INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, TRABALHO HUMANO E DIREITO DO TRABALHO: OS DESAFIOS E OS SENTIDOS DA REGULAÇÃO

ARTIFICIAL INTELLIGENCE, HUMAN LABOR AND LABOR LAW: THE CHALLENGES AND MEANINGS OF REGULATION

Arnaldo Boson Paes[1]

RESUMO: A inteligência artificial está sendo utilizada massivamente pelas empresas para tomar decisões automatizadas sobre seleção, contratação, distribuição de tarefas, definição de salários, fixação de jornadas, evolução na carreira, realização de sanções e dispensas de trabalhadores. Os impactos, riscos e desafios do uso da IA para gerir o trabalho humano são elevados. Este ensaio analisa a resposta do Direito ao fenômeno e o processo de formação do "Direito Algorítmico do Trabalho", formado a partir da instituição de princípios e regras para disciplinar a gestão do trabalho humano por meio da inteligência artificial. Examina então os principais instrumentos jurídicos implantados e em formação na União Europeia e no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE: inteligência artificial; relações de trabalho; direito algorítmico do trabalho.

ABSTRACT: Artificial intelligence is being used extensively by companies to make automated decisions about selection, hiring, task distribution, salary definition, work hours, career progression, sanctions and dismissals of workers. The impacts, risks and challenges of using AI to manage human labor are significant. This essay analyzes the legal response to the phenomenon and the process of formation of "Algorithmic Labor Law", formed from the establishment of principles and rules to regulate the management of human labor through artificial intelligence. It then examines the main legal instruments implemented and under formation in the European Union and Brazil.

KEYWORDS: artificial intelligence; labor relations; algorithmic labor law.

SUMÁRIO: 1 Introdução: uso da inteligência artificial para gestão de pessoas no trabalho; 2 Impactos da inteligência artificial no trabalho humano; 2.1 O contexto tecnológico da IA; 2.2 Cenários estimados pelas agências especializadas. 3 Gestão algorítmica de pessoas; 3.1 Os múltiplos usos dos algoritmos; 3.2 Discriminação algorítmica; 4 A resposta do Direito ao uso da IA no trabalho; 4.1 Do "Direito Digital" ao "Direito Algorítmico"; 4.2 O "Direito Algorítmico do Trabalho" na União Europeia; 4.3 A formação do "Direito Algorítmico do Trabalho" no Brasil; 5 Reflexões conclusivas; Referências.

---

1 *Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (TRT/PI); doutor em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidad Castilla – La Mancha (UCLM), na Espanha; professor do Centro Universitário Uninassau, em Teresina, Piauí. Lattes: http://lattes.cnpq.br/5736533353422210. E-mail: arnaldoboson@uol.com.br.*

Recebido em: 08/05/2025
Aprovado em: 15/05/2025

1 Introdução: uso da inteligência artificial para gestão de pessoas no trabalho

A inteligência artificial (IA) vem produzindo mudanças disruptivas na sociedade, na economia, no mundo do trabalho[2]. Seu uso para a gestão de pessoas no trabalho não é uma questão do futuro. Ela já está sendo utilizada massivamente para tomada de decisões automatizadas nas relações de trabalho. Tais decisões incluem aspectos variados, abrangendo seleção, contratação, distribuição de tarefas, definição de salários, fixação de jornadas, evolução na carreira, realização de sanções e dispensas de trabalhadores[3].

Como todo produto da criação humana, a IA tem seus aspectos positivos e negativos. Suas utilidades são imensuráveis. Além do ganho de velocidade e eficiência, ela tem sido considerada ferramenta útil para garantir a tomada de decisões justas, neutras, objetivas, transparentes, baseadas apenas no mérito, o que eliminaria decisões humanas errôneas ou tendenciosas. Essas supostas vantagens são altamente questionáveis, haja vista o crescente fenômeno da discriminação algorítmica, conforme se verá mais adiante.

Os impactos, riscos e desafios também são elevados. O maior deles é o seu potencial para causar desemprego tecnológico. Há outras preocupações relevantes, incluindo questões como invasão de privacidade decorrente do monitoramento eletrônico; excesso de trabalho e ausência de desconexão das atividades; desaparecimento de profissões e postos valorizados de trabalho; substituição de empregos formais por trabalho precarizado prestado por meio de plataformas digitais[4].

O uso da IA tem causado também graves efeitos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores; enfraquecimento das organizações sindicais devido à quebra dos laços de sociabilidade e ao isolamento; utilização de estratégia de jogos para motivar e engajar os trabalhadores, por meio de captura psicológica; amplificação das desigualdades de gênero, raça, origem, entre tantas outras, generalizando práticas discriminatórias[5].

Ao avaliar os impactos, riscos e desafios do uso da IA nas relações de trabalho, este ensaio analisa a resposta do Direito ao fenômeno e o processo de

---

2 A automação e a IA são duas tecnologias distintas, embora por vezes interligadas. O foco da automação é a execução eficiente e consistente de tarefas repetitivas e pré-definidas com mínima ou nenhuma intervenção humana. Envolve regras e scripts pré-programados que ditam cada passo da tarefa. O foco da IA é simular a inteligência humana para realizar tarefas que normalmente exigem capacidades cognitivas, como aprendizado, raciocínio, percepção, resolução de problemas, compreensão da linguagem e tomada de decisões. Baseia-se em algoritmos complexos e modelos estatísticos que permitem aos sistemas aprenderem com dados.

3 Inès I Fabrellas, 2023.

4 Carelli, 2020, p. 11.

5 *Ob. cit.*

formação do "Direito Algorítmico do Trabalho", em desenvolvimento a partir da instituição de princípios e regras para disciplinar a gestão do trabalho humano por meio da inteligência artificial. Examina então os principais instrumentos jurídicos implantados e em formação na União Europeia e no Brasil, tanto os que tratam da IA pontualmente quanto os que a regulam de modo abrangente.

2 Impactos da inteligência artificial no trabalho humano

2.1 O contexto tecnológico da IA

O Direito do Trabalho surgiu em um contexto industrial específico e suas instituições foram desenvolvidas considerando as tecnologias daquele momento histórico. Desde sua formação, sucessivas transformações tecnológicas foram surgindo. Foi assim na Revolução Industrial do século XVIII, na Era do vapor e das ferrovias (1829), na Era do aço, da eletricidade e da engenharia pesada (1875), na Era do petróleo e do automóvel (1908) e na Era da informática e das telecomunicações (1971)[6].

O ordenamento jurídico trabalhista sempre esteve condicionado pela evolução da tecnologia. O atual contexto tecnológico é caracterizado pela expansão da digitalização e pela intensificação do uso da inteligência artificial. As transformações impactam profundamente nossas vidas, em todos os níveis. Provocam tanto a perda de postos de trabalho quanto afetam a qualidade do trabalho que permanece. Os seus efeitos são óbvios, incontestáveis, imparáveis e irreversíveis.

As transformações têm sido equiparadas a um "tsunami", que pode "escapar de nosso controle e nos escravizar ou aniquilar"[7]. O debate atual em torno do impacto do uso dos sistemas de inteligência artificial no mundo do trabalho concentra-se nos riscos do desemprego em massa. Tal aspecto é extremamente relevante, sobretudo quanto à necessidade de instituição de adequadas políticas públicas e de criação de nova regulação jurídica, protegendo o trabalho em face da automação. Esse debate é necessário, porém insuficiente.

No cenário contemporâneo, a generalização do uso de sistemas de inteligência artificial tem afetado profundamente o mercado de trabalho e as pessoas trabalhadoras. O ritmo das inovações tecnológicas, o acelerado desenho de novas utilidades e o próprio funcionamento dos sistemas de IA não encontram paralelo na história. As implicações, a capacidade de difusão e a imprevisibilidade dos desdobramentos torna complexa a avaliação de seus efeitos e a calibração das respostas pelo Direito. Necessário, então, examinar os cenários em formação.

---

6 BLINDER, Daniel. *El trabajo y la inteligencia artificial*: entre el temor y el optimismo. Disponível em: https://nuso.org/articulo/el-trabajo-y-la-inteligencia-artificial/.

7 Harari, 2025.

2.2 Cenários estimados pelas agências especializadas

A cada nova onda de progresso tecnológico, intensificam-se os debates sobre seus efeitos no mundo do trabalho. Os otimistas veem a nova tecnologia como meio de aliviar os trabalhadores de tarefas mais árduas. Os pessimistas disparam o alarme da ameaça iminente de extinção em massa de postos de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho evita falar em "apocalipse do emprego". Indica que a IA atuará de forma complementar e deve acelerar a automatização de certas tarefas, afetando a qualidade do trabalho, que será mais intenso e com mais autonomia[8].

Analisando os impactos do uso da Inteligência Artificial Generativa (IAGen) na América Latina e Caribe, a OIT avalia que entre 26% e 38% dos empregos na região poderiam ser influenciados. Considera, no entanto, ser mais provável que a tecnologia aumente e transforme os empregos, em vez de os automatizar totalmente. Entre 8% e 14% dos empregos poderiam ter melhor produtividade graças à IAGen, enquanto apenas entre 2% e 5% enfrentam o risco de automatização total. O seu uso tende a agravar as desigualdades econômicas regionais e a informalidade[9].

Estudo do Fundo Monetário Internacional (FMI) assinala que a IA afetará 40% dos postos de trabalho em todo o mundo, tanto extinguindo uns, complementando outros ou criando novos postos. Tarefas que exigiam a intervenção humana agora estão sendo realizadas de modo automático. Para o FMI, diferente de processos de automação verificados anteriormente, a IA está transformando o trabalho de profissionais dotados de elevada formação ou qualificação. Em países de economia avançada, até seis de cada dez postos de trabalho serão condicionados pela nova onda de tecnologia[10].

Informe da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) indica que, em razão dos rápidos avanços da IA, da queda dos custos e do crescente desenvolvimento das habilidades pelos trabalhadores, os países-membros estão na iminência de presenciarem uma "revolução da IA". Conforme a OCDE, o impacto nos mercados e locais de trabalho dependerá de como ela for implementada, o que inclui tanto o papel de sua regulamentação quanto a extensão em que trabalhadores e empregadores estão envolvidos por meio do diálogo social[11].

A Consultoria McKinsey, em 2023, indicou que, com a acelerada implementação de ferramentas de Inteligência Artificial Generativa, organizações

8 OIT, 2023.
9 OIT, 2024.
10 FMI, 2024.
11 OCDE, 2023.

e lideranças esperam efeitos significativos em todos os setores e na força de trabalho. De modo geral, elas esperam que mais trabalhadores serão requalificados do que afastados. Quase quatro em cada dez entrevistados de empresas que já adotaram a inteligência artificial esperam que mais de 20% da força de trabalho seja recapacitada, e 8% afirmam que o número de trabalhadores diminua em mais de 20%[12].

Pelas avaliações das agências especializadas, o debate em torno do uso da IA no trabalho não passa apenas pela estimativa do número de empregos que desaparecerão. Também não se resume aos potenciais benefícios do progresso tecnológico na criação de novos empregos. O importante é analisar a qualidade dos empregos que permanecerão, que exigirão interações mais frequentes entre os seres humanos e as tecnologias inteligentes.

A experiência de um setor pioneiro no uso da IA, o das plataformas digitais, demonstra seus efeitos tanto para a criação de oportunidades de trabalho quanto de intensificação de sua informalidade, precarização e pejotização. A autonomia da prestação dos serviços pode ser real ou fraudulenta. Mas o efeito da expansão do trabalho por meio de plataformas digitais é o mesmo, ou seja, a ausência de um tomador de serviços responsável pelo cumprimento das normas de proteção social do trabalho.

Analisar os riscos do desemprego tecnológico e a ampliação do fenômeno da informalidade, precarização e pejotização no trabalho é extremente importante. Contudo, é preciso ir além, para examinar o uso da inteligência artificial para a gestão de pessoas no trabalho, sobretudo quanto aos seus impactos, riscos e desafios, conforme se fará a seguir.

3 Gestão algorítmica de pessoas

3.1 Os múltiplos usos dos algoritmos

O uso de algoritmos e sistemas de inteligência artificial, no meio ambiente de trabalho, está gerando um aumento sem precedentes nas capacidades corporativas de monitorar e controlar as pessoas que trabalham. As empresas agora têm acesso a informações sobre indivíduos que antes eram inacessíveis, envolvendo informações relativas tanto à sua atividade profissional como à sua vida privada, tornando-as praticamente transparentes[13].

Grande quantidade de informações pessoais extraídas de sensores ou dispositivos digitais, informações disponíveis na internet e nas mídias sociais utilizadas para levantar o perfil dos trabalhadores, construção de modelos preditivos capazes de prever mais informações pessoais, utilização de sistemas

12 Consultoria McKinsey, 2023.

13 Inès I Fabrellas, 2023.

de aprendizado de máquina estão dando visibilidade a informações altamente sensíveis, como orientação sexual, identidade de gênero, opiniões políticas, etc.

Além disso, sistemas de IA são utilizados para monitorar e controlar a atividade e a produtividade, provocando a intensificação do ritmo de trabalho e ampliando os impactos negativos na saúde física e dos trabalhadores.

Os casos vão se acumulando. Trabalhadores da Amazon, por exemplo, estão sujeitos a uma forma de trabalho que é controlada e direcionada pelos algoritmos e traduzida em uma enorme pressão para "seguir o ritmo" – ou seja, buscar 100 itens por hora nas prateleiras do armazém ou entregar 30 encomendas por hora nas ruas de grandes cidades. Para pressionar seus empregados a trabalhar mais rápido, monitorar a sua adesão à cultura corporativa ou até mesmo espionar o ativismo sindical, a Amazon faz uso de um invasivo sistema de vigilância do local de trabalho[14].

3.2 Discriminação algorítmica

Outro grande risco associado à utilização de sistemas de IA para a gestão de pessoas no trabalho é a discriminação algorítmica. Trata-se de uma velha e vergonhosa prática, que assume novas dimensões e é potencializada por múltiplos fatores. Os vieses presentes nas variáveis utilizadas, nos dados de entrada, nas correlações identificadas ou nos efeitos que geram, prejudicam pessoas com certas características, seja em razão de sexo, gênero, raça, idade, incapacidade, religião, ideologia, etc.

Cada vez mais empresas usam técnicas de análise de pessoas para seleção e contratação. Utilizando sistemas de reconhecimento facial e análise automatizada de currículos ou testes de personalidade, é criado perfil profissional dos candidatos a vagas, com o objetivo de identificar aqueles que estão mais bem preparados ou que melhor se adaptam à empresa. Com base no perfil, a contratação é definida por decisão humana ou por decisão automatizada. Nos dois casos, a decisão pode assumir caráter discriminatório, em razão da presença de vieses nos algoritmos.

A criação de perfis pode envolver, por exemplo, o uso de dados pessoais para analisar uma pessoa e prever suas características profissionais, comportamento ou desempenho no trabalho. Um sistema de IA pode analisar o currículo de uma pessoa, incluindo sua educação, experiência, habilidades ou até mesmo seu comportamento ou linguagem usada durante uma entrevista, para tentar prever se ela é organizada, trabalhadora, tem habilidades de liderança, habilidades de trabalho em equipe e assim por diante.

14 UNI Global Union, 2021.

Decisões automatizadas nem sempre envolvem criação de perfil automatizado. Também pode haver decisões humanas a partir de perfis automatizados. Por exemplo, um processo no qual uma empresa usa um sistema de reconhecimento facial durante uma entrevista de emprego para criar um perfil profissional de candidatos e selecionar os candidatos mais adequados para passar para a fase de entrevista, rejeitando automaticamente aqueles menos qualificados, seria um exemplo de criação de perfil e tomada de decisão automatizada.

Contudo, se a empresa cria o perfil profissional, mas a decisão de seleção é posteriormente tomada por um humano, este seria um caso de criação de perfil que não envolve uma decisão automatizada. Por outro lado, a empresa pode tomar decisões automatizadas sem prévia criação de perfil, quando a decisão é baseada em dados reais e não em previsões. Esse seria o exemplo de plataformas de entrega que atribuem tarefas automaticamente com base no número de horas conectadas *online* na plataforma, sem criar um perfil do indivíduo.

Seleção sexista foi identificada na Amazon. O sistema baseou-se em banco de dados formado pelas contratações realizadas pela empresa nos últimos dez anos. Como a maioria dos contratados era formada por homens, o algoritmo identificou que os homens atendiam melhor ao perfil desejado. Ele penalizou currículos que incluíam a palavra "feminino", como em "capitã do clube de xadrez feminino", e rebaixou graduadas de duas faculdades só para mulheres. A empresa tentou corrigir o sistema, que continuou reproduzindo o padrão identificado nos dados, avaliando melhor os currículos com linguagem geralmente utilizada pelos homens[15].

A discriminação quase sempre opera de forma indireta, a partir de situação, disposição, critério ou prática aparentemente neutra. As dificuldades para combater a discriminação algorítmica decorrem de variados fatores: sua invisibilidade; sua extensão e intensidade; sua complexidade técnica; a autoridade até agora atribuída à IA; a suposta automatização e objetividade da decisão; a pretendida ausência de intervenção humana; a dificuldade de identificação dos responsáveis (o desenvolvedor da ferramenta, o encarregado da aplicação, os dirigentes da empresa).

Os sistemas de inteligência artificial não apenas reproduzem a discriminação existente, mas também a sistematizam e ampliam. Surgem então novas dimensões da discriminação, que operam de modo constante, uniforme, inflexível, em grande escala e com maior velocidade, limitando seu controle e amplificando os danos. Seu enfrentamento não passa pela criação de categorias jurídicas novas, mas pelo manejo adequado e atualizado da atual doutrina antidiscriminatória, já bem desenvolvida no âmbito das relações de trabalho.

15 Reuters, 2018

Para minimizar o potencial discriminatório da IA no trabalho, é essencial que os sistemas sejam permanentemente auditados, avaliando-se seu impacto em termos de igualdade com base em gênero, origem racial, idade, deficiência ou capacidade econômica. É necessário também examinar seu impacto em outros direitos fundamentais das pessoas, como privacidade, proteção de dados ou saúde e segurança. Para tanto, revela-se crucial tanto efetivar o direito à proteção do trabalho em face da automação quanto à criação do marco jurídico da inteligência artificial, conforme se analisará em continuação.

4 A resposta do Direito ao uso da IA no trabalho

4.1 Do "Direito Digital" ao "Direito Algorítmico"

Os profissionais do Direito, e os do Direito do Trabalho em especial, estão receosos diante da expansão do uso da inteligência artificial. As reflexões que desenvolvem concentram-se não nos seus possíveis efeitos benéficos, mas nos seus riscos. Tal postura se justifica em razão da experiência com a implantação de tecnologias precedentes. Novas leis e novas interpretações permitiram a correção ou a reparação dos seus efeitos danosos. O mesmo deve ocorrer diante do avanço da IA.

As respostas dos ordenamentos jurídicos ao uso de tecnologia inteligente nas relações de trabalho estão ocorrendo com a adoção de um conjunto de normas específicas e atualizadas que vai dando origem ao que alguns autores já denominam "Direito Algorítmico do Trabalho". Trata-se de um desdobramento, uma derivação, do chamado "Direito Digital do Trabalho", elaborado nos últimos anos para regular a utilização de tecnologias digitais no ambiente de trabalho[16].

Ambos derivam da transformação digital, têm em comum a origem e o código genético. Mas apresentam diferenças. O "Direito Digital do Trabalho" reúne distintas normas sobre o uso de tecnologias digitais nas relações de trabalho, incluindo os chamados "direitos digitais". O "Direito Algorítmico do Trabalho" vai se formando a partir da criação de normas para regular o uso da IA no ambiente de trabalho, instituindo princípios e regras para disciplinar a gestão do trabalho por algoritmos[17].

No caso da IA, tecnologia em desenvolvimento, com efeitos desconhecidos, a demanda social por regulação concentra-se nos riscos potenciais, com enfoque essencialmente preventivo. A tendência é antecipar a regulação, fixando normas antes mesmo que os problemas apareçam, para que seu uso nos centros de trabalho se realize de forma responsável e confiável. Tais normas

16 RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. *Derecho del trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas*. Disponível em https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/915/755.

17 *Ob. cit.*

não somente são diversas, como também são complexas, sendo resultado de trabalhos preparatórios que estão buscando soluções adequadas e efetivas para enfrentar as novas realidades.

As normas sobre o uso da IA, a exemplo do que ocorreu com as normas sobre "direitos digitais", estão sendo introduzidas em legislação específica, em diplomas transversais, com conteúdos amplos, com repercussão no ambiente de trabalho. Por ser a IA um fenômeno global, a resposta do Direito também assume caráter global. Por isso mesmo, a regulação parte principalmente da comunidade internacional e de organizações supranacionais, gerando a denominada "globalização jurídica".

O "Direito Algorítmico do Trabalho" vai se formando por normas diversas, complexas. O seu desenvolvimento encontra um fator adicional de resistência. Coincidindo com as preocupações com os efeitos danosos do uso da IA no trabalho, expande-se pelo mundo a prestação de serviços por meio de plataformas, sobretudo as de entrega de alimentação a domicílio e de transporte de pessoas. A criação de normas para a qualificação jurídica desse tipo de trabalho tem servido também de ambiente para regular a gestão algorítmica de pessoas nas empresas em geral. Examina-se então o marco jurídico em desenvolvimento, tanto na União Europeia quanto no Brasil.

4.2 O "Direito Algorítmico do Trabalho" na União Europeia

Consciente dos desafios e oportunidades gerados pela inteligência artificial, a União Europeia é pioneira na construção do marco regulatório. Com notável ativismo, tem aprovado importantes instrumentos normativos, tanto do tipo *soft law*, de natureza não vinculante, quanto do tipo *hard law*, de natureza vinculante. Os textos dispõem sobre aspectos variados, que partem da regulação dos "direitos digitais" e avançam em direção à regulamentação do uso da inteligência artificial, que são aplicáveis no âmbito do trabalho.

Os principais instrumentos normativos editados pela União Europeia são a Declaração Europeia sobre os Direitos e Princípios Digitais (2023/C 23/01), o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados – RGPD (EU 2016/679) e o Regulamento da Inteligência Artificial (AI Act). O AI Act foi publicado no dia 12 de julho de 2024 no Jornal Oficial da UE e entrou em vigor no dia 1º de agosto de 2024, a ser aplicado de forma gradual. O ato marca um momento crucial na regulamentação global das tecnologias de IA. Para este estudo, importa analisar alguns pontos do AI Act associados às relações de trabalho.

O Regulamento da Inteligência Artificial da União Europeia (AI Act) impõe obrigações aos fornecedores e aos responsáveis pela implantação de tecnologias de IA e regula a autorização de sistemas de inteligência artificial.

Estabelece riscos associados a utilizações específicas da IA, classificando-os em quatro níveis: i) risco mínimo ou nulo; ii) risco limitado; iii) risco elevado; e iv) risco inaceitável. O Anexo III, ao regular o artigo 6º, nº 2, do AI Act, identifica vários sistemas de alto risco diretamente relacionados com o emprego, a gestão dos trabalhadores e o acesso ao trabalho por conta própria.

No nº 4 do Anexo III do AI Act, em relação ao emprego, gestão de trabalhadores e acesso ao emprego por conta própria, são identificados os sistemas de risco elevado: a) os utilizados no recrutamento ou na seleção de pessoas singulares, designadamente para divulgação de vagas, aplicações de triagem ou filtragem, avaliação de candidatos no decurso de entrevistas ou testes; e b) os utilizados na tomada de decisões sobre promoções ou cessações de relações contratuais de trabalho, na repartição de tarefas e no controle e avaliação do desempenho e do comportamento de pessoas envolvidas nas citadas relações de trabalho.

4.3 A formação do "Direito Algorítmico do Trabalho" no Brasil

O Brasil avança no desenvolvimento do "Direito Digital do Trabalho", iniciado com o advento da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD). A lei regula o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Aplicável às relações de trabalho, a lei protege os dados pessoais dos trabalhadores em vários aspectos, inclusive quanto a informações de cadastro, dados de jornada, salários, etc.

Com a emergência do "Direito Digital do Trabalho" no Brasil, incide um conjunto de direitos e obrigações para os sujeitos do contrato de trabalho: o consentimento do trabalhador para o tratamento de seus dados pessoais deve ser livre, específico, informado e inequívoco; o empregador deve coletar apenas os dados pessoais que forem necessários para a finalidade do tratamento; o empregador deve adotar medidas de segurança adequadas para proteger os dados pessoais dos trabalhadores contra acessos não autorizados, perdas ou danos; o trabalhador tem direito de acesso aos seus dados pessoais, de solicitar a correção de dados incorretos ou incompletos, de solicitar a exclusão dos seus dados e de oposição ao tratamento de seus dados; podem derivar responsabilidades por danos materiais e/ou extrapatrimoniais em decorrência da ilícita coleta, tratamento, armazenamento e utilização dos dados pessoais dos empregados.

A Lei nº 13.709/2018, a LGPD, cuida da regulação do "Direito Digital do Trabalho", mas trata apenas pontualmente do uso de sistemas de inteligência artificial. Não está configurado no Brasil, ainda, o chamado "Direito Algorítmico do Trabalho". Contudo, a exemplo que ocorre na União Europeia

e em outros países, o Brasil já iniciou o processo legislativo para disciplinar o marco jurídico do uso da IA. O Senado Federal, em 10 de dezembro de 2024, aprovou o Projeto de Lei nº 2.338/2023, composto por 80 artigos, que dispõe "sobre o desenvolvimento, o fomento e o uso ético e responsável da inteligência artificial com base na centralidade da pessoa humana". Aprovado pelo Senado, o PL encontra-se em discussão na Câmara dos Deputados.

O projeto de lei busca estabelecer normas para a governança responsável de sistemas de IA, objetivando proteger os direitos fundamentais, estimular a inovação responsável e a competitividade e garantir a implementação de sistemas seguros e confiáveis, em benefício da pessoa humana, do regime democrático e do desenvolvimento social, científico, tecnológico e econômico (art. 1º).

A iniciativa legislativa procura fixar os fundamentos e os princípios para o desenvolvimento, a implantação e o uso de sistemas de IA (arts. 2º e 3º). Estabelece também a categorização dos riscos (art. 12), vedando sistemas de risco excessivo (art. 13) e fixando parâmetros para os sistemas de alto risco (arts. 14, 15 e 16).

Em relação ao mundo do trabalho, o PL determina que as autoridades competentes, em cooperação com o Ministério do Trabalho, deverão desenvolver diretrizes para, entre outros objetivos: I – mitigar os potenciais impactos negativos aos trabalhadores, em especial os riscos de deslocamento de emprego e oportunidades de carreira relacionadas à IA; II – potencializar os impactos positivos aos trabalhadores, em especial para melhoria da saúde e segurança do local de trabalho; III – valorizar os instrumentos de negociações e convenções coletivas; IV – fomentar o desenvolvimento de programas de treinamento e a capacitação contínua para os trabalhadores em atividade, promovendo a valorização e o aprimoramento profissional (art. 58).

Como se vê, o PL pretende estabelecer o marco jurídico para o uso da IA, o que afeta diretamente as relações de trabalho. Ao definir princípios, direitos e responsabilidades no desenvolvimento e aplicação da IA, a lei, uma vez aprovada, impactará como as empresas podem utilizar essas tecnologias em processos como recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, monitoramento de produtividade e até mesmo na tomada de decisões sobre promoções e dispensas. Portanto, ao buscar garantir o uso legal, justo, ético e transparente da IA, a lei terá o mérito de procurar prevenir e reprimir práticas discriminatórias ou que violem direitos fundamentais dos trabalhadores.

O Projeto de Lei nº 2.338/2023, sujeito ao amplo debate e ao necessário aperfeiçoamento, constitui movimento importante em direção à construção do "Direito Algorítmico" no Brasil. É um passo à frente em relação aos "direitos digitais", considerados de primeira geração, que incluem o direito à preservação da intimidade, desconexão digital, trabalho a distância, já reconhecidos pela

Lei nº 13.709/2018 (LGPD). O PL, ao incorporar a experiência normativa da União Europeia, dá início ao desenvolvimento de uma nova geração de direitos, associados ao uso da IA, ensejando a formação do "Direito Algorítmico do Trabalho", microssistema jurídico fundamental à regulação da gestão algorítmica do trabalho humano.

5 Reflexões conclusivas

A difusão da inteligência artificial ocorre de modo rápido, intenso e em todos os níveis. A IA tem aspectos positivos e negativos. O uso que dela se faz determina o seu modo de modificar a realidade, para o bem ou para o mal. Cabe ao Direito o desafio de regulá-la, para que seu desenvolvimento e implantação ocorram dentro de valores e princípios humanos. A regulação de seu uso no ambiente de trabalho envolve importantes desafios empresariais, éticos, técnicos e jurídicos.

Os desafios decorrem de vários fatores, inclusive por se tratar de uma tecnologia ainda em desenvolvimento e por serem ainda desconhecidos todos os seus efeitos no meio ambiente de trabalho. Para enfrentá-los, é fundamental a instituição de políticas públicas novas e robustas e a formação de novo marco jurídico, produzindo e sistematizando um conjunto de normas destinadas à proteção do trabalho humano.

As respostas dos ordenamentos jurídicos ao uso de tecnologia inteligente nas relações de trabalho estão ocorrendo com a adoção de um conjunto de normas específicas e atualizadas que vai dando origem ao que alguns autores já denominam "Direito Algorítmico do Trabalho". Trata-se de um desdobramento, uma derivação, do chamado "Direito Digital do Trabalho", elaborado nos últimos anos para regular a utilização de tecnologias digitas no ambiente de trabalho.

A proteção a ser garantida pelo Direito Algorítmico do Trabalho deve conter múltiplas dimensões: inibição do desemprego tecnológico, buscando criar mecanismos que evitem a substituição massiva de trabalhadores por máquinas e sistemas automatizados; proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores, impondo a criação de mecanismos que evitem abusos e sobrecargas laborais na interface com as máquinas; e instituição de parâmetros normativos para regular seu uso para tomada de decisões sobre seleção, contratação, distribuição de tarefas, definição de salários, fixação de jornadas, evolução na carreira, realização de sanções e dispensas de trabalhadores.

O uso de tecnologia inteligente no ambiente de trabalho é uma realidade que não pode ser ignorada, mas isso deve ser feito de forma legal, justa e transparente, para garantir os direitos dos trabalhadores. O desafio da regulação

jurídica da inteligência artificial é fazer do trabalho um produto da inteligência humana que garanta a harmonização prática entre desenvolvimento tecnológico e coexistência social com justiça e dignidade.

Referências

BLINDER, Daniel. *El trabajo y la inteligencia artificial*: entre el temor y el optimismo. Disponível em: https://nuso.org/articulo/el-trabajo-y-la-inteligencia-artificial/.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Apresentação. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do trabalho*: os desafios da revolução industrial na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

CONSULTORA MCKINSEY. *O estado da inteligência artificial em 2023*: o ano do crescimento explosivo da IA Generativa. 2023. Disponível em: https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai-in-2023-generative-ais-breakout-year/pt-br#talent.

FMI. *Gen-AI*: Artificial intelligence and the future of work. 2024. Disponível em: https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-Artificial-Intelligence--and-the-Future-of-Work-542379?cid=bl-com-SDNEA2024001.

HARARI, Yuval. *Nexus*: uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial. São Paulo: Companhia das Letras, 2025.

INÈS I FABRELLAS, Anna. Decisiones automatizadas y elaboración de perfiles en el ámbito laboral y su potencial impacto discriminatorio. *In*: INÈS I FABRELLAS, Anna. *Algoritmos, inteligencia artificial y relación laboral*. Madrid: Arazadi, 2023.

INÈS I FABRELLAS, Anna. Prólogo. El impacto laboral de los algoritmos. *In*: INÈS I FABRELLAS, Anna. *Algoritmos, inteligencia artificial y relación laboral*. Madrid: Arazadi, 2023.

OCDE. *OECD Employment Outlook 2023*. 2023. Disponível em: file:///C:/Users/TRT22/Downloads/08785bba-en%20(1).pdf.

OIT. *A IA generativa e os empregos na América Latina e no Caribe*: a brecha digital é um amortecedor ou um gargalo? 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/WP121_web.pdf.

OIT. Generative AI and jobs: a global analysis of potential effects on job quantity and quality. *Informe nº 96*. 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/WP96_web.pdf.

REUTERS. *Insight* – Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. 2018. Disponível em: https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight--idUSKCN1MK08G/.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. *Derecho del trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas*. Disponível em https://teoriayderecho.tirant.com/index.php/teoria-y-derecho/article/view/915/755.

UNI Global Union. *O panóptico da Amazon*: um guia para trabalhadores, sindicalistas e formuladores de políticas. 2021. Disponível em: https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/Amazon-Panopticon_pt_v1.pdf.

Como citar este texto:
PAES, Arnaldo Boson. Inteligência artificial, trabalho humano e Direito do Trabalho: os desafios e os sentidos da regulação. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 2, p. 181-193, abr./jun. 2025.