

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND THE IMPACT ON WORK RELATIONS

Selma Strublic¹

Resumo: O estudo apresenta uma síntese sobre as relações de trabalho ao longo da história até os dias atuais com destaque ao crescente uso de tecnologias, ferramentas informatizadas e aplicações com uso de inteligência artificial (IA). Tem por objetivo destacar aspectos favoráveis e desfavoráveis do uso IA na relação de emprego e no comportamento dos empregados e empregadores. Além de uma breve pesquisa bibliográfica, o artigo aponta assuntos em pauta no Poder Legislativo, com a tramitação de um projeto de lei sobre a matéria; e, no Poder Judiciário com o julgamento em curso de um recurso extraordinário concernente a relação de emprego.

Palavras-Chave: Emprego; Inteligência Artificial; Relação de Trabalho; Riscos; Tecnologia.

Abstract: The study summarises work relationships throughout history to the present day, highlighting the growing use of technologies, computerized tools and applications based on artificial intelligence (AI). It aims to underline favourable and unfavourable aspects of using AI in the employment relationship and the behaviour of employees and employers. In addition to brief bibliographical research, the article highlights issues on the agenda in the legislative branch, with the processing of a bill on the matter; and, in the judiciary with the ongoing trial of an extraordinary appeal concerning the employment relationship.

Keywords: Employment; Artificial Intelligence; Employment Relationship; Risks; Technology.

INTRODUÇÃO

Algumas instituições vêm realizando pesquisas periódicas e cada vez mais aperfeiçoadas sobre os impactos dos modelos de inteligência artificial (IA) na relação de trabalho. Não seria imponderado simplificar que a preocupação humana em relação aos seus futuros produtivos e de sustento é cada vez mais evidenciado em tais pesquisas. E esse não é um assunto novo. Proporcionalmente, nossos ancestrais vivenciaram os mesmos receios desde a Primeira Revolução Industrial, em meados do século XVII. Toda automação e toda mudança,

¹ Graduada em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade São Judas Tadeu - SP. Pós-Graduada em Engenharia de Transporte pela Escola de Engenharia de São Carlos da Universidade de São Paulo (USP). Pós-Graduada em Gestão Econômica e Estratégica de Projetos (MBA) pela Fundação Getúlio Vargas - SP. Graduanda em Direito pelo Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU).

naturalmente, causam desconfortos nas rotinas de vida de todos os seres humanos, dos mais abastados aos mais humildes.

A distinção no atual momento é que o impacto nas relações de trabalho está acontecendo mais rapidamente, sem muita possibilidade de manobra ou mitigação que possibilitasse um planejamento para médio prazo. O prazo é hoje. Diariamente algumas funções deixam de existir graças a um avanço tecnológico que garante mais eficiência no processo produtivo, menor incidência de erros, economia com salários e infraestrutura empresarial.

Os discursos acadêmicos têm exercido o papel de estímulo a estudos focados em áreas de conhecimento mais complexas, responsáveis pela retaguarda e desenvolvimento da Inteligência Artificial. Mas, como fica a grande massa da população, cujas competências profissionais limitam-se à realização de atividades braçais, que figuram no topo da lista das dispensáveis pela IA? O fomento à empregabilidade precisa de alguns ajustes consistentes para dar conta da realidade das relações de trabalho no Brasil.

O Relatório Anual 2024 do FMI – Resiliência Diante da Mudança – indica que “cerca de 60% dos empregos nas economias avançadas podem ser afetados pela inteligência artificial²”. Já em países de baixa renda o índice deve ser de 26%. Considerando que o Brasil está na lista das 10 maiores economias mundiais, o índice de 60% levantado pelo FMI (Fundo Monetário Internacional) é bastante preocupante em termos de mercado de trabalho não só para os mais de 7 milhões de desempregados³, de acordo com o IBGE, mas também para àqueles que estão em atividades suscetíveis de serem substituídas pela IA.

Posto isso, o objetivo desta breve pesquisa consiste em trazer um relato histórico das relações de trabalho e um panorama do momento atual, com seus impactos e preocupações em relação ao futuro do emprego. No item 2 são tratadas algumas tecnologias atualmente em voga e os reflexos na relação de emprego e na judicialização. Em continuidade são apresentadas diferentes aplicações da IA, seus riscos e suas oportunidades.

² Relatório Anual do FMI 2024. Disponível em <<https://cdn.sanity.io/files/yg4ck731/production/54d1dcaff44e0086c5be9844c78fa54b995c5445.pdf/Portuguese%202024%20IMF%20Annual%20Report.pdf>>. Acesso em 20.out.2024.

³ IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em 20.out.2024.

1 EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Nunca é demais destacar que – genericamente – o empregador formou-se, cresceu e enriqueceu à custa do necessitado. Para conter os abusos, diversas frentes atuaram no sentido de delinear os limites das relações e das obrigações e deveres das partes, com destaque aos movimentos sociais, leis de proteção aos trabalhadores, reconhecimento do direito à greve, instituição de sindicatos, entre outros. Até que as grandes guerras interromperam os avanços e uma vida normal só pôde ser retomada após 1945, impulsionada pelas reconstruções pós-guerra. Mas a normalidade já não era a mesma, pois o anseio por condições dignas prevaleceu em diversos pleitos, ações sindicais e lutas dos empregados. Como resultado, depois de muita violência e sacrifícios, destacaram-se os salários melhores, estipulação de benefícios e melhorias nos locais de trabalho.

No Brasil a história não é tão simples, visto que além das necessidades empregatícias o país viveu períodos monárquico, ditatorial, conservador e – quase sempre – cerceador de direitos que também refletiram nas relações de trabalho. Ainda que em 1941 tenha sido criada a Justiça do Trabalho, durante o governo de Getúlio Vargas, a Consolidação das Leis Trabalhistas, por meio do Decreto-Lei nº 5.452/1943, foi sancionada carecendo de reformas objetivas nas relações de trabalho. Esperava-se que o próprio governo promovesse tais reformas, mas o afastamento de Getúlio Vargas do poder adiou os anseios trabalhistas. Absurdamente, vivenciamos interrupções de greves em 1968 com o uso de tanques de guerra requisitados pelo próprio Ministro do Trabalho da época.

Algum alento trouxe a Constituição Federal de 1988, denominada de Constituição Cidadã, justamente por incorporar as conquistas das lutas das décadas de 1960 e 1970. Além dos Direitos e Garantias Fundamentais do art. 5º da CRFB/88, o Capítulo II traz nos arts. 6º a 11 os Direitos Sociais e dos Trabalhadores, com proteções de eficácias plenas.

Depois disso, alguns fatos marcaram mudanças expressivas nas relações de trabalho como a abertura econômica e liberação das importações na década de 1990, promovidos pelo presidente Fernando Collor. Em 2019, observamos a extinção do Ministério do Trabalho pelo presidente Jair Bolsonaro. Em meados de 2021, o Ministério foi oficialmente recriado.

Ao longo da história, fica evidenciado que a marca mais significativa diz respeito à fragilidade na efetivação de direito dos empregados. Ainda que muito tenha evoluído em termos tecnológicos, este não foi o protagonista das reivindicações, pois a pretensão pelo básico era

(ou ainda é!) primaz. Muito antes do empregado se interessar por uma nova ferramenta que possa agilizar sua atividade, ele precisa efetivamente ter emprego, ser remunerado devidamente e com condições dignas. Talvez isso explique os motivos da IA ainda ser assunto restrito de determinados segmentos profissionais.

2 AVANÇOS TECNOLÓGICOS NAS ATIVIDADES PRODUTIVAS

É natural que as relações de trabalho ocorram em consonância com as particularidades da localidade e das conjunturas sociais e políticas do país. Por isso, é tão inadequado apropriar-se de pesquisas sobre o uso das tecnologias e da inteligência artificial desenvolvidas na Europa ou nos Estados Unidos na realidade de indústrias e serviços instalados fora das principais capitais brasileiras. E até mesmo nas capitais.

O ímpeto de certos setores em alcançar equiparação internacional para fins competitivos – e dada a singularidade do profissional empenhado nesse tipo de atividade – admite estipulações na relação de trabalho diferenciadas para o hipersuficiente, amparada na própria legislação brasileira (art. 444 da CLT), ou seja, aquele portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Isso representa algo em torno de R\$ 16 mil, sendo um salário relativamente normal quando se trata de profissionais dos segmentos de TI. E um salário quase utópico para os mais de 80% da população brasileira que estão classificados nas Classes C, D e E, de acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). De qualquer forma, aqueles profissionais, pertencentes a classes com renda entre 5 e 15 salários-mínimos, podem se valer das tendências internacionais que utilizam IA e realizar tratativas diferenciadas em suas relações com empregadores. Aqui, uma solução tecnológica é vista como um alívio, uma inovação para potencializar suas rotinas, para abrir espaço para novas empreitadas e permitir alavancar patamares gerenciais e diretivos: a IA contribuindo positivamente para que esse profissional não fique estagnado.

Retomando, temos uma fotografia não tão radiante em outros segmentos e tipos de profissionais. Por uma série de fatores, inclusive por força do período da pandemia da Covid-19, muitos setores foram reduzidos e até mesmo eliminados. É o caso do telemarketing, cujo início data da década de 1970, mas que expandiu significativamente no início dos anos 2000. Porém hoje vem gradativamente sendo ‘engolido’ pela tecnologia, com sistemas robotizados de

atendimento ao cliente e de oferta de serviços. A avalanche de ligações diárias também perdeu forças e motivou a adaptação de sérias empresas para evitar rejeição ao invés de satisfazer as necessidades dos clientes. Outro fator representativo na redução do quadro de profissionais das empresas de telemarketing está relacionado aos próprios entraves da relação de trabalho, uma vez que concentrar mais de 100 pessoas num mesmo espaço, no mesmo turno de trabalho, garantindo benefícios e condições dignas e amistosas de relacionamento mostra-se relativamente mais oneroso que investir em sistemas informatizados. Infelizmente, o pensamento empresarial privilegia o lucro e não os direitos sociais.

A consequência do exemplo do telemarketing é o desemprego, pois o profissional menos capacitado ou sem formação técnica dificilmente obtém realocação em outros setores. Investimentos em capacitação, entre tantos benefícios, apoiam a recondução a segmentos que exigem qualificações menos braçais ou mais intelectualizadas.

Em contrapartida, o desemprego aliado a IA mudou a concepção do transporte individual. Exemplo clássico, amplamente tratado tanto judicialmente como academicamente, é a Uber. Inicialmente, a plataforma desenvolvida pela gigante americana visava trazer uma opção ao taxi, mas o sucesso (e também as polêmicas) foi tão surpreendente que a concorrência logo surgiu para repartir uma fatia desse mercado. Uma pesquisa divulgada em abril de 2023 na imprensa indica que mais de 1,6 milhão de pessoas trabalham como motoristas ou entregadores de aplicativos.

Tal como a fábula dos dois ratinhos que caíram no balde de leite e que só sobrevive quem se mexe, a Uber vem investindo cada vez mais em tecnologias e inovações em inteligência artificial para criar algoritmos avançados de otimização de rotas, análise das preferências e comportamentos dos usuários, redução nos tempos de espera e eficiência dos motoristas.

As polêmicas envolvendo a Uber, não restritas ao Brasil, residem justamente na relação de trabalho entre a plataforma e os motoristas. Caracteriza-se ou não o vínculo empregatício? O RE 1446336 que tramita no STF desde junho de 2023, encaminhado para análise do Ministro Edson Fachin em agosto de 2024, trata, “à luz dos artigos 1º, IV; 5º, II, XIII; e 170, IV da CRFB/88, da possibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e

administradora da plataforma digital intermediadora”⁴. Interessante a leitura do destaque abaixo, retirado do Inteiro Teor do Acórdão, publicado em julho de 2024:

Nesse sentido, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho consignou que: i) a Uber é uma empresa prestadora de transporte e, não, uma plataforma digital; ii) a Uber fixa o preço da corrida, sem nenhuma ingerência do motorista prestador; iii) a Uber realiza o cadastramento, delimitando exigências mínimas, aceitando ou rejeitando o motorista; iv) a Uber é quem fixa o percentual da empresa a ser descontado; v) **o motorista não possui nenhum tipo de controle em relação ao preço das corridas**; vi) a única **autonomia do motorista restringe-se a definir horários** e aceitar ou recusar as corridas; vii) a Uber efetua unilateralmente o desligamento do motorista, caso ele descumpra alguma norma interna; viii) o motorista não possui autonomia para escolher clientes, mas, tão-somente, corridas; e, por fim, ix) a **subordinação jurídica se caracteriza pelos meios telemáticos e informatizados de controle** (parágrafo único do art. 6º da CLT), o que afastaria qualquer tese relacionada à atividade-fim ou subordinação objetiva/estrutural (eDOC 36). (g.n.).

Observa-se a posição do relator quanto a um dos elementos que caracterizam a relação de trabalho, isto é, a subordinação. Mas essa subordinação, tal qual caracterizado na CLT, distingue-se do modelo tradicional de empregado lotado numa planta produtiva. São múltiplas as formas de prestar serviços nos dias atuais: presencial, teletrabalho, intermitente, temporário, terceirizado, empreitada, contrato PJ, parcial, entre outros até mesmo desconhecidos, mas que suprem as expectativas do empregador e necessidades de sustento do empregado. Ainda que o preço, entre tantas regras, seja definido pela Uber, o motorista de fato exerce sua vontade, sem ‘chefe’ direto, presencial e humano procedendo com a verificação de suas atividades. O motorista tem sim autonomia para decidir seus horários e localidades, até com o apoio tecnológico do aplicativo. Se as condições climáticas não são as melhores para dirigir, caso esteja indisposto ou com problemas pessoais que requeiram ausentar-se da prestação dos serviços, o motorista não é penalizado, como o empregado CLT que tem um mísero dia para acompanhar seu filho de até 6 anos em consulta médica. Poderia ser levantado o questionamento que o motorista ao se ausentar não recebe pelas corridas que deixou de executar. Pois bem, a mãe que precisa de mais de um dia para acompanhar seu filho em consulta médica corre os mesmos riscos, incluindo desconto em seu descanso semanal remunerado e de dias no período de férias. A comparação pode causar estranheza, mas reflete os comportamentos e condições das atuais atividades.

3 DIFERENTES APLICAÇÕES DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

É mais que evidente o uso da IA e suas ferramentas em todos os aspectos das nossas rotinas. E não é diferente com relação ao trabalho. Desde um simples processo seletivo a uma complexa decisão, a aplicação de meios inteligentes não restritos às competências humanas é até mesmo um meio seguro e isonômico de garantir algum êxito no processo.

Tomando como exemplo o corriqueiro processo seletivo em uma empresa de médio porte, era comum que em determinado momento o departamento responsável pela seleção e contratação recebesse a indicação de algum líder a fim de suprir a vaga e atender uma demanda extraordinária. Revestida de certa ética e exigências de compliance, a prática vem sendo menos usual decorrente também da aplicação de algoritmos junto aos sites de cadastro de *currículo vitae*. Ou seja, a IA deixa menos suscetível a libéralismos ou subjetividades a seleção de um profissional. Essa robotização auxilia, agiliza e isenta as preferências pessoais, mas também combina dados de uma série de plataformas e redes sociais, que nem sempre seriam objeto de um questionamento em entrevista. Isto é, rotinas e postagens em redes sociais podem estar favorecendo ou prejudicando a escolha de um profissional. Outro aspecto é que excelentes profissionais, menos habituais em transformar seus CVs em anúncios atrativos, têm sido negligenciados. A rigidez dos parâmetros pré-fixados pela ferramenta de seleção, em alguns casos, não permite a triagem de um único profissional. Temos o impasse das vagas não preenchidas por falta de capacitação do profissional nos ditames da IA, face a disponibilidade de mão de obra sedenta por uma oportunidade de trabalho.

Já no dia a dia, talvez a IA pudesse ser mais promissora e colaborativa para minimizar os desgastes e o sem-número de reclamações trabalhistas peticionadas diariamente. O Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023⁵ aponta que 59,6% das demandas trabalhistas são das atividades de serviços, indústria, comércio e transporte, onde a multa de 40% do FGTS figura em 1º lugar nos assuntos mais recorrentes. A questão é se não existe meios da IA colaborar para que assuntos tão frequentes na Justiça do Trabalho pudessem ser previamente solucionadas, aliviando o judiciário para as questões que de fato exigem o conhecimento insubstituível do juiz.

⁵ Relatório Geral da Justiça do Trabalho. Disponível em: <<https://tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral#:~:text=No%20ano%20de%202023%2C%20foram,produtividade%20da%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho>>. Acesso em 08.out.2024.

Nesta seara, corre-se o risco de altivar o temor pela IA substituir o judiciário. Todavia, poderia ser exatamente o oposto. Ou seja, liberar o sufocado judiciário para fazer aquilo que não pode ser objeto de substituição. Popularmente, “não quero que a IA faça arte e escreva enquanto eu lavo a roupa e a louça. Quero que a IA lave a roupa e a louça enquanto eu faço arte e escrevo⁶”.

4 RISCOS E OPORTUNIDADES DA IA

Os dados pessoais que, alguns deles, já foram expostos em livros distribuídos gratuitamente nas residências – leia-se lista telefônica – hoje têm tratamento cauteloso, previsto em legislação especial. Empresas têm feito malabarismo para atender a Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Isto porque, os dados de seus empregados precisam ser protegidos contra divulgação. São os denominados “dados sensíveis” relacionados a “origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dados referentes à saúde ou à vida sexual, dados genéticos ou biométricos, quando vinculados a uma pessoa natural⁷”. Obviamente, a empresa não deve fazer uso desses dados. Mas uma parcela significativa da população já expõe esses dados inconscientemente nas redes sociais. Se por força da LGPD a empresa não pode tratar dados sensíveis, ela se utiliza dos mesmos para decidir sobre o recrutamento. No mínimo, controverso, não?!

A IA na automatização de atividades repetitivas, como por exemplo no universo dos advogados, traz vantagens significativas em termos de tempo e conteúdo a ser analisado em contratos extensos, simplificando a identificação de cláusulas que merecem maior atenção e correção, por exemplo. Também já é usual na organização de documentos, gestão de prazos, triagens, padrões de decisões, entre tantas aplicações que visam aliviar as rotinas e possibilitar que sejam concentrados esforços em atribuições mais sagazes. Questiona-se se essas facilidades podem trazer riscos ao exercício da advocacia, tais como recursos judiciais elaborados por ChatGPT ou aplicações similares. A própria IA vem dando essa resposta exemplarmente, até aqui. Pois já temos casos de identificação dessas práticas, devidamente notificadas aos órgãos

⁶ Frase extraída de Rede Social, sem indicação de autor.

⁷ Inteligência artificial: visões interdisciplinares e internacionais. Coordenadora Silmara J. de A. Chinellato. Organizador Eduardo Tomasevicius Filho. São Paulo: Almedina, 2023. p. 145.

competentes, incluindo o Tribunal de Ética e Disciplina (TED) para providências junto aos profissionais.

Cabe destacar que último Nobel de Física (2024) concedeu o prêmio a dois físicos “por descobertas e invenções fundamentais que possibilitam o aprendizado de máquina com redes neurais artificiais⁸”.

O ultimato “decifra-me ou te devoro”, se é que de fato foi proferido pela Esfinge de Tebas, parece não ser aplicável aos assuntos de inteligência artificial, como alguns gurus de TI defendiam. Experiências diversas têm demonstrado que podemos avançar sem que sejamos devorados ou consumidos pela tecnologia. Entretanto, aqueles que não se adaptarem ou que não buscarem meios de ‘cruzarem a esfinge’, serão devorados de qualquer forma, seja pela rotina, pela alienação a evolução, pela dependência de subsídios públicos.

Exemplo clássico é o da datilógrafa de outrora que evoluiu para uma secretária proativa capaz de gerenciar boa parte da estrutura administrativa de uma empresa. A máquina de escrever virou peça vintage, sem utilidade prática. A profissional adaptou-se em todos os sentidos profissionais e pessoais, deixando de lado a submissão de outros tempos, hoje facilmente caracterizada como assédio. Ajuste-se ou serás devorado, seria a frase mais apropriada para os dias atuais.

Então, se nos aspectos de competências profissionais e habilidades pessoais observamos progressos, por que o mesmo não acontece com as relações de trabalho? Insistimos no tradicional modelo. Insistimos em manter a litigiosidade na Justiça do Trabalho, com mais de 5 milhões de ações em curso⁹. Insistimos em não reconhecer que a IA pode mudar os nossos contratos de trabalho, sem que isso nos prejudique mais do que seríamos prejudicados pela ausência de trabalho.

A velocidade dos avanços tecnológicos e o emprego da IA em novos segmentos trazem mais oportunidades que riscos. E os riscos – aparentemente – são passíveis de mitigação, conciliação entre partes em caso de litígio e aprimoramento de regras para evolução dos serviços prestados em consonância com as relações de trabalho.

⁸ Disponível em <<https://www.abc.org.br/2024/10/08/nobel-de-fisica-2024-descobertas-e-invencoes-que-contribuem-para-o-treinamento-de-ia/>>. Acesso em 09.out.2024.

⁹ Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2024-out-12/barroso-elogia-dinamica-economica-brasileira-e-critica-litigiosidade-trabalhista/>>. Acesso em 13.out.2024.

Cabe destaque a recomendação indicada no relatório do FMI, referenciado anteriormente:

Zelar para que **os benefícios dessa possível revolução sejam compartilhados de modo mais uniforme**, não apenas dentro dos países, mas também entre regiões e países, pode exigir uma realocação de capital e mão de obra a partir de regiões menos desenvolvidas. Com investimento suficiente, a IA pode ajudar as economias de mercados emergentes e em desenvolvimento a dar um salto em determinados setores, facilitando a realocação de uma gama mais ampla de tarefas e, assim, reduzindo a desigualdade entre os países. (g.n.)

Ainda de acordo com o mesmo relatório, pessoas com mais acesso à educação têm melhores condições de atuarem em segmentos mais complexos e menos afetados pela IA; enquanto aqueles com menos escolaridade e atuação em empregos de baixa complementaridade são os mais ameaçados pela IA.

CONCLUSÃO

Inteligência artificial é assunto do mais recente livro lançado pelo Ministro Luís Roberto Barroso, que acumula outros tantos títulos relacionados aos direitos humanos, direito constitucional e revolução tecnológica. Na obra “Inteligência Artificial, Plataformas Digitais e Democracia – Direito e tecnologia no mundo atual”, o ministro afirma que a IA pode ajudar a “empurrar a história na direção do bem, da justiça e do avanço civilizatório¹⁰” e defende que o assunto seja brevemente regulamentado.

LGPD, criptomoedas e bets (apostas esportivas) acabaram sendo regularizadas com legislação relativamente atrasada no sentido de que muito já estava acontecendo quando suas respectivas leis foram sancionadas. Parece que o mesmo ocorrerá com a IA. Há um projeto de lei de iniciativa do Senador Rodrigo Pacheco, de maio de 2023. De acordo com a tramitação, divulgada na atividade legislativa do Senador Federal, a audiência pública realizada em setembro de 2024 contou com a participação de especialistas de conselhos internacionais, membros da Confederação Nacional da Indústria e estudiosos de institutos de tecnologia. O art. 17 do PL indica ser de alto risco os sistemas de IA para finalidade de “tomada de decisões sobre promoções ou cessações de relações contratuais de trabalho¹¹”, entre outros.

¹⁰ BARROSO, Luís R. Inteligência artificial, plataformas digitais e democracia: Direito e tecnologia no mundo atual. 1. ed. – Belo Horizonte: Editora Forum, 2024.

¹¹ Disponível em <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157233>>. Acesso em 13.out.2024.

Aguardemos o desfecho deste PL ou de outro que venha a tratar devidamente o assunto ‘inteligência artificial’.

Até lá, devemos conviver com o fato de que a IA deve substituir empregos cujas atividades são repetitivas e desprovidas de raciocínios. E devemos, fortemente, atuar para que a educação – básica, fundamental, superior e acessível a todos – possibilite meios de desenvolver habilidades para atuação em processos mais complexos que se utilizem e/ou desenvolvam a IA.

REFERÊNCIAS

ACADEMIA BRASILEIRA DE CIÊNCIAS. **Nobel de Física 2024: descobertas e invenções que contribuem para o treinamento de IA**. Disponível em <<https://www.abc.org.br/2024/10/08/nobel-de-fisica-2024-descobertas-e-invencoes-que-contribuem-para-o-treinamento-de-ia/>>. Acesso em 09.out.2024.

BARROSO, Luís R. **Inteligência artificial, plataformas digitais e democracia: Direito e tecnologia no mundo atual**. 1. ed. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2023.

CHINELLATO, Silmara J. de A. **Inteligência artificial: visões interdisciplinares e internacionais**. São Paulo: Almedina, 2023.

CONSULTOR JURÍDICO. **Barroso elogia momento econômico, mas volta a criticar litigiosidade trabalhista**. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2024-out-12/barroso-elogia-dinamica-economica-brasileira-e-critica-litigiosidade-trabalhista/>>. Acesso em 13.out.2024.

FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL. **Relatório Anual do FMI 2024**. Disponível em <<https://cdn.sanity.io/files/yg4ck731/production/54d1dcaff44e0086c5be9844c78fa54b995c5445.pdf/Portuguese%202024%20IMF%20Annual%20Report.pdf>>. Acesso em 20.out.2024.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em 20.out.2024.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 2338, de 2023**. Disponível em <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157233>>. Acesso em 13.out.2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Tema 1291 - Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a**

empresa administradora de plataforma digital. Disponível em <
<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>>. Acesso em 13.out.2024.

TEIXEIRA, José Emídio. **Relações de trabalho nem Freud explica.** 1. ed. Rio de Janeiro: Alta Books, 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023.** Disponível em <<https://tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral#:~:text=No%20ano%20de%202023%2C%20foram,produtividade%20da%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho>>. Acesso em 08.out.2024.