



Esta obra está sob o direito de Licença
Creative Commons Atribuição 4.0
Internacional.

DIREITO DO TRABALHO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO NA VISÃO DOS TRABALHADORES DE NOVA VENÉCIA – ES

Bernard Pereira Almeida

RESUMO

Este artigo analisa os impactos da Inteligência Artificial (IA) nas relações de emprego a partir da percepção de trabalhadores de Nova Venécia, município do noroeste do Espírito Santo cuja dinâmica econômica articula cafeicultura, agroindústria, comércio, serviços, logística regional e atividades relacionadas ao beneficiamento de rochas. A pesquisa possui natureza exploratória e abordagem qualitativa, fundamentada em revisão bibliográfica e em 31 entrevistas semiestruturadas realizadas com trabalhadores de diferentes ocupações e níveis de escolaridade. A análise temática evidenciou que o sentimento predominante não é de entusiasmo com a inovação, mas de insegurança diante da possibilidade de substituição parcial ou integral de funções, redução salarial, reclassificação de cargos e aumento do controle sobre o desempenho. Embora alguns participantes reconheçam ganhos de produtividade, segurança e redução de tarefas repetitivas, esses benefícios são percebidos como insuficientes para compensar a ausência de garantias de permanência no emprego, de políticas acessíveis de qualificação e de participação coletiva nas decisões tecnológicas. No plano jurídico, discutem-se a subordinação algorítmica, a irredutibilidade salarial, os limites da alteração contratual, a proteção de dados pessoais, a não discriminação e o direito à revisão de decisões automatizadas. Conclui-se que a adoção responsável da IA exige transparência, supervisão humana, negociação coletiva, avaliação prévia dos efeitos sobre emprego e remuneração e programas permanentes de formação profissional orientados por uma transição tecnológica justa.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Inteligência Artificial; relações de emprego; Nova Venécia; automação; insegurança ocupacional.

1 INTRODUÇÃO

A incorporação de sistemas de Inteligência Artificial ao trabalho deixou de ser uma hipótese restrita a grandes centros industriais. Ferramentas de previsão, reconhecimento de padrões, automação de atendimento, controle de estoques, classificação de documentos, gestão de rotas, análise de produtividade e apoio à decisão passaram a alcançar empresas de pequeno e médio porte, propriedades rurais, escritórios e estabelecimentos comerciais. Essa difusão altera não apenas a forma de executar tarefas, mas também os critérios pelos quais trabalhadores são selecionados, avaliados, remunerados e mantidos em seus postos.

Em municípios de porte médio, a percepção desses impactos assume características próprias. A limitação de oportunidades alternativas, a dependência de determinados setores econômicos e a menor disponibilidade de cursos especializados podem ampliar o temor de quem acredita não possuir condições imediatas de acompanhar a mudança tecnológica. Nova Venécia, localizada no noroeste do Espírito Santo, apresenta um mercado de trabalho marcado pela interação entre atividades rurais e urbanas. A cafeicultura, o comércio, os serviços, a logística regional e o beneficiamento de matérias-primas formam cadeias nas quais soluções de automação e análise de dados podem reduzir etapas manuais, reorganizar

equipes e transferir parte das decisões para sistemas digitais.

A literatura internacional não autoriza uma conclusão simples de desaparecimento generalizado do emprego. Estudos recentes indicam que muitas ocupações tendem a ser transformadas, e não necessariamente extintas, porque a tecnologia ainda depende de julgamento, contextualização e intervenção humana (ILO, 2025). Entretanto, a transformação de uma ocupação pode produzir perdas concretas quando elimina tarefas que justificavam determinado número de vagas, concentra funções em menos empregados, simplifica cargos e enfraquece o poder de negociação salarial. O problema jurídico, portanto, não se resume à existência ou inexistência de trabalho, mas alcança sua qualidade, estabilidade, remuneração e distribuição social.

Nesse contexto, a pergunta que orienta este estudo é: como trabalhadores de Nova Venécia percebem os efeitos da IA sobre a continuidade de seus empregos, o valor de seus salários e as condições de exercício de suas funções? O objetivo geral consiste em analisar essas percepções e relacioná-las aos instrumentos de proteção oferecidos pelo Direito do Trabalho brasileiro. Como objetivos específicos, busca-se identificar os principais medos associados à automação, examinar a percepção sobre redução ou reconfiguração salarial, discutir o controle algorítmico e propor medidas de transição tecnológica

capazes de conciliar inovação, dignidade e proteção social.

2 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E TRANSFORMAÇÕES NO TRABALHO

2.1 Automação, substituição e transformação ocupacional

A expressão Inteligência Artificial abrange sistemas capazes de realizar tarefas associadas a previsão, classificação, recomendação, geração de conteúdo e tomada de decisão. No ambiente laboral, sua aplicação pode ocorrer de forma visível, como em assistentes virtuais e ferramentas generativas, ou de modo menos perceptível, incorporada a softwares de gestão, máquinas, aplicativos de entrega, plataformas de recrutamento e painéis de produtividade. Essa diversidade torna inadequado tratar a IA como uma tecnologia única e de efeitos uniformes.

Autor (2015) observa que o avanço tecnológico costuma substituir tarefas específicas antes de eliminar ocupações inteiras. Uma função profissional reúne atividades rotineiras, cognitivas, manuais, relacionais e decisórias; a automação pode atingir algumas delas, enquanto outras permanecem dependentes de capacidades humanas. Contudo, a permanência formal da ocupação não impede a redução do número de trabalhadores necessários. Quando um sistema permite que uma pessoa execute o volume

anteriormente distribuído entre três ou quatro empregados, a consequência pode ser a diminuição das equipes, mesmo sem o desaparecimento do cargo.

A IA generativa acrescenta uma dimensão relevante ao alcançar tarefas administrativas, textuais e analíticas. A Organização Internacional do Trabalho estima que aproximadamente um quarto dos trabalhadores do mundo está em ocupações com algum grau de exposição à IA generativa, destacando que a transformação tende a ser mais comum que a substituição total (ILO, 2025). Essa conclusão, embora afaste previsões deterministas, não elimina riscos de desemprego localizado, redução de oportunidades de entrada e pressão sobre salários, especialmente quando a produtividade adicional é apropriada exclusivamente pela empresa.

A distinção entre complementaridade e substituição depende da estratégia empresarial. A tecnologia pode apoiar o empregado, reduzir esforço repetitivo e ampliar segurança; pode também ser utilizada para cortar postos, transferir responsabilidades sem aumento salarial ou converter conhecimento profissional em procedimentos padronizados. Assim, o impacto não decorre apenas da capacidade técnica do sistema, mas das escolhas sobre organização do trabalho, distribuição dos ganhos e participação dos trabalhadores. A mesma ferramenta que

auxilia uma equipe pode servir, em outro contexto, para justificar sua redução.

Essa ambivalência explica por que os entrevistados não rejeitaram a inovação de maneira absoluta, mas demonstraram desconfiança quanto à forma de implementação. O medo identificado na pesquisa está menos ligado à existência abstrata da IA e mais à ausência de compromissos claros sobre manutenção de postos, valorização salarial e acesso efetivo à qualificação.

2.2 Gestão algorítmica, intensificação e assimetria de poder

A gestão algorítmica consiste no uso de sistemas computacionais para desempenhar, total ou parcialmente, funções tradicionalmente atribuídas a gestores humanos. Esses sistemas podem distribuir tarefas, definir prioridades, monitorar tempo, calcular metas, classificar desempenho e sugerir sanções ou desligamentos. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico destaca que a adoção dessas ferramentas é acompanhada por preocupações relacionadas à falta de clareza sobre responsabilidades, à dificuldade de compreender a lógica das decisões e à proteção insuficiente da saúde dos trabalhadores (OECD, 2025).

No plano prático, o controle algorítmico intensifica a assimetria

informacional. A empresa conhece os indicadores, os pesos e os objetivos do sistema; o empregado, em geral, recebe apenas o resultado: uma nota, uma meta, um alerta ou uma mudança de escala. Quando os critérios não são explicados, torna-se difícil contestar erros, demonstrar circunstâncias excepcionais ou identificar discriminação. A aparência de neutralidade matemática pode encobrir escolhas gerenciais e reproduzir desigualdades presentes nos dados utilizados.

A intensificação também ocorre quando a tecnologia reduz tempos considerados “improdutivos” sem reconhecer pausas necessárias, diferenças entre tarefas e limites humanos. A produtividade passa a ser observada em tempo real, e a comparação permanente entre empregados pode gerar ansiedade, competição e autocontrole excessivo. A supervisão deixa de depender da presença física de um chefe e passa a acompanhar o trabalhador por registros digitais, geolocalização, câmeras, sensores e históricos de uso de sistemas.

Para trabalhadores de municípios com menor diversidade de empregos, a possibilidade de contestar esse modelo é reduzida pelo medo de substituição. Quem acredita que outra pessoa ou um software pode assumir rapidamente sua função tende a aceitar metas mais elevadas, acúmulo de tarefas ou alterações de rotina. A ameaça tecnológica, ainda que não formalizada, atua como instrumento disciplinar. O receio de perder

renda enfraquece a capacidade individual de negociar e reforça a importância da representação coletiva.

A gestão algorítmica, portanto, não deve ser analisada apenas como inovação administrativa. Ela altera a forma de exercício do poder diretivo e pode criar uma subordinação mediada por sistemas, na qual ordens, avaliações e consequências contratuais são produzidas por processos automatizados. Esse fenômeno exige transparência, supervisão humana responsável e mecanismos de revisão acessíveis ao trabalhador.

3 PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR DIANTE DA IA

3.1 Subordinação, salário e alteração contratual

A relação de emprego prevista no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho caracteriza-se, entre outros elementos, pela subordinação. A utilização de sistemas automatizados não elimina esse requisito; ao contrário, pode reorganizá-lo. Quando o software define metas, distribui tarefas, controla horários, registra desvios e influencia promoções ou desligamentos, o poder diretivo continua sendo exercido pelo empregador, ainda que intermediado por uma tecnologia. A decisão empresarial de adotar e configurar o sistema impede que a responsabilidade seja transferida para a máquina.

O temor de redução salarial manifestado pelos participantes encontra proteção no art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal, que estabelece a irredutibilidade do salário, salvo negociação coletiva. Além disso, o art. 468 da CLT considera lícita a alteração contratual somente quando houver consentimento e ausência de prejuízo direto ou indireto ao empregado. A simples introdução de IA não autoriza a diminuição unilateral da remuneração, a retirada de parcelas habituais ou a reclassificação artificial de um cargo para pagar menos por trabalho de valor equivalente.

O problema pode surgir de forma indireta. A empresa pode manter o salário nominal, mas ampliar significativamente as atribuições; substituir postos mais bem remunerados por funções simplificadas; terceirizar etapas; reduzir oportunidades de horas extras; ou condicionar a permanência ao cumprimento de metas elevadas. Nesses casos, a análise jurídica deve considerar a realidade da prestação, a boa-fé objetiva, a vedação de alteração lesiva e o princípio da proteção.

3.2 Proteção de dados e decisões automatizadas

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais aplica-se ao tratamento de informações de trabalhadores. Os princípios da finalidade, adequação, necessidade, transparência, segurança, prevenção e não discriminação, previstos no art. 6º, limitam a

coleta e o uso de dados no ambiente laboral. O empregador não deve reunir informações excessivas nem utilizar dados para finalidades incompatíveis com aquelas comunicadas ao empregado.

O art. 20 da LGPD assegura ao titular o direito de solicitar revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado que afetem seus interesses. Avaliações de desempenho, seleção, distribuição de tarefas e desligamentos podem se enquadrar nessa situação. Para que o direito seja efetivo, a revisão precisa ser realizada por pessoa com autoridade para alterar o resultado, e não por mera repetição automática da mesma análise. A transparência deve incluir critérios relevantes, fontes de dados, consequências possíveis e canais de contestação, preservados os segredos comercial e industrial sem esvaziar os direitos fundamentais.

4 CONTEXTO SOCIOECONÔMICO DE NOVA VENÉCIA

Nova Venécia possui 49.065 habitantes segundo o Censo de 2022 e população estimada em 52.324 pessoas em 2025, distribuídas em território superior a 1.400 quilômetros quadrados (IBGE, 2025). Sua configuração territorial combina área urbana, comunidades rurais e deslocamentos entre propriedades, estabelecimentos comerciais, unidades de beneficiamento e serviços públicos. Essa característica influencia o

mercado de trabalho e a forma como a inovação tecnológica é percebida.

A cafeicultura, especialmente a produção de café conilon, ocupa posição relevante na economia local e regional. Dados do Instituto Capixaba de Pesquisa, Assistência Técnica e Extensão Rural situam Nova Venécia entre os principais municípios produtores do estado (INCAPER, 2026). A cadeia do café envolve cultivo, assistência técnica, compra, classificação, armazenagem, transporte, beneficiamento, comercialização e atividades administrativas. Sistemas de monitoramento climático, seleção automatizada de grãos, previsão de produtividade, controle de estoque e apoio à gestão podem aumentar eficiência, mas também reduzir tarefas manuais e modificar exigências de qualificação.

O município também reúne comércio, serviços, construção, transporte e atividades ligadas ao beneficiamento de rochas. Nesses setores, a IA tende a aparecer em softwares de atendimento, emissão e conferência de documentos, análise de crédito, planejamento de rotas, manutenção de máquinas, controle de qualidade e gestão de pessoas. A adoção pode ocorrer gradualmente, sem anúncio formal de um “projeto de IA”, o que dificulta a percepção coletiva e a discussão prévia sobre seus efeitos.

A dimensão local amplia o impacto subjetivo da automação. Em mercados metropolitanos, a perda de uma vaga pode ser acompanhada, ainda que de forma desigual,

por maior variedade de empresas e cursos. Em Nova Venécia, parte dos trabalhadores percebe a mobilidade profissional como limitada por distância, custos de deslocamento, responsabilidades familiares e oferta restrita de formação especializada. O medo não se refere apenas ao desligamento imediato, mas à possibilidade de não encontrar ocupação com remuneração equivalente.

Essa realidade torna insuficiente a recomendação genérica de “buscar qualificação”. A transição exige políticas conectadas ao perfil econômico municipal, horários compatíveis com a jornada, acesso gratuito ou subsidiado e reconhecimento salarial das novas competências. Sem essas condições, a inovação pode aprofundar diferenças entre trabalhadores que já dispõem de formação digital e aqueles cuja experiência foi construída em tarefas práticas, repetitivas ou aprendidas no próprio emprego.

5 MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa adotou abordagem qualitativa, exploratória e descritiva, adequada ao objetivo de compreender percepções, expectativas e receios relacionados à introdução da IA nas relações de emprego. O estudo não buscou medir a probabilidade estatística de substituição de cada ocupação, mas identificar como trabalhadores interpretam mudanças tecnológicas e quais

consequências consideram mais relevantes para sua vida profissional.

Foram realizadas 31 entrevistas semiestruturadas com trabalhadores residentes ou empregados em Nova Venécia. A seleção foi intencional, com diversidade de idade, escolaridade, tempo de experiência e área de atuação. Participaram empregados vinculados a atividades rurais e agroindustriais, comércio, serviços administrativos, atendimento, logística, transporte, manutenção, construção e beneficiamento de materiais. A composição plural permitiu observar que o medo da automação não se restringe a funções manuais: trabalhadores administrativos também associaram ferramentas generativas e sistemas de gestão à redução de equipes.

As entrevistas ocorreram entre outubro e novembro de 2025, presencialmente ou por videoconferência, com duração aproximada de 20 a 35 minutos. O roteiro abordou: contato com sistemas automatizados; mudanças percebidas nas tarefas; expectativa de substituição; efeitos sobre salário e progressão profissional; formas de monitoramento; acesso à qualificação; conhecimento sobre direitos; participação sindical; e medidas consideradas necessárias para uma implantação justa. Foram observados voluntariedade, confidencialidade e anonimização. As falas são apresentadas por síntese temática, sem identificação individual e sem criação de novas citações literais.

O material foi examinado por análise temática inspirada em Braun e Clarke (2006).

Inicialmente, realizou-se leitura integral e codificação das ideias recorrentes. Em seguida, os códigos foram agrupados em temas: medo de perda do posto; receio de redução salarial; intensificação e monitoramento; desigualdade de qualificação; percepção de benefícios; e expectativa de proteção jurídica e coletiva. Os temas foram revisados à luz do conjunto das entrevistas e relacionados à literatura sobre automação, gestão algorítmica e Direito do Trabalho.

Como limitação, os resultados não podem ser generalizados para todos os trabalhadores do município, pois a amostra não é probabilística. Além disso, as percepções refletem experiências e expectativas, não uma mensuração objetiva do número de vagas que serão eliminadas. Ainda assim, o estudo oferece evidências relevantes sobre a dimensão social da transformação tecnológica e indica questões que devem ser consideradas por empresas, sindicatos e poder público.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

6.1 Predomínio do medo de perda do emprego

O resultado mais consistente foi o medo de que a IA assuma parte significativa das tarefas e permita a redução do número de empregados. Mesmo entre participantes que ainda não utilizavam ferramentas identificadas como “inteligentes”, havia a expectativa de

que sistemas de atendimento, controle, escrita, previsão ou operação de máquinas fossem incorporados em curto prazo. A insegurança aparecia associada tanto à substituição integral quanto à concentração de atividades em equipes menores.

Trabalhadores de funções rotineiras perceberam maior vulnerabilidade. Conferência de dados, emissão de documentos, cadastro, controle de estoque, atendimento inicial, classificação de produtos e acompanhamento de processos foram citados como exemplos de tarefas que poderiam ser automatizadas. Nas atividades manuais, o receio concentrou-se na mecanização combinada com sensores e sistemas de decisão. Nas administrativas, a preocupação voltou-se para ferramentas capazes de produzir textos, planilhas, relatórios e respostas com pouca intervenção humana.

A possibilidade de transformação da função não foi interpretada, de modo geral, como garantia de permanência. Os participantes consideraram plausível que a empresa mantivesse apenas os empregados capazes de operar ou supervisionar a tecnologia. Essa percepção produziu uma divisão entre os que acreditavam possuir condições de adaptação e os que temiam ser classificados como “caros”, “lentos” ou “desatualizados”. Idade, escolaridade e acesso prévio a computadores influenciaram a autopercepção de risco.

O contexto municipal intensificou a insegurança. Muitos entrevistados relacionaram a perda do emprego à dificuldade de obter outra vaga com salário semelhante em Nova Venécia. A mudança para outro município foi considerada inviável para parte deles em razão de família, moradia e custos. Assim, a automação foi percebida não apenas como ameaça ao contrato atual, mas como risco à estabilidade econômica do núcleo familiar.

Embora alguns trabalhadores reconhecessem que novas funções técnicas podem surgir, prevaleceu a avaliação de que essas oportunidades serão menos numerosas e exigirão qualificação não oferecida de maneira suficiente. O discurso de criação de novos empregos foi recebido com cautela porque não responde à questão de quem terá acesso a eles. O medo predominante, portanto, resulta da combinação entre substituição de tarefas, redução de equipes e desigualdade de condições para transitar às novas ocupações.

6.2 Redução salarial, reclassificação e perda de valor profissional

O segundo eixo foi o receio de receber menos mesmo quando o vínculo de emprego fosse mantido. Os participantes associaram a IA à possível simplificação formal de cargos: se o sistema realiza a parte considerada mais complexa, a empresa poderia afirmar que a função passou a exigir menor qualificação.

Essa lógica gera medo de reclassificação, estagnação salarial e substituição de empregados experientes por trabalhadores contratados com remuneração inferior.

Também surgiu a preocupação com o acúmulo de atribuições. A tecnologia pode acelerar etapas e permitir que um único empregado atenda mais clientes, acompanhe mais processos ou controle mais equipamentos. Quando o ganho de produtividade não é acompanhado por aumento salarial, o trabalhador percebe perda relativa de valor: produz mais, assume responsabilidade sobre o sistema e permanece com a mesma remuneração. Em alguns casos, a redução de horas extras ou adicionais foi mencionada como possível efeito indireto da automação.

A experiência acumulada apareceu como elemento ameaçado. Conhecimentos práticos, antes reconhecidos pela empresa, podem ser incorporados a bancos de dados e procedimentos automatizados. Após alimentar o sistema, o empregado teme tornar-se dispensável. Essa percepção é especialmente sensível em ocupações nas quais o conhecimento foi construído ao longo de anos e não possui certificação formal. A IA pode transformar saber profissional em instrução padronizada sem assegurar reconhecimento ou participação nos ganhos.

6.3 Controle, ritmo e autonomia

Outro tema recorrente foi a possibilidade de intensificação do trabalho. Sistemas que registram tempo, produtividade, localização, erros e pausas foram vistos como instrumentos capazes de elevar metas de forma contínua. O controle automatizado gera a impressão de que qualquer intervalo precisa ser justificado e que o desempenho é reduzido a indicadores que não captam imprevistos, qualidade do atendimento ou esforço físico.

Apesar dessas preocupações, os entrevistados reconheceram benefícios potenciais: redução de tarefas repetitivas, maior segurança em atividades de risco, apoio à tomada de decisão e diminuição de erros. Contudo, tais vantagens foram condicionadas à manutenção de empregos, à formação oferecida pela empresa e à existência de supervisão humana. O resultado geral não revela rejeição absoluta à tecnologia, mas exigência de garantias. Sem transparência e participação, os ganhos prometidos são interpretados como benefícios empresariais acompanhados de riscos transferidos aos trabalhadores.

7 IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E PROPOSTAS DE PROTEÇÃO

Os resultados indicam que a proteção jurídica deve atuar antes e depois da implantação de sistemas de IA. A prevenção

exige avaliação prévia dos efeitos sobre quantidade de postos, conteúdo das funções, remuneração, saúde e tratamento de dados. A empresa deve informar finalidades, critérios relevantes, pessoas responsáveis e consequências possíveis. Quanto maior o impacto sobre contratação, distribuição de trabalho, avaliação, promoção ou desligamento, maior deve ser o grau de transparência e supervisão humana.

No âmbito salarial, a inovação não pode servir como justificativa automática para redução unilateral. A irredutibilidade prevista na Constituição e a vedação de alteração contratual lesiva impõem limites à reclassificação de funções. Quando a tecnologia amplia produtividade ou transfere novas responsabilidades ao empregado, a negociação deve considerar valorização e não apenas economia de custos. Eventuais mudanças coletivas precisam ser debatidas com sindicatos, preservando direitos mínimos e evitando que o medo de desemprego produza consentimento apenas formal.

A experiência europeia oferece parâmetro comparativo ao classificar como de alto risco sistemas usados em emprego e gestão de trabalhadores, especialmente seleção, decisões sobre a relação contratual, distribuição de tarefas, monitoramento e avaliação (UNIÃO EUROPEIA, 2024). No Brasil, a LGPD já fornece princípios e direitos aplicáveis, enquanto o projeto de marco legal da IA aprovado pelo Senado e remetido à

Câmara reforça o debate regulatório, ainda não encerrado no fechamento deste estudo (BRASIL, 2023).

Recomenda-se: a) negociação prévia quando a tecnologia puder reduzir postos ou alterar salários; b) relatório de impacto trabalhista e de proteção de dados; c) direito de informação e contestação; d) revisão humana efetiva de decisões automatizadas; e) proibição de métricas incompatíveis com saúde e pausas legais; f) qualificação gratuita durante a jornada ou com compensação; g) critérios objetivos para reconhecer novas competências; h) monitoramento de efeitos discriminatórios; e i) participação de sindicatos e representantes dos trabalhadores em comitês de tecnologia.

8 CONCLUSÃO

A pesquisa demonstrou que, entre os 31 trabalhadores entrevistados em Nova Venécia, prevalece o medo de perder o posto de trabalho ou receber menos em razão da capacidade da IA de executar parte ou a totalidade de suas funções. Os benefícios reconhecidos — produtividade, segurança, rapidez e redução de tarefas repetitivas — não afastaram a insegurança, porque foram percebidos sem garantias equivalentes de estabilidade, valorização e qualificação.

Uma transição justa depende de distribuir os ganhos da inovação e impedir que seus riscos sejam suportados exclusivamente pelos trabalhadores. O Direito do Trabalho

deve assegurar que a decisão tecnológica permaneça vinculada à responsabilidade do empregador, à dignidade, à proteção salarial, à transparência e à negociação coletiva. Em Nova Venécia, políticas locais de formação articuladas às cadeias do café, comércio, serviços, logística e beneficiamento podem reduzir desigualdades, desde que acompanhadas por compromissos concretos de inclusão e manutenção de trabalho digno.

REFERÊNCIAS

AUTOR, David H. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, Nashville, v. 29, n. 3, p. 3-30, 2015. DOI: 10.1257/jep.29.3.3.

ALOISI, Antonio; DE STEFANO, Valerio. Your boss is an algorithm: artificial intelligence, platform work and labour. Oxford: Hart Publishing, 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR 6022: informação e documentação — artigo em publicação periódica técnica e/ou científica — apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR 6023: informação e documentação — referências — elaboração. Rio de Janeiro: ABNT, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR 10520: informação e documentação — citações em documentos — apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. ABNT NBR 14724: informação e documentação — trabalhos acadêmicos — apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 jul. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 18 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 18 jul. 2026.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 2.338, de 2023. Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial. Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157233>. Acesso em: 18 jul. 2026.

BRAUN, Virginia; CLARKE, Victoria. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, London, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006. DOI: 10.1191/1478088706qp063oa.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, Amsterdam, v. 114, p. 254-280, 2017. DOI: 10.1016/j.techfore.2016.08.019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Nova Venécia: cidades e estados. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/es/nova-venecia.html>. Acesso em: 18 jul. 2026.

INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISA, ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL. Cafeicultura: café conilon. Vitória: Incaper, 2026. Disponível em:

<https://incaper.es.gov.br/cafeicultura-conilon>.

Acesso em: 18 jul. 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Generative AI and jobs: a 2025 update. Geneva: ILO, 2025. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-2025-update>. Acesso em: 18 jul. 2026.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. The impact of GenAI on jobs, productivity and work organization: a review of the empirical evidence. Geneva: ILO, 2026. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/impact-genai-jobs-productivity-and-work-organization-review-empirical>. Acesso em: 18 jul. 2026.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT.

Algorithmic management in the workplace: new evidence from an OECD employer survey. Paris: OECD Publishing, 2025. Disponível em: https://www.oecd.org/en/publications/algorithmic-management-in-the-workplace_287c13c4-en.html. Acesso em: 18 jul. 2026.

SUPIOT, Alain. Governance by numbers: the making of a legal model of allegiance. Oxford: Hart Publishing, 2017.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial. Jornal Oficial da União Europeia, 12 jul. 2024. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>. Acesso em: 18 jul. 2026.