INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E A URGÊNCIA REGULATÓRIA DO PROJETO DE LEI Nº 2.338/2023

ARTIFICIAL INTELLIGENCE, GENDER DISCRIMINATION AND THE REGULATORY URGENCY OF BILL NO. 2.338/2023

Isabel Cristina Soares Tebaldi Gomes[1]

RESUMO: O presente trabalho analisa o impacto das transformações tecnológicas ensejadas pela inteligência artificial no âmbito do exercício do poder empregatício. A metodologia consiste em uma pesquisa bibliográfica sobre a discriminação de dados baseada em gênero no curso das relações de trabalho. O objetivo é compreender como inovações tais como a inteligência artificial, a internet das coisas e a automação avançada, embora ampliem a eficiência e a produtividade, instituem novos paradigmas de controle, perpetuando a discriminação de determinados sujeitos. Por fim, investiga-se o Projeto de Lei nº 2.338/2023 como marco normativo urgente para mitigar os abusos do poder diretivo algorítmico no ambiente laboral na era digital.

PALAVRAS-CHAVE: inteligência artificial; funcionamento algorítmico; discriminação.

ABSTRACT: This paper analyses the impact of technological transformations brought about by artificial intelligence on the exercise of employer power. The methodology consists of a literature review on gender-based data discrimination in the context of labour relations. The aim is to understand how innovations such as artificial intelligence, the Internet of Things, and advanced automation, while increasing efficiency and productivity, establish new paradigms of control, which perpetuate discrimination against certain individuals. Finally, the study examines Bill No. 2.338/2023 as an urgent regulatory framework to mitigate abuses of algorithmic managerial power in the workplace in the digital age.

KEYWORDS: artificial intelligence; algorithmic functioning; discrimination.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 As tecnologias de informação e o novo perfil ontológico da classe trabalhadora; 3 A tentativa de regulamentação de dados e da inteligência artificial no cenário brasileiro; 4 Discriminação através de sistema de IA: gênero e ritmo de trabalho; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução

O presente trabalho investiga o impacto das transformações tecnológicas ensejadas pela inteligência artificial no âmbito laboral. Busca-se compreender o alargamento do poder empregatício no tocante ao controle de dados e informações sobre contratações, bem como a produtividade e a

1 *Doutora em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal Fluminense. Lattes: https://lattes.cnpq.br/5384131400879546. Orcid: orcid.org/0000-0002-2438-1165. E-mail: isabelcstg@id.uff.br.*

jornada de trabalho reguladas pela subordinação algorítmica, as quais produzem discriminações, principalmente de gênero.

Ainda, discutem-se no presente artigo os desdobramentos éticos da inteligência artificial à luz dos dilemas tradicionais do Direito do Trabalho, especialmente no que se refere às alterações do poder empregatício em gerenciamento algorítmico pelo empregador, e o marco regulatório brasileiro do Projeto de Lei nº 2.338/2023 (Brasil, 2023), que ainda se encontra em tramitação no Congresso Nacional, visando atualizar regras e critérios de risco das novas tecnologias digitais.

A indagação parte da premissa de que o cerne epistemológico da inteligência artificial contemporânea reside no aprendizado de máquina (AM), mecanismo pelo qual os computadores assimilam novas aptidões sem a necessidade de uma programação tradicional. Logo, até que ponto o aprendizado de máquina é confiável para a seleção de pessoal no mercado de trabalho? Quais são os impactos das relações laborais diante das novas dinâmicas de produtividade digital no tocante ao trabalho das mulheres?

As possíveis hipóteses para esses questionamentos apontam que a inteligência artificial (IA) deixou de ser um mero artefato técnico de ficção especulativa para se consolidar como o principal fomentador epistemológico e socioeconômico da chamada sociedade da informação. Da automação industrial à tomada de decisões jurídicas, do diagnóstico médico à formulação de políticas públicas, os sistemas algorítmicos afetam profundamente a nossa percepção e intervenção no mundo real. No entanto, a narrativa hegemônica que acompanha a proliferação da IA replica um antigo vício metodológico do pensamento científico tradicional: a ilusão de um conhecimento descorporificado, universalizante e transcendente (Haraway, 1995). O artigo analisa quais corpos humanos, frequentemente submetidos a condições laborais precarizadas e invisibilizadas, são mais explorados na alimentação de sistemas cibernéticos para o refino de filtros de segurança.

O objetivo geral é compreender como inovações tais como a inteligência artificial, a internet das coisas e a automação avançada, embora ampliem a eficiência e a produtividade, instituem novos paradigmas de poder e controle. Por fim, confere-se enfoque ao funcionamento algorítmico, questionando sua suposta imparcialidade e analisando as estratégias de hegemonia laborais, de modo a desvelar como esses sistemas reproduzem vieses institucionais de negação, apagamento e repressão sistemática.

Para mapear os principais obstáculos da legislação laboral diante das inovações tecnológicas, utilizou-se uma pesquisa bibliográfica sobre a discriminação de dados, elemento diretamente atrelado às dinâmicas de poder no

curso das relações de trabalho, com o objetivo de fundamentar teoricamente e juridicamente a temática.

O estudo analisa quais corpos humanos, frequentemente submetidos a condições laborais precarizadas e invisibilizadas, são mais explorados na alimentação de sistemas cibernéticos para o refino de filtros de segurança.

2 As tecnologias de informação e o novo perfil ontológico da classe trabalhadora

O advento das tecnologias de informação e comunicação impulsionou a ascensão de uma nova categoria de trabalhadores: o proletariado digital, ou infoproletariado. Segundo Ricardo Antunes (2009, p. 238):

> Quando se pensa, portanto, na classe trabalhadora hoje, é preciso reconhecer esse desenho compósito, heterogêneo e multifacetado que caracteriza a nova conformação da classe trabalhadora: além das clivagens entre os trabalhadores estáveis e precários, homens e mulheres, jovens e idosos, nacionais e imigrantes, brancos e negros, qualificados e desqualificados, "incluídos e excluídos", temos também as estratificações e fragmentações que se acentuam em função do processo crescente de internacionalização do capital. O que nos obriga a elaborar uma concepção ampliada de trabalho, que engloba a totalidade dos assalariados que vivem da venda da sua força de trabalho, não se restringindo aos empregados manuais diretos, mas incluindo também o enorme leque que compreende aqueles que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário.
>
> [...]
>
> A classe trabalhadora hoje também incorpora o proletariado rural, que vende a sua força de trabalho para o capital, de que são exemplos os assalariados das regiões agroindustriais, e incorpora também o proletariado precarizado, o proletariado moderno, fabril e de serviços, *part-time*, que se caracteriza pelo vínculo empregatício temporário, por condições precarizadas, em expansão na totalidade do mundo produtivo. Inclui, também, além dos trabalhadores materiais, aqueles que exercem formas do trabalho imaterial. E abarcam, ainda, a totalidade dos trabalhadores desempregados. Por isso, se trata de uma concepção ampliada de classe trabalhadora, que incorpora a totalidade do trabalho coletivo e social que participa da produção de mercadorias, sejam elas materiais ou imate-

riais, seja direta ou indiretamente partícipe do processo de reprodução do capital.

Assim, a nova classe trabalhadora caracteriza-se como um sujeito heterogêneo e profundamente fragmentado, que vai além do operariado manual tradicional, e inclusive engloba trabalhadores estáveis, precários, informais, os rurais, os desempregados e os provedores de trabalho imaterial. Esse fenômeno expressa as mudanças realizadas sobre o sentido, sobre o propósito do trabalho, de uma totalidade coletiva e diversificada unida pela venda de sua força de trabalho como mercadoria, integrando direta ou indiretamente o processo global de reprodução do capital.

A Quarta Revolução Industrial, deflagrada na década de 2010, inaugurou um período de profundas alterações estruturais com impacto direto nas dinâmicas sociais e nos ordenamentos jurídicos globais, a partir da convergência entre sistemas computacionais, internet das coisas, robótica avançada e biologia sintética. Consolida-se, assim, um novo paradigma técnico-científico que atenua as fronteiras divisórias entre as dimensões física, digital e biológica (Schwab, 2016, p. 16).

Esse fenômeno decorre da expansão da *gig economy* (ou "economia dos bicos"), modelo que reconfigurou as relações laborais na era digital. Nesse cenário, os vínculos tradicionais de emprego por prazo indeterminado dão lugar à flexibilização do trabalho, materializada em contratações por tempo determinado, regimes de *freelancer* e remunerações baseadas estritamente na produtividade, dinâmicas que amplificam as desigualdades estruturais de gênero, raça e origem (Druck, 2016, p. 7).

De acordo com a perspectiva de Delgado (2019), o conceito de subordinação jurídica continua sendo o pilar central para a configuração do vínculo de emprego, mesmo quando exercido por meio de ferramentas tecnológicas modernas, como as plataformas digitais e o teletrabalho. Nessa perspectiva, a mediação por *softwares* e algoritmos não anula o poder diretivo e de fiscalização do contratante, o que acaba por caracterizar a relação de emprego em diversos cenários práticos.

Sob a justificativa da autonomia, as corporações que gerenciam essas plataformas utilizam a tecnologia para atrair a força de trabalho, frequentemente rotulando os trabalhadores como "parceiros autônomos". Com base nessa narrativa, as empresas alegam atuar como meras intermediárias ou pontes de conexão entre prestadores e clientes, operando como *marketplaces* tecnológicos capazes de proporcionar suposta flexibilidade e independência financeira aos usuários. Contudo, observa-se um desvirtuamento deliberado desse conceito por parte das plataformas de serviços, configurando uma estratégia para contornar a legislação trabalhista e mascarar a subordinação. Na prática, essas empresas

extrapolam o papel de intermediadoras ao estipularem, unilateralmente, preços, margens de remuneração, rotas e padrões rigorosos de comportamento e qualidade, exercendo um verdadeiro poder diretivo por vias digitais (Carelli; Oliveira, 2021, p. 56-57).

Sucede-se que, sob a égide do gerenciamento algorítmico, o risco da atividade econômica, que por princípio legal deveria pertencer exclusivamente ao tomador de serviços, passa a ser integralmente transferido para a parte mais fraca da relação. Por sua vez, esses riscos do negócio demonstram a ausência de alternativas de subsistência aos trabalhadores, convertendo a promessa de autonomia em uma sujeição silenciosa, despida das garantias mínimas da proteção à saúde, à segurança e à seguridade social.

A rápida e inevitável expansão global do modelo de negócios estruturado em plataformas digitais engendra uma profunda contradição socioeconômica e jurídica, permitindo uma aparente inserção digital e a inclusão econômica de milhões de indivíduos, que, por sua vez, também permanecem à margem do mercado formal de trabalho; revelando a hipertrofia na oferta de mão de obra e a consequente concorrência interna por oportunidades de trabalho decente (Graham; Mohammad, 2020, p. 50-51). Essa situação de um "exército de reserva digital" acaba por sua vez retirando o poder de barganha coletiva e individual dos trabalhadores, compelindo-os a aceitar voluntariamente condições laborais degradantes, jornadas extenuantes e remunerações aviltantes, em um ambiente de trabalho marcado pela desregulamentação estatal.

No cenário atual, avalia-se como inovações tais como a inteligência artificial, a internet das coisas e a automação avançada, embora ampliem a eficiência e a produtividade, instituem novos paradigmas de poder e controle. Ademais, confere-se enfoque à discussão sobre o funcionamento algorítmico, questionando sua suposta imparcialidade e analisando as estratégias de hegemonia laborais, de modo a desvelar como esses sistemas reproduzem vieses institucionais de negação, apagamento e repressão sistemática. Longe de serem neutros, os algoritmos podem manifestar vieses, parcialidades e preconceitos. Apesar disso, a análise detalhada de seu funcionamento é frequentemente inviabilizada pelo esforço das grandes empresas de tecnologia em manter esses mecanismos em sigilo, chegando, por vezes, a omitir sua própria existência, alegando que tais dados são segredos comerciais estratégicos e protegidos por direitos de propriedade industrial.

Nesse sentido, observa-se que o impacto da inteligência artificial altera profundamente o cotidiano socioeconômico, trazendo consequências gravosas, como a eliminação abrupta de postos de trabalho, e acaba por acelerar as assimetrias e desigualdades de gênero e raça. Do ponto de vista técnico e social, esses sistemas operam sob uma opacidade algorítmica e sem uma perspectiva ética

transparente, gerando sérias preocupações quanto à perda da privacidade, ao uso indevido de dados pessoais sem consentimento e à ausência de mecanismos que expliquem, de maneira crítica, como o sistema atingiu uma determinada escolha ou decisão (Silveira; Souza; Cassino, 2021).

Embora o progresso tecnológico atual seja um fenômeno irreversível, sua consolidação não pode implicar o enfraquecimento das garantias sociais. Historicamente, as fases anteriores de industrialização demonstraram que, apesar da obsolescência de certas ocupações, surgiram novas oportunidades de trabalho amparadas por regulamentações jurídicas tempestivas e políticas públicas inclusivas, essenciais para a salvaguarda dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

3 A tentativa de regulamentação de dados e da inteligência artificial no cenário brasileiro

A ordem constitucional brasileira edifica a proteção à dignidade da pessoa humana como valor axiológico fundamental (art. 1º, III, da CF/88), assegurando, de forma expressa, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (art. 5º, X, da CF/88).

De acordo com Bastos (2024), a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei nº 13.709/2018), fortemente influenciada pelo Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia (GDPR), passa a disciplinar o fluxo informativo na fase pré-contratual. Nesse sentido, o empregador, na qualidade de controlador (art. 5º, VI, da LGPD), assume o ônus de fundamentar juridicamente todo e qualquer tratamento de informações com base nas hipóteses legais autorizadoras, operando sob rígido controle quando envolvem informações de gênero e raça. Como regra geral decorrente do princípio da não discriminação (art. 6º, IX, da LGPD), a coleta de dados pessoais sensíveis (art. 5º, II, da LGPD) na fase de seleção é vedada, salvo em hipóteses excepcionais em que reste demonstrada uma necessidade técnica proporcional e estritamente vinculada às exigências da função, ou para a implementação de ações afirmativas legítimas.

Desse modo, o respeito aos direitos da personalidade e aos dados sensíveis também se estende à orientação sexual e à identidade de gênero dos indivíduos. Assim, o controlador de dados possui o dever institucional de assegurar o uso do nome social de pessoas trans, travestis e transexuais em todos os sistemas corporativos, registros funcionais e plataformas de triagem. A recusa ou a imposição de óbices a essa prerrogativa importa em manifesta violação a direito personalíssimo (art. 16 do Código Civil), caracterizando dano moral *in re ipsa* indenizável. Sob a mesma ótica da dignidade, o acesso a dependências físicas (como banheiros e vestiários) conforme a identidade de gênero autodeclarada

apresenta-se como com as mesmas garantias de direitos. Embora a matéria aguarde fixação de tese de repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal, a jurisprudência dominante sinaliza que condutas de teor transfóbico ou homofóbico no ambiente laboral equiparam-se socialmente ao crime de racismo, nos termos da tese fixada na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26 (Bastos, 2024, p. 176).

Diante desse cenário, a integração entre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho exige uma mudança profunda na gestão das empresas, de modo que a adequação à privacidade de dados deixou de ser uma simples obrigação burocrática para se tornar um pilar essencial de validade nas relações de trabalho atuais, principalmente quando a gestão de pessoas utiliza sistemas de inteligência artificial. Esse cenário ganhou ainda mais força com a Emenda Constitucional nº 115 de 2022, que elevou a proteção de dados pessoais ao *status* de direito fundamental autônomo (art. 5º, inciso LXXIX, da Constituição Federal), refletindo em algumas mudanças no ambiente corporativo, como, ao participar de um processo seletivo, por exemplo, o candidato a um emprego não perde seus direitos de personalidade ao enviar um currículo ou fazer testes, devendo a empresa respeitar integralmente os direitos de personalidade deste trabalhador, que continua sendo o único dono de seus próprios dados.

Segundo Ana Frazão (2024, p. 56), novas balizas normativas para esse cenário surgiram com o debate em torno do Projeto de Lei nº 2.338/2023 – marco legal da Inteligência Artificial no Brasil, que delimita as fronteiras de segurança do direito tecnológico por meio de uma categorização de riscos, essencial para garantir previsibilidade e segurança jurídica ao mercado de trabalho digital. O referido modelo regulatório prevê gradações fundamentais, concentrando rígido escrutínio nos sistemas classificados como de "alto risco", definidos como aplicações com elevado potencial de impactar direitos fundamentais, a segurança dos cidadãos ou a integridade de setores críticos, o que inclui expressamente os algoritmos de recrutamento, seleção e gestão de trabalhadores.

No entanto, a autora chama a atenção para um desafio inerente ao direito tecnológico quanto à obsolescência acelerada das leis em face do dinamismo da ciência, cuja velocidade de inovação frequentemente escapa do escopo regulatório tradicional. Para mitigar esse dilema, o PL nº 2.338/2023 incorpora um mecanismo de flexibilidade regulatória que confere competência às autoridades para incluírem novas aplicações ou readequarem os critérios de risco com base nas evidências empíricas do mercado, na evolução técnica e no surgimento de novos riscos socioeconômicos, prescindindo de novas e morosas tramitações legislativas a cada disrupção tecnológica.

De acordo ainda com Ana Frazão (2024), a estruturação do regime de responsabilização por danos decorrentes do uso da inteligência artificial

representa um dos debates mais complexos e sensíveis do projeto, dadas as dificuldades técnicas de demonstrar o nexo causal e a culpa da opacidade do algoritmo frente aos desafios de implementação de uma longa jornada regulatória. A efetiva eficácia da lei dependerá diretamente da capacidade do Estado brasileiro de estruturar uma autoridade competente para fiscalizar um mercado hiperdinâmico, como um passo necessário e urgente para assegurar que a transformação tecnológica ocorra sob o império da lei, da segurança e da ética.

4 Discriminação através de sistema de IA: gênero e ritmo de trabalho

A intensa incorporação de tecnologias digitais no ambiente laboral tem gerado novos modelos de contratação flexível e o afastamento do vínculo empregatício tradicional em diversas cadeias produtivas. Esse movimento provoca profundas alterações nas relações de trabalho, impulsionando a precarização das condições laborais e alimentando o desemprego estrutural, à medida que a rápida evolução tecnológica torna certas profissões obsoletas.

Nessa conjuntura, conforme já mencionado anteriormente, é imperioso destacar que a pretensa neutralidade dos sistemas tecnológicos tende a mascarar os riscos específicos que o gerenciamento algorítmico impõe aos trabalhadores, especialmente às trabalhadoras, que, frequentemente submetidos a condições laborais precarizadas e invisibilizados, veem-se também expostos a sistemas de filtros de moderação de redes sociais ou ferramentas de segurança cibernética voltados para a alimentação de sistemas cibernéticos.

No entanto, no contexto histórico-jurídico, Danièle Kergoat e Helena Hirata (2007) apontam um traço essencial da divisão sexual do trabalho. Longe de ser um fenômeno estático, essa divisão amolda-se às transformações contemporâneas do capitalismo, renovando suas aparências. Em vez de desaparecerem, essas velhas formas de exploração são atualizadas na sociedade contemporânea, a exemplo do trabalho doméstico e de cuidado, que permanecem sob a responsabilidade prioritária das mulheres, ganhando novas roupagens na contemporaneidade, impactando negativamente a vida feminina desde o momento da busca por um emprego até a visível degradação das suas condições de trabalho.

Silvia Federici (2019) utiliza a expressão "patriarcado do salário" para denunciar como o capitalismo não apenas depreciou o esforço reprodutivo das mulheres, mas rebaixou o valor de toda a força de trabalho global ao instituir o cuidado como uma atividade essencial que sequer é reconhecida como emprego. Como efeito colateral dessa engenharia social, as mulheres da classe trabalhadora foram empurradas para a desocupação ou confinadas a funções historicamente marginalizadas, tais como o serviço doméstico remunerado e o cuidado de filhos e idosos. A grande vantagem estrutural que o modo de produ-

ção capitalista extraiu dessa invisibilidade foi a possibilidade de arbitrar salários extremamente baixos nas profissões formais de cuidado, apropriando-se de forma predatória do sobretrabalho e do alto lucro gerado por essas trabalhadoras.

É importante salientar que esse processo de exclusão foi chancelado historicamente, com o surgimento do Estado moderno de direitos, que se instrumentalizou e se regulamentou por meio do discurso científico positivista. Suas próprias instituições funcionaram como ferramentas para propagar formalmente dogmas normativos que justificavam as profundas disparidades que marcam os corpos racializados e feminilizados (Gomes, 2026). Essa cegueira institucional reverbera diretamente no Direito do Trabalho contemporâneo, que muitas vezes assume uma neutralidade abstrata e universalizante dos filtros tecnológicos e das plataformas digitais, ao desconsiderar que esses corpos continuam sendo o elo mais vulnerável da cadeia de precarização no âmbito do gerenciamento algorítmico.

Sob essa ótica, a divisão sexual do trabalho atua como um pilar central das disparidades de gênero, uma vez que dita papéis sociais distintos e confere pesos econômicos e morais desiguais às ocupações masculinas e femininas. No ecossistema das plataformas digitais, essa ocultação histórica é instrumentalizada pelo algoritmo corporativo, que se aproveita da necessidade feminina por jornadas flexíveis ao mesmo tempo em que desconsidera as barreiras impostas pela dupla jornada e pela ausência de redes públicas de apoio. Como resultado, perpetuam-se as desigualdades de gênero no contexto das tecnologias digitais, as quais ainda são desenhadas para projetar uma percepção de cidadania moldada sob a ótica da masculinidade, excluindo, por sua vez, os direitos sociais das populações mais vulnerabilizadas.

Maria Fernández (2024) demonstra que a discriminação de gênero na inteligência artificial não é um "acidente de percurso", mas sim resultado de um mercado de trabalho historicamente desigual e excludente, projetando esse passado discriminatório para a realidade presente. Além disso, a autora destaca a homogeneidade no perfil dos desenvolvedores e programadores de modelos matemáticos e de *prompts* de IA, majoritariamente composto por homens provenientes de classes socioeconômicas favorecidas, fazendo com que os sistemas sejam desenhados a partir de perspectivas e vivências puramente masculinas, falhando gravemente na previsão ou mitigação de vieses que penalizam outros corpos.

Importante pontuar como essa arquitetura excludente se materializa nos critérios automáticos de recrutamento, seleção e filtragem de vagas de emprego, os quais operam sob parâmetros abstratos de "eficiência", "produtividade" ou "perfil ideal", embutidos na lógica do trabalhador ideal masculino, com perfil de dedicação exclusiva, ausência de interrupções na carreira, o que penaliza

diretamente eventos como a licença-maternidade. Como resultado dessas demandas, as decisões automatizadas recaem em um imaginário social de "verdade técnica inquestionável", escamoteando discriminações que passam a ser replicadas em larga escala sob o manto de uma suposta legitimidade científica (Fernández, 2024, p. 16).

Ainda segundo a autora, no tocante à execução do contrato de trabalho sob a égide da IA, inaugura-se um monitoramento em tempo real extremamente invasivo, baseado no rastreamento de localização, velocidade de resposta e cliques no teclado. Essa cobrança por produtividade ininterrupta colide com as realidades biológicas e sociais das mulheres, assoladas pela dupla jornada e pelas responsabilidades inerentes à economia do cuidado. Ao punir automaticamente qualquer desaceleração produtiva, o gerenciamento algorítmico aniquila a tolerância a justificativas humanas e viola o princípio da dignidade da trabalhadora.

Embora a flexibilidade formal seja utilizada para atrair pessoas que necessitam conciliar a subsistência financeira com o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, na prática, essa pretensa autonomia traduz-se em uma insegurança financeira crônica, jornadas intermitentes e na completa falta das redes de proteção social e previdenciária. O gerenciamento algorítmico acaba, por sua vez, se apropriando da vulnerabilidade desses trabalhadores, consolidando uma subordinação digital disfarçada que aprofunda as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho.

5 Conclusão

Diante do panorama analítico delineado, conclui-se que a superação da narrativa de neutralidade abstrata da inteligência artificial é o primeiro passo para ressignificar o seu papel nas relações laborais contemporâneas. Longe de ser um vetor inevitável de opacidade e perpetuação de preconceitos estruturais, a IA pode e deve ser convertida em um poderoso instrumento de segurança jurídica para o Direito do Trabalho.

A superação desses entraves processuais e materiais introduz uma longa e desafiadora jornada regulatória, cuja eficácia prática dependerá diretamente da capacidade do Estado brasileiro de estruturar uma autoridade competente dotada de robustez técnica e agilidade operacional. A fiscalização de um mercado hiperdinâmico de plataformas transnacionais exige um corpo burocrático altamente especializado, capaz de dialogar em nível de igualdade técnica com os desenvolvedores de tecnologia.

Sob o prisma juslaboral, essa arquitetura de governança regulatória deve dialogar com os órgãos de fiscalização, tais como o Ministério Público do Tra-

balho (MPT) e a Auditoria-Fiscal do Trabalho, com o objetivo de cooperar no monitoramento de algoritmos de "alto risco" empregados na gestão de pessoal, voltados para a vigilância invasiva da produtividade ou para a filtragem discriminatória de gênero e raça.

Diante desse cenário de controle absoluto exercido pelos algoritmos corporativos, que fixam unilateralmente preços, estipulam rotas, aplicam punições e monitoram minuciosamente o comportamento dos trabalhadores, a doutrina justrabalhista vem defendendo que a resposta jurídica mais coerente é a presunção legal de existência da relação de emprego. Sob essa perspectiva, o algoritmo nada mais é do que uma nova ferramenta de subordinação clássica, agora automatizada, cabendo, portanto, ao Estado responsabilizar civil e administrativamente os tomadores de serviço que instrumentalizam a tecnologia para precarizar o trabalho humano.

Por todo o exposto, o Projeto de Lei nº 2.338/2023 posiciona-se como um passo normativo absolutamente necessário, urgente e inadiável, ao estabelecer balizas para conter os abusos do poder diretivo algorítmico. Esse marco regulatório brasileiro tenta evitar que a inovação tecnológica se transforme em um salvo-conduto para o retrocesso social. Logo, a emancipação da classe trabalhadora no ambiente digital pressupõe que a inteligência artificial deixe de operar como um vetor de controle opaco e passe a se submeter aos ditames constitucionais da valorização do trabalho e da justiça social, garantindo que o futuro do trabalho seja compatível com a dignidade da pessoa humana.

Referências

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? *In*: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). *Infoproletários*: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

BASTOS, Érika Barreto. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nas relações de trabalho especialmente na fase pré-contratual. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 2, p. 167-181, abr./jun. 2024. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/69. Acesso em: 07 jul. 2026.

BHARGAVA, Aditya Y. *Entendendo algoritmos*: um guia ilustrado para programadores e outros curiosos. São Paulo: Novatec, 2017.

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: 07 jul. 2026.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *As plataformas digitais e o direito do trabalho*: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. São Paulo: Editora Dialética, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DRUCK, Graça. Unrestrained outsourcing in Brazil: more precarization and health risks for workers. *Caderno de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, n. 32, p. 1-9, jun. 2016. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0102-311X00146315. Acesso em: 07 jul. 2026.

FEDERICI, Silvia. *O ponto zero da revolução*: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

FERNÁNDEZ, María Luz. Inteligencia artificial, género y trabajo. *Temas Laborales*, n. 171, p. 11-39, 2024. Disponível em: https://www.derechosdigitales.gob.es/sites/default/files/2025-05/Inteligencia%20Artificial%20Genero%20y%20Trabajo.pdf. Acesso em: 07 jul. 2026.

FRAZÃO, Ana. Regulation of artificial intelligence in Brazil: examination of Draft Bill no. 2.338/2023. *UNIO – EU Law Journal*, Braga, v. 10, n. 1, p. 54-69, maio 2024. Disponível em: https://doi.org/10.21814/unio.10.1.5842. Acesso em: 07 jul. 2026.

GOMES, Isabel Tebaldi. *Colonialidade e violência de gênero no Brasil*. Rio de Janeiro: a própria autora, 2026. E-book.

GRAHAM, Mark; MOHAMMAD, Amir Anwar. Trabalho digital. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 5, p. 7-41, 1995. Artigo original publicado em 1988. Disponível em: https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1524482904_ARQUIVO_DonnaHarawaysaberessituados.pdf. Acesso em: 07 jul. 2026.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005. Acesso em: 07 jul. 2026.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVEIRA, Sérgio Amadeu da; SOUZA, Joyce; CASSINO, João Francisco (org.). *Colonialismo de dados*: como opera a trincheira algorítmica na guerra neoliberal. São Paulo: Autonomia Literária, 2021.

Como citar este texto:

GOMES, Isabel Cristina Soares Tebaldi. Inteligência artificial, discriminação de gênero e a urgência regulatória do Projeto de Lei nº 2.338/2023. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 314-325, jul./set. 2026.