

O IMPACTO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DO ODS 8.8 E A PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON WORK RELATIONS: AN
ANALYSIS OF SDG 8.8 AND THE PROMOTION OF DECENT WORK IN BRAZIL

Recebido em	16/05/2024
Aprovado em	03/06/2024

Paula Eduarda Cardoso Leite ¹
Fernanda Augusta Ferreira Sampaio²
Vanessa Rocha Ferreira³

RESUMO

Este estudo analisa o impacto que o advento da Inteligência Artificial trouxe para as relações de trabalho e de que forma isso dialoga com o alcance do trabalho decente e das metas propostas pelo Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 8.8. O objetivo é mapear alguns aspectos positivos e negativos da influência da Inteligência Artificial no âmbito laborativo, visto que os impactos não se direcionam apenas aos agentes centrais das relações trabalhistas, empregado e empregador, mas a toda a sociedade. Para isso, a pesquisa se norteou a partir do Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 8.8 e dos conceitos que definem o que seria trabalho decente para que seja buscado e alcançado. A conclusão geral da pesquisa considera ser urgente a necessidade de regulamentação da Inteligência Artificial no Brasil, para que se alinhe à legislação brasileira e possa dialogar harmonicamente com a mão de obra humana, para que os trabalhadores tenham seus direitos garantidos. Essa pesquisa foi realizada por meio do método qualitativo hipotético-dedutivo, com pesquisa aplicada realizada por meio de análise bibliográfica.

Palavras-chaves: trabalho decente; revolução; inteligência artificial; relação de trabalho.

ABSTRACT

This study analyzes the impact of the advent of Artificial Intelligence has had on work relationships, and how this relates to the achievement of decent work and the goals proposed by Sustainable Development Goal 8.8. The objective is to map some positive and negative

¹Graduanda em direito pelo CESUPA. ID Orcid: 0009-0000-6215-7554. Lattes: 3770929694296694.

²Graduanda em direito pelo CESUPA. Orcid: 0009-0001-5890-4446. Lattes: 7875842363413425.

³Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca

Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia (UNAMA PA). Professora de Graduação e Mestrado do CESUPA. Auditora do TCE-PA. Orcid: 0000-0001-5997-3198. Lattes: 8565252837284537.

aspects of the influence of Artificial Intelligence in the workplace, as the impacts are not only directed to the central agents of labor relations, employee and employer, but to the whole society. To achieve this, the research was guided by Sustainable Development Goal 8.8 and the concepts that define what would be decent work, so that it can be sought and achieved. The general conclusion of the research considers the urgent need to regulate Artificial Intelligence in Brazil, so that it aligns with Brazilian legislation and can dialogue harmoniously with human labor, so that workers have their rights guaranteed. This research was carried out using the hypothetical deductive qualitative method, with applied research carried out through bibliographic analysis.

Keywords: decent work, revolution, artificial intelligence, work relationship.

1 INTRODUÇÃO

Com a Revolução Industrial e a consequente evolução digital que vem ocorrendo nas últimas décadas, tornou-se nitidamente visível a série de benefícios que um mundo tecnológico proporciona. Nessa perspectiva, foi criada a Inteligência Artificial, a qual se propõe a ser uma espécie de sistema que torna as máquinas capazes de reproduzir competências semelhantes às que, até o momento, só eram realizadas por humanos, como raciocínio e criatividade.

Nesse cenário, à medida em que se torna cada vez mais comum a adoção de máquinas para a realização de tarefas humanizadas, surgem problemas sendo os empregados os maiores afetados negativamente por esse fenômeno nas relações de trabalho. A partir desta abordagem, é fulcral dimensionar os aspectos positivos e negativos trazidos por essa nova “era” no âmbito das relações trabalhistas, haja vista que causa impactos não apenas a uma parcela social representada pelos empregados, mas à sociedade como um todo, na medida em que essas novas tecnologias se tornaram inerentes ao mundo moderno, estando em constante avanço.

Nesse viés, ao se abordar essa temática voltada aos relacionamentos interpessoais, considerando a busca constante por sustentabilidade, com enfoque no âmbito das relações trabalhistas, torna-se pertinente a reflexão acerca do “propósito mundial” de todos os países, a Agenda 2030, criada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2015, na qual foram instituídas 17 metas e 169 objetivos a serem alcançados por todas as nações, que receberam o nome de Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Dentre esses objetivos, diante das circunstâncias mundiais referentes às condições de trabalho, foram abordadas e definidas metas a serem atingidas nesse plano, buscando o que foi denominado de “Trabalho Decente”, termo instituído pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) cujo conteúdo visa “promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham

um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana” (OIT, 2024).

Tais preceitos são essenciais para a garantia da democracia, erradicação da pobreza, redução das desigualdades e, principalmente, para o crescimento sustentável. Assim, este artigo visa destacar o objetivo 8.8, pois ainda que alguns critérios para o alcance do trabalho decente pareçam utópicos e de difícil acesso diante da forma como as evoluções sociais têm ocorrido, não se vislumbra outra alternativa visto que o mercado de trabalho tem se desenvolvido cada vez mais no cenário nacional, surgindo a urgente necessidade da garantia de direitos aos trabalhadores e de cumprimento de deveres por parte dos empregadores para viabilizar o alcance do ODS 8.8, que busca atingir do trabalho decente a nível mundial por meio da proteção dos direitos trabalhistas e da garantia de locais de trabalho seguros.

Por outro lado, não se percebe com tanta nitidez vínculos de conexão entre a Inteligência Artificial e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS). No entanto, estabelecer essa proximidade e debater sobre ela é fundamental para que se possa analisar os efeitos da IA no âmbito das relações de trabalho e como isso afeta a busca pelo desenvolvimento sustentável no que tange ao trabalho decente. Nesse viés, é válido ressaltar os prós e contras e os possíveis cenários a longo prazo, a fim de discorrer sobre a possibilidade de se estabelecerem condições que beneficiem a toda comunidade nacional e internacional, sendo este um objetivo da Organização das Nações Unidas (ONU).

Trata-se de um estudo de método qualitativo, hipotético dedutivo, feito por meio de pesquisa aplicada com coleta de dados via análise bibliográfica, que visa responder ao seguinte problema: como a Inteligência Artificial está afetando a atividade laborativa brasileira quanto aos aspectos definidos pelo objetivo 8.8 acerca da busca pelo trabalho decente e quais desdobramentos jurídicos deve gerar no cenário atual?

O texto encontra-se dividido em cinco itens, sendo o primeiro esta introdução; o segundo discorre sobre o ODS 8.8 e a necessidade de promoção do trabalho decente; o terceiro apresenta a inteligência artificial e as relações de trabalho; o quarto item analisa alguns impactos ocasionados pela IA nas relações laborais e a busca do trabalho decente. Por fim, o quinto e último item apresenta as considerações finais deste estudo.

2 O ODS 8.8 E A NECESSIDADE DE PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE

Inicialmente, a palavra sustentabilidade é bastante popularizada socialmente, tornando-se conceito representativo de equilíbrio entre evolução humana e meio ambiente. Em

consonância, com a construção de uma sociedade cercada por desejos e ambições, advindos de um contexto histórico munido de guerras e desastres, observou-se cada vez mais a necessidade de se instituir proteção e garantia para as gerações futuras, de modo que objetivos sustentáveis fossem capazes de garantir preceitos prósperos cultivados ao longo da história, que são essenciais para a preservação da estrutura do mundo moderno.

No entanto, em que pese a Organização das Nações Unidas tenha sido fundada há mais de meio século, trazendo propostas de pacificação e ordem mundial, esta somente iniciou a elaboração de agendas de políticas públicas no ano de 1992, em resposta às mais variadas demandas mundiais que versavam sobre os mesmos direitos: os direitos humanos. Dentre as três agendas de desenvolvimento adotadas, este artigo visa debater a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, com enfoque no ODS 8.8 e sua aplicação no âmbito laborativo brasileiro, para que de fato haja sustentabilidade nas relações empregado-empregador e eles possam coexistir de forma harmoniosa, tendo seus direitos garantidos pelo judiciário à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas, da Constituição Federal e dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

Ratificado pelo Brasil, o objetivo 8.8 busca a proteção dos direitos trabalhistas para promover ambientes de trabalho seguros para todos os trabalhadores, que estejam de acordo com as normas de medicina e segurança do trabalho e proporcionem melhores condições principalmente aos trabalhadores mais vulneráveis. Somado a isso, em concordância com a proposta deste objetivo há a conceituação de Trabalho Decente, preceito fundamental que rege a OIT (Organização Internacional do Trabalho) desde 1998, uma vertente da ONU que visa “promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade” (OIT, 2024), razão pela qual tornou-se uma missão instituir essas características com o fito de se preservar mundialmente boas condições de trabalho, bem como abranger questionamentos e debates promissores à promoção do ODS 8.8.

A conceituação do termo Trabalho Decente surgiu em meio à 86ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho e visava indicar quais seriam os direitos mínimos do trabalhador, os quais se não respeitados pelos Estados-membros decretariam a indignidade da atividade (Ferreira; Ferreira, 2023, p. 35). Em sendo assim, para a OIT (1998, s.p.), o trabalho decente tem como base a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Sob a mesma análise, Brito Filho (2023, p. 63) afirma que a ideia global de “trabalho decente” só se sustenta se garantir um conjunto de direitos mínimos ao trabalhador, dentre os quais está o “trabalho em condições justas, incluindo a remuneração e que preservem sua saúde e segurança”. Ademais, observa-se que foi incluído ao conceito de Trabalho Decente pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), de 10 de junho de 2022, o direito ao meio ambiente de trabalho (Brito Filho, 2023, p. 53).

O autor também menciona acerca do rol abrangido pela Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), a qual em seus artigos 23 e 24, expõe os direitos mínimos do trabalhador, visto que mesmo esta sendo a Magna Carta no que tange a garantia dos direitos humanos, fornece somente o básico do que são os direitos do trabalhador, sendo necessário para a complementação da definição do conceito de Trabalho Decente mencionar sobre “Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho”, que foi sendo construída e se tornou um dos pilares do que seria a garantia desses direitos para a promoção do Trabalho Decente, objetivo de tal organização (Brito Filho, 2023, p. 52-53).

Com o objetivo de finalizar o rol de abrangência de direitos mínimos, Brito Filho também cita o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), ratificado no Brasil em 1992 (Brito Filho, 2023, p. 54). Com isso, o mesmo expõe que os direitos elencados são, no plano individual: o direito ao trabalho; a liberdade de escolha do trabalho; igualdade de oportunidades para o exercício do trabalho; direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador; direito a uma justa remuneração; direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso; e proibição do trabalho infantil; no plano coletivo, a liberdade sindical, e no plano da seguridade, a proteção contra o desemprego e outros riscos sociais (Brito Filho, 2023, p. 56-62).

Isto posto, a OIT busca meios de efetivar a construção de uma sociedade digna, de inclusão e respeito às diferenças no meio ambiente de trabalho, que permaneça não somente no agora, mas também nas gerações futuras, objetivando atender, ainda, as necessidades pontuadas pela Agenda 2030. Para isso, não basta que seja garantido ao indivíduo o acesso ao trabalho. Devem ser asseguradas condições dignas para exercer seu ofício mantendo sua dignidade preservada, sendo observadas as normas de higiene, saúde e segurança do trabalho; o usufruto do direito de férias remuneradas periódicas, com a limitação razoável das horas de trabalho; o direito a repouso e lazer (Brito Filho; Ferreira, 2019, p. 166).

Com a busca de sanar tais necessidades, pode-se considerar que haverá uma proximidade com a efetivação de um dos fundamentos do artigo 1º da Constituição Federal,

que inclui a dignidade da pessoa humana no rol de garantias necessárias para o funcionamento do estado democrático de direito brasileiro, além de mencionar também como fundamento os valores sociais do trabalho. Nesse viés, torna-se fulcral dimensionar que no Brasil, ao longo dos anos, houve mudanças significativas acerca das relações trabalhistas, seja pelos intensos debates sociais ou pelas novas regras e legislações presentes no nosso ordenamento jurídico, como a Reforma Trabalhista promovida em 2017. Tal reforma tornou-se objeto de discussão jurisprudencial e doutrinária acerca da pertinência de algumas de suas mudanças e proporcionou aprimoramentos pacificados na Consolidação das Leis Trabalhistas, instituída em 1943, ainda na Era Vargas.

Contudo, em que pese tenha ocorrido essa modificação na legislação, a realidade no cotidiano das relações de trabalho no Brasil apresenta necessidades como a diminuição da taxa de informalidade dos contratos de trabalho; a extinção de todas as formas de trabalho infantil; a equiparação salarial; a concessão legal das verbas trabalhistas; o respeito às particularidades do trabalhador; dentre outras que ainda precisam ser de fato implementadas, tendo em vista que a realidade é preponderante, à luz do Princípio da Primazia da Realidade e os direitos devem ser exercidos na rotina de trabalho dos trabalhadores e empregadores a fim de que se garanta uma sociedade justa e igualitária em sentido amplo.

Nesse cenário, o ODS 8.8, objetivando a busca e o alcance pelo Trabalho Decente, tenta solucionar tais questões, instituindo um foco de atuação para o Governo e incentivando a fiscalização do alcance dos direitos trabalhistas. Além disso, é fundamental ressaltar o Poder Judiciário brasileiro como o meio mais efetivo e prático de resolução dos conflitos, que será o principal intermediador entre a teoria e a prática de tais garantias, oportunizando a melhoria dos pontos suscitados neste artigo.

Em uma pesquisa realizada por Delgado, Rocha e Paranhos, foi possível observar por meio de análise jurisprudencial realizada com base nos julgados realizados entre 25.09.2015 e 01.02.2023 quantas vezes o termo “trabalho decente” foi mencionado isoladamente em acórdãos, para que se pudesse vislumbrar a familiaridade dos membros do judiciário com o objetivo proposto pela OIT (Delgado, Rocha, Paranhos 2023, p. 20).

Segundo a pesquisa, foram localizados apenas três acórdãos com o termo, sendo um irrelevante para a base de dados proposta e posteriormente descartado, enquanto nos outros dois o termo foi identificado nos votos vencidos. Em síntese, ao aprofundar melhor a pesquisa, pôde-se concluir que é uma expressão ainda pouco mencionada diretamente, contudo, da análise de julgamentos indexados ao ODS n. 8, extraiu-se que o STF tem buscado proteger os direitos fundamentais elencados na Declaração de 1998 da OIT, ainda pendente de enfoque os direitos

referentes à negociação coletiva, sendo esse um dos objetivos estratégicos que estão sendo alcançados. Por outro lado, quando se trata de diálogo social e trabalho de qualidade, bem como a proteção dos direitos patrimoniais trabalhistas, pode-se afirmar que há uma necessidade de melhoria (Delgado, Rocha, Paranhos 2023, p. 38).

Com isso, é importante reforçar que a busca pelo trabalho decente deve ser contínua, de modo que popularizar os conceitos criados pela OIT e as metas da Agenda 2030, em especial as que envolvem a seara trabalhista, torna-se vital ao andamento harmônico do meio jurídico hodierno.

3 A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Seguindo a análise, a Inteligência Artificial (IA) é um dos conceitos advindos da modernidade e, com isso, desde já, percebe-se que ainda são poucas as definições e abrangências que o universo acadêmico e social pode considerar para fins de representação de sua finalidade e objetivos, tendo em vista que, apesar do grande avanço, a IA ainda não foi explorada em sua totalidade. No entanto, em que pese possuir um conceito indefinido, gera discussão e deve ser analisada em diferentes parâmetros e entre diferentes autores.

Nesse contexto, a IA é definida de acordo com o Cozman e Neri (2021, p. 21) como “sistemas que pensam como humanos; que agem como humanos; que pensam racionalmente; que agem racionalmente”. A partir disso, nota-se que um dos principais objetivos dessa tecnologia é se utilizar de características humanas, a fim de agir com racionalidade e discricionariedade para realizar tarefas que beneficiem e acelerem atividades essenciais, tornando-as mais acessíveis, rápidas e produtivas, a partir das novas tecnologias advindas da 4ª Revolução Industrial.

Nessa conceituação, nota-se que o meio ambiente em que os indivíduos vivem, composto por moradia, trabalho, meios de locomoção e lazer, foi se tornando, com o passar do tempo, um lugar que deu cada vez mais espaço a essas novas tecnologias, fazendo com que nossa vida dependesse dessa inteligência ou fosse um dos pontos principais dos meios de interações sociais e produções criativas.

Nesse viés, é de fundamental importância destacar que a Inteligência Artificial é parte dos aspectos da vida humana e seus desdobramentos, uma vez que ela está presente na maioria dos meios de interação atuais, tornando-se difícil mensurar o grau de interferência e alcance que ela possui, pois a sua capacidade se renova em constantes criações de novas tecnologias, acelerando a obsolescência das criações anteriores.

Com isso, torna-se fulcral mencionar o contexto histórico que envolve essas novas tecnologias, bem como, debater acerca das novas relações de trabalho, além de que no desenvolvimento deste artigo é fundamental a menção acerca desses temas, sendo a Inteligência Artificial um mecanismo que gerou mudanças profundas nesse aspecto.

De início, o ponto de partida da história que proporcionou a existência da IA, bem como o grande avanço dos sistemas eletrônicos e de produção atual, foi a chamada Revolução Industrial, que conforme Dathein (2003, p. 1) adveio de muitos fatores que proporcionaram essas inovações, sendo a mais importante, a necessidade, em um meio no qual o trabalho humano era a principal fonte de produção. Assim, a tecnologia foi sendo progressivamente desenvolvida, tendo em vista que as máquinas foram se aperfeiçoando às necessidades emergentes das mais diversas demandas da sociedade e, uma vez em constante desenvolvimento, nunca mais se estagnou.

Nessa perspectiva, a Primeira Revolução Industrial oportunizou um verdadeiro avanço no comércio, o chamado “renascimento comercial”, marcado pela descoberta do carvão como fonte energética que possibilitou o início do uso das máquinas (Feliciano; Aquino, 2022, p. 759), tendo em vista que novas técnicas foram sendo criadas e a substituição parcial do homem pela máquina suscitou a diminuição da mão de obra humana e, conseqüentemente, o aumento da produtividade em escala. Sob essa ótica, nota-se que à época, o ponto central de discussão fora acerca dos trabalhadores, pois segundo os mesmos autores houve uma transformação radical no mundo trabalho, colocando no centro o capital e os meios de produção e trazendo à tona a primeira discussão acerca do Direito do Trabalho, em duas preocupações centrais, sobre o Trabalho Infantil e as condições de saúde e segurança dos trabalhadores.

A Segunda Revolução Industrial - de acordo com Piaia, Costa e Willers (2019, p. 125) - foi caracterizada pela descoberta da eletricidade e das criações das linhas de montagem. Apoiado nisso, o trabalhador já não tinha mais o controle daquilo que produzia, mas sim era uma parte do processo produtivo, iniciando a emergência desta classe na ocupação de espaços políticos, a fim da garantia de direitos (Feliciano; Aquino, 2022, p. 762).

A Terceira Revolução Industrial foi marcada pelo surgimento do computador, nos anos 70, e, nos anos 80, pelo surgimento da internet (Piaia; Costa; Willers, 2019, p. 125). Como preleciona Schwab (2018, p. 38), esta nova fase revolucionária não surgiu pela criação desses novos equipamentos, mas sim pela “capacidade de armazenar, processar e transmitir informações em formato digital” que eles trouxeram e que proporcionou mudança de vida tanto economicamente quanto socialmente, o que para Feliciano e Aquino (2022, p. 763) foi uma tentativa de um “enxugamento das estruturas laborais”.

Atualmente, o mundo moderno está vivendo a Quarta Revolução Industrial, conhecida pela Revolução 4.0, que é marcada pela inserção de mecanismos como a Inteligência Artificial, a nanotecnologia, a computação nas nuvens, dentre outros meios de inserção (Brito Filho e Ferreira, 2022, p. 715). Dito isto, não há como não se falar nos impactos causados por essas novas tecnologias visto que estão cada vez mais “sofisticadas e integradas e, conseqüentemente, transformando a sociedade e a economia global” (Schwab, 2016, p. 19).

A partir disso, a intensificação no uso da IA, no atual cenário mencionado, promoveu a mudança na forma de como as relações de trabalho foram sendo desenvolvidas, bem como alterou o paradigma que se espera no âmbito da legislação, doutrinário e na relação entre empregador e empregado, gerando desdobramentos importantes no aspecto das relações de emprego. Nesse sentido, a substituição do homem pela máquina produz efeitos danosos no que diz respeito à estruturação da sistemática social e laborativa, tornando-se complexo o estabelecimento de decisões e discussões nos tribunais brasileiros, que buscam adequar as teses e o conteúdo já existente a essa nova realidade imposta.

Outrossim, muitos são os pontos de discussão e debates sociais a serem considerados. No entanto, pode-se citar que uma das principais conseqüências advindas desse modelo que deve ser evitada nos dias de hoje é o desemprego estrutural, o qual, conforme Souza, Vuala e Junior (2023, p. 7) possui diversas faces que decorreram das mudanças econômicas no decorrer do tempo, sendo causado pela introdução dos meios tecnológicos que alteraram as demandas específicas e que afetam o mercado de trabalho e, com isso, as relações de trabalho.

Nota-se que esta mazela social surgiu e foi crescendo com o decorrer revolucionário da indústria, tornando-se um problema a ser combatido pelos governos mundiais. Entretanto, a globalização, que proporciona um intenso senso de competitividade entre países emergentes, desenvolvidos e em desenvolvimento, propiciou eventos os quais trazem uma certa precarização ao âmbito laboral (Souza, Vuala e Junior, 2023, p. 8). Assim, tendo em vista o colapso a ser evidenciado entre as classes operárias, faz-se necessária de forma urgente a interferência da “mão estatal” a fim de que seja garantida a estabilidade empregatícia e os direitos trabalhistas fundamentais.

No Brasil, a fim de se atingir esses parâmetros mencionados anteriormente, um objetivo a ser traçado é o respeito à dignidade da Pessoa Humana, com o fito de existirem condições mínimas de harmonia de relações de trabalho, observando-se o objetivo proposto na discussão acerca do Trabalho Decente, para que os princípios trabalhistas sejam cumpridos, dentre eles o Princípio da Proteção ao Trabalhador, e a relação de emprego seja caracterizada conforme os parâmetros legais.

Com isso, pode-se afirmar que os principais prejuízos causados se direcionam ao mercado de trabalho, que sofre com as consequências advindas desse novo modelo o qual altera não somente o meio de produção, mas também as formas de relação de emprego, pois uma vez que o homem é substituído pela máquina ele deixa de ocupar um posto de trabalho, gerando consequências a diversos setores, tanto no âmbito pessoal como ao governo, influenciando em impostos e custos estatais, considerando que o principal fomentador da máquina estatal é o cidadão, o qual através do seu trabalho sustenta o ciclo econômico governamental.

Por fim, é válido mencionar que o contexto histórico que sustenta o desenvolvimento dessas novas tecnologias proporcionou mudanças significativas, que hoje em dia tornaram-se parte essencial da vida humana, como mencionado por Feliciano e Aquino (2022, p. 758): “tais mudanças se deram - e se dão - em diversos campos: econômico, político, social, cultural; e, é claro, no mundo do trabalho”. Com essa fala, conclui-se que as relações de trabalho estão cada vez mais sendo profundamente modificadas, com a vinda de melhorias e complicações que toda revolução traz. Todavia, constata-se que a Revolução 4.0 é a mais intensa de todas, pois está mudando rapidamente as formas de relações trabalhistas, proporcionando assim, prejuízos ao sistema laborativo, o que será discutido posteriormente.

4 IMPACTOS OCASIONADOS PELO USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES LABORAIS E A BUSCA DO TRABALHO DECENTE

Nessa perspectiva, um dos enfoques deste artigo é indicar as alterações que a Inteligência Artificial trouxe para o âmbito trabalhista no Brasil, sinalizando as mudanças benéficas e as consequências negativas que podem gerar a longo prazo. Assim, é importante ressaltar que por estarem em desenvolvimento, os projetos que envolvem a IA ainda são embrionários, alguns em fase de teste e outros já finalizados, porém com a exploração ínfima de todo o potencial que tal tecnologia pode desenvolver conforme for explorada.

Isto posto, é válido ressaltar que em outro momento da história do mundo já houve uma substituição do homem pela máquina, as quais foram criadas para substituir os seres humanos em tarefas predominantemente manuais, para que eles permanecessem trabalhando e atuando na parte operacional dessas máquinas. Contudo, a Inteligência Artificial programa máquinas para exercerem funções humanas não apenas manuais, mas intelectuais, dispensando a atuação operacional dos *homo sapiens*, razão pela qual a ciência se preocupa com a possibilidade de descarte da mão de obra humana por completo a longo prazo, visto que as máquinas podem vir a oferecer o que tornava os indivíduos insubstituíveis: a intelectualidade.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, prevê um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, que devem ser garantidos e custeados pelos empregadores, direitos esses que naturalmente irão ensejar um ônus financeiro ao empregador, o qual ao se deparar com a alta eficiência das máquinas e o ínfimo custo de manutenção e comparar com as inúmeras necessidades e fragilidades dos trabalhadores tende a optar pelo que considerar mais prático. Por conseguinte, haverá uma substituição em massa de trabalhadores por máquinas, momento em que o número de indivíduos invisibilizados, desempregados e à margem da sociedade irá aumentar exponencialmente.

Com isso, o Brasil se afasta cada vez mais do alcance que objetiva o ODS 8.8 e da promoção do trabalho decente visada, visto que assim as empresas estão burlando a legislação trabalhista, adotando máquinas como forma de não garantir direitos aos empregados. Outra consequência será o desrespeito ao Princípio da Indisponibilidade dos direitos trabalhistas, pois para não perderem sua fonte de renda e meio de sustento, muitos trabalhadores irão dispor de seus direitos para permanecerem na vaga. Nesse momento, mais um preceito do ODS 8.8 será descumprido, já que esses são justamente os trabalhadores mais vulneráveis, cujo cumprimento da legislação trabalhista deveria ser indubitavelmente garantido.

Para fins exemplificativos, a Inteligência Artificial já ocupa projetos dentro do próprio Sistema Judiciário Brasileiro, visto que o Conselho Nacional de Justiça em parceria com o Tribunal de Justiça de Rondônia iniciou a regulamentação do uso de IA no Poder Judiciário por meio de uma plataforma virtual, destinada a centralizar as iniciativas da tecnologia, denominada Sinapses (Brene, 2021). No entanto, tal implementação foi regulada pela Resolução nº 332/2020 e pela Portaria nº 271/2020, as quais frisaram a necessidade de utilizar a plataforma para garantir direitos fundamentais, diante de decisões imparciais e transparentes, momento em que as máquinas devem utilizar dados de fontes seguras e os armazenar preservando a identidade e privacidade dos indivíduos.

Sob uma análise atual, ainda em referência à introdução de tecnologias no meio ambiente de trabalho é válido mencionar o fenômeno da uberização do trabalho que vem ocorrendo não somente no Brasil, mas a nível mundial. A terminologia se deu em razão da empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda., que introduziu um novo modelo de trabalho a ser exercido conforme a demanda dos consumidores, visando ampliar os lucros do trabalho remunerado com o uso de plataformas digitais. Não obstante, apesar de inovador, esse modelo de relação trabalhista pode resultar na perda de direitos para a classe trabalhadora.

Isso ocorre pois, em percepção imediata, pode se constatar que se o trabalhador é demandado conforme a necessidade dos usuários dessa plataforma. Ele não tem garantia prévia

da quantidade de demandas que receberá, tampouco se irá recebê-las, tornando-se refém de uma insegurança financeira, quanto a seu próprio sustento, e jurídica, caso precise exigir direitos perante o judiciário. Por conseguinte, é válido sinalizar que esta não é a única empresa atuando nas plataformas digitais com os serviços “a pronta entrega”, havendo outras empresas que oferecem serviços voltados para mobilidade urbana, além de entrega de encomendas e pedidos.

Por outro lado, existem vantagens nesse tipo de relação de emprego, pois se não há garantia de direitos, não há exigência de deveres, controle de jornada, nem exigência de metas, de modo que o trabalhador tem mais liberdade para montar seu horário e lucrar de forma proporcional. Contudo, ainda não se pode falar em total conformidade com os princípios trabalhistas e ainda que existam vantagens aos trabalhadores os direitos são indisponíveis e devem ser garantidos em prol da legalidade dos atos.

Ademais, ainda existem profissões e ocupações as quais para serem bem executadas ensinam o tato humano, principalmente as relacionadas à escuta ativa e contato direto com outros indivíduos, tarefas que dificilmente serão bem executadas por máquinas, mesmo as programadas com inteligência artificial. Portanto, a longo prazo, é mais benéfico do ponto de vista social gerar um ambiente propício à coexistência da mão de obra humana e das máquinas, em especial as programadas com IA, visto que, ainda que executem com eficiência algumas das tarefas antes só exercidas por humanos, estas não devem substituir por completo o *homo sapiens*.

Nesse cenário, tornou-se temática de discussão no meio jurídico o fenômeno denominado “robô magistrado”, que consiste em programar robôs para classificar documentos e analisar dados, em prol da celeridade processual. Contudo, introduzir de forma definitiva tal estratégia no judiciário pode resultar em decisões genéricas, visto que as máquinas tendem a criar padrões e identificá-los a partir disso, determinando as mesmas condições para todos. Logo, é basilar que se questione essa introdução e todas as suas possibilidades de falha, do ponto de vista que parece mais seguro a contratação de novos servidores públicos para garantir a celeridade processual, do que o uso de máquinas para a redução de volume e tentativa de garantir eventual imparcialidade, podendo ensejar a perda de qualidade nos resultados judiciais que envolvem a vida dos cidadãos, visto que muitas demandas oportunizam um aprofundamento inviável a ser realizado por máquinas, pois se baseiam em vivências humanas.

No âmbito legislativo, em que pese não haja legislação específica voltada para a regulamentação da Inteligência Artificial, já foram apresentados projetos de lei, como o Projeto de Lei nº 2.338 de 2023, que estabeleceu normas gerais de caráter nacional para o correto desenvolvimento, a devida implementação e o uso consciente de sistemas de IA no Brasil. Esta

legislação faz menção a uma série de princípios já utilizados por outras áreas do direito, como o Princípio do Devido Processo Legal, o Princípio do Contraditório e o Princípio da Prevenção, dialogando com preceitos fundamentais já preservados no meio jurídico.

Sob a mesma perspectiva, foi elaborado em 2019 o Projeto de Lei nº 5.691, que trouxe em seu artigo 3º, inciso X, como uma das diretrizes da Política Nacional de Inteligência Artificial, o dever de valorização do trabalho humano atribuído à IA. Analisando esse projeto, pode-se notar também que há uma preocupação do legislador em garantir a soberania humana em detrimento da máquina, priorizando a relação harmônica outrora mencionada, estabelecendo inclusive de que forma a Inteligência Artificial pode incentivar o desenvolvimento cognitivo e funcional humano.

Por fim, pode-se constatar que são inúmeros os impactos que a vinda da Inteligência Artificial causa ao âmbito laborativo brasileiro, mas há uma constante tentativa do Estado de regulamentar o uso e estabelecer de que forma ela deve ser introduzida, de modo que não apenas preserve, mas potencialize os direitos trabalhistas até hoje estabelecidos. Assim, é urgente a implementação efetiva dos projetos de lei citados, por meio do Poder Executivo, e a atuação incisiva do Poder Judiciário em fiscalizar a desenvoltura para garantir progresso e harmonia nesse cenário a médio e longo prazo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme exposto, pode-se concluir que para se garantir uma efetiva busca do trabalho decente é preciso ir além da simples análise do conceito em si, visto que sozinho ele não conseguiria direcionar e efetuar as medidas a serem tomadas para que o Objetivo 8.8 do Desenvolvimento Sustentável se tornasse uma realidade. Em razão disso, o presente artigo analisou o contexto histórico de evolução da humanidade relacionado às relações de trabalho, para explicitar de que forma a moldura social dos indivíduos foi afetada pela introdução das máquinas desde a primeira Revolução Industrial e como a advinda da Inteligência Artificial projeta hoje um novo futuro.

Nessa perspectiva, a promoção do trabalho decente deve ocorrer alinhada a essas mudanças que alteram o cerne do mercado de trabalho, sendo a introdução de IA, a substituição de mão de obra humana em alguns setores e a automatização de serviços, de forma que o Estado deve executar legislações completas que versem sobre a Inteligência Artificial e garantam um equilíbrio de vantagens para os trabalhadores e para os empregadores. No cenário atual, ainda não se pode afirmar que a IA trouxe mais desvantagens aos trabalhadores, considerando que os

projetos ainda estão sendo desenvolvidos e testados e em sua maioria não são feitos para agregar valores à mão de obra humana, mas sim substituí-la em alguns aspectos.

Por outro lado, não se pode ignorar o enorme potencial disruptivo do advento dessa tecnologia, bem como deve-se ressaltar que se ele for alcançado em sua completude a inteligência humana estará ligeiramente ameaçada, tendo em vista que a mente humana possui limitações para armazenamento de informações e velocidade de raciocínio, por exemplo, que uma máquina programada com Inteligência Artificial, ainda que possua, pode ser adaptada para superar. Em virtude disso, é fulcral questionar quais são os limites de desenvolvimento dessa tecnologia e investir na melhoria de leis e dispositivos legais em geral para determinar esses limites e fiscalizar seu cumprimento a fim de se evitar a obsolescência humana.

Como mencionados anteriormente, são inúmeros os aspectos positivos e negativos que a introdução da Inteligência Artificial no âmbito laborativo brasileiro proporciona, pois é cada vez maior a visibilidade da substituição da máquina pelo homem, gerando consequências relevantes em razão dos impactos que tal substituição causa nas relações de emprego, no vínculo empregado e empregador, devendo ser analisados os princípios e as características que servem de base ao conceito de Relação de Trabalho. Tal análise deve resultar na regulamentação dessas novas tecnologias, tendo em vista que apesar do avanço tecnológico e dos grandes debates na política brasileira a legislação ainda é inexistente e é de grande importância para direcionar o país da melhor forma.

Em sendo assim, nota-se que um dos principais pontos se refere à abordagem acerca do respeito à sistemática organizacional da sociedade e, principalmente, ao âmbito laborativo que foi sendo modificado, tendo como consequência o aumento do desemprego estrutural, o qual se tornou um problema advindo da estruturação das novas tecnologias e seus desdobramentos na economia. Com isso, o contexto globalizado imposto pela nova ordem mundial necessita de uma proteção estatal eficiente para combater a permanência dessa modalidade de desemprego, haja vista que são questões necessárias de resolução a fim da garantia e estabelecimento do Trabalho Decente.

Destarte, conclui-se que é necessária e urgente a regulamentação da Inteligência Artificial no Brasil, visando abarcar os seus desdobramentos e sua contribuição, para alinhá-la à legislação brasileira, como forma de apresentar soluções às discussões já suscitadas nas classes as quais são afetadas por essa tecnologia, visando obter uma melhor compreensão do que se necessita para que ocorra um diálogo harmônico e seguro entre a mão de obra humana e as novas máquinas.

Por fim, o enfoque deve ser no âmbito jurídico, pois ele garante que os trabalhadores possam buscar seus direitos e deveres e se aproximem cada vez mais dos princípios basilares da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis Trabalhistas e do Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 8.8 traçado pela ONU, que em conformidade com a Organização Internacional do Trabalho busca a promoção do Trabalho Decente no Brasil.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [(Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 abr. 2024

BRASIL. Nações Unidas. **Os objetivos do Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. 2023. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 10 set. 2023.

BRASIL. **Projeto-Lei nº 2.338, de 16 de agosto de 2023**. Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial. Senado Federal, [2024]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157233#:~:text=Projeto%20de%20Lei%20n%C2%B0%202338%2C%20de%202023&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20uso%20da%20Intelig%C3%ADncia%20Artificial.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20uso%20da%20Intelig%C3%ADncia%20Artificial.%3E>. Acesso em: 18 abr. 2024.

BRASIL, **Projeto-Lei nº 5.691 de 25 de outubro de 2019**. Institui a Política Nacional de Inteligência Artificial. Senado Federal, [2024]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/139586#:~:text=Projeto%20de%20Lei%20n%C2%B0%205691%2C%20de%202019&text=Institui%20a%20Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de>. Acesso em: 18 abr. 2024.

BRENE, Bárbara Cheder; CONEGLIAN, Caio Saraiva. **A utilização de inteligência artificial no Poder Judiciário como alternativa ao problema da morosidade processual**. 2021. 15 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Centro Universitário Eurípides de Marília, Marília, 2021. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/handle/11077/2015>. Acesso em: 18 abr. 2024.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. *O futuro do trabalho no Brasil*. In: VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney (org.). **Direitos da Vulnerabilidade na era do capitalismo de plataforma: perspectivas consumeristas e trabalhistas**. Brasília: Venturoli, 2022. Cap. 37. p. 711-721.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho - trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 6. ed. São Paulo: Ltr Editora, 2023. Cap. 3. p. 52-63.

COZMAN, Fabio G.; PLONSKI, Guilherme Ary; NERI, Hugo. **Inteligência artificial: avanços e tendências**. Universidade de São Paulo. Instituto de Estudos Avançados, 2021. p.

21. Disponível em: www.livrosabertos.sibi.usp.br/portaldelivrosUSP/catalog/book/650. Acesso em: 10 abr. 2024.

DATHEIN, Ricardo. **Inovação e Revoluções Industriais**: uma apresentação das mudanças tecnológicas determinantes nos séculos XVIII e XIX. Publicações DECON Textos Didáticos 02/2003. DECON/UFRGS, Porto Alegre, Fevereiro 2003. <http://www.ufrgs.br/decon/>. Acesso em: 09 abr. 2024.

CARVALHO, Marina Morais de. **O impacto do uso das tecnologias disruptivas da sociedade informacional nas relações de trabalho**: conformação da regulação normativa sobre inteligência artificial ao valor social do trabalho. Orientador: Prof. Dr. Jailton Macena de Araújo. 2021. 114 p. Dissertação (Pós-graduação de Direito) - Universidade Federal da Paraíba, Paraíba, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/21280?mode=full&locale=pt_BR. Acesso em: 14 set. 2023.

DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luisa Gonçalves; PARANHOS, Ana Carolina. *O papel do Supremo Tribunal Federal no cumprimento da Agenda 2030 da ONU à luz do objetivo do Trabalho Decente*. In: **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 6, 4 jul. 2023. Disponível em: <https://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/150>. Acesso em: 06 mar. 2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; AQUINO, Gabriela Marcassa Thomaz de. *Revolução 4.0: desafios e estratégias para a garantia da liberdade sindical e da proteção dos trabalhadores*. In: VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney (org.). In: **Direitos da Vulnerabilidade na era do capitalismo de plataforma**: perspectivas consumeristas e trabalhistas. Brasília: Venturoli, 2022. Cap. 39. p. 758.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Reflexões preliminares sobre a inteligência artificial no direito brasileiro: panorama, proteção de dados e controle laboral*. VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney (Coords.). In: **Direitos da vulnerabilidade na era do capitalismo de plataforma**: perspectivas consumerista e trabalhista. 1. ed. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A inteligência artificial e o direito do trabalho: lampejos utópicos para um futuro distópico*. In: **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?show=full>. Acesso em: 14 set. 2023.

FERREIRA, Vanessa Rocha; FERREIRA, Versalhes Enos Nunes. *A exploração do trabalho na região amazônica: desafios à proteção da dignidade humana*. In: BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; ROCHA, Vanessa Ferreira. In: **Trabalho decente: teoria e prática**. Belo Horizonte: Editora B, 2023. p. 35.

FRANCO, David Silva.; FERRAZ, Deise Luiza da Silva; FERRAZ, Janaynna de Moura. *Economia Política da Uberização: a exploração dos trabalhadores conforme as três formas de intermediação do trabalho nas empresas-plataforma*. In: **Organizações & Sociedade**, Salvador, p. 367-396, 2023. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/osoc/a/zH4jGR87cRqFxsgVSZFp7hB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 abr. 2024.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. *Evolução do emprego formal e o comportamento da taxa de formalidade: evolução do emprego formal e o comportamento da taxa de formalidade*. In: GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da federação: evolução do emprego formal e o comportamento da taxa de formalidade**. Brasília: Oit, 2012. Cap. 2. p. 82-88.

NAÇÕES UNIDAS. **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 20 mar. 2024.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Conheça a OIT**. 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 16 mar. 2024.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Decente**. 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 21 mar. 2024.

PIAIA, Thami Covatti; COSTA, Bárbara Silva; WILLERS, Miriane Maria. *Quarta Revolução Industrial e a proteção do indivíduo na sociedade digital: desafios para o direito*. In: **Revista Paradigma**, Ribeirão Preto, v. 28, p. 122-140, 30 abr. 2019. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/1444/1287>. Acesso em: 17 abr. 2024.

SCHWAB, Klaus. **Aplicando a Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: EDIPRO, 2018. p. 38.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 19.

SOUSA, Rodger Roberto Alves de; VUALA, Eduardo Albertino; SANCHEZ JUNIOR, Sidney Lopes. *Globalização e Desemprego Estrutural*. In: **Vistacien: Revista Científica Multidisciplinar**, Águas Lindas de Goiás, v. 1, n. 2, p. 1-16, 14 ago. 2023. Disponível em: <https://vistacien.com.br/2023/08/15/publicacao-v-1-n-2-2023-14-08-2023/>. Acesso em: 06 mai. 2024.