprudencial, examinar de que modo a automação e a tomada de decisões automatizadas afetam a função social da empresa e a proteção jurídica do trabalhador, especialmente nas hipóteses de demissões coletivas.

A pesquisa é de caráter teórico e bibliográfico, fundamentada em obras clássicas e contemporâneas de autores que discutem o trabalho na era digital, a função social da empresa e os desafios ético-jurídicos decorrentes das novas tecnologias. Foram utilizados livros, artigos científicos, relatórios institucionais de organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e o Fórum Econômico Mundial, além de legislações nacionais, em especial a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 13.709/2018 (Lei de Proteção de Dados Pessoais – LGPD) (Gil, 2006).

O método de abordagem adotado é o dedutivo, partindo da análise dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da livre iniciativa e da função social da empresa, para em seguida, examinar as implicações específicas da inteligência artificial sobre o emprego e a responsabilidade empresarial (Ferrão, 2012). Essa opção metodológica permite partir de premissas gerais de ordem normativa e axiológica para compreender situações concretas de impacto tecnológico sobre o trabalho humano.

No que se refere ao método de procedimento, utiliza-se a pesquisa jurídica dogmática, voltada à interpretação sistemática do ordenamento jurídico e à identificação dos limites normativos que orientam o uso de tecnologias emergentes nas relações de trabalho. A análise jurisprudencial, por sua vez, tem como base decisões paradigmáticas do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que tratam da dispensa coletiva e da necessidade de intervenção sindical prévia, permitindo avaliar a aplicação prática dos princípios constitucionais diante das novas realidades produtivas.

Complementarmente, o estudo adota uma perspectiva interdisciplinar, reconhecendo que o fenômeno da automação não pode ser compreendido apenas sob o prisma jurídico, mas também à luz das transformações econômicas e sociais decorrentes da Quarta Revolução Industrial. Essa abordagem visa integrar Direito do Trabalho às discussões contemporâneas sobre ética, governança tecnológica e proteção de dados, assegurando uma leitura crítica e atualizada das responsabilidades empresariais no contexto digital.

A estrutura do trabalho organiza-se em três eixos teóricos: o primeiro apresenta o processo histórico de transformação tecnológica e o impacto da inteligência artificial no mundo do trabalho; o segundo examina o trabalho como valor constitucional e a função social da empresa; e o terceiro discute a responsabilidade empresarial diante da automação e das demissões coletivas, destacando a necessidade de observância da LGPD e dos princípios de transparência algorítmica. Ao final, são articuladas as conclusões obtidas a partir da análise, com o intuito de

reafirmar a centralidade do trabalho humano e da dignidade da pessoa na ordem econômica brasileira.

4 DISCUSSÃO

O presente estudo teve como propósito analisar a responsabilidade empresarial diante das demissões em massa decorrentes da automação e do uso crescente da inteligência artificial, problematizando os desafios éticos, jurídicos e sociais que emergem nesse novo cenário produtivo. A pesquisa evidenciou que a Quarta Revolução Industrial, impulsionada pela integração entre o físico, o digital e o biológico, inaugura um paradigma que redefine não apenas o modo de produção, mas também a própria concepção de trabalho humano, impondo novas demandas ao Direito e à ética empresarial.

Embora a Inteligência Artificial tenha se popularizado e se consolidado como uma das tecnologias mais disruptivas do século XXI, seu conceito ainda representa um desafio para especialistas de diferentes áreas, justamente por tratar-se de um campo interdisciplinar e dinâmico, que reúne ciência da computação, matemática, estatística e filosofia da mente. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), em sua atualização de 2023, define IA como:

Um sistema baseado em máquina que, para objetivos explícitos ou implícitos, infere, a partir das informações que recebe, como gerar resultados como previsões, conteúdos, recomendações ou decisões que podem influenciar ambientes físicos ou virtuais. Diferentes sistemas de IA variam nos seus níveis de autonomia e adaptabilidade após a implementação. (OECD, 2023)

Essa definição é particularmente relevante por reconhecer que a IA atua de forma autônoma e adaptativa, ou seja, aprende e modifica seu próprio funcionamento a partir da interação com dados. Essa capacidade de autoaperfeiçoamento é o que torna a tecnologia profundamente transformadora para o mundo do trabalho, pois transfere às máquinas uma parcela crescente da tomada de decisão humana, alterando as relações de poder, subordinação e responsabilidade dentro das empresas.

Sob a lógica neoliberal contemporânea, o capital tende a prevalecer sobre o trabalho, deslocando o poder decisório para as empresas que detêm os meios de produção. Nessa estrutura, o trabalhador passa a oferecer sua força de trabalho como mercadoria, o que exige do Estado de Direito limites normativos e éticos ao

exercício do poder empresarial, de modo a preservar a dignidade humana e os valores sociais do trabalho.

O poder diretivo do empregador, ainda que legítimo, não é absoluto. Ele encontra respaldo no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que define o empregador como “a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (BRASIL, 1943). Cabe-lhe, portanto, organizar, coordenar e dirigir a força de trabalho, assumindo os riscos do empreendimento.

Delgado (2018, p. 788) define o poder direção do empregador como:

Conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange a prestação de serviços.

Martins (2018, p. 356), por sua vez, acrescenta que o poder de direção é “a forma que o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho.”

Contudo, o exercício desse poder deve ser condicionado aos princípios constitucionais previstos no artigo 1º, incisos III e IV, que consagram a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Assim, a adoção de novas tecnologias, como a Inteligência Artificial, deve respeitar tais princípios, garantindo que o progresso técnico não se converta em instrumento de precarização ou exclusão.

A discussão sobre a responsabilidade empresarial nas dispensas em massa exige, inicialmente, a compreensão do conceito jurídico de dispensa arbitrária. Embora o ordenamento jurídico brasileiro não disponha de uma lei específica sobre o tema, o artigo 165 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) fornece um parâmetro ao definir a despedida arbitrária como aquela “que não se fundar e motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.” (Brasil, 1943)

Nessa linha, Martins (2018, p. 585) esclarece os fundamentos que podem justificar uma dispensa não arbitrária:

Motivo técnico diz respeito à organização da atividade da empresa, com o fechamento de uma filial ou de uma seção, com a despedida dos empregados. Motivo financeiro decorre das receitas e das despesas da empresa, de acordo com o seu balanço. O motivo econômico é proveniente do custo da produção das atividades da empresa, da conjuntura, da inflação,

da recessão. Motivo disciplinar é o pertinente à dispensa por justa causa (artigo 482 da CLT).

Com a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, o artigo 477-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), equiparou as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, afastando a obrigatoriedade de negociação prévia com os sindicatos. Essa mudança ampliou o poder unilateral do empregador e fragilizou os mecanismos coletivos de proteção dos trabalhadores. Para Delgado (2018, p. 73), essa “desregulamentação trabalhista” representa a retirada, por lei, do manto protetivo trabalhista clássico das relações laborais, abrindo espaço para a lógica econômica de redução de custos em detrimento da proteção social.

Ademais, constatou-se que a Lei de Proteção de Dados Pessoais tratada na Lei nº 13.709/2018 constitui instrumento fundamental para assegurar a transparência e não discriminação em processos decisórios automatizados, impondo às empresas o dever de adotar práticas éticas e responsáveis quanto ao tratamento de dados e à utilização de algoritmos em ambiente laboral. Essa legislação reforça a noção de que o progresso técnico deve estar a serviço do ser humano e da sociedade, e não o contrário.

Portanto, para que a responsabilidade empresarial na era da inteligência artificial ultrapassa o mero cumprimento das normas legais, demandando uma atuação ética e transparente, voltada à construção de uma transição justa que equilibre eficiência e justiça social, premissas indispensáveis à consolidação da dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho.

Dessa forma, reafirma-se que o desenvolvimento econômico somente se legitima quando promove, de maneira equilibrada, a valorização do trabalho humano e a efetividade dos direitos fundamentais. A empresa, enquanto agente essencial da ordem econômica, deve compreender que sua função social ultrapassa o lucro, constituindo-se em verdadeiro compromisso com a dignidade da pessoa humana e com a justiça social – valores que sustentam a própria razão de ser do Estado Democrático de Direito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se que, embora o avanço tecnológico represente um instrumento de progresso e de eficiência econômica, sua implementação desordenada pode

acentuar desigualdades, ampliar a exclusão social e fragilizar os direitos fundamentais do trabalhador. As demissões coletivas impulsionadas por sistemas automatizados, quando desprovidas de diálogo social e respaldo normativo adequado, comprometem a função social da empresa e afrontam a dignidade do trabalhador, evidenciando a necessidade de atualização legislativa e fortalecimento dos mecanismos de proteção coletiva.

O estudo demonstrou que a livre iniciativa e o poder diretivo do empregador devem ser exercidos em conformidade com princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, de modo a harmonizar crescimento econômico e justiça social. A jurisprudência recente do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho reafirma que a negociação coletiva prévia é requisito imprescindível para a legitimidade das dispensas em massa, conferindo ao diálogo social papel central na prevenção de práticas empresariais lesivas.

Conclui-se, portanto, que a responsabilidade empresarial diante da automação transcende o cumprimento formal da legislação. Trata-se de uma responsabilidade ética, social e jurídica, que demanda comprometimento com a construção de uma ordem econômica justa, inclusiva e sustentável. A incorporação da inteligência artificial ao mundo do trabalho deve ser orientada por uma perspectiva humanista, pautada na promoção de uma transição justa, que garanta políticas de requalificação profissional, inclusão digital e fortalecimento das instituições coletivas de representação trabalhista.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 35. Disponível em: <https://share.google/esfbDataScOvaruvA>. Acesso em: 02 out. 2025.

BAROCAS, Solon; SELBST, Andrew D. **Big Data's Disparate Impact California Law Review**, Berkeley, v. 104, n. 3, 2016, tradução livre. Disponível em: <https://share.google/bzuqJI3pjOVUr8Jlx>. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Constituição Federativa do Brasil de 1988. **Palácio do Planalto**, Brasília, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 jun. 2025.

BRASIL. Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Rio de Janeiro, 10 nov. 1943. Disponível

em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 jun. 2025.

BRASIL. Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 16 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 09 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 999.435/SP** (Tema 638 – Repercussão Geral). Julgado em 8 jun. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 16 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista –Ag–AIRR-10684-16**. 2018. 5. 15. 0032. 6ª Turma. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Publicado no DEJT em 21 out. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 16 jun. 2025.

CALIENDO, Paulo; PODOLAN, Plínio Gevezier. Desemprego em massa pela tecnologia: impacto ambiental do trabalho e desenvolvimento insustentável. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 21, e212622, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/vd/a/MXSmk6yBMVmm5hb97BHMp4g/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 3 abr. 2025.

CARVALHO, Marina Morais de. **O impacto do uso das tecnologias disruptivas da sociedade da informação nas relações de trabalho**: conformação da regulação normativa sobre Inteligência Artificial ao valor social do trabalho. 2021. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) - Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/21280/1/MarinaMoraisDeCarvalho_Dissert.pdf. Acesso em: 16 jun. 2025.

COELHO, Fábio Ulhôa. **Curso de direito comercial**. v. 1. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

DAL ROVERE, Júlia. Entrevista: IA vai aumentar a desigualdade no mundo, alerta FMI. **Olhar Digital**, 16 jan. 2024. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2024/01/16/pro/ia-vai-aumentar-a-desigualdade-no-mundo-alerta-fmi/>. Acesso em: 10 jun. 2025.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. 2 ed. reform. São Paulo: Moderna, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. Ed. ver. Atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A inteligência artificial e o direito do trabalho: lampejos utópicos para um futuro distópico. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 88, n.

1, p. 25-52, jan./mar. 2022. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/203676>. Acesso em: 26 abr. 2025.

FERRÃO, Romário Gava; FERRÃO, Liliâm Maria Ventorim. **Metodologia científica para iniciantes em pesquisa**. 4 ed. revisada e atualizada. Vitória, ES: Incaper, 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. 9 reimpr. São Paulo: Atlas.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 34 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MATOS, Larissa. **Inteligência artificial, algoritmo e direito do trabalho**. São Paulo: Mizuno, 2024.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 34 ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2022.

OECD. AI. **Updates to the OECD's definition of na AI system explained**. Disponível em: <https://oecd.ai/en/wonk/ai-system-definition-update>. Acesso em: 9 jun. 2025.

OLHAR DIGITAL. **Inteligência artificial da Amazon exercitava preconceito**. Olhar digital, São Paulo, 10 out. 2018. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2018/10/10/noticias/inteligencia-artificial-da-amazon-exercitava-preconceito/#:~:text=A%20empresa%20constatou%20que%20o,do%20per%C3%ADo%20eram%20de%20homens>. Acesso em: 8 jun. 2025.

OLIVEIRA, Lourival José de; NAVES, Larissa Vasconcelos. A continuidade do contrato de trabalho como pressuposto de valorização do trabalho humano. **Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, v. 1, n. 19, p. 1-32, jun./dez. 2011. Disponível em: https://www.academia.edu/54558269/A_Continuidade_Do_Contrato_De_Trabalho_Como_Pr_essuposto_De_Valoriza%C3%A7%C3%A3o_Do_Trabalho_Humano. Acesso em: 11 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos: relatório VI. **111ª Conferência Internacional do Trabalho**. Genebra: OIT, 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/363241/download>. Acesso em: 19 jun. 2025.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Leda Maria Messias da; NOVAES, Leandro Alves. Dumping social: uma análise da violação dos direitos trabalhistas e do meio ambiente do trabalho nas relações internacionais. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v.1, n.1, p.22, 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/89993>. Acesso em: 30 out. 2025.

TOTVS. O guia completo e atualizado sobre Inteligência Artificial. **Blog TOTVS, São Paulo**, 04 fev. 2025. Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/inovacoes/o-que-e-inteligencia-artificial/>. Acesso em: 07 maio 2025.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The future of Jobs Report 2025**. Genebra: World Economic Fórum, 2025. Disponível em: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf. Acesso em: 14 jun. 2025.