



# **INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, TRABALHO DECENTE E O PRINCÍPIO DA FRATERNIDADE**

**Luciane Cardoso Barzotto**

Pós-doutora pela Universidade de Edimburgo. Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR).  
Mestre em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).  
Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR).  
Professora Titular da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e Professora do PPGDir Mestrado, Doutorado e Pós-doutorado (UFRGS).  
Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.  
Coordenadora do grupo do CNPQ "Direito e Fraternidade". Integrante da ABDT e ASRDT.  
E-mail: lcardoso@trt4.jus.br

**Vivian Maria Caxambu Graminho**

Doutora em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. Mestre em Direito pela Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Pesquisadora do Labsul – Laboratório de Direitos Humanos e Novas Tecnologias. Advogada inscrita na OAB/PR nº 44.053.  
E-mail: vgraminho@yahoo.com.br



## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente, a ascensão das novas tecnologias e, em especial da Inteligência Artificial (IA), tem desempenhado um papel transformador nas relações de trabalho, redefinindo o cenário laboral e suscitando desafios significativos.

Desde as Revoluções Industriais do passado até a Quarta Revolução Industrial, impulsionada por tecnologias digitais e pela Inteligência Artificial, as mudanças têm sido profundas e disruptivas. Os algoritmos de IA estão cada vez mais assumindo funções tradicionalmente desempenhadas por seres humanos, o que provoca questões atinentes ao impacto nas relações de trabalho, na igualdade e na dignidade dos trabalhadores. Diante desse cenário, torna-se importante abordar essa evolução tecnológica a partir de uma perspectiva ética, ancorada no princípio da fraternidade e no paradigma do trabalho decente.

Nesse contexto, governos e organizações internacionais estão tentando adotar medidas que assegurem o emprego ético das novas tecnologias mediante regulação. O problema central do presente artigo reside na necessidade de equilibrar o avanço tecnológico com a proteção dos direitos dos trabalhadores. A IA, embora prometa eficiência e inovação, traz riscos significativos, como a potencial eliminação de postos de trabalho, a violação de privacidade dos trabalhadores, a discriminação algorítmica, a crescente intrusão do poder empregatício por meio dos algoritmos, entre outros. São desafios que exigem uma reflexão profunda sobre como as novas tecnologias, em especial a IA, podem ser utilizadas de maneira a promover a igualdade e a dignidade humana no ambiente de trabalho.

O objetivo geral deste estudo é analisar os desafios e as oportunidades que a IA traz para as relações laborais, destacando a importância do princípio da fraternidade e do trabalho decente como instrumentos para garantir que o avanço tecnológico beneficie a sociedade como um todo. Especificamente, o artigo visa, em linhas gerais: (1) identificar os principais impactos da IA nas relações laborais; (2) analisar o princípio da fraternidade e o trabalho decente e suas peculiaridades; e (3) propor o princípio da fraternidade e o paradigma do trabalho decente como limites à utilização da IA nas relações de trabalho; (5) verificar quais são as tentativas de regulamentação da IA a nível mundial e brasileiro; (6) exemplificar o paradoxo de como, apesar do uso intensivo da IA para o funcionamento das plataformas digitais, os trabalhadores que põem em movimento esse imenso mercado não têm seus direitos suficientemente



protegidos, motivo pelo qual a OIT sugere a criação de norma internacional do trabalho, como garantia de trabalho decente para os mesmos, em 2026.

Parte-se da ideia do enfrentamento das provocações éticas e sociais decorrentes da rápida adoção da IA no mundo do trabalho. A IA tem o potencial de transformar positivamente as relações laborais, mas também pode exacerbar desigualdades e violar direitos fundamentais quando não adequadamente regulamentada. É importante que governos, organizações internacionais e empresas adotem uma abordagem ética e humanista, baseada no princípio da fraternidade e no paradigma do trabalho decente, para garantir o progresso tecnológico juntamente com a proteção da dignidade e o bem-estar dos trabalhadores.

Por fim, utiliza-se uma abordagem dedutiva, partindo de conceitos gerais sobre tecnologia, IA, fraternidade e trabalho decente para aplicá-los na resolução de problemas específicos relacionados à IA e às relações laborais. A técnica de pesquisa bibliográfica foi empregada com revisão de livros, artigos e documentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Constituição Federal Brasileira de 1988 e os relatórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Em síntese, o presente trabalho é um esboço geral sobre a utilização ética da IA no mundo do trabalho, propondo que o princípio da fraternidade e o paradigma do trabalho decente sejam considerados como pilares para a construção de relações laborais digitais mais justas e centradas na pessoa humana.

## **2 OS DESAFIOS IMPOSTOS PELA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Ao longo da história, as relações de trabalho e os processos de produção têm sido continuamente moldados e transformados pela influência das inovações tecnológicas (Castells, 2005). Desde a utilização pioneira da máquina a vapor na indústria de algodão durante a Primeira Revolução Industrial (Rifkin, 2016), o advento da eletricidade na Segunda Revolução Industrial, que revolucionou a produção em massa de bens (Rifkin, 2012), a interação entre tecnologia e trabalho tem sido um fator determinante na evolução econômica e social das sociedades.

No entanto, observa-se uma evolução a partir da Terceira Revolução Industrial, impulsionada pelo desenvolvimento de tecnologias digitais, como os computadores pessoais, a expansão da Internet e a ascensão da automação e



da inteligência artificial. A Terceira Revolução Industrial reconfigurou o mundo em ritmo acelerado, estabelecendo uma sociedade altamente interconectada, dando origem a uma economia global, em que a fonte de produtividade reside na tecnologia para a geração de conhecimento, processamento de informações e comunicação (Castells, 2005). Pode-se dizer que esses avanços tecnológicos não apenas aceleraram a produção e a comunicação, mas também redefiniram fundamentalmente as formas de trabalho e as relações laborais, inaugurando uma era em que a digitalização e a conectividade desempenham papéis centrais na economia global e nas interações cotidianas. Pode-se dizer que a combinação de computadores em rede, bem como a conexão deles com a Internet, foi uma grande evolução no tocante à transformação da sociedade, pois permitiu a comunicação em escala global (Castells, 2015), impulsionando a denominada “Era da Informação”.

As tecnologias concebidas durante a Terceira Revolução Industrial também desempenharam papel fundamental na abertura de um novo capítulo no desenvolvimento da sociedade e das relações de trabalho, conhecido como Quarta Revolução Industrial, esta, sim, disruptiva, com a criação de novas tecnologias como a Inteligência Artificial, a Internet das Coisas (IoT), a realidade virtual e aumentada, entre outros. São instrumentos tecnológicos que têm o poder de causar disrupções, ocasionando desafios e impactos, principalmente nas relações de trabalho. Segundo Luciano Floridi (2020), quanto mais se digitaliza o mundo, maior a possibilidade de que os sistemas digitais se comportem de maneira mais autônoma, flexível, eficaz e eficiente, possibilitando a substituição do trabalhador por soluções inteligentes, robôs e algoritmos. Aqui reside um grande perigo ao mundo do trabalho.

Dentre as tecnologias advindas da Quarta Revolução Industrial, a Inteligência Artificial (IA) ganha destaque, em razão de seu potencial de mudança, principalmente, no mundo do trabalho. Embora tenha sido introduzida no mundo acadêmico em 1956<sup>480</sup>, a IA parece estar em sua melhor fase, especialmente após

---

480 A Inteligência Artificial foi oficialmente lançada no mundo acadêmico em 1956, por John McCarthy, Marvin Minsky, Claude Shannon e Nathaniel Rochester, em um seminário realizado em Dartmouth College, que tinha como propósito reunir cientistas dos Estados Unidos para o fim de discutir teoria de autômatos, redes neurais e inteligência (Russel; Norvig, 2022). Foi através do convite realizado para o evento que o cientista John McCarthy cunhou o termo Inteligência Artificial: “Propomos que um estudo de 2 meses e 10 homens sobre inteligência artificial seja realizado durante o verão de 1956 no Dartmouth College, em Hanover, New Hampshire: “O estudo deve prosseguir com base na conjectura de que todos os aspectos da aprendizagem ou qualquer outra característica da inteligência podem, em princípio, ser tão precisamente descritos que uma máquina pode ser feita para simulá-la. Uma tentativa, será feita para descobrir como fazer as máquinas usarem a



a aceleração do processo de digitalização durante a pandemia de COVID-19, que impactou diversos setores, incluindo o mercado de trabalho, já com a sua evolução para a fase generativa e transformativa.

O conceito mais simples de IA nos remete à estratégia digital europeia, a partir da Comissão Europeia sobre IA:

Inteligência artificial (IA) refere-se a sistemas que exibem comportamento inteligente, analisando o seu ambiente e tomando ações – com algum grau de autonomia – para atingir objetivos específicos. Os sistemas baseados em IA podem ser puramente baseados em software, atuando no mundo virtual (por exemplo, assistentes de voz, software de análise de imagens, motores de busca, sistemas de reconhecimento de voz e facial) ou a IA pode ser incorporada em dispositivos de hardware (por exemplo, robôs avançados, carros autônomos, drones ou aplicações da Internet das Coisas). (União Europeia, 2018)

Esse conceito inicial, que agora está muito mais sofisticado com a própria evolução dos sistemas e dos estudos sobre o tema, permite-nos entender o que pode ocorrer com o mundo do trabalho.

Apesar dos muitos receios sobre a finitude da vida humana (Gebu, 2024), a partir da IA, a comunidade internacional busca intensamente sua regulamentação<sup>481</sup>. Cita-se, como pensador com visão relativamente positiva da IA, Maurizio Ferraris (Ferraris, 2024), que explicita a ideia de manifesto pelo bem-estar digital, através do conceito de *Webfare*. Para o autor, há a necessidade de se criar um novo sistema de proteção social e regulamentação para o ambiente digital, similar ao que o *Welfare state* fez no século passado. A ideia central é que, assim como o Estado de bem-estar social buscou garantir direitos e seguridade na vida material, é preciso desenvolver mecanismos para proteger os indivíduos e a sociedade dos desafios e dos riscos inerentes à vida *on line*, promovendo um ambiente digital mais justo, seguro e inclusivo para todos.

A IA permite, atualmente, que empresas sejam geridas por intermédio de aplicações sofisticadas que monitoram em tempo real o desempenho dos tra-

---

linguagem, formar abstrações e conceitos, resolver tipos de problemas agora reservados aos seres humanos e melhorar a si mesmos. Acharmos que um avanço significativo pode ser feito em um ou mais desses problemas se um grupo cuidadosamente selecionado de cientistas trabalhar nele em conjunto durante o verão” (McCarthy, 1956).

481 O TRESREAL é um acrônimo recém-cunhado, proposto pela cientista da computação Timnit Gebru e pelo filósofo Émile P. Torres. Transumanismo, Extropianismo, Singularitarianismo, Cosmismo (moderno), Racionalismo, Altruísmo Eficaz e Longotermismo (TRESREAL) são correntes de pensamento são um movimento no qual seus defensores empregam a ameaça de extinção humana, a partir da IA.



balhadores, realizam recrutamento e seleção, e automatizam operações empresariais e linhas de montagem, proporcionando maior dinamismo às empresas. Isso se soma à plataformação de atividades de serviços de forma extremamente escalável. Nesse sentido, segundo a OCDE (2023), uma das mudanças proporcionadas pela IA é a automação de tarefas repetitivas e complexas<sup>482</sup>. Assim, a tendência é que empresas adotem cada vez mais a Inteligência Artificial. Inclusive, de acordo com o Relatório sobre o futuro dos empregos 2023, publicado pelo Fórum Econômico Mundial (2023), o *big data*, a computação em nuvem e a inteligência artificial serão tecnologias amplamente adotadas em todos os setores até 2027, ou seja, 74,9% das empresas afirmam que pretendem adotar a IA nos próximos 5 anos.

A OIT (2023) afirma que a Inteligência Artificial, por enquanto, tem mais potencial para criar postos de trabalho do que para os eliminar. Conforme o relatório *“Generative AI and Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality”*, publicado em agosto de 2023, a possibilidade de aumento de empregos com a adoção da referida tecnologia ainda é maior do que a sua diminuição. Contudo, ainda que a IA crie postos de trabalho, há preocupação com aqueles que estiverem desempregados, pois talvez não estejam preparados para reingressar no mercado de trabalho, por não possuírem as habilidades necessárias. Yuval Noah Harari (2018) afirma que, apesar da criação de novos empregos, com o uso de novas tecnologias, como a IA, pode-se testemunhar o aparecimento de nova classe de trabalhadores denominados “inúteis”.

Além da possibilidade de extinção de postos de trabalho, a delegação crescente da gestão da empresa à IA está tornando o poder do empregador mais intrusivo, fazendo surgir os “trabalhadores de vidro” ou “trabalhadores transparentes”, violando o direito humano à privacidade desses trabalhadores (Moreira, 2016). Outra implicação da gestão empresarial por meio de algoritmos de IA é a possibilidade de tomada de decisões sem que haja a devida revisão por humanos. Exemplo marcante foi a demissão em massa de funcionários da empresa Xolla, com base na recomendação de um algoritmo que os considerou improdutivos e pouco comprometidos (Echari, 2021).

---

482 Segundo a OCDE, em que pese a adoção da Inteligência artificial pelos empregadores ainda ser relativamente baixa, o progresso cada vez mais acelerado da tecnologia, assim como a redução de custos e o aumento de disponibilidade de trabalhadores com habilidades em IA, sugerem que os países integrantes da OCDE estão próximos de uma revolução de IA (OCDE, 2023).

Ainda, a utilização da IA na seleção e no recrutamento dos trabalhadores, por meio de técnicas de perfilização (*profiling*), pode prejudicar a identidade dos trabalhadores. Nesse sentido, Rodotà (2012, p. 439-440) alerta que “as pessoas são transformadas em abstrações, a construção de sua identidade é retirada de sua consciência, seu futuro confiado ao determinismo tecnológico”.

Outro desafio imposto pelo uso da IA é a possibilidade de ocorrência de discriminação algorítmica, que provoca a marginalização de grupos considerados vulneráveis (Geburu, 2020)<sup>483</sup>. São inúmeros os exemplos de discriminação algorítmica nas relações de trabalho, porém, o mais conhecido é o da empresa Amazon, que, em 2014, utilizou um algoritmo para selecionar currículos e acabou discriminando mulheres<sup>484</sup>. Outro exemplo emblemático é o relatado pelo jornal The Guardian, em que um motorista negro da empresa Uber foi dispensado, após um software de reconhecimento facial não o reconhecer corretamente (Booth, 2021).

Como é possível verificar, embora a IA tenha sido criada com a promessa de ser uma tecnologia neutra e infalível, ela está impactando significativamente as relações de trabalho. Os novos arranjos de trabalho são desafios que necessitam de soluções urgentes, de forma que é necessário buscar mecanismos que proporcionem ampla proteção aos direitos dos trabalhadores.

### 3 FRATERNIDADE E TRABALHO DECENTE

Edgar Morin (2019) expressa, de maneira eloquente, a ideia de que, embora leis possam ser promulgadas para garantir liberdade ou impor igualdade, a fraternidade não pode ser imposta por meio de legislação. Nesse sentido, a fraternidade, como um princípio, dificilmente poderá ser codificada em termos legais.

O princípio da fraternidade está positivado tanto em nível nacional, quanto internacional, sendo que, no âmbito nacional, encontra-se presente no pre-

---

483 De acordo com uma pesquisa realizada pelo AI Now Institute, em abril de 2019, há uma crise de diversidade no setor de IA, o que reflete tanto nos sistemas de IA desenvolvidos, quanto na força de trabalho. Isto é, há uma interconexão entre a falta de diversidade nas empresas de tecnologia e os frequentes vieses discriminatórios decorrentes da utilização da Inteligência Artificial. (West; Whittaker; Crawford, 2019).

484 Em 2014 a empresa Amazon desenvolveu um sistema de Inteligência Artificial a com a finalidade de revisar e selecionar currículos, atribuindo pontuação de 0 a 5 aos currículos dos candidatos. No entanto, em 2015, descartou o sistema, pois observou que não era neutro em termos de gênero. Conforme a Amazon, o sistema apresentou viés discriminatório, tendo em vista que o banco de dados do software foi alimentado com os currículos dos últimos dez anos, em sua maioria de homens, de modo que aprendeu que era preferível selecionar candidatos do sexo masculino (Dastin, 2018).



âmbulo da Constituição Federal de 1988, que alude à construção de uma “sociedade fraterna”:

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

É importante salientar que é no preâmbulo da Constituição que se evidenciam os princípios fundamentais que estruturam a vida sociopolítica, de modo que uma “tentativa de instituir um Estado que universalize o status de sujeito de direito para todas as pessoas que se encontram em seu território significa que a reciprocidade inerente à regra de ouro se tornou o princípio supremo de configuração da vida social e política” (Barzotto; Matzenbacher, 2021, p. 103).

Já no âmbito internacional, o princípio da fraternidade está consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, especificamente nos artigos 1 e 29 abaixo dispostos:

Artigo 1º

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

[...]

Artigo 29

1.O indivíduo tem deveres para com a comunidade, fora da qual não é possível o livre e pleno desenvolvimento da sua personalidade.

2.No exercício deste direito e no gozo destas liberdades ninguém está sujeito senão às limitações estabelecidas pela lei com vista exclusivamente a promover o reconhecimento e o respeito dos direitos e liberdades dos outros e a fim de satisfazer as justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar numa sociedade democrática.

3.Em caso algum estes direitos e liberdades poderão ser exercidos contrariamente e aos fins e aos princípios das Nações Unidas (ONU, 1948).

Como é possível observar, emerge um imperativo para que a estrutura legal construa uma sociedade fundamentada na fraternidade, com fundamento no

preâmbulo da Constituição Federal de 1988. Contudo, os direitos fundamentais à liberdade e à igualdade são temas amplamente debatidos e positivados no ordenamento jurídico. Tanto a igualdade quanto a liberdade estão consagradas no artigo 5º da Constituição Federal:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

[...]

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

O princípio da fraternidade desempenha um papel fundamental ao conectar a liberdade e a igualdade. Essa ligação, inspirada pela trilogia francesa, conduz à compreensão de que a garantia da liberdade e da igualdade não pode ser plena sem o equilíbrio proporcionado pela fraternidade (Baggio, 2008). Dessa maneira, segundo Luís Fernando Barzotto (2018) a fraternidade é complexa, pois se reconhece o outro como irmão, na solidariedade (o outro como membro da mesma comunidade), no respeito (liberdade do outro) e na reciprocidade (igualdade entre as pessoas).

Aplicando-se esse conceito às relações de trabalho, a fraternidade pode ser entendida, conforme explica Alain Supiot (2016, p. 169), em sentidos diversos. Há um sentido de conciliação, outro de exclusão e ainda de combate:

[...] Estes diferentes sentidos encontram-se todos em matéria de relações de trabalho. A fraternidade de conciliação, na doutrina social da Igreja que entende tratar o patrão e os operários como irmãos. A fraternidade de combate, no vocabulário das lutas sindicais. E a fraternidade de exclusão, por exemplo, naqueles que a invocam, nos nossos dias, para reclamar medidas de preferência nacional em matéria de emprego ou de direitos sociais (exclusão dos que não descendem dos nossos pais: estrangeiros, falsos irmãos e apátridas).

A má fraternidade é a de exclusão. A verdadeira fraternidade inclui, agrega, eleva a identidade dos “irmãos” a um sentido de pertença comum à mesma família humana, o que significa que para o mundo do trabalho todo o ser humano é importante e deve ser reconhecido como sujeito de direitos.



Sugerimos que há um sentido oculto de fraternidade, além dos apontados por Supiot, que seria incluir direitos que não estão presentes e que não possuem justificativas para serem excluídos de um tratamento igualitário, como são categorias que ficam à margem de alguma regulamentação e da proteção estatal. Nesse sentido, com o intuito de abarcar e proteger todos os trabalhadores, surgiu a ideia do “trabalho decente” ou do “trabalho digno da OIT, hoje universalizada na ODS (objetivo do desenvolvimento sustentável) n. 8, da ONU.

O trabalho decente, na definição da OIT (2001), pode ser desdobrado, por um lado, em um princípio geral - condições de respeito à dignidade humana que, de fato, determina o trabalho decente como trabalho digno e, por outro, nas especificações desse princípio nas seguintes características: ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade. Com o centenário da OIT, em 2019, aliou-se aos princípios e aos direitos fundamentais do trabalho a saúde como Direito fundamental do trabalhador.

A política de trabalho decente da OIT exige a criação e a ocupação de empregos que atendam a padrões de qualidade aceitáveis, levando em consideração que o trabalhador, por meio de suas atividades laborais, desempenha um papel efetivo na promoção do bem-estar coletivo (OIT, 2001). A ocupação produtiva é considerada uma maneira de afirmar a autonomia e a importância do trabalhador na sociedade. O trabalhador deve ser reconhecido, em primeiro lugar, não como sujeito passivo sob tutela, mas como um protagonista essencial para o bem-estar da comunidade. Desse modo, a atividade laboral proporciona ao trabalhador não apenas o reconhecimento social, mas também um senso de autodignidade e autorrespeito.

Além disso, o trabalho decente exige ser justamente remunerado, enfrentando-se o problema central da redistribuição de riquezas, em uma dimensão de crescimento econômico sustentável e equilibrado. Já no tocante ao “trabalho decente em condições de equidade”, a OIT apoia a prática de políticas laborais facilitadoras da igualdade nas relações de trabalho, como por exemplo a Convenção nº 100 e a Recomendação nº 90 que estabelecem o princípio da igualdade salarial para trabalhos de igual valor entre homens e mulheres, com o objetivo de eliminar todas as formas de discriminação nesse contexto do ambiente de trabalho. Além disso, destacam-se a Convenção nº 111, de 1958, sobre “Discriminação no Emprego e Ocupação”, e a significativa Convenção nº 156, de 1981, sobre



“Trabalhadores com Responsabilidades Familiares”, que buscam assegurar igualdade de tratamento de gênero quando os trabalhadores têm responsabilidades familiares semelhantes.

Nesse contexto, fica evidente o compromisso em proteger a dignidade política dos trabalhadores, através de ações afirmativas e da criação de direitos específicos para grupos vulneráveis. O trabalho digno é intrinsecamente político, refletindo uma dimensão que lhe é inerente, ou seja, proteger o trabalho humano.

Nota-se, portanto, que o direito do trabalho possui uma “vocação igualitária” que é fundamentada na dignidade da pessoa humana e que se manifesta por meio dos “ditames universais de liberdade, igualdade e fraternidade” (Barzotto, 2012). Dessa maneira, como será analisado adiante, a fraternidade   vista como o “princípio mais apropriado” para orientar e proteger os direitos dos trabalhadores, especialmente diante dos desafios enfrentados na efetivação dos direitos sociais (Barzotto; Oliveira, 2018).

Para a busca do direito à igualdade, com a diminuição da discriminação e da exclusão no mercado de trabalho, como alguns autores têm sustentado (Moreira, 2019), podem ser utilizados mecanismos de IA. Ou seja, com a IA,   possível alterar substancialmente situações de discriminação como, por exemplo, a discriminação salarial no mercado de trabalho feminino, o que gera políticas reparadoras, como é o caso da Lei n  14.611/2024, a Lei de igualdade salarial, no Brasil.

Também ataca a isonomia, pressuposto do trabalho decente, a disparidade de tratamento de trabalhadores de plataforma entre diversos países, o que possibilitaria uma regulação internacional, como pretende a OIT.

Os direitos que decorrem da ideia de trabalho decente devem ser reconhecidos e assegurados em consonância com a dignidade humana, visando à integração do trabalhador em uma sociedade global/digital, imersa na realidade da inteligência artificial.

#### **4 O PRINCÍPIO DA FRATERNIDADE E O PARADIGMA DO TRABALHO DECENTE COMO LIMITES   UTILIZAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES LABORAIS: O EXEMPLO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS**

As novas tecnologias estão cada dia mais presentes nas relações de trabalho, seja na gestão empresarial, seja na execução de tarefas cotidianas, ocasionando uma série de mudanç as significativas no ambiente de trabalho.



Com o advento da pandemia da COVID-19, verificou-se uma aceleração do processo de digitalização da sociedade e das relações laborais. Essas novas tecnologias, como a Inteligência Artificial, já são responsáveis pela seleção, pela contratação e pela demissão de uma grande parcela dos trabalhadores, assim como pela gestão de muitas empresas. Ou seja, o poder empregatício (Delgado, 2019) está sendo cada vez mais delegado aos algoritmos de inteligência artificial, interferindo sobremaneira nas relações laborais.

Como visto, uma das preocupações relacionadas à utilização da Inteligência Artificial é o impacto sobre o emprego. À medida que a automação proporcionada por essa tecnologia se expande, alguns empregos tradicionais podem se tornar obsoletos, o que pode levar a desafios significativos, como o desemprego e a desigualdade econômica. Outro aspecto importante é a necessidade de garantir que a IA não seja usada para aumentar a exploração dos trabalhadores, por exemplo, através da vigilância excessiva ou da imposição de ritmos de trabalho insustentáveis.

A Inteligência Artificial está desempenhando um papel cada vez mais central nas relações de trabalho, porém é essencial que esse avanço tecnológico seja equilibrado. Nesse sentido, é necessário abordar a utilização da IA no âmbito das relações laborais fundamentada no paradigma do trabalho decente e no direito à igualdade, com orientação pelo princípio da fraternidade. Diversos países vêm formulando discussões mais aprofundadas acerca do assunto, com o objetivo de impedir ou reduzir eventuais riscos aos seres humanos, garantindo-se que a sua utilização tenha como foco a centralidade no ser humano e em seus direitos fundamentais, como por exemplo: o Livro Branco sobre Inteligência Artificial (COM/2020/65 final)<sup>485</sup> e o Regulamento Geral de Proteção de Dados - RGPD, que reforçam a necessidade de promover a adoção de uma IA baseada na ética, nos valores e nos direitos humanos, e na gestão de riscos. A União Europeia, em abril de 2021, propôs o primeiro quadro jurídico sobre IA, a Lei da Inteligência Artificial (*AI Act*), com a finalidade de fortalecer a posição da Europa como um centro global de excelência em IA, de modo que a utilização dessa tecnologia respeite os valores e regras europeus e ao mesmo tempo

---

485 O Livro Branco, diante do impacto da Inteligência Artificial na sociedade, determina a necessidade de que essa tecnologia se fundamente em valores e direitos fundamentais, como a dignidade humana. O documento aponta, também, que os principais riscos estão relacionados aos direitos fundamentais, como a proteção da privacidade e dos dados pessoais e a não discriminação. Assim, por intermédio do Livro Branco a União Europeia tem como objetivo lançar uma ampla consulta aos Estados-Membros, indústrias e meios acadêmicos, sobre propostas para uma abordagem europeia da IA com a finalidade de impulsionar os investimentos no setor e melhorar o desenvolvimento de competência para a adoção da IA. União Europeia (2020).

permita aproveitar o seu potencial para uso industrial<sup>486</sup>. A prioridade é garantir que os sistemas de inteligência artificial sejam seguros, não discriminatórios e respeitem o meio ambiente.

Pode-se citar, igualmente, a Declaração Europeia sobre Direitos e Princípios Digitais, assinada em dezembro de 2022, que propõe um conjunto de direitos e princípios específicos voltados para a Era Digital, com o objetivo de garantir que todos possam usufruir das oportunidades oferecidas pelas novas tecnologias. Sua abordagem combina direitos humanos tradicionais com princípios voltados para o ambiente digital, os quais complementam os direitos consagrados na Carta de Direitos Fundamentais da UE, bem como a legislação em matéria de proteção de dados e privacidade, propiciando um quadro de referência para os cidadãos, acerca de seus direitos digitais (União Europeia, 2024). Trata-se de uma nova intenção política, que tem como objeto a proteção da era digital, funcionando como um guia para os formuladores de políticas públicas e como fonte de interpretação constitucional para o fim de enfrentar os desafios digitais (De Gregório, 2022). Assim, está entrelaçada com a expressão da soberania digital da EU, destacando o seu objetivo de fornecer um modelo global para a proteção de direitos e liberdades na era digital.

O Brasil, por sua vez, também está na corrida para estabelecer um marco regulatório sobre o tema, sendo que se destaca o PL n° 2.338/2023 elaborado pela comissão de juristas, que possui uma abordagem baseada no risco<sup>487</sup>. O projeto tem como fundamentos: a centralidade da pessoa humana; o respeito aos direitos humanos e aos valores democráticos; o livre desenvolvimento da personalidade; a proteção do meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável; a igualdade, a não discriminação, a pluralidade e a diversidade; os direitos sociais, em especial a valorização do trabalho humano; o desenvolvimento socioeconômico, científico e tecnológico e a inovação; entre outros. Além disso, dentre os princípios elencados estão a não discriminação, a justiça, a equidade e a inclusão, isto é, princípios intrinsecamente ligados ao princípio da fraternidade e ao trabalho decente.

---

486 Em junho de 2023, o Parlamento Europeu, após discussões e modificações no texto da Proposta de regulamento que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial - 2021/0106 (COD) - a aprovou, encaminhando o texto para as negociações finais entre o Parlamento Europeu, o Conselho Europeu e os Estados-membros. Em maio de 2024 o Conselho aprovou o ato legislativo, que entrará em vigor vinte dias após a sua publicação no Jornal Oficial da União Europeia e será aplicável dois anos após sua vigência.

487 Após longa tramitação no Senado Federal, em 10 de dezembro de 2024 foi aprovada a Emenda 199 (Substitutivo), encerrando a discussão e remetendo o Projeto de Lei à Câmara dos Deputados.



No âmbito das organizações internacionais, a Unesco aprovou, em novembro de 2021, a Recomendação sobre a Ética da Inteligência Artificial, que objetiva fornecer uma base para que o uso dos sistemas de IA seja para “o bem da humanidade, dos indivíduos, das sociedades, do meio ambiente e dos ecossistemas; bem como para prevenir danos”. Aponta como valores o respeito, a proteção e a promoção dos direitos humanos, das liberdades fundamentais e da dignidade humana; a garantia de diversidade e inclusão a partir da participação ativa de todos os indivíduos ou grupos atingidos pela IA, independentemente da cor, raça, ascendência, gênero, idade, língua, religião, opinião política, entre outros.

Conforme a constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e suas convenções, embasadas no princípio da fraternidade, no sentido de incluir Direitos Sociais e proteger trabalhadores, esses fundamentos constituem uma base sólida e relevante para garantia de direitos da classe trabalhadora, especialmente diante do uso da IA no ambiente de trabalho. Nesse sentido, é essencial ressaltar que a Declaração do Centenário da OIT, em 2019, é enfática ao destacar a importância de explorar o potencial do progresso tecnológico “para alcançar o trabalho digno e o desenvolvimento sustentável, garantindo a dignidade, a realização pessoal e a distribuição equitativa de seus benefícios entre todas as pessoas” (OIT, 2019).

Recorde-se, nesse contexto, que o progresso tecnológico não deve comprometer o futuro da humanidade, implicando que as pessoas de hoje têm uma responsabilidade ética para com a existência das gerações futuras (Jonas, 2006), o que é próprio da ideia de sustentabilidade laboral. Nesse contexto, o princípio da fraternidade exige que os empregadores considerem medidas de mitigação, como a requalificação de trabalhadores afetados pela automação e a criação de novas oportunidades de emprego.

Pode-se sustentar que a regulamentação da Inteligência Artificial no âmbito do trabalho exige a aplicação do trabalho decente às plataformas digitais, mediante regulamentação específica por meio de normas internacionais destes trabalhadores (Barzotto e Miskulin, 2020). O mercado das plataformas digitais só é possível pela utilização massiva de dados e pela integração de sistemas de IA. Essa regulamentação é uma demanda de fraternidade face à exclusão de proteção social que esses trabalhadores vivenciam ao redor do mundo, por ausência de *Webfare*, no dizer de Maurizio Ferraris. Esse tema foi levantado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), durante sua 113ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 2025, na qual foram apresentados resultados da Comissão de normas sobre trabalho decente na



economia de plataformas. Foi proposta a elaboração de uma Convenção internacional, a ser complementada por uma Recomendação, visando garantir direitos e proteção adequados aos trabalhadores que atuam por meio de plataformas digitais, sejam formais ou informais (OIT, 2025). O tema será incluído na agenda da próxima sessão da Conferência da OIT, em 2026, para discussão final e possível adoção formal dos instrumentos. O documento define conceitos centrais, como “plataforma de trabalho digital” e “trabalhador de plataforma digital”, abrangendo atividades mediadas por tecnologia, seja de modo *on line*, seja de modo presencial, independentemente do vínculo formal de emprego. Os direitos garantidos são liberdade de associação, negociação coletiva, segurança e saúde no trabalho, proteção contra discriminação, remuneração adequada e acesso à seguridade social. Acrescenta-se a proteção específica com relação a IA, como o uso de algoritmos e sistemas automatizados, exigindo transparência nas decisões que afetam os trabalhadores, bem como o direito à revisão humana de decisões como bloqueio de contas ou suspensão de pagamentos. A proteção de dados pessoais, a regulação de jornadas e o respeito ao direito à desconexão, à capacitação dos trabalhadores, à proteção de migrantes e a mecanismos eficazes de resolução de conflitos, somam-se a essas diretrizes, incentivadas a serem aplicadas pelos Estados como equilíbrio entre inovação tecnológica e direitos trabalhistas, promovendo condições de trabalho dignas na crescente economia de plataformas.

A ação da OIT parece ser interessante ao pretender regulamentar o trabalho decente para os trabalhadores de plataforma. Essa proteção hoje está presente na *soft law* das declarações da OIT. É importante que sejam complementadas por uma convenção específica, norma de *hard law* para o Direito Internacional do Trabalho. As convenções internacionais do trabalho, porém, terão os limites de serem normas mínimas, carecendo de ampliação da proteção mediante normas de cada Estado, mas, por outro lado, serão universais, flexíveis, viáveis e adaptáveis, no contexto internacional, cuja aplicabilidade deverá ser monitorada na prática.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das profundas transformações no cenário laboral impulsionadas pela ascensão das novas tecnologias, em especial, da Inteligência Artificial, torna-se evidente a necessidade premente de abordar essas mudanças sob um prisma ético, com a necessária atenção à centralidade da pessoa humana. A Quarta Revolução Industrial, com suas tecnologias digitais e de IA, está provocando



uma disrupção ainda maior do que as revoluções anteriores, impactando significativamente o emprego, a igualdade e a dignidade dos trabalhadores. Equilibrar o avanço da IA protegendo-se os trabalhadores para que exerçam suas atividades em condições de trabalho decente encontra resposta na adoção da fraternidade, a qual deve guiar a utilização da IA no ambiente laboral.

O paradigma do trabalho decente oferece um marco normativo para garantir que as novas tecnologias sejam utilizadas de maneira a proteger os direitos dos trabalhadores. O trabalho decente, conforme definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), envolve a criação de empregos produtivos, justamente remunerados e exercidos em condições de liberdade, equidade e segurança.

É fundamental reconhecer que a IA traz inúmeras oportunidades, mas também riscos. Por um lado, a automação de tarefas repetitivas e complexas pode aumentar a eficiência e a produtividade das empresas, criando novos postos de trabalho e impulsionando a inovação. Por outro, a substituição de trabalhadores por algoritmos e robôs pode levar ao desemprego e à marginalização de grupos vulneráveis, como por exemplo os trabalhadores em plataformas, exacerbando desigualdades sociais e econômicas. Portanto, é importante que a adoção da IA seja acompanhada de políticas públicas e regulamentações que garantam os direitos dos trabalhadores afetados pela tecnologia.

O princípio da fraternidade emerge como um guia essencial para a construção de relações laborais mais justas e humanas. No contexto das relações de trabalho, a fraternidade exige que os empregadores considerem o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores, evitando práticas intrusivas, como a vigilância excessiva e a tomada de decisões automatizadas sem revisão humana. Outra questão da fraternidade é que não haja exclusão da proteção social ou do Estado social digital, o *Webfare*, de nenhuma classe de trabalhadores. Nesse sentido, a regulamentação do trabalho em plataformas digitais, que a OIT visa realizar mediante o paradigma do trabalho decente e norma internacional do trabalho própria, é uma urgente demanda. A proposta da OIT de criar norma para proteger os trabalhadores de plataformas digitais, que são trabalhadores que se conectam e exercem seu trabalho por mecanismos e instrumentos de IA, para 2026, está na linha de estabelecer proteções mínimas a esse grande grupo de trabalhadores vulneráveis.

A IA deve ser empregada de forma a promover esses valores, evitando práticas discriminatórias e garantindo que os trabalhadores sejam tratados com dignidade e respeito.



No cenário internacional, observam-se iniciativas importantes para a regulamentação ética da IA, como a Lei da Inteligência Artificial da União Europeia, que visa garantir que os sistemas de IA sejam seguros, não discriminatórios e respeitem os direitos humanos, prevenindo e evitando riscos a todos os cidadãos, incluindo os trabalhadores. No Brasil, o Projeto de Lei nº 2.338/2023 segue uma abordagem semelhante, baseada na centralidade da pessoa humana e no respeito aos direitos fundamentais. Essas iniciativas demonstram a urgência de se estabelecer um marco regulatório que oriente o desenvolvimento e a utilização da IA de maneira ética e responsável. Em última análise, a construção de uma sociedade mais fraterna, como refere o preâmbulo da Constituição Brasileira, depende da capacidade de integrar a tecnologia com valores humanos fundamentais.

## REFERÊNCIAS

BAGGIO, Antonio Maria. *O Princípio esquecido*. V.1. Vargem Grande Paulista: Cidade Nova, 2008.

BARZOTTO, Luciane Cardozo. Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho. In: BARZOTTO, Luciane Cardozo (Coord.). *Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. E-book.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. OIT: solidariedade e fraternidade na proteção aos direitos humanos dos trabalhadores. *Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, Porto Alegre, n. 39, vol. esp., p. 141-156, dez. 2018. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/revfacdir/article/view/84689#:~:text=Solidariedade,-Direitos%20Humanos%20dos%20Trabalhadores.&text=The%20present%20work%20examines%20international,human%20rights%20framework%20for%20workers>. Acesso em: 10 mar. 2025.

BARZOTTO, Luís Fernando. Fraternidade: uma aproximação conceitual. In.: MACHADO, Carlos Augusto Alcântara; JABORANDY, Clara Cardoso e BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direito e Fraternidade: em busca de concretização*. Aracaju: EDUNIT, 2018.

BARZOTTO, Luís Fernando; MATZENBACHER, Guilherme Petry. Constitucionalismo contemporâneo e fraternidade: uma abordagem antropológica. In.: TURATTI, Deisemara et. al. (Orgs). *Estudos de direito e fraternidade na fronteira da paz: diálogos com a pandemia do COVID-19*. Brasília: Associação dos Magistrados Brasileiros, 2021.

BOOTH, Robert. Ex-Uber driver takes legal action over 'racist' face-recognition software. *The Guardian*. 5 out. 2021. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technolo>



gy/2021/oct/05/ex-uber-driver-takes-legal-action-over-racist-face-recognition-software. Acesso em: 10 mar. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 mar. 2025.

BRASIL. *Projeto de Lei n. 2.338 de 2023*: Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-bicamerais/-/ver/pl-2338-2023>. Acesso em: 10 mar. 2025.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

CASTELLS, Manuel. *A galáxia da internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade*. Rio de Janeiro: Zahar, 2015. *E-book*.

DASTIN, Jeffrey. Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*. 10. out. 2018. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>. Acesso em: 10 mar. 2025.

DE GREGORIO, Giovanni. A Declaração sobre os Direitos e Princípios Digitais Europeus: Uma Primeira Análise do Constitucionalismo Digital. *The Digital Constitutionalist*, 2022. Disponível em: < <https://digi-con.org/the-declaration-on-european-digital-rights-and-principles-a-first-análise-from>. Acesso em: 10 mar. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ECHARI, Miquel. 150 demissões em um segundo: os algoritmos que decidem quem deve ser mandado embora. *El País*. 10 out. 2021. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/tecnologia/2021-10-10/150-demissoes-em-um-segundo-assim-funcionam-os-algoritmos-que-decidem-quem-deve-ser-mandado-em-bora.html?outputType=amp&ssm=TW\\_CC&\\_twitter\\_impression=true](https://brasil.elpais.com/tecnologia/2021-10-10/150-demissoes-em-um-segundo-assim-funcionam-os-algoritmos-que-decidem-quem-deve-ser-mandado-em-bora.html?outputType=amp&ssm=TW_CC&_twitter_impression=true). Acesso em: 10 mar. 2025.

FERRARIS, Maurizio. *Webfare: A Manifesto for Digital Well-Being* (Technosophy Book 1) (2024). <https://doi.org/10.14361/9783839471760>

FLORIDI, Luciano. *Il verde e il blu: idee ingenua per migliorare la politica*. Milano: Raffaello Cortina, 2020. *E-book*.

GEBRU, Timnit. Race and Gender. In: DUBBER, Markus D.; PASQUALE, Frank; DAS, Sunit. *The Oxford Handbook of Ethics of AI*. New York: Oxford University Press, 2020. *E-book*.

GEBRU, Timmit, TORRES, É. P. The TESCREAL bundle: *Eugenics and the promise of utopia through artificial general intelligence*. 2024 *First Monday*, 29(4). Disponível em: <https://doi.org/10.5210/fm.v29i4.13636>



HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. *E-book*.

JONAS, Hans. *O princípio da responsabilidade: ensaio de uma ética para a civilização tecnológica*. Rio de Janeiro: Contraponto, 2006.

MCCARTHY, John. *A Proposal for the Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence*. 1956. Disponível em: <http://jmc.stanford.edu/articles/dartmouth/dartmouth.pdf>. Acesso em: 10 mar 2025.

MISKULIN, Ana Paula S. C., e BARZOTTO, Luciane Cardoso. A regulamentação do trabalho por meio de plataformas virtuais e a Organização Internacional do Trabalho. *Revista LTr*, 84(08), 985-993

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais online: algumas questões. In: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *Estudos de direito do trabalho*. 2. v. Coimbra: Almedina, 2016.

MORIN, Edgar. *Fraternidade: Para resistir à crueldade do mundo*. São Paulo: Palas Athena, 2019.

OCDE. *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and Workers*. 2023. Disponível em: [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-impact-of-ai-on-the-workplace-main-findings-from-the-oecd-ai-surveys-of-employers-and-workers\\_ea0a0fe1-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-impact-of-ai-on-the-workplace-main-findings-from-the-oecd-ai-surveys-of-employers-and-workers_ea0a0fe1-en). Acesso em: 10 mar. 2025.

OIT. *Convenção n. 100: Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor*. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS\\_235190/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235190/lang-pt/index.htm). Acesso em: 10 mar; 2025.

OIT. *Recomendação n. 90: Sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor*. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS\\_242716/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_242716/lang-pt/index.htm). Acesso em: 10 mar. 2025.

OIT. *Convenção n. 111: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação*. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS\\_235325/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm). Acesso em: 10 mar. 2025.

OIT. *Convenção n. 156: Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família*. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS\\_242709/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilvia/convencoes/WCMS_242709/lang-pt/index.htm). Acesso em: 10 mar. 2025.



OIT. *GB.280/WP/SDG/1: Poverty reduction and decent work in a globalizing world*. Mar. 2001. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb280/pdf/sdg-1.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2025.

OIT. *Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho*. 21 jun. 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS\\_749807/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_749807/lang-pt/index.htm). Acesso em: 10 mar. 2025.

OIT. *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*. Ago. 2023. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_890761.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_890761.pdf). Acesso em: 10 mar. 2025.

OIT. *Outcome of the Standard-Setting Committee on Decent Work in the Platform Economy Proposed resolution and Conclusions submitted to the Conference for adoption*. 12/06/2025. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/ILC113-Record-6A-CNP-EN.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2025.

ONU. *Declaração universal dos direitos humanos*. 10 dez. 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/por.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2025.

RIFKIN, Jeremy. *Sociedade com custo marginal zero*. São Paulo: M. Books do Brasil, 2016.

RIFKIN, Jeremy. *A terceira revolução industrial: como o poder lateral está transformando a energia, a economia e o mundo*. São Paulo: M. Books do Brasil, 2012.

RODOTÀ, Stefano. *Il diritto di avere diritti*. Bari-roma: Editori Laterza, 2012.

RUSSELL, Stuart J; NORVIG, Peter. *Artificial intelligence a modern approach*. 4. ed. Harlow, England: Pearson, 2022. *E-book*.

SUPIOT, Alain. *Crítica do Direito do Trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

UNESCO. *Recomendação sobre a Ética da Inteligência Artificial*. 2021. Disponível em: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137\\_por](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137_por). Acesso em: 10 mar. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. *Livro Branco sobre a inteligência artificial: uma abordagem europeia virada para a excelência e a confiança*. 2020. Disponível em: [https://commission.europa.eu/document/d2ec4039-c5be-423a-81ef-b9e44e79825b\\_pt](https://commission.europa.eu/document/d2ec4039-c5be-423a-81ef-b9e44e79825b_pt). Acesso em: 10 mar. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. *Declaração Europeia sobre os direitos e princípios digitais para a década digital (2023/C 23/01)*. 2023. Disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123(01)). Acesso em: 10 mar. 2025.



UNIÃO EUROPEIA. *Lei de Inteligência Artificial*: Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 13 de março de 2024, sobre uma proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial (Lei da Inteligência Artificial) e altera determinados atos legislativos da União (COM(2021)0206 – C9-0146/2021 – 2021/0106(COD)). 2024. Disponível em: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-24-2024-INIT/pt/pdf>. Acesso em: 10 mar. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. *Década Digital da Europa: metas digitais para 2030*. 2024. Disponível em: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030\\_pt#o-gui%C3%A3o-para-a-d%C3%A9cada-digital](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_pt#o-gui%C3%A3o-para-a-d%C3%A9cada-digital). Acesso em: 10 mar. 2025.

WEF. *The Future of Jobs Report 2023*. Abr. 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>. Acesso em: 15 set. 2023.

WEST, Sarah Myers; WHITTAKER, Meredith; CRAWFORD, Kate. *Discriminating Systems:*

*Gender, Race and Power in AI*. *AI Now Institute*, abr. 2019. Disponível em: <https://ainowinstitute.org/wp-content/uploads/2023/04/discriminating-systems.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2025.