

REGULAMENTAÇÃO DO USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO BRASIL À LUZ DO AI ACT EUROPEU

MARÍLIA NASCIMENTO MINICUCCI

Sócia-fundadora do Chiodo Minicucci | Littler. Especialista em Direito e Processo do Trabalho (PUC-SP) e em Liderança Sindical Empresarial (FGV). Mestra em Direito do Trabalho e Seguridade Social (USP).

LUIZ FELIPE CAMPOS HIDALGO DE ALMEIDA

Sócio do Chiodo Minicucci | Littler. Especialista em Ciências Criminais (PUC-PR). Especialista em Direito Digital, Dados e Inteligência Artificial (IDP).

Resumo: A evolução acelerada da inteligência artificial (IA), especialmente após a popularização de modelos generativos, a partir de 2022, intensificou o debate sobre seus impactos nas relações laborais. No Brasil, a ausência de regulamentação específica levou o Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 73, a reconhecer omissão legislativa na concretização do art. 7º, XXVII, da Constituição Federal, que prevê a proteção em face da automação “na forma da lei”, e a impor prazo de vinte e quatro meses para edição de lei regulamentadora. Nesse contexto, o Projeto de Lei n. 2.338/2023 e o Plano Brasileiro de Inteligência Artificial (PBIA) emergem como principais respostas institucionais, ainda que insuficientes para atender às exigências constitucionais de proteção do trabalhador. No plano comparado, o Regula-

mento (UE) 2024/1689, relativo à inteligência artificial (*AI Act*), constitui o primeiro marco jurídico horizontal e abrangente sobre IA no mundo, adotando abordagem regulatória baseada em risco, proibindo sistemas de risco inaceitável – como reconhecimento emocional no local de trabalho e determinadas formas de categorização biométrica – e impondo obrigações reforçadas aos sistemas de alto risco utilizados em recrutamento, seleção, gestão e avaliação de trabalhadores. A partir da ADO 73, do *AI Act*, da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), do PBIA e de decisões e atos normativos recentes no Brasil e na Europa, o presente artigo analisa as convergências e lacunas da

política regulatória nacional, com foco na proteção do trabalhador, e sustenta a necessidade de consolidação de um “direito algorítmico do trabalho” como sub-ramo autônomo capaz de equili-

brar inovação tecnológica e justiça social.

Palavras-chave: Inteligência artificial. Trabalho. AI Act. Automação. ADO 73. LGPD. RGPD.

1. INTRODUÇÃO

A tecnologia comumente chamada de “inteligência artificial (IA)” vem revolucionando o modo como vivemos, sobretudo após 2022, com o lançamento do ChatGPT pela OpenAI, modelo de linguagem de grande porte (*large language model*) que popularizou o conceito de “IA generativa”. A possibilidade de produção automatizada de textos, imagens, códigos e decisões, em escala e velocidade inéditas, recolocou no centro da agenda pública a discussão sobre os impactos da automação sobre o trabalho humano.

O debate sobre inteligência artificial e trabalho, contudo, não é recente. Em 2016, Klaus Schwab, fundador do Fórum Econômico Mundial, já afirmava que a chamada “quarta revolução industrial” representaria um ponto de inflexão na história do trabalho, “diferente de tudo o que a humanidade já experimentou”, ao fundir “os mundos físico, digital e biológico”¹ Nesse cenário, impõe-se ao ordenamento jurídico – nacional e internacional – o desafio de equilibrar desenvolvimento tecnológico e inovação com proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

No Brasil, a inserção da IA já se manifesta inclusive no âmbito do Poder Judiciário trabalhista. Em 2025, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) anunciou projeto de inteligência artificial, que inclui a ferramenta de IA generativa “Chat-JT”, destinada a auxiliar magistrados, servidores e estagiários por meio da automação de consultas, rotinas de trabalho e apoio na elaboração de minutas. Ao lado do Chat-JT, destacam-se o módulo Gemini, que agrupa documentos processuais por similaridade, para otimizar o julgamento de recursos, o Monitor de Trabalho Decente, que acompanha casos envolvendo temas sensíveis e gera alertas automáticos às unidades judiciais, além do Galileu, ferramenta desenvolvida pelo TRT-4, para auxiliar os magistrados na elaboração de sentenças. Tais iniciativas evidenciam que a IA deixou de ser um tema abs-

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

trato para se tornar infraestrutura concreta no sistema de justiça, exigindo regulação e governança adequadas.

Nas relações privadas de trabalho, o problema central desloca-se para a capacidade do ordenamento jurídico de responder adequadamente à automação crescente e à gestão algorítmica do trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define gestão algorítmica como o uso de sistemas algorítmicos, alimentados por dados rastreados e outras informações, para organizar, atribuir, monitorar, supervisionar e avaliar o trabalho.² Nas plataformas digitais, em *call centers*, no varejo e em serviços financeiros, decisões sobre distribuição de tarefas, avaliação de desempenho e remuneração já são tomadas, em grande medida, por sistemas algorítmicos.

Embora prometa ganhos de produtividade, a automação também carrega o risco de aprofundar desigualdades, motivo pelo qual se faz necessária uma intervenção política e social deliberada, bem como uma regulamentação responsável. Acemoglu e Johnson destacam que a direção do progresso tecnológico não é neutra e que, sem escolhas institucionais apropriadas, a automação pode gerar concentração de renda e perda de poder de barganha dos trabalhadores.³ A gestão algorítmica, por sua vez, associa-se ao conceito de *hypernudge*: arquitetura de escolha digital, baseada em *big data*, capaz de direcionar, sutilmente, o comportamento do trabalhador, muitas vezes de forma opaca, o que suscita questionamentos sobre autonomia, subordinação e responsabilidade.⁴

Estudos empíricos têm apontado o potencial de impacto da automação sobre o emprego. Estimativa do McKinsey Global Institute sugere que quase 16 milhões de postos de trabalho podem ser perdidos no Brasil até 2030 em razão da automação, ainda que novos postos também sejam criados, exigindo políticas de transição e requalificação.⁵ Além do risco de desemprego tecnológico, outros problemas se evidenciam, como a reprodução e a amplificação de vieses sociais em algoritmos, especialmente em sistemas de reconhecimento facial e análise de linguagem natural. Buolamwini e Gebru demonstraram, por exemplo, que siste-

-
2. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Algorithmic management in the workplace*. Genebra: OIT.
 3. ACEMOGLU, Daron; JOHNSON, Simon. *Power and progress: our thousand-year struggle over technology and prosperity*. New York: PublicAffairs, 2023.
 4. YEUNG, Karen. 'Hypernudge': Big Data as a mode of regulation by design. *Information, Communication & Society*, Abingdon, v. 20, n. 1, p. 118-136, 2017.
 5. MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. *Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation*. McKinsey & Company, 2017.

mas comerciais de reconhecimento facial apresentavam taxas de erro significativamente maiores para mulheres negras, evidenciando vieses raciais e de gênero.⁶

Nesse contexto, o presente artigo tem por objetivo analisar a resposta institucional brasileira à chamada “crise regulatória da IA” no campo laboral, tomando como eixos a ADO 73, o Projeto de Lei (PL) n. 2.338/2023, o Plano Brasileiro de Inteligência Artificial (PBIA) e a LGPD, em diálogo com o Regulamento (UE) 2024/1689 (*AI Act*) e o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD). Busca-se identificar pontos fortes e lacunas das propostas brasileiras, bem como verificar em que medida elas se aproximam ou se afastam do padrão de proteção delineado pelo *AI Act* no que toca à proteção do trabalhador e à gestão algorítmica do trabalho.

2. A ADO 73 E A RELEVÂNCIA DA OMISSÃO CONSTITUCIONAL

A Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 73, proposta pela Procuradoria-Geral da República, teve como objetivo questionar a inércia do Congresso Nacional em regulamentar o art. 7º, XXVII, da Constituição Federal, segundo o qual é direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “proteção em face da automação, na forma da lei”.⁷

No julgamento, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a omissão legislativa e declarou a mora inconstitucional, fixando prazo de vinte e quatro meses para que o Congresso Nacional edite lei disciplinando a proteção de trabalhadores em face da automação.⁸ A decisão é relevante sob dois aspectos principais.

O primeiro diz respeito à força normativa da Constituição. Ao afirmar que a proteção em face da automação não constitui mera faculdade política do legislador, mas dever constitucional, o STF afasta a ideia de que direitos sociais seriam programáticos ou de realização discricionária. Neste sentido, a decisão

6. BUOLAMWINI, Joy; GEBRU, Timnit. Gender shades: intersectional phenotypic and demographic evaluation of face datasets and models. *PROCEEDINGS OF THE 1st CONFERENCE ON FAIRNESS, ACCOUNTABILITY AND TRANSPARENCY*. New York: PMLR, 2018. p. 77-91.

7. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão n. 73*. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Julgamento em: 9 out. 2025. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 5 out. 1988.

8. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão n. 73*. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Julgamento em: 9 out. 2025. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 5 out. 1988.

aproxima-se da concepção de direitos fundamentais como mandados de otimização, na linha de Alexy, para quem a eficácia dos direitos sociais exige atuação positiva do Estado.⁹

O segundo aspecto é a reafirmação da proteção de um direito fundamental social específico, com foco na dimensão laboral da automação. Partindo-se da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) e do valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF), a Corte reconhece que a adoção de tecnologias de automação e IA não pode se dar à margem de políticas públicas de transição, qualificação e proteção social, sob pena de violação de direitos fundamentais.¹⁰

O STF delimitou, ainda, alguns vetores para a futura legislação, entre os quais se destacam: (i) a necessidade de previsão de medidas de capacitação e requalificação profissional; (ii) a criação de redes de proteção social voltadas a trabalhadores afetados; (iii) a proteção da saúde e segurança no trabalho em contexto de automação; (iv) a prevenção de discriminação algorítmica; (v) a garantia de transparência, explicação e contestação de decisões automatizadas; (vi) a prevenção de desemprego estrutural e de demissões em massa; e (vii) mecanismos de auditoria e responsabilidade.

Em síntese, a ADO 73 estabeleceu um parâmetro de suficiência para a resposta regulatória futura: a legislação que vier a ser editada deverá promover proteção efetiva e eficaz ao trabalhador em face dos riscos da automação e da gestão algorítmica, sob pena de insuficiência constitucional.

3. O PROJETO DE LEI 2.338/2023: AVANÇOS, DESAFIOS E IMPACTOS TRABALHISTAS

No contexto da ADO 73, o Projeto de Lei n. 2.338/2023, em tramitação no Senado Federal, apresenta-se como principal iniciativa para instituir um marco legal da inteligência artificial no Brasil. O texto propõe princípios, conceitos e regras gerais para o desenvolvimento e uso de sistemas de IA, inclusive no âmbito das relações de trabalho.

9. ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

10. BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 out. 1988.

Entre os pontos positivos, destaca-se a adoção de abordagem baseada em risco, inspirada no modelo europeu. O projeto classifica os sistemas de IA conforme seu potencial de causar danos significativos, prevendo categorias de risco excessivo (ou inaceitável), alto risco e risco limitado ou baixo. Sistemas destinados a funções sensíveis, como saúde, justiça, segurança pública e relações de trabalho, tendem a ser enquadrados como de alto risco, sujeitos a requisitos reforçados de avaliação de impacto, gestão de risco, transparência e supervisão humana.

No contexto laboral, o PL considera de alto risco os sistemas de IA utilizados em recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, promoção e dispensas, aproximando-se do *AI Act*. Prevê, ainda, direitos de informação, explicação e contestação para decisões automatizadas que afetem direitos, inclusive trabalhistas, e confere papel central à Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) na fiscalização.

Contudo, não faltam críticas. Em primeiro lugar, a redação de alguns conceitos é reputada genérica e imprecisa, o que poderia gerar insegurança jurídica na classificação de sistemas e na delimitação de obrigações. Em segundo, parte da doutrina e do setor empresarial aponta que a carga regulatória proposta pode ser excessiva para *startups* e pequenas empresas, aumentando custos de conformidade e potencialmente reduzindo a competitividade.

Sob a ótica da ADO 73, as lacunas mais sensíveis dizem respeito à dimensão social da automação. O PL 2.338/2023 não proíbe, por exemplo, substituição massiva de trabalhadores por IA, nem prevê, de modo sistemático, políticas de transição justa, mecanismos de compensação ou fundos de apoio à requalificação vinculados à adoção de tecnologias de automação. Limita-se, em linhas gerais, a prever deveres de mitigação de impactos, o que pode se revelar insuficiente para concretizar o art. 7º, XXVII, da Constituição.

Também merece crítica a ausência de disciplina mais detalhada sobre o uso de biometria e monitoramento intensivo no ambiente de trabalho. O texto não trata expressamente de restrições a sistemas de reconhecimento facial, análise de emoções ou categorização biométrica sensível em contexto laboral, diferentemente do *AI Act*, que os aborda de forma direta, como se verá adiante.

4. O PLANO BRASILEIRO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (PBIA): FOCO NA INOVAÇÃO E LACUNAS SOCIAIS

Paralelamente à tramitação do PL 2.338/2023, o Poder Executivo federal instituiu, pela Portaria MCTI n. 4.904/2021, o Plano Brasileiro de Inteligência Artificial (PBIA). O documento busca orientar a estratégia nacional em IA, com eixos voltados à educação e capacitação profissional, pesquisa e desenvolvimento, uso da IA no setor público, uso no setor produtivo, segurança e transparência.

O PBIA enfatiza o fomento à inovação e à competitividade, prevendo investimentos em infraestrutura digital, pesquisa aplicada, parcerias público-privadas e estímulo à adoção de IA em serviços públicos e cadeias produtivas. Reconhece, em termos genéricos, a necessidade de observância de princípios éticos, de segurança e de transparência no uso da IA, mencionando a importância da proteção de dados pessoais e da convergência com a LGPD.

Entretanto, quando confrontado com os parâmetros fixados pela ADO 73, o PBIA revela lacunas importantes. O plano não estabelece metas específicas de proteção do trabalhador em face da automação, tampouco prevê mecanismos concretos para mitigar desemprego estrutural, financiar requalificação em larga escala ou criar redes de proteção social específicas para transições tecnológicas. Trata-se de instrumento voltado primordialmente ao desenvolvimento tecnológico, não à regulação de seus impactos sociais.

Dessa forma, ainda que relevante para posicionar o Brasil no cenário global de IA, o PBIA não pode ser visto como resposta suficiente às exigências constitucionais da ADO 73. A proteção em face da automação exige articulação entre políticas de inovação e políticas de trabalho e proteção social, o que ainda não se verifica de forma robusta no plano.

5. O AI ACT EUROPEU: UM MODELO DE REGULAÇÃO BASEADA EM RISCO

O Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia, de 12 de julho de 2024, relativo à inteligência artificial (*AI Act*), é frequentemente descrito como o primeiro marco normativo abrangente sobre IA no mundo. Seu objetivo é garantir que os sistemas de IA colocados no mercado ou em uso na União Europeia sejam seguros, respeitem os direitos fundamentais e promovam a inovação responsável.

O *AI Act* adota abordagem baseada em risco, classificando sistemas de IA em quatro níveis: (i) risco inaceitável, (ii) alto risco, (iii) risco limitado e (iv) risco mínimo. Sistemas de risco inaceitável são, em princípio, proibidos; sistemas de alto risco são autorizados, mas sujeitos a regime reforçado de conformidade; sistemas de risco limitado devem observar obrigações de transparência; e sistemas de risco mínimo podem ser utilizados livremente, sem obrigações específicas adicionais.

No contexto laboral, duas frentes ganham relevo. A primeira é a lista de práticas proibidas, na qual se incluem sistemas de IA utilizados para reconhecimento ou inferência de emoções de pessoas em ambiente de trabalho – os chamados sistemas de “detecção emocional” –, bem como sistemas de categorização biométrica que inferem características sensíveis, como origem étnica, orientação sexual, opiniões políticas, crenças religiosas ou estado de saúde, a partir de dados biométricos como imagem facial, voz ou padrões de marcha. Tais sistemas são considerados de risco inaceitável e, portanto, vedados.

A segunda frente é a disciplina dos sistemas de alto risco. O *AI Act* considera de alto risco, entre outros, os sistemas de IA destinados a serem utilizados para: (i) recrutamento ou seleção de pessoas, inclusive para anunciar vagas, filtrar ou avaliar candidaturas; (ii) tomar decisões sobre promoção, rescisão de relações de trabalho, alocação de tarefas ou condições contratuais; e (iii) monitorar e avaliar desempenho e comportamento de trabalhadores. Para esses sistemas, o regulamento impõe obrigações rigorosas, como: sistema de gestão de risco ao longo do ciclo de vida; requisitos de qualidade e representatividade dos dados; elaboração de documentação técnica detalhada; registro em base europeia; supervisão humana “real e competente”; transparência e fornecimento de informações a trabalhadores e seus representantes; e mecanismos de monitoramento pós-comercialização.

A entrada em vigor do *AI Act* deu-se em 1º de agosto de 2024, com aplicação progressiva: disposições gerais e práticas proibidas começam a valer em 2025; regras de classificação de risco, em 2025; conformidade plena de sistemas de alto risco, em 2026; e certificações e avaliações por terceiros, em 2027. Trata-se, portanto, de regime de transição que busca dar previsibilidade a desenvolvedores e usuários.

A experiência europeia também tem sido marcada por atuação relevante de autoridades de proteção de dados. Na Espanha, por exemplo, a Agência Espanhola de Proteção de Dados (AEPD) aplicou sanção milionária a rede varejista que utilizava sistema de videovigilância com reconhecimento facial em

lojas, considerada desproporcional e incompatível com o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD). Em outro caso, a autoridade húngara de proteção de dados sancionou um banco que utilizava *software* de análise de emoções em chamadas de atendimento, por violação dos princípios de proporcionalidade e transparência, bem como por ausência de base jurídica adequada.

A principal diferença entre o *AI Act* e as iniciativas brasileiras está na clareza e na força de suas proibições e obrigações. Enquanto o *AI Act* proíbe, de modo textual e taxativo, o uso de sistemas de detecção emocional e de categorização biométrica sensível em ambiente laboral, e impõe regime robusto para sistemas de alto risco, o PL 2.338/2023, embora inspirado em abordagem similar, ainda não enfrenta, de maneira tão direta, a vigilância biométrica e o monitoramento intensivo de trabalhadores.

6. A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR E O DIREITO ALGORÍTMICO DO TRABALHO

A partir da consolidação da gestão algorítmica nas relações de trabalho, emerge o que se pode chamar de “direito algorítmico do trabalho”, entendido como conjunto de normas, princípios e instrumentos destinados a regular o uso de sistemas de IA na organização, controle e avaliação do trabalho.

No Brasil, embora ainda não haja legislação específica de IA aplicada ao trabalho, alguns instrumentos já oferecem parâmetros relevantes. A LGPD,¹¹ em seu art. 20, assegura ao titular de dados pessoais o direito de solicitar revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado que afetem seus interesses, inclusive decisões destinadas a definir perfil profissional, de consumo, de crédito ou aspectos da personalidade. Tal dispositivo projeta-se diretamente sobre decisões automatizadas em processos seletivos, avaliações de desempenho e dispensas baseadas em escores algorítmicos.

O Conselho Nacional de Justiça também tem produzido normas sobre ética, transparência e governança da IA no Judiciário, exigindo supervisão humana, auditabilidade e prevenção de vieses discriminatórios em ferramentas utilizadas para apoiar decisões judiciais. Embora estas normas não se refiram, diretamente, ao setor privado, elas sinalizam uma expectativa institucional de

11. BRASIL. Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 15 ago. 2018.

que a IA seja utilizada como instrumento de auxílio e não como substituto integral da decisão humana responsável.

No plano jurisprudencial, começam a surgir casos em que a utilização de IA e sistemas automatizados está no centro dos litígios. Há decisões que reconhecem dano moral em razão de metas inatingíveis e cobrança abusiva, potencialmente agravadas por ferramentas de monitoramento intensivo de produtividade; decisões que rechaçam a nulidade automática de sentenças em cuja redação se identificou o uso de IA, desde que a decisão seja assumida por magistrado; decisões que entendem como justificável o uso de IA para monitorar a identidade de empregados que têm acesso a informações sensíveis de clientes do empregador; e decisões que condenam a conduta de advogados que apresentam peças com citações jurisprudenciais inexistentes, geradas por IA, por violação ao dever de lealdade processual.

No plano comparado, a experiência europeia com reconhecimento facial e análise emocional em ambientes de trabalho tem reforçado a centralidade dos direitos fundamentais de privacidade, proteção de dados e não discriminação, além de evidenciar a necessidade de base jurídica robusta para uso de dados biométricos.

A proteção do trabalhador na era da IA encontra seu fundamento axiológico no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), no valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF) e nos direitos sociais do art. 7º. A gestão algorítmica, ao submeter o trabalhador a controle constante, muitas vezes opaco e potencialmente discriminatório, pode configurar dano moral e existencial, sobretudo quando associada à vigilância intrusiva, metas abusivas e ausência de possibilidade real de contestação.

Além disso, há o risco específico da discriminação algorítmica. Sistemas de IA treinados em dados históricos tendem a reproduzir vieses neles contidos. Bolukbasi *et al.* demonstraram que modelos de linguagem podem associar “homem” a profissões de alta remuneração e “mulher” a atividades de cuidado, reforçando estereótipos de gênero.¹² A aplicação de tais sistemas em triagem de currículos ou recomendação de promoções pode amplificar desigualdades de gênero, raça e idade.

O *AI Act* responde a tais riscos vedando usos considerados inaceitáveis – como detecção emocional e categorização biométrica sensível em contexto de

12. BOLUKBASI, Tolga *et al.* Man is to computer programmer as woman is to homemaker? Debiasing word embeddings. *ADVANCES IN NEURAL INFORMATION PROCESSING SYSTEMS* 29. Barcelona: Curran Associates, 2016. p. 4349-4357.

trabalho – e impondo requisitos de qualidade de dados, governança e supervisão humana para sistemas de alto risco. O desafio brasileiro é construir, à luz da ADO 73 e da LGPD, um arcabouço normativo que, ao mesmo tempo em que estimule inovação, estabeleça limites claros para a gestão algorítmica do trabalho.

7. POLÍTICAS ATIVAS E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: INSTRUMENTOS DE GOVERNANÇA DA IA NO TRABALHO

A proteção do trabalhador em face da automação não se esgota na regulação da tecnologia. Ela exige políticas ativas de mercado de trabalho e fortalecimento da negociação coletiva. A literatura internacional destaca experiências bem-sucedidas de combinação entre flexibilidade e segurança, como o *Flexicurity*, na Dinamarca, o *Kurzarbeit*, na Alemanha, e o *SkillsFuture*, em Cingapura, que articulam flexibilidade contratual, seguro-desemprego robusto, programas de requalificação e apoio à transição entre empregos.

No Brasil, políticas de qualificação profissional e requalificação digital ainda são fragmentadas e não há, até o momento, política nacional de transição justa associada à automação. A ADO 73 oferece oportunidade para vincular a adoção de tecnologias de IA a compromissos de empregadores com programas de capacitação, apoio à recolocação e, eventualmente, contribuição para fundos de transição.

A negociação coletiva surge, nesse cenário, como instrumento privilegiado para a governança da IA no ambiente de trabalho. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema 1.046 da repercussão geral (ARE 1.121.633), afirmou a prevalência do negociado sobre o legislado em determinados temas, ampliando o espaço para que sindicatos e empresas regulem, por meio de convenções e acordos coletivos, aspectos específicos da relação de trabalho. Tal entendimento pode ser aproveitado para criar cláusulas que: (i) estabeleçam regras de transparência sobre algoritmos utilizados na gestão de pessoal; (ii) assegurem direito à revisão humana das decisões automatizadas; (iii) limitem o uso de biometria e reconhecimento facial; (iv) criem comitês paritários de monitoramento de sistemas de IA; e (v) prevejam mecanismos de proteção à saúde mental em contextos de gestão algorítmica.

Na Europa, instrumentos coletivos de diversos setores já incorporam previsões sobre algoritmos, proteção de dados e IA, reforçando o direito de representantes dos trabalhadores a serem informados sobre sistemas que afetem condições de trabalho, seleção ou manutenção do emprego. Esse movimento

dialoga diretamente com o *AI Act*, que reforça obrigações de transparência e informação também perante trabalhadores e suas representações.

No setor bancário espanhol, a negociação coletiva já incorporou cláusulas específicas sobre transparência algorítmica e proteção de dados na gestão de pessoas. O XXIV *Convenio Colectivo Nacional de la Banca*, em seu art. 80.5 (“derecho ante la inteligencia artificial”), reconhece o direito das pessoas trabalhadoras a não serem submetidas exclusivamente a decisões automatizadas, a não discriminação em decisões baseadas em algoritmos e a solicitar intervenção humana em caso de discrepância; além disso, impõe às empresas o dever de informar a representação dos trabalhadores sobre o uso de analítica de dados ou sistemas de IA quando processos de recursos humanos e relações de trabalho se basearem exclusivamente em modelos digitais, incluindo, no mínimo, informação sobre os dados que alimentam os algoritmos, sua lógica de funcionamento e a avaliação de resultados. Estudos acadêmicos espanhóis e a *Guía para la negociación colectiva en materia de derechos digitales*, elaborada pela confederação sindical CCOO, identificam esse dispositivo como cláusula paradigmática e sistematizam exemplos de convenções setoriais com previsões sobre algoritmos, decisões automatizadas e inteligência artificial, evidenciando uma tendência europeia de incorporar deveres de informação, supervisão humana e prevenção de discriminações no uso de IA no trabalho.¹³

8. O DIREITO ALGORÍTMICO DO TRABALHO: JUSTIFICATIVA PARA UM NOVO SUB-RAMO

O cenário descrito justifica a emergência de um direito algorítmico do trabalho, entendido como sub-ramo do direito do trabalho dedicado a regular o impacto de sistemas de IA e automação nas relações laborais.

A insuficiência de categorias tradicionais, diante da gestão algorítmica, é evidente. Conceitos como subordinação, jornada, poder diretivo e meio ambiente de trabalho precisam ser reinterpretados diante de situações em que ordens são transmitidas por aplicativos, métricas de desempenho são calculadas em

13. FERNÁNDEZ VILLARINO, Roberto. El derecho ante la inteligencia artificial: a propósito de lo dispuesto en el art. 80.5 del Convenio Colectivo Nacional de la Banca. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, Sevilla, n. 4, p. 141-163, 2021; JALIL NAJI, Maiedah; MUÑOZ RUIZ, Ana Belén; TODOLÍ SIGNES, Adrián. *Guía para la negociación colectiva en materia de derechos digitales de CCOO*. Madrid: Comisiones Obreras, 2021.

tempo real por algoritmos, metas são estabelecidas por sistemas autoadaptativos e a vigilância se dá por meio de sensores, câmeras e monitoramento de dados.

A autonomia do direito algorítmico do trabalho decorre da necessidade de princípios específicos para a gestão algorítmica, como: (i) centralidade da pessoa humana; (ii) transparência, explicabilidade e auditabilidade de sistemas de IA utilizados em decisões que afetem trabalhadores; (iii) não discriminação algorítmica; (iv) participação coletiva e negociação; (v) responsabilidade compartilhada entre desenvolvedores, fornecedores e empregadores; e (vi) garantia de supervisão humana substantiva.

O *AI Act* oferece um modelo relevante, ao combinar abordagem baseada em risco com proibições claras e regime robusto para sistemas de alto risco em contextos laborais. O desafio brasileiro, a partir da Constituição de 1988, da LGPD, do RGPD, da ADO 73, do PBIA e do futuro marco legal da IA, é construir um direito algorítmico do trabalho que integre proteção de dados, direitos trabalhistas e governança algorítmica sem perder de vista a função social do trabalho e a proteção do hipossuficiente.

9. CONCLUSÃO

A inteligência artificial já é realidade nas relações de trabalho e no sistema de Justiça, trazendo ganhos potenciais de eficiência, mas também riscos significativos de desemprego, precarização, discriminação e violação de direitos fundamentais. No Brasil, a Constituição de 1988 antecipou a preocupação com a automação ao prever, no art. 7º, XXVII, o direito à proteção em face da automação “na forma da lei”. A omissão legislativa em regulamentar tal direito levou o STF, na ADO 73, a reconhecer a mora inconstitucional e a impor prazo para edição de lei.

O PL 2.338/2023 e o PBIA constituem respostas relevantes, mas ainda insuficientes, sobretudo no que se refere à dimensão social da automação e à proteção específica do trabalhador. O primeiro aproxima-se do modelo europeu, ao adotar abordagem baseada em risco e reconhecer sistemas de alto risco em contextos laborais, mas ainda carece de proibições claras a usos intrusivos, como reconhecimento emocional e categorização biométrica sensível, e de previsão robusta de políticas de transição justa. O segundo privilegia a agenda de inovação, sem tratar, de forma detalhada, dos impactos sociais e laborais da IA.

Em contraste, o *AI Act* europeu apresenta estrutura normativa mais madura e incisiva, ao proibir sistemas de risco inaceitável em ambiente de trabalho e impor regime rigoroso para sistemas de alto risco, em articulação com o RGPD

e com a proteção de dados biométricos. A experiência de autoridades europeias de proteção de dados, como AEPD e autoridade húngara, evidencia aplicação concreta de princípios de proporcionalidade, transparência e não discriminação em casos de reconhecimento facial e análise emocional.

A partir desse diálogo comparado, sustenta-se que a ADO 73 oferece oportunidade ímpar para o Brasil construir um marco regulatório de IA que equilibre inovação tecnológica e justiça social, tendo o trabalho como eixo central. A consolidação de um direito algorítmico do trabalho, articulado com a LGPD, com a futura lei de IA e com políticas ativas de mercado de trabalho, mostra-se essencial para garantir que a automação e a gestão algorítmica sejam instrumentos de promoção de bem-estar, e não de aprofundamento de desigualdades.

REFERÊNCIAS

- ACEMOGLU, Daron; JOHNSON, Simon. *Power and progress: our thousand-year struggle over technology and prosperity*. New York: PublicAffairs, 2023.
- ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.
- BOLUKBASI, Tolga *et al.* Man is to computer programmer as woman is to homemaker? Debiasing word embeddings. *ADVANCES IN NEURAL INFORMATION PROCESSING SYSTEMS* 29. Barcelona: Curran Associates, 2016. p. 4349-4357.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 5 out. 1988.
- BRASIL. Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 15 ago. 2018.
- BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações. Portaria n. 4.904, de 20 de dezembro de 2021. Institui o Plano Brasileiro de Inteligência Artificial (PBIA). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 21 dez. 2021.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão n. 73*. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Julgamento em: 9 out. 2025. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 5 out. 1988.
- BUOLAMWINI, Joy; GEBRU, Timnit. Gender shades: intersectional phenotypic and demographic evaluation of face datasets and models. *PROCEEDINGS OF THE 1st CONFERENCE ON FAIRNESS, ACCOUNTABILITY AND TRANSPARENCY*. New York: PMLR, 2018. p. 77-91.

- FERNÁNDEZ VILLARINO, Roberto. El derecho ante la inteligencia artificial: a propósito de lo dispuesto en el art. 80.5 del Convenio Colectivo Nacional de la Banca. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, Sevilha, n. 4, p. 141-163, 2021.
- JALIL NAJI, Maiedah; MUÑOZ RUIZ, Ana Belén; TODOLÍ SIGNES, Adrián. *Guía para la negociación colectiva en materia de derechos digitales de CCOO*. Madrid: Comisiones Obreras, 2021.
- MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. *Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation*. McKinsey & Company, 2017.
- MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.
- ORGANIZAÇÃO DE COOPERAÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). *OECD employment outlook 2019: the future of work*. Paris: OECD Publishing, 2019.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Algorithmic management in the workplace*. Genebra: OIT.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.
- SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.
- UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu; Conselho da União Europeia. *Regulamento (UE) 2024/1689, de 13 de junho de 2024*. Estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial. *Jornal Oficial da União Europeia*, Bruxelas, L, 12 jul. 2024.
- YEUNG, Karen. ‘Hypernudge’: Big Data as a mode of regulation by design. *Information, Communication & Society*, Abingdon, v. 20, n. 1, p. 118-136, 2017.