

A RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL NA SUBSTITUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO PELA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS JURÍDICOS E SOCIAIS

JOÃO FABRÍCIO DIONIZIO DOS SANTOS ¹

ORIENTADOR: NEY ALVES VERAS ²

RESUMO:

O presente artigo busca analisar os desafios jurídicos e empresariais decorrentes da utilização da inteligência artificial no mercado de trabalho, especialmente no contexto brasileiro. A substituição da força de trabalho humana por sistemas automatizados tem provocado mudanças profundas nas relações de produção, na função social da empresa e na própria concepção de governança corporativa. O estudo justifica-se pela relevância do tema diante do avanço tecnológico e da ausência de regulamentação específica capaz de responder às novas demandas sociais e jurídicas. Para tanto, adota-se metodologia qualitativa e abordagem exploratória, com base em revisão bibliográfica, análise documental e levantamento da legislação aplicável, tais como a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei Geral de Proteção de Dados e o Marco Civil da Internet. O artigo examina a evolução tecnológica da inteligência artificial, os impactos da automação sobre a força de trabalho, as responsabilidades empresariais e os riscos jurídicos decorrentes desse processo. Ademais, busca-se compreender as lacunas normativas, as experiências internacionais e propor diretrizes jurídicas e empresariais voltadas à adaptação responsável e à preservação de direitos fundamentais. Conclui-se que o ordenamento jurídico brasileiro demanda atualização normativa e que a responsabilidade social das empresas deve ser fortalecida como instrumento de equilíbrio entre inovação tecnológica e proteção do trabalho humano.

Palavras-chave: Inteligência Artificial; Direito Empresarial; Mercado de Trabalho; Responsabilidade Social; Governança.

ABSTRACT

This article aims to analyze the legal and business challenges arising from the use of artificial intelligence in the labor market, especially in the Brazilian context. The replacement of human labor by automated systems has caused profound changes in production relations, in the social function of companies and in the very conception of corporate governance. The study is justified by the relevance of the theme given the technological advance and the absence of specific regulation capable of responding to new social and legal demands. To this end, a qualitative methodology and exploratory approach are adopted, based on bibliographic review, documentary analysis and examination of applicable legislation, such as the Brazilian Labor Code, the General Data Protection Law and the Civil Rights Framework for the Internet. The article examines the technological evolution of artificial intelligence, the impacts of automation on the workforce, corporate responsibilities and the legal risks arising from this process. Furthermore, it seeks to understand regulatory gaps, international experiences and propose legal and business guidelines aimed at responsible adaptation and the preservation of fundamental rights. It is concluded that the Brazilian legal system requires regulatory updates and that the social responsibility of companies must be strengthened as an instrument to balance technological innovation and the protection of human labor.

Key-words: Artificial Intelligence; Business Law; Labor Market; Social Responsibility; Governance.

¹ JOÃO FABRÍCIO DIONIZIO DOS SANTOS: Graduando em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS). Estagiário do Ministério Público Federal. E-mail: joaofabriciodiosan@gmail.com

² NEY ALVES VERAS: Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo (USP). Professor na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). E-mail: ney.veras@ufms.br

INTRODUÇÃO

A crescente incorporação da Inteligência Artificial (IA) no ambiente empresarial vem alterando significativamente a dinâmica do mercado de trabalho, sobretudo pela automatização de processos antes desempenhados exclusivamente por seres humanos. Essa transformação gera novas oportunidades de inovação e competitividade, mas também impõe desafios relevantes para o Direito, em especial no que se refere à função social da empresa, às relações trabalhistas e à governança corporativa.

No contexto brasileiro, marcado por desigualdades sociais e por um arcabouço normativo ainda em adaptação às inovações tecnológicas, a questão torna-se ainda mais complexa. A substituição da força de trabalho humana por sistemas automatizados desafia tanto a proteção do trabalhador — fundamento central da Constituição Federal de 1988 — quanto a responsabilidade das empresas em conciliar eficiência produtiva com deveres éticos e sociais.

Diante desse cenário, surge o seguinte problema de pesquisa: quais os desafios jurídicos e empresariais decorrentes da substituição da força de trabalho humana pela Inteligência Artificial, e de que forma o Direito Empresarial pode contribuir para uma adaptação responsável desse processo?

A escolha do tema justifica-se pela sua relevância prática e teórica, considerando a velocidade das transformações tecnológicas e o impacto direto na economia brasileira. O estudo busca não apenas analisar os riscos de precarização das relações de trabalho, mas também propor alternativas de governança empresarial que possam mitigar os efeitos negativos da automação.

O objetivo geral do artigo é examinar os principais desafios jurídicos e empresariais relacionados à utilização da Inteligência Artificial no mercado de trabalho. Como objetivos específicos, pretende-se: (i) analisar a evolução tecnológica da IA e seus reflexos na automação de funções; (ii) discutir a responsabilidade das empresas diante da substituição da mão de obra humana; (iii) identificar lacunas normativas e os principais desafios jurídicos e sociais decorrentes

da automação; e (iv) apresentar estratégias e soluções jurídicas e empresariais para uma adaptação equilibrada entre inovação e proteção social.

Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa exploratória, de caráter bibliográfico e documental, fundamentada na análise de doutrina, legislação, jurisprudência e documentos oficiais nacionais e internacionais sobre o tema.

1 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O MERCADO DE TRABALHO

1.1 Evolução tecnológica da IA

Busca-se, inicialmente, situar a inteligência artificial como um conjunto de técnicas computacionais capazes de executar tarefas tipicamente humanas, como percepção, classificação de padrões, tomada de decisão e geração de linguagem. Observa-se que o amadurecimento recente decorre da disponibilidade massiva de dados, do aumento do poder computacional e do desenvolvimento de modelos estatísticos avançados, permitindo aplicações escaláveis no ambiente empresarial.

Constata-se que a incorporação de sistemas de IA ocorre, no Brasil, com ênfase em serviços financeiros, varejo, logística, saúde, atendimento ao consumidor e atividades jurídicas repetitivas, em razão do potencial de redução de custos, incremento de produtividade e padronização de procedimentos. Nota-se, ainda, que tais adoções são decisões estratégicas de gestão, vinculadas à governança corporativa e ao dever de diligência dos administradores, uma vez que alteram processos, estrutura de pessoal e perfis de risco.

Sob a perspectiva jurídico-empresarial, compreende-se que a IA não se limita a instrumento tecnológico neutro. Sua adoção reconfigura relações contratuais, fluxos informacionais e responsabilidades, exigindo adequação a normas de proteção ao trabalho, proteção de dados e boas práticas de compliance. Assim, o recorte deste artigo privilegia a interação entre tecnologia e deveres empresariais no contexto brasileiro contemporâneo.

1.2 Automação e substituição de funções humanas

Verifica-se que a automação apresenta maior propensão de substituição em tarefas rotineiras, previsíveis e de baixa variabilidade, como processamento de dados, atendimento padronizado, triagem documental, conferência de conformidade e atividades operacionais em cadeias logísticas. Em tais ambientes, a IA tende a replicar decisões com menor custo marginal e maior velocidade, impactando diretamente ocupações com conteúdo cognitivo repetitivo.

Entretanto, reconhece-se que a dinâmica não é exclusivamente substitutiva. Em múltiplos setores, observa-se complementariedade: sistemas de IA ampliam a capacidade humana em análise de grandes volumes de informação, priorização de casos e suporte à decisão, enquanto atividades que demandam julgamento jurídico complexo, negociação, criatividade e interação social permanecem predominantemente humanas. Esse equilíbrio — substituição em tarefas e complementação em funções — tem relevância central para o delineamento de responsabilidades empresariais.

Do ponto de vista jurídico, a substituição de funções acarreta efeitos sobre contratos de trabalho, arranjos de terceirização, programas de desligamento e políticas de requalificação. Impõe-se que a empresa observe a função social (CF/88, art. 170), os princípios de valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana (CF/88, art. 1º, III e IV), além de deveres de informação e transparência nas mudanças organizacionais. Em termos de governança, recomenda-se a avaliação prévia de riscos trabalhistas e reputacionais, a definição de controles internos e a documentação das decisões tecnológicas, a fim de mitigar passivos e assegurar conformidade.

2 RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL FRENTE À AUTOMAÇÃO: GOVERNANÇA, COMPLIANCE E RISCOS DE RESPONSABILIDADE CIVIL E TRABALHISTA

2.1 Função social da empresa e deveres de governança

A empresa, enquanto ente central da atividade econômica, não pode ser compreendida apenas como instrumento de busca pelo lucro. O ordenamento jurídico brasileiro, em especial a Constituição Federal de 1988 e o Código Civil, consagra a função social da empresa como fundamento de sua atuação. No contexto da automação e da Inteligência Artificial (IA), a função social se manifesta no dever de equilibrar eficiência produtiva com a preservação de direitos fundamentais, como o trabalho digno, a dignidade da pessoa humana e a proteção contra formas abusivas de exploração.

A utilização de sistemas automatizados para substituir trabalhadores não é, por si só, ilícita; trata-se de uma decorrência natural do avanço tecnológico e da liberdade de iniciativa. Contudo, a empresa deve observar parâmetros de governança que assegurem a inclusão social e a mitigação dos efeitos da exclusão tecnológica. Exemplos práticos incluem o desenvolvimento de programas de requalificação de empregados substituídos, a manutenção de canais de diálogo com sindicatos e a adoção de políticas corporativas de responsabilidade social.

Casos de plataformas digitais como Uber, iFood e Amazon evidenciam o dilema: embora ampliem a oferta de serviços e reduzam custos, enfrentam críticas por precarizar vínculos de trabalho e transferir riscos ao prestador de serviços. Assim, a governança empresarial, entendida como o conjunto de práticas que alinham interesses de sócios, administradores e stakeholders, deve atuar para compatibilizar inovação com os limites da função social.

2.2 Compliance, ética corporativa e impactos jurídicos

A governança digital no contexto da automação não se esgota na função social. Empresas estão cada vez mais pressionadas a adotar práticas de compliance que assegurem transparência, conformidade regulatória e ética corporativa. No

Brasil, além das exigências gerais do Código Civil e do Código de Defesa do Consumidor (CDC), a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei nº 13.709/2018) introduziu novos parâmetros para o tratamento de dados pessoais em processos automatizados.

O uso de IA para decisões que afetam trabalhadores e consumidores exige observância a princípios como finalidade, necessidade e não discriminação, evitando que algoritmos reforcem desigualdades ou excluam indivíduos de oportunidades de trabalho. A ausência de compliance nesse cenário pode ensejar não apenas responsabilização civil e trabalhista, mas também administrativa, diante da atuação da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

No campo da ética corporativa, a literatura contemporânea aponta que as empresas devem internalizar códigos de conduta específicos para a automação, prevendo critérios objetivos para desligamento de funcionários substituídos por máquinas e diretrizes de tratamento justo para trabalhadores em regime de transição. Essa prática encontra respaldo em experiências internacionais, como na União Europeia, onde discussões sobre o “algoritmo ético” e a responsabilidade digital das empresas têm ganhado espaço legislativo.

Portanto, compliance e ética corporativa não podem ser vistos como elementos meramente formais, mas como estratégias essenciais de gestão de riscos, garantindo segurança jurídica e legitimidade social às empresas em um cenário de transformação tecnológica acelerada.

2.3 Riscos de responsabilidade civil e trabalhista

A responsabilidade empresarial no contexto da automação envolve, em primeiro lugar, a esfera civil. Conforme destaca Sérgio Cavalieri Filho (2020), nas relações de consumo vigora a responsabilidade objetiva, bastando a comprovação do dano e do nexo causal. Esse entendimento aplica-se à substituição da força de trabalho humana quando decisões automatizadas geram prejuízos a consumidores ou parceiros de negócios. Situações como falhas de algoritmos que discriminam

candidatos em processos seletivos ou decisões equivocadas de sistemas autônomos podem configurar ilícitos indenizáveis.

Sob a ótica de Sílvia de Salvo Venosa (2022), o risco da atividade recai integralmente sobre o empresário, que deve suportar os danos oriundos da utilização de tecnologias em sua linha de produção ou gestão. Esse raciocínio é reforçado pela doutrina da teoria do risco-proveito, segundo a qual aquele que auferir benefícios econômicos de determinada atividade deve arcar também com os prejuízos dela decorrentes.

No âmbito trabalhista, a automação coloca em evidência discussões sobre a extinção de postos de trabalho, a reconfiguração de vínculos empregatícios e a ampliação da chamada “gig economy”. Embora a substituição de trabalhadores por máquinas seja legal, ela pode gerar litígios quando acompanhada de práticas abusivas, como demissões coletivas sem negociação prévia, ausência de programas de transição ou contratação de trabalhadores como autônomos quando há características de vínculo empregatício.

Jurisprudências recentes, especialmente envolvendo plataformas digitais, têm oscilado entre reconhecer a autonomia do trabalhador e admitir o vínculo empregatício quando constatada subordinação algorítmica. Nesse contexto, o risco de passivos trabalhistas aumenta de forma exponencial, tornando imprescindível que as empresas adotem políticas preventivas de governança e compliance para reduzir impactos financeiros e reputacionais.

Assim, a responsabilidade empresarial frente à automação não pode ser reduzida a uma análise econômica da eficiência, mas deve englobar o cumprimento de deveres jurídicos e sociais que preservem a integridade das relações de trabalho e consumo, garantindo equilíbrio entre inovação tecnológica e justiça social.

3 DESAFIOS JURÍDICOS E SOCIAIS DA SUBSTITUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

A inserção crescente da inteligência artificial e da automação nos processos produtivos traz consigo impactos profundos não apenas no âmbito econômico, mas também no campo social e jurídico. A substituição da força de trabalho humana por máquinas e sistemas inteligentes gera uma série de questionamentos sobre os limites da inovação, a proteção dos direitos fundamentais e o papel das instituições na mitigação de desigualdades. Esse cenário exige análise crítica e multidisciplinar, de modo a compreender os riscos e as responsabilidades decorrentes desse fenômeno, sobretudo em sociedades em desenvolvimento como a brasileira.

3.1 A dimensão social da substituição da mão de obra

O primeiro reflexo da automação em larga escala é a ameaça de desemprego estrutural. Profissões antes consideradas estáveis passam a ser gradualmente substituídas por sistemas automatizados, reduzindo a demanda por mão de obra humana e gerando insegurança social. Esse movimento, denominado por muitos economistas como "desemprego tecnológico", possui potencial de intensificar desigualdades já existentes, pois atinge de forma mais severa trabalhadores com baixa qualificação e menor acesso a oportunidades de requalificação.

Nesse sentido, a substituição da força de trabalho humana desafia diretamente a ideia de inclusão social e de acesso digno ao trabalho, ambos princípios previstos na Constituição Federal. O trabalho, além de ser fonte de subsistência, é elemento de identidade, dignidade e integração social. Sua substituição por processos automatizados exige, portanto, políticas públicas que garantam não apenas a geração de empregos alternativos, mas também programas de requalificação profissional, de modo a preparar a sociedade para novos modelos de trabalho que surgem com a transformação tecnológica.

3.2 Repercussões jurídicas no ordenamento brasileiro

Do ponto de vista jurídico, o impacto da automação deve ser analisado à luz dos princípios constitucionais que estruturam o Estado Democrático de Direito. O artigo 1º, inciso III, da Constituição consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, de modo que qualquer processo de substituição massiva da mão de obra que implique em exclusão ou precarização deve ser enfrentado com base nesse princípio. Da mesma forma, a ordem econômica, segundo o artigo 170 da Constituição, deve atender à valorização do trabalho humano e à justiça social, em harmonia com a livre iniciativa.

A função social da empresa, prevista tanto na Constituição quanto na legislação infraconstitucional, também ganha relevância nesse contexto. Não se pode conceber a adoção de modelos empresariais puramente voltados à maximização de lucros sem considerar as consequências sociais da automação. A responsabilidade social corporativa, nesse sentido, passa a ser um imperativo jurídico e ético, exigindo das empresas mecanismos de governança que considerem os reflexos de suas escolhas tecnológicas sobre os trabalhadores e sobre a coletividade.

Outro desafio relevante está no risco de precarização das relações de trabalho. Embora não seja o foco deste estudo aprofundar-se no Direito do Trabalho, é inegável que a ausência de regulamentação específica pode levar a práticas que fragilizam garantias históricas, criando um vácuo normativo que se reflete em insegurança jurídica. Assim, a atualização legislativa surge como elemento necessário para equilibrar inovação e proteção social.

3.3 A tensão entre inovação e direitos fundamentais

A automação não impacta apenas as relações laborais. Questões relacionadas à proteção de dados, à discriminação algorítmica e ao direito à igualdade também emergem como pontos de tensão. Sistemas de inteligência artificial, quando mal regulados ou mal aplicados, podem reproduzir vieses discriminatórios, negando oportunidades de emprego ou acesso a serviços a

determinados grupos sociais. Esse fenômeno desafia diretamente o princípio constitucional da isonomia (art. 5º, caput, CF).

Além disso, a crescente utilização de algoritmos para avaliação de desempenho e monitoramento da produtividade de trabalhadores levanta questionamentos quanto ao respeito à privacidade e aos limites do poder diretivo empresarial. A tensão entre a busca por eficiência e a preservação de direitos fundamentais exige a atuação regulatória do Estado e o fortalecimento de práticas de compliance digital que assegurem transparência e responsabilidade no uso da tecnologia.

3.4 Experiências estrangeiras e lições para o Brasil

A análise comparada revela diferentes respostas à problemática da substituição da força de trabalho. A União Europeia adota uma abordagem regulatória mais protetiva, destacando-se o recente **AI Act**, que busca garantir que a implementação da inteligência artificial respeite valores fundamentais como dignidade, igualdade e não discriminação. Já os Estados Unidos, por outro lado, seguem um modelo mais liberal, confiando à livre iniciativa a regulação do impacto da automação, o que, em muitos casos, agrava desigualdades sociais.

Em países emergentes, observa-se a adoção de modelos híbridos, nos quais se busca equilibrar a promoção da inovação com políticas públicas de capacitação e requalificação profissional. Para o Brasil, tais experiências oferecem lições valiosas: a necessidade de se evitar tanto o excesso de burocracia que desestime a inovação quanto a omissão regulatória que deixe trabalhadores e a sociedade à mercê das forças de mercado.

3.5 Perspectivas de enfrentamento

O enfrentamento dos desafios impostos pela automação e pela substituição da mão de obra requer soluções conjuntas entre Estado, empresas e sociedade civil. Programas de requalificação profissional, promovidos em parceria entre universidades, sindicatos e poder público, devem ser priorizados para garantir a inserção dos trabalhadores em novos segmentos do mercado.

Além disso, a governança ética empresarial e o compliance digital devem deixar de ser apenas práticas voluntárias para se consolidarem como exigências normativas, em consonância com a função social da empresa e com a dignidade da pessoa humana. É fundamental que a inovação tecnológica esteja acompanhada de políticas públicas que assegurem inclusão, igualdade e proteção contra riscos sociais.

Em síntese, os desafios jurídicos e sociais da substituição da força de trabalho não se limitam à esfera econômica ou ao Direito do Trabalho, mas perpassam todo o ordenamento jurídico e exigem respostas estruturais. Cabe ao Estado, ao setor privado e à sociedade encontrar caminhos que conciliem inovação tecnológica, justiça social e respeito aos direitos fundamentais, sob pena de a automação, em vez de representar progresso, reforçar desigualdades históricas.

4 ESTRATÉGIAS E SOLUÇÕES PARA ADAPTAÇÃO RESPONSÁVEL

A discussão em torno da inteligência artificial e da substituição da força de trabalho não pode se limitar à constatação dos problemas ou à denúncia dos riscos. A superação desses desafios exige a formulação de estratégias capazes de conciliar inovação tecnológica, responsabilidade empresarial e proteção social. Nesse cenário, é indispensável a construção de soluções jurídicas e institucionais que forneçam segurança ao ambiente econômico e, ao mesmo tempo, protejam os trabalhadores diante das transformações trazidas pela automação.

4.1 Requalificação profissional e políticas internas

A primeira medida que se apresenta como resposta aos efeitos da automação sobre o mercado de trabalho é a requalificação profissional. O processo de transição tecnológica exige que empresas assumam parte da responsabilidade social de preparar seus colaboradores para novas funções. Isso decorre diretamente da função social da empresa, prevista no artigo 170 da Constituição Federal, segundo a qual a atividade econômica deve harmonizar-se com os valores sociais do trabalho.

Nesse contexto, práticas internas de treinamento, programas de capacitação em tecnologia da informação, análise de dados e gestão digital tornam-se não apenas uma estratégia de valorização da mão de obra, mas também uma medida preventiva contra passivos jurídicos. Empresas que deixam de investir na formação de seus empregados podem ser vistas como negligentes, especialmente quando os desligamentos decorrem de mudanças previsíveis no modelo de negócio.

Além disso, a adoção de planos de mobilidade interna, em que trabalhadores são direcionados para funções menos suscetíveis à automação, reforça a imagem de responsabilidade corporativa e reduz o risco de judicialização em demandas trabalhistas. A própria literatura especializada aponta que políticas de requalificação contribuem para o aumento da produtividade e para a redução da resistência às mudanças tecnológicas.

4.2 Políticas públicas e experiências internacionais

A adaptação responsável à inteligência artificial não pode ser compreendida apenas no âmbito empresarial. O poder público tem papel central na formulação de políticas de proteção social e no estímulo à requalificação. Nesse ponto, experiências internacionais fornecem parâmetros relevantes.

Na União Europeia, a Estratégia Europeia para a Inteligência Artificial (2021) prevê investimentos públicos em capacitação digital e a criação de fundos para apoiar trabalhadores deslocados pela automação. O Digital Services Act e o AI Act também estabelecem diretrizes de governança digital que influenciam diretamente a atuação empresarial.

Nos Estados Unidos, programas de cooperação entre governo e setor privado têm buscado integrar políticas de inovação com mecanismos de inclusão laboral, sobretudo em áreas de alta rotatividade. Já na Ásia, países como a Coreia do Sul e o Japão vêm implementando políticas robustas de incentivo à educação tecnológica desde o ensino básico, mitigando os impactos futuros da automação.

O Brasil, embora ainda em estágio inicial, pode se inspirar nesses modelos para ampliar políticas como o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e

Emprego (Pronatec) ou incentivar, por meio de benefícios fiscais, empresas que comprovem investimentos em capacitação de trabalhadores afetados pela digitalização. A conjugação entre incentivos governamentais e compromissos empresariais constitui um caminho promissor para enfrentar os desafios trazidos pela IA.

4.3 Diretrizes jurídicas e empresariais

Para que a implementação da Inteligência Artificial ocorra de maneira responsável e equilibrada, é necessário que empresas e governos adotem diretrizes jurídicas e administrativas capazes de harmonizar o avanço tecnológico com os direitos trabalhistas e sociais. A Constituição Federal de 1988, em seus artigos 1º, 6º e 7º, estabelece como fundamentos do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, o que impõe às empresas o dever de observar tais princípios ao promoverem inovações que impactem o mercado de trabalho.

No âmbito jurídico, uma diretriz essencial é a necessidade de regulamentação específica que trate da responsabilidade civil decorrente do uso da IA, especialmente em situações em que decisões automatizadas gerem prejuízos a trabalhadores ou consumidores. A responsabilidade objetiva, prevista no Código Civil (art. 927, parágrafo único), pode servir como fundamento para imputar às empresas a obrigação de reparar danos causados por sistemas de IA, independentemente de culpa, desde que comprovado o nexo causal entre o dano e o funcionamento da tecnologia.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) continua a exercer papel central na proteção do trabalhador, devendo ser reinterpretada à luz das novas formas de trabalho mediadas pela tecnologia. O uso de algoritmos para gestão de pessoal, controle de produtividade ou substituição de funções humanas não pode desrespeitar direitos fundamentais como a igualdade de tratamento, a privacidade e a segurança no trabalho. Tais aspectos reforçam a importância de políticas

empresariais transparentes e do diálogo social entre empregadores, empregados e sindicatos, a fim de garantir uma transição justa para o ambiente automatizado.

Do ponto de vista empresarial, é indispensável que a adoção da Inteligência Artificial venha acompanhada de programas de requalificação profissional e de políticas internas de inclusão tecnológica. O investimento em capacitação contínua demonstra responsabilidade social e reduz os impactos negativos da automação sobre a empregabilidade. Além disso, a implementação ética da IA exige auditorias periódicas, mecanismos de compliance digital e códigos de conduta voltados para a governança algorítmica.

Por fim, cabe destacar que o equilíbrio entre inovação e proteção social deve ser orientado por uma perspectiva humanista e sustentável. O desafio não é apenas jurídico, mas também ético e político: garantir que a Inteligência Artificial seja uma ferramenta de progresso coletivo, e não de exclusão social. A responsabilidade empresarial, nesse contexto, assume caráter ampliado, exigindo que as corporações se comprometam com o desenvolvimento humano e com a preservação dos valores constitucionais que fundamentam o mundo do trabalho.

4.4 Estudo de caso: a subordinação algorítmica e a responsabilidade empresarial

A crescente utilização de plataformas digitais no Brasil, notadamente em setores como transporte e delivery, tem se tornado um campo fértil para a análise dos efeitos jurídicos e sociais da automação. O modelo de negócios do iFood, principal plataforma de entrega de refeições no país, revela um paradigma em que a atividade laboral é mediada por algoritmos, responsáveis por distribuir ordens de serviço, monitorar a produtividade, aplicar sanções e, em casos extremos, desligar trabalhadores do sistema.

Esse fenômeno é denominado subordinação algorítmica, pois reproduz, por meio de mecanismos digitais, elementos típicos da subordinação jurídica tradicional. Ainda que os entregadores sejam formalmente enquadrados como autônomos, o

grau de controle exercido pelas plataformas aproxima-se da relação de emprego prevista nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A doutrina trabalhista tem destacado que a presença de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação é suficiente para caracterizar vínculo empregatício, independentemente da nomenclatura contratual adotada pelas empresas.

Na prática, o algoritmo opera como um “supervisor invisível”, regulando o acesso às corridas, aplicando critérios de avaliação e condicionando ganhos à adesão às regras impostas unilateralmente. Esse modelo de gestão algorítmica amplia os riscos de responsabilidade trabalhista das empresas, já que o Poder Judiciário brasileiro tem recebido diversas ações de entregadores questionando a natureza da relação jurídica com as plataformas. Em decisões recentes, ainda que não haja uniformidade, magistrados têm reconhecido que a tecnologia não exclui o dever de observar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) e da valorização do trabalho (art. 170, caput, CF).

Ademais, a ausência de regulamentação específica sobre a atividade das plataformas digitais expõe as empresas a incertezas jurídicas e passivos financeiros relevantes. Sob a ótica empresarial, isso impõe a necessidade de rever práticas de governança corporativa e implementar programas de compliance digital, de modo a mitigar riscos reputacionais e assegurar maior previsibilidade nos negócios.

O estudo de caso do iFood, portanto, ilustra de forma concreta que a automação e o uso intensivo de algoritmos não configuram apenas escolhas estratégicas de gestão, mas decisões de grande repercussão jurídica e social. A responsabilidade empresarial, nesse contexto, ultrapassa o limite da eficiência econômica e exige uma atuação compatível com a função social da empresa (art. 170, III, CF), harmonizando inovação tecnológica com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

CONCLUSÃO/ CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho permitiu constatar que a inteligência artificial e os mecanismos de automação vêm assumindo um papel central na redefinição das relações produtivas, não apenas pela substituição de funções humanas, mas também pela complexa reconfiguração de papéis sociais e empresariais. O estudo da evolução tecnológica da IA e da automação mostrou que, embora tais recursos tragam ganhos de eficiência e inovação, também produzem efeitos disruptivos sobre a estrutura do mercado de trabalho, tornando inadiável o debate jurídico acerca de seus impactos.

No âmbito da responsabilidade empresarial, verificou-se que a função social da empresa não pode ser dissociada da realidade tecnológica contemporânea. A adoção de ferramentas de inteligência artificial impõe novos deveres de governança, de compliance e de ética corporativa, ampliando o espectro de responsabilidade civil e trabalhista. O risco de precarização das relações laborais, somado às incertezas regulatórias, revela que a simples adoção da inovação não pode ocorrer à margem dos princípios constitucionais, especialmente os da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Sob a ótica social e jurídica, os desafios são evidentes. A substituição da força de trabalho humana não se limita a uma questão econômica, mas repercute diretamente sobre direitos fundamentais, demandando uma atuação coordenada entre Estado, empresas e sociedade. O estudo comparado com experiências estrangeiras demonstrou que países que melhor enfrentam tais transformações são aqueles que conjugam inovação tecnológica com políticas públicas de requalificação, proteção social e atualização normativa. Essa lição é especialmente relevante para o Brasil, onde o arcabouço jurídico ainda carece de ajustes diante da crescente digitalização das atividades produtivas.

As estratégias de enfrentamento apontadas neste trabalho reforçam que a transição para uma economia baseada em IA deve ser conduzida de maneira responsável. A requalificação profissional, as políticas públicas de incentivo e regulação, as diretrizes de governança e a implementação de parâmetros éticos não

são medidas alternativas, mas complementares e necessárias para evitar a ampliação das desigualdades. O estudo de caso da subordinação algorítmica mostrou, de forma concreta, que a automação pode ocultar novas formas de controle e exploração, exigindo respostas jurídicas firmes para assegurar a efetividade da proteção laboral.

Em síntese, este trabalho conclui que a inovação tecnológica, quando guiada apenas por interesses econômicos, tende a aprofundar disparidades e fragilizar direitos. Contudo, quando acompanhada de responsabilidade empresarial, regulamentação adequada e políticas públicas consistentes, a inteligência artificial pode constituir uma ferramenta de desenvolvimento sustentável, capaz de harmonizar eficiência produtiva com justiça social. O desafio que se coloca, portanto, não é escolher entre inovação ou proteção, mas sim construir um modelo jurídico e social que integre ambas as dimensões, reafirmando os compromissos constitucionais de um Estado Democrático de Direito.

Assim, a consolidação de um marco regulatório específico para a inteligência artificial no Brasil, aliado ao fortalecimento de mecanismos de governança corporativa e de garantias fundamentais, constitui não apenas uma necessidade jurídica, mas também uma oportunidade histórica de moldar a inovação em benefício da coletividade. O futuro do trabalho, longe de ser uma fatalidade tecnológica, é um espaço de escolhas políticas, jurídicas e empresariais que determinarão se a inteligência artificial será instrumento de exclusão ou de emancipação social.

Por fim, cabe ressaltar que os impactos da inteligência artificial não se restringem à esfera empresarial, mas já se projetam também no campo jurídico-profissional. A advocacia, a magistratura e o Ministério Público se veem diante do desafio de lidar com litígios inéditos envolvendo algoritmos, dados e plataformas digitais. A própria formação jurídica, refletida em exames como o da OAB e em concursos públicos, tende a incorporar progressivamente questões relacionadas à tecnologia, ao direito digital e à responsabilidade decorrente da automação. Nesse sentido, o domínio do tema deixa de ser apenas um diferencial

acadêmico e passa a constituir uma exigência prática para a atuação do futuro operador do Direito.

REFERÊNCIAS FINAIS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 set. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF.

BRASIL. **Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências.

BRASIL. **Lei n. 12.965, de 23 de abril de 2014**. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil.

BRASIL. **Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera o Marco Civil da Internet.

ANTUNES, Ricardo. ***O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital***. São Paulo: Boitempo, 2018.

BASTOS, Celso Ribeiro. ***Curso de Direito Constitucional***. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. ***Direito Constitucional e Teoria da Constituição***. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2020.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. ***Programa de Responsabilidade Civil***. São Paulo: Atlas, 2020.

DE STEFANO, Valerio. ***The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig-economy"***. Comparative Labor Law & Policy Journal, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016.

DINIZ, Maria Helena. ***Curso de Direito Civil Brasileiro***. São Paulo: Saraiva, 2020.

DONEDA, Danilo; SCHERTEL MENDES, Laura. ***Proteção de dados e a regulação da inteligência artificial***. São Paulo: Atlas, 2022.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. ***Novo Curso de Direito Civil. Volume 3***. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. ***Direito do trabalho***. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2025.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. ***Curso de Direito Constitucional***. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos sociais: teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Subordinação algorítmica e a relação de trabalho em plataformas digitais**. Revista LTr, v. 85, n. 9, p. 1081-1096, 2021.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

PORTELLA, Gabriele. **Inteligência Artificial e ética corporativa: impactos nas relações de consumo**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 42. ed. São Paulo: Malheiros, 2019.

SOUZA, Carlos Affonso Pereira de; ZANATTA, Rafael A. F. **Regulação de inteligência artificial: desafios e perspectivas**. Revista de Direito Público, v. 54, p. 201-223, 2021.

STIGLITZ, Joseph. **O preço da desigualdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

SUPIOT, Alain. **A governança pela lei**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

TAPSCOTT, Don; TAPSCOTT, Alex. **Blockchain revolution: como a tecnologia por trás do bitcoin está mudando o dinheiro, os negócios e o mundo**. São Paulo: M. Books, 2016.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 5. Ed. São Paulo: Método, 2021.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 12. Ed. São Paulo: Atlas, 2022.

VIEIRA, Maria do Rosário Palma Ramalho. **O trabalho em plataformas digitais: desafios para o direito do trabalho contemporâneo**. Revista de Direito do Trabalho, v. 46, n. 210, p. 11-32, 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The future of jobs report 2023**. Geneva: WEF, 2023.