

OS IMPACTOS DA TECNOLOGIA NO DIREITO DO TRABALHO: AVANÇOS, DESAFIOS E REGULAMENTAÇÃO.

Antonia Fabiana Cavalcante Marreiro

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO. Acadêmica do 8º semestre do Curso de Direito. Bolsista do Projeto de Iniciação Científica – PROMIC. Membro das Comissões: Comunidade Escola - CE e Apoio ao Acadêmico de Direito - CAAD / OAB-CE. Email: adv.fabianacavalcante@gmail.com

Djane Martins Sampaio de Oliveira

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO. Acadêmica do 8º semestre do Curso de Direito. Email: djanemartins2110@gmail.com

Yasmin Matos da Silva dos Santos

Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO. Acadêmica do 8º semestre do Curso de Direito. Email: yasmin.matos1silva@gmail.com

José Lucas Cavalcante Abreu

Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO. Acadêmico do 8º semestre do Curso de Direito. Email: lucas.cavalcanteabreu@gmail.com

Hudson Lima Xavier

Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO. Acadêmico do 8º semestre do Curso de Direito. Membro da Comissão: Apoio ao Acadêmico de Direito – CAAD / OAB - Ce. Email: hudn28@hotmail.com

Maria Alice Silva Gois

Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO. Acadêmica do 8º semestre do Curso de Direito. Email: alicegois551@hotmail.com

Flávia Aguiar Cabral Furtado Pinto

Docente e Orientadora - Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Doutora em Educação pela Universidade Estadual do Ceará (UECE). Email: flavia.aguiar.cabral@gmail.com

Área Temática: Direitos Fundamentais, Sustentabilidade e Democracia

Área de Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas

Encontro Científico: XIII Encontro de Iniciação à Pesquisa.

RESUMO

Introdução: A pesquisa apresenta uma abordagem reflexiva sobre a efetivo amparo legislativo aos empregados que adotam tecnologias em serviço, abordando as questões chave como comunicação e valor agregado a partir do uso dessas ferramentas, envolvendo os benefícios e desafios para as relações laborais, perpassando desde a automação de tarefas rotineiras, atividades estratégicas e criativas, facilitando a integração de equipes até a qualidade de vida para os trabalhadores, especialmente em ambientes remotos. Assim, este estudo **visa** compreender os impactos do uso da tecnologia nas relações de trabalho e ressaltar os direitos trabalhistas conforme legislação. O **caminho metodológico** descreve um estudo dissertativo com abordagem qualitativa e pesquisa bibliográfica. **Resultados:** É possível destacar que a IA e a automatização de tarefas são as principais evoluções tecnológicas que mais impactaram contribuindo para a redução de postos de trabalho, nos últimos anos, o que sugere a necessidade de investimento em educação para a manutenção dos empregos. **Considerações finais:** Aponta-se para a necessidade de aprofundamento e ampla discussão, dentro da esfera pública, sobre “trabalho remoto” e questões sociais que atendam os aspectos subjetivos relacionados com o tema suscitando o pensamento crítico, reflexivo e posturas que melhorem o trabalho e desenvolvimento desses indivíduos com o trabalhador tendo direito à desconexão.

Palavras-chave: Direito Trabalhista. Novas tecnologias. Regulamentação.

INTRODUÇÃO

A era digital tem sido marcada pela inovação contínua, e a tecnologia tem desempenhado um papel, cada vez mais relevante, no Direito do Trabalho, podendo trazer benefícios e desafios para as relações laborais. Seu impacto pode ser positivo, ao proporcionar maior eficiência, mas também pode apresentar riscos, como a precarização das condições de trabalho. (Kanan; Arruda, 2013).

Segundo a literatura contemporânea, no que diz respeito aos benefícios da tecnologia no trabalho, é possível ressaltar que a incorporação destas no ambiente laboral tem impulsionado a produtividade das equipes, tornando processos ágeis e eficientes. A automação de tarefas rotineiras, permite que os profissionais se concentrem em atividades estratégicas e criativas, agregando maior valor ao trabalho. (Fincato, Wunsch, 2020).

Considerando que a Lei, é a fonte primária do Direito, devendo portanto, prevalecer soberana entre os indivíduos, norteando-os quanto à conduta frente à sociedade e que o império da lei, é um conceito jurídico pelo qual se estabelece a grandiosidade do direito na regulação da sociedade, será enfatizado a Lei Nº 13.467/17, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e contempla a Reforma Trabalhista.

Corroborando com as leis específicas do trabalho, destacamos o que a Constituição Federal (1988) determina em seu Artigo 7º, relacionado a “igualdade de direitos entre trabalhadores com vínculo empregatício permanente e trabalhadores avulsos, além de proteger os direitos dos trabalhadores”, ademais, em seu artigo 23, é estabelecido o “direito ao trabalho livre, justo e remunerado”. (Brasil, 1988).

É oportuno enfatizar que, seria benéfico se a legislação trabalhista abordasse regramentos que visassem garantir que o ambiente longínquo atendesse a requisitos mínimos relacionados aos riscos da atividade econômica, aumento de despesas e ergonomia do colaborador, afim de se evitar outras complicações e necessidade para recuperação da saúde, gerando ônus para o poder público, uma vez que este passará a usar mais os serviços de saúde. (Plaza, 2024).

As tecnologias aprimoram a comunicação e a colaboração em tempo real, facilitando a integração de equipes, especialmente em ambientes remotos, viabilizando novas modalidades de trabalho, como o *home office*, proporcionando mais flexibilidade e qualidade de vida para os trabalhadores.

Apesar dos benefícios, a tecnologia pode trazer desafios, um dos principais problemas é a dificuldade em estabelecer limites entre vida pessoal e profissional, pois os dispositivos

digitais permitem que as demandas do trabalho ultrapassem o horário regular de expediente. Além disso, o avanço da automação pode gerar desemprego estrutural, visto que muitas funções são substituídas por máquinas e inteligência artificial (IA). Outros impactos negativos incluem o isolamento social, riscos à saúde mental, dependência tecnológica e a possibilidade de exploração excessiva da mão de obra, caso não haja uma regulamentação adequada. (Fincato; Wunsch, 2020).

No que concerne a legislação e proteção ao trabalhador, para equilibrar os impactos da tecnologia no trabalho, o ordenamento jurídico brasileiro conta com algumas normas importantes. A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), introduziu o conceito de teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), regulamentando essa modalidade.

Já a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei 13.709/18) estabeleceu diretrizes para o tratamento de dados pessoais, protegendo a privacidade dos trabalhadores. Além disso, a Medida Provisória 1.108/22, posteriormente convertida na Lei 14.442/22, atualizou as regras sobre o teletrabalho, trazendo mais segurança jurídica para essa forma de prestação de serviços. Em virtude do aumento do trabalho virtual, controlar a jornada dos colaboradores torna-se mais complexo. Muitas legislações têm adaptado o conceito de jornada para permitir maior flexibilidade, mas o direito ao descanso e à desconexão (*right to disconnect*) é fundamental para evitar a sobrecarga. (Pamplona Filho; Fernandez, 2018).

O cenário digital estimulou mudanças para contratos mais flexíveis, como o intermitente por exemplo, este permite que o trabalhador seja convocado com pelo menos três dias de antecedência de acordo com a demanda. Prevista na Lei nº 13.467/2017, essa modalidade de contrato permite que o trabalhador alterne períodos de atividade e inatividade, podendo inclusive recusar atuação, contudo, esses contratos devem garantir os direitos fundamentais, como salário proporcional e proteção social. (Bomfin, 2024).

Enquanto os trabalhadores precisam se qualificar e se adaptar, constantemente, buscando o desenvolvimento de novas competências, estudiosos discorrem sobre o impacto do uso da tecnologia no trabalho, com relação à redução do esforço físico, otimização de tarefas, por meio do emprego da IA e melhorias no que tange à ergonomia e ao aumento da produtividade, através da otimização dos processos.

Por outro lado, essa realidade pode retratar desvantagens, em virtude da desigualdade digital, visto que nem todos têm o mesmo acesso e facilidade aos recursos tecnológicos, o que aprofunda o desemprego estrutural, podendo retirar empregos e estimular a dependência tecnológica, pois o trabalhador poderá eventualmente ficar com a necessidade excessiva de auxílio, além dos riscos inerentes ao comprometimento da saúde mental. (Freitas, 2021).

Isso reforça os estudos ao longo dos últimos anos, destacando a importância e o impacto da saúde mental como uma questão fundamental para qualquer empresa manter a produtividade sustentável. É humano e é estratégico. Essa atualização da NR1 - Gerenciamento de Risco Ocupacional, alterada pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego, que entrou em vigor em 26 de maio de 2025, foi construída nos últimos três anos, por um grupo tripartite, com representantes do Governos, empregadores e trabalhadores.

Justifica-se a produção deste resumo, por ser relevante explicar sobre o desenvolvimento das atividades laborais por meios de conexão à distância e uso de IA, que eventualmente contribui para a cultura do "sempre conectado", o que podem levar a um nível de stress e esgotamento psicológico, conhecido como: “*burnout* digital”. Às organizações, cabe a responsabilidade civil de adotar práticas que propunham o bem-estar e envolvam limites de carga horária, pausas periódicas e programas que promovam a saúde mental do trabalhador. (Pamplona Filho; Fernandez, 2018).

Outrossim, em virtude da ausência de estrutura do ambiente físico compatível com práticas laborais, comumente encontradas em escritórios por exemplo, os trabalhadores remotos podem estar expostos a condições inadequadas no que tange a ergonomia. Nessa perspectiva, esse estudo visa compreender os impactos do uso da tecnologia nas relações de trabalho e ressaltar os direitos trabalhistas conforme legislação.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo dissertativo o qual se caracteriza como um gênero textual responsável por expor uma informação, apresentar uma tese ou opinião a um interlocutor. A abordagem é qualitativa, pois que reside em conhecer e elucidar os detalhes e características que fazem parte do problema em questão, valendo-se de maior profundidade dos aspectos pesquisados. (Marconi e Lakatos, 2021).

A pesquisa é bibliográfica, pois segundo Marconi e Lakatos (2021), “é um tipo específico de produção científica: é feita com base em textos, como livros, artigos científicos, ensaios críticos, dicionários, enciclopédias, jornais, revistas, resenhas, resumos”, sendo essa fonte uma busca predominante nos dias atuais pelos interessados, visto que, há entendimento que são os artigos científicos que se pode encontrar conhecimento fundamentado atualizado e de ponta, realizada através do arsenal literário.

Os imperativos éticos permeiam os pilares da Constituição Federal Brasileira, sendo esta, a base legal do Sistema de Gestão da Ética do Poder público e sociedade.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segundo Freitas (2021), os impactos perpassam várias esferas na vida do ser humanos, incidindo a exemplo “a possibilidade de adoecimento físico e psíquico, a perda do lazer e do convívio social, o que implica, sobretudo, na sua desumanização”, o que instiga a necessidade de encontrar o ponto de equilíbrio entre o uso dessas tecnologias no dia a dia e o reconhecimento de impor limites, no sentido de manter a saúde do indivíduo, como um todo. (Freitas, 2021, p.01).

Considerando a relevância da manutenção da saúde mental do trabalhador, foi criado o Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho. Com abordagem assertiva e prática, os riscos à saúde mental passaram a ser reconhecidos oficialmente na gestão de riscos ocupacionais. Segundo dados do Ministério do Trabalho, só em 2022 os transtornos ansiosos ficaram em terceiro lugar entre os adoecimentos ocupacionais e se somarmos: ansiedade, depressão e stress grave, chegamos a 8,35% dos casos. Traduzindo: problemas relacionados à saúde mental já são a segunda maior causa de adoecimentos ocupacionais. (Ministério do Trabalho, 2025).

Uma pesquisa atual acerca do mercado de trabalho online nos EUA, envolvendo a análise de milhares de pequenas empresas e *freelancers*, apontou uma queda de 2% na procura por profissionais e um corte superior a 5% na remuneração, desde a chegada do ChatGPT. O estudo salientou áreas como redatores, designers, programadores visuais, e artistas gráficos, essas com marcas, logotipos, estandes, entretenimento, publicidade e publicação, em geral. (Arbix, 2023).

Ainda que incompleta, segundo o autor, a pesquisa já mostra resultados importantes: a inteligência artificial não só diminuiu o número de empregos, mas também depreciou o trabalhador com mais experiência. Ademais, a IA afetou inicialmente os profissionais com melhor formação. Esse resultado, embora tenha demonstrado uma queda na desigualdade entre os trabalhadores, visto que o avanço tecnológico impactou negativamente os empregos de trabalhadores mais qualificados, não pode ser considerado positivo, pois adveio da perda de valor do trabalho humano e de chances no mercado de trabalho. (Arbix, 2023).

Em paralelo, segundo o autor, uma pesquisa da Universidade de Harvard, centrada em consultoria para negócios e governos, revelou, surpreendentemente, que analistas e estrategistas que recorreram ao ChatGPT como auxiliar, apresentaram uma melhora aproximada de 40% na qualidade dos seus informes, face àqueles os quais não usaram a ferramenta como estratégia.

Concomitante a isso, abordagens no sentido de incentivo à fiscalização e produção, conforme ordenamento jurídico, além da criação de comissões específicas para deliberações do tema, apresentam-se como alternativas para lidar com as fragilidades no contexto de condições laborais, respeitando princípios como o da Proteção e da condição mais benéfica, bem como os requisitos da relação de emprego.

Vale ressaltar que as duas pesquisas sugerem que modelos generativos, funcionam bem em reproduzir e resumir conhecimento humano que já existe, com isso, afetam especialmente profissionais, cujas habilidades são similares às da IA. Mas, aqueles que fazem análises mais complexas interpretam dados, tabelas, e gráficos, são bem menos afetados por esses avanços tecnológicos. (Marchetti, 2025).

De acordo com Veloso (2024), até mesmo os profissionais mais competentes sofrerão um impacto grande com a chegada da inteligência artificial. Considerando esse panorama, é possível identificar que o Brasil, deveria instaurar uma nova entidade pública, encarregada de fiscalizar essa tecnologia que domina o mundo, com efeitos drásticos em cada esfera da vida, em especial aos que se encontram em idade laboral.

A evolução avassaladora da era digital poderá, ocasionalmente, promover a desigualdade no meio laboral e com esta problematização, há perspectivas de agravamento da situação, uma vez que a IA poderá contribuir, eventualmente, para o aumento das taxas de desempregos, com o passar do tempo. Considerando a construção recente da IA, para avaliar o efeito da complementaridade, os estudiosos analisam não apenas as propriedades da tecnologia, mas, ainda, detalhes éticos e sociais.

É possível destacar que a IA e a automatização de tarefas são as principais evoluções tecnológicas que mais impactaram contribuindo para a redução de postos de trabalho, nos últimos anos, o que sugere a necessidade por desenvolvimento educacional, para se manter nos empregos.

Os desafios das empresas e lideranças são criar ambientes de confiança, onde as pessoas possam expressar o que realmente está afetando o resultado, com a mudança, há perspectiva de uma nova era de respeito e direito, não privilégio.

Os resultados deste estudo apontam para a necessidade de aprofundamento e ampla discussão acerca dos impactos da tecnologia no direito do trabalho, seus avanços e desafios e necessidade de regulamentação, bem como as questões sociais presentes em outras pesquisas, que deem conta dos aspectos subjetivos relacionados ao tema, sendo viável suscitar o pensamento crítico e reflexivo, além de posturas que visem melhorias no processo de trabalho e desenvolvimento desses indivíduos.

Por fim, é possível concluir que o efeito da Inteligência Artificial no campo laboral tem o lado positivo, uma vez que há possibilidade para desenvolvermos novas habilidades e refletirmos sobre como deliberamos o nosso tempo, ao passo que pode eventualmente, diminuir atividades de ordem operacional e oferecer um maior espaço para estratégias e inclusive competir com algumas profissões.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que a luta por direitos trabalhistas previstos na legislação específica, concomitante às garantias dessas condições, é um possível caminho a ser seguido, no contexto dos avanços, desafios e regulamentação do emprego de tecnologias nas atividades remotas.

O potencial de crescimento econômico está, incrivelmente, ligado à adoção de novas tecnologias no processo produtivo, principalmente a Inteligência Artificial (IA). De forma crucial a questão central é: nem sempre a implementação da IA em um posto de trabalho implica em um resultado positivo ou negativo ao empregado, pois essa estratégia consegue, às vezes, ser complementar.

Aponta-se para a necessidade de ampliação das discussões sobre os meios necessários ao exercício das atividades, por meio das novas tecnologias, tanto no âmbito das instituições laborais como em teletrabalho, que favoreçam a melhoria na prática das funções desempenhadas, e ambiente de trabalho seguro e saudável, o fato é que, o trabalhador tem o direito à desconexão e os empregadores têm a responsabilidade de assumir os riscos do empreendimento, além do efetivo cumprimento da legislação e assim, afirmar os direitos fundamentais dos indivíduos, especialmente daqueles em idade produtiva.

REFERÊNCIA

ARBIX, Glauco. Os impactos da IA no mercado de trabalho. 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/os-impactos-da-ia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 15 set. 2025.

BOMFIM, Vólia. Direito do trabalho. 20. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2024.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2024].

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/478059431/lei-13467-17>. Acesso em: 12 set 2025.

BRASIL. Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018. Institui a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm. Acesso em: 12 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho: NR-1 - Gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO). Brasília, DF, 2025. Disponível em: <https://cdn.protecao.com.br/wp-content/uploads/2025/04/Guia-Fatores-de-Riscos-Psicossociais-MTE.pdf>. Acesso em: 16 set. 2025.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica? Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 3, jul./set. 2020. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18331/2/Subordinao_algortmica_caminho_para_o_Direito_do_Trabalho_na_encruzilhada_tecnolgica.pdf. Acesso em: 11 set. 2025.

FREITAS, Juliana Santos de. Os impactos da tecnologia da informação e comunicação no direito à desconexão do trabalho. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v. 7, n. 1, p. 978–994, jan. 2021. DOI: 10.34117/bjdv7n1-065. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/22601/18095>. Acesso em: 8 set. 2025.

KANAN, Lilia Aparecida; ARRUDA, Marina Patrício de. A organização do trabalho na era digital. Estudos de Psicologia (Campinas), Campinas, v. 30, n. 4, dez. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/RJcLVpKBksMkFjHxSVCm8Mh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 set. 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MARCHETTI, Fabiana. Pesquisa analisa influência de intelectuais em projeto de Brasil. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/pesquisa-analisa-influencia-de-intelectuais-em-projeto-de-brasil>. Acesso em: 15 set. 2025.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na Lei n. 13.467/17. Revista Eletrônica do TRT da 6ª Região, Doutrina, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162272/2018_pamplona_filho_rodolfo_tecnologia_informacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11 set. 2025.

PLAZA, Bruno Bernardo. O direito do trabalho na era das novas tecnologias: transformação digital. 11 nov. 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/419637/direito-do-trabalho-na-era-das-novas-tecnologias-transformacao-digital>. Acesso em: 11 set. 2025.

VELOSO, Fernando. Efeitos da inteligência artificial sobre o emprego e produtividade no Brasil. 2024. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/efeitos-inteligencia-artificial-sobre-emprego-e-produtividade-brasil?nid=15118>. Acesso em: 15 set. 2025.