

O PROCESSO COLETIVO COMO VETOR DE CONFORMAÇÃO REGULATÓRIA NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

PABLO VASCONCELOS PAVAN

Advogado de entidades sindicais de 1º e 2º grau, entre elas a Federação dos Trabalhadores na Indústria e Agroindústria nos Estados de Goiás, Tocantins e Distrito Federal (FTIAEG-TO-DF).

Resumo: A Quarta Revolução Industrial, impulsionada pela Inteligência Artificial (IA), instituiu um déficit regulatório inédito no Direito do Trabalho, dada a incapacidade da lei ordinária e do contrato individual em gerirem a algoritmização da subordinação. Este artigo científico propõe a superação dessa lacuna por meio da jurisdição coletiva, alçando o Processo Coletivo do Trabalho (Ação Civil Pública, Ação Anulatória, Ação Coletiva e Dissídio Coletivo) ao patamar de vetor primário e mais ágil para a conformação jurídica e ética das relações laborais na era digital. Analisa-se a função indutiva da Ação Civil Pública (ACP) na exigência de transparência algorítmica (art. 20 da LGPD), o papel da Ação Anulatória no controle do piso civilizatório em face da flexibilização tecnológica, a essencialidade da Ação Coletiva na tutela dos Direitos Individuais Homogêneos e, criticamente, a mitigação do requisito do comum acordo para o Dissídio Coletivo (IRDR TST 1000907-30.2023.5.00.0000) como ferramenta de criação de sentenças normativas redutoras

do desemprego tecnológico. Um foco especial é dado às consequências da ADPF 323 do STF, que, ao rechaçar a ultratividade, impõe a necessidade de negociação contínua para evitar o vácuo regulatório diante da rápida obsolescência do trabalho. A conclusão reforça a tese de que a Justiça do Trabalho, por meio da eficácia *erga omnes* da coisa julgada coletiva, deve atuar como correguladora da tecnologia, garantindo que o progresso tecnológico sirva à dignidade humana do trabalhador. Desse modo, este presente artigo se propõe a analisar em que medida e por quais mecanismos a atuação do Processo Coletivo do Trabalho está conformando, de modo subsidiário e eficaz, os novos modelos regulatórios de proteção ao trabalho humano diante dos impactos da transformação digital e da Inteligência Artificial no Brasil. O estudo visa demonstrar que as ações coletivas não são apenas meios de reparação, mas sim vetores ativos de política jurídica e social, capazes de impor padrões de

compliance e transparência tecnológica inatingíveis pelos instrumentos legais individuais.

Palavras-chave: Processo Coletivo; Revolução Industrial; Inteligência Artificial; Conformação Regulatória; Deficit Regulatório; IRDR TST; Ultratividade.

1. INTRODUÇÃO: A URGÊNCIA DA CONFORMAÇÃO REGULATÓRIA

O avanço vertiginoso da transformação digital e a crescente incorporação da Inteligência Artificial (IA) no cerne das relações de produção inauguraram um novo e complexo panorama para o Direito do Trabalho. Este novo cenário, caracterizado pela ubiquidade de plataformas digitais, pela gestão algorítmica de pessoas e pela automação acelerada, não apenas tensiona, mas fatalmente desmantela os pressupostos regulatórios sobre os quais a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi erigida. A legislação, por sua natureza formal e lenta, revela-se cronicamente incapaz de acompanhar a velocidade da inovação tecnológica, gerando uma perigosa lacuna normativa na proteção do trabalho humano.

A Quarta Revolução Industrial, catalisada pela Inteligência Artificial (IA) e pela algoritimização das relações sociais, impõe ao Direito do Trabalho um desafio regulatório de intensidade e natureza inéditas. Ao contrário das transformações industriais pretéritas (1ª, 2ª e 3ª Revoluções Industriais) que substituíam a força muscular e demandavam o realinhamento da mão de obra, a IA substitui o juízo humano e a cognição.

Nas revoluções anteriores, houve a mecanização da força física e as leis trabalhistas surgiram para diminuir a violência no espaço de trabalho. Apesar dos choques iniciais, o capitalismo e a economia historicamente se alinharam, gerando novos empregos e mantendo a coesão social. O resultado foi a normalização. Contudo, a revolução da IA apresenta um risco inédito. Ao mecanizar a tomada de decisão e substituir não apenas o braço, mas o “cérebro” do trabalhador, há o risco de eliminação de postos de trabalho em larga escala, atingindo inclusive profissões anteriormente imunes aos riscos trabalhistas dos avanços tecnológicos, como os operadores do direito.

Nesse cenário de disrupção, a tese central deste estudo se estabelece, qual seja, a IA superou a capacidade de regulação da lei ordinária e do contrato individual, tornando o Processo Coletivo do Trabalho o vetor primário e mais ágil para a conformação jurídica e ética das relações laborais na Era Digital.

A doutrina especializada já ecoa a urgência de um novo marco regulatório que enderece questões como a subordinação algorítmica, o direito à desconexão e a transparência no uso de dados laborais. Contudo, enquanto o legislador debate e a pauta política se arrasta, o sistema jurídico brasileiro é confrontado diariamente com conflitos de massa que exigem soluções imediatas. É nesse interregno entre a urgência fática e a inércia legislativa que emerge a jurisdição coletiva trabalhista como um poder regulatório subsidiário.

Nesse sentido, citada doutrina especializada aponta um evidente déficit regulatório, no qual a legislação, ancorada nos paradigmas da CLT de 1943, demonstra-se estruturalmente incapaz de acompanhar a velocidade da inovação. O contrato individual, por sua vez, é ineficaz para negociar questões de transparência e não discriminação algorítmica, dada a hipossuficiência intrínseca do trabalhador perante o poder tecnológico e econômico do empregador.

No âmbito legislativo, o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de instrumentos principiológicos, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei n. 13.709/2018), que estabelece a necessidade de transparência e não discriminação no tratamento de dados (art. 20 da LGPD). Contudo, a LGPD carece de mecanismos de aplicação específicos para o conflito capital *vs.* trabalho. A legislação trabalhista tradicional silencia, a título de exemplo, sobre a algoritimização da subordinação ou o direito de veto sindical à automação.

Em contrapartida, a jurisprudência recente, notadamente a dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST), já demonstra o esforço em modular as inovações. Os Tribunais têm sido instados a se posicionar, por meio de Ações Civas Públicas (ACPs), sobre a existência de vínculo empregatício em plataformas ou, por meio de Ações Anulatórias, sobre a validade de cláusulas normativas que, sob o pretexto da modernidade, violam direitos indisponíveis. Tais decisões, embora pontuais, funcionam como um microsistema normativo que, de forma incremental, preenche o vazio regulatório.

Diante da insuficiência do marco legal e da lentidão da resposta judicial individual, emerge o Processo Coletivo do Trabalho como o campo fértil para a inovação. Nesse diapasão, parece claro que os instrumentos da jurisdição coletiva podem ser estrategicamente utilizados para a conformação proativa de modelos regulatórios setoriais.

2. A BALANÇA TECNOLÓGICA: VANTAGENS E DESVANTAGENS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para conformar a regulação, é preciso compreender os dois lados da implementação tecnológica. A análise jurídica não deve ser refratária à tecnologia, mas equilibrada, pesando a eficiência econômica contra a proteção social.

2.1 Vantagens da evolução tecnológica

A digitalização e a implementação de sistemas inteligentes no ambiente laboral, se bem regulados e utilizados, trazem benefícios inegáveis sob a ótica da produtividade e da segurança do trabalho. A automação de tarefas repetitivas, perigosas ou insalubres representa um avanço civilizatório, permitindo que a força de trabalho humana seja preservada de riscos físicos iminentes e redirecionada para atividades de maior complexidade e valor agregado. Simultaneamente, a eficiência operacional proporcionada pela IA otimiza processos produtivos, reduzindo desperdícios e elevando a competitividade das empresas, o que, em tese, poderia resultar em melhores condições econômicas gerais.

Assim, é notório que o avanço tecnológico impacta significativamente a produtividade e a segurança laborais, pois o desenvolvimento de novas tecnologias destinadas às cadeias produtivas, quando bem desenvolvidas e empregadas, são concebidas para aumentar a eficiência do resultando e mitigar seus riscos, através da automação de tarefas perigosas ou insalubres.

No tocante à organização do trabalho, os avanços tecnológicos na comunicação propiciaram uma flexibilidade e um alcance territorial sem precedentes. Ferramentas digitais viabilizaram o teletrabalho e os modelos híbridos, oferecendo maior autonomia na gestão da jornada e agilidade na prestação de serviços, superando barreiras geográficas que antes limitavam a contratação e a operação empresarial. Essa facilidade na comunicação entre gestores, funcionários e clientes dinamizou as relações laborais, permitindo respostas mais rápidas às demandas do mercado globalizado.

Os avanços nas formas e meios de comunicação permitem a redução das distâncias, sendo possível, atualmente, ver e ouvir qualquer pessoa, em qualquer ponto do planeta, desde que o acesso às tecnologias necessárias ao processo estejam ao alcance dos interlocutores. Ocorre, igualmente, como sequela da evolução dos meios de comunicação, uma maior flexibilidade das jornadas de trabalho, pois as barreiras geográficas e temporais são rompidas, tornando a

localização física do trabalhador menos relevante para o desempenho de várias de suas funções e tarefas. A prestação de serviços, de igual forma, beneficia-se dos meios de comunicação disponíveis na atualidade, tornando-as ágeis, proporcionando atendimento mais rápido em todos os setores, como atividades governamentais, jurisdicionais e privadas.

Por fim, a tecnologia também atua como um vetor de empregabilidade e recolocação profissional. As redes sociais e plataformas digitais, quando utilizadas estrategicamente, democratizam o acesso às oportunidades de trabalho, permitindo que profissionais divulguem suas competências e se conectem com empregadores de forma direta e ágil. As redes sociais e as plataformas digitais, quando bem utilizadas, podem alavancar a entrada ou a relocação dos trabalhadores no mercado de trabalho. Atualmente é possível e comum apresentar-se ao mercado de trabalho sem a necessidade de deslocamento físico inicial às empresas com postos disponíveis. A visibilidade proporcionada pelo ambiente digital pode alavancar carreiras e facilitar a transição de trabalhadores para novos setores da economia, mitigando, em parte, os efeitos do desemprego funcional.

2.2 Desvantagens e Riscos

Em contrapartida, a utilização desregulada da tecnologia impõe severos riscos à dignidade humana. O impacto mais imediato é a redução de postos de trabalho decorrente da substituição direta da mão de obra humana por sistemas automatizados. A falta de limites legais ou regras preestabelecidas fomentam e permitem a redução de postos de trabalhos pela substituição irrestrita e direta da mão de obra humana pela tecnologia disponível. Diferentemente das revoluções anteriores, a substituição atual atinge o domínio cognitivo, provocando o declínio de profissões tradicionais e gerando um cenário de exclusão para aqueles que não possuem letramento digital, causando isolamento tecnológico, rompendo com a promessa de inclusão social do trabalho.

No cotidiano laboral, a IA pode converter-se em instrumento de vigilância excessiva, violando frontalmente a privacidade e a autonomia do trabalhador. O monitoramento constante de dados biométricos, de produtividade e de comportamento cria um “pan-óptico digital”, onde a gestão por algoritmos impõe um ritmo desumano e retira do indivíduo a capacidade de autogestão. Essa hipervigilância, somada à imposição de metas inatingíveis calculadas por softwares, configura o assédio algorítmico, resultando em quadros graves de estresse, ansiedade e adoecimento mental.

Ademais, a hiperconectividade promovida pelas ferramentas de comunicação digital tende a corroer o direito ao lazer e ao descanso. A ausência de limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho fere o direito à desconexão, mantendo o trabalhador em estado de disponibilidade permanente. Esse cenário de precarização invisível, onde a eficiência tecnológica se sobrepõe aos limites biológicos e sociais, exige uma resposta regulatória firme para evitar que a modernização signifique retrocesso civilizatório.

Outro ponto relevante e carecedor de atenção é o isolamento tecnológico a que incontáveis pessoas estão fadadas a enfrentar. A falta de inclusão digital, quando não combatida pelo poder público, ocasiona o deslocamento de inúmeros cidadãos às margens da sociedade. Se não possuem apoio institucional para criar meios e possibilidades de capacitação técnica visando acompanhar a evolução tecnológica, o trabalhador, quando seu posto de trabalho é preterido pela evolução tecnológica, se vê em um estado social e econômico praticamente irreversíveis, compondo uma massa operária que onerará inevitavelmente o Estado, pois serão incapazes de sobreviver dignamente, passando a depender exclusivamente de programas sociais.

3. O DEFICIT REGULATÓRIO E AS TRÊS FACES DO DANO ALGORÍTMICO

A intervenção judicial coletiva se justifica pela natureza massiva e invisível do dano causado pela IA. A subordinação algorítmica não é um dano individual, mas uma ofensa a toda uma categoria, excluindo a sensibilidade humana e provocando injustiças em massa. O dano se manifesta em três frentes críticas, a seguir descritas.

3.1 Viés e Discriminação Algorítmica

A IA aprende com dados históricos, inerentemente carregados de vieses sociais. Quando aplicada a processos de contratação ou promoção, perpetua discriminações de gênero, raça e idade, violando o art. 3º, IV, da Constituição Federal. A intervenção coletiva, como a Ação Civil Pública (ACP), como exemplo, torna-se essencial para exigir a auditoria e correção dos modelos preditivos, garantindo a isonomia no acesso ao emprego e na evolução de carreiras.

3.2 Assédio Algorítmico e Vigilância Excessiva

A gestão algorítmica leva à hipervigilância e à imposição de metas inatingíveis calculadas por máquinas, configurando o assédio algorítmico. O trabalhador perde sua autonomia e privacidade, submetendo-se a um ritmo de trabalho desumano ditado pelo código, o que exige a intervenção coletiva para estabelecer limites de saúde mental e jornada, que é o nominado Direito à Desconexão.

3.3 Opacidade (Caixa-preta) e Demissão Algorítmica

A terceira face do dano é a opacidade do sistema, que culmina na demissão algorítmica. A ruptura contratual baseada em métricas obscuras (“caixa-preta”), sem o devido processo humano (*due process*) ou contraditório, fere a dignidade do trabalhador. O Sindicato e o Judiciário ficam excluídos da compreensão da decisão, dificultando a fiscalização e o exercício do Direito à Explicação (decisões compreensíveis e fundamentadas), essencial à aplicação da justiça.

4. OS INSTRUMENTOS COLETIVOS COMO VANGUARDA JURÍDICA

A tese central é que os instrumentos da negociação coletiva e as quatro ações processuais coletivas (Ação Civil Pública, Dissídio Coletivo, Ação Coletiva e Ação Anulatória) formam um arsenal regulatório muito eficaz e necessário para combater os excessos e regulamentar a inserção da IA no ambiente laboral.

4.1. Negociação Coletiva: Acordos, Convenções e o Desafio da Ultratividade

Os instrumentos autônomos de negociação coletiva, materializados nas Convenções (CCT) e Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), representam a primeira linha de defesa contra os impactos disruptivos da Inteligência Artificial. Sua natureza flexível e setorial permite uma adaptação normativa muito mais célere do que o processo legislativo, possibilitando a criação de regras específicas sobre monitoramento algorítmico e proteção de dados laborais. A experiência internacional oferece exemplos práticos de regulação via negociação, demonstrando o potencial dessa via. Citemos.

- Acordo NBA-CBA (EUA): Estabeleceu limitações no uso de tecnologias de monitoramento (*wearables*) na avaliação de jogadores, principalmente para a negociação de salários, com revisão conjunta de dados por sindicatos e empregadores. Ficou determinado que o sindicato designe especialistas que possam validar dispositivos e estabelecer padrões de cibersegurança associados aos dispositivos, ficando acordado que os dados coletados pelos sensores podem ser usados apenas para fins esportivos e não para fins econômicos nem de negociação contratual.
- Acordo General Motors: O sindicato negociou um contrato com a GM que inclui disposições sobre o uso de inteligência artificial e algoritmos no local de trabalho. O instrumento coletivo de trabalho firmado protege os trabalhadores de sanções disciplinares ou demissões resultantes de decisões tomadas exclusivamente por algoritmos.

Contudo, o cenário jurídico brasileiro inerente a aplicação, vigência, dos instrumentos coletivos de trabalho foi profundamente alterado pela decisão do Supremo Tribunal Federal na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 323. Ao declarar a inconstitucionalidade da Súmula 277 do TST, a Corte Suprema extinguiu definitivamente a ultratividade das normas coletivas, estabelecendo que as cláusulas negociadas perdem sua validade automaticamente ao término da vigência do instrumento, salvo renovação expressa. Essa decisão impõe uma dualidade de consequências cruciais para a regulação da tecnologia.

Sob a ótica negativa, a supressão da ultratividade gera o risco iminente de um vácuo regulatório. Em um contexto de rápida obsolescência das relações de trabalho, a demora ou o impasse nas negociações pode deixar os trabalhadores desprotegidos de um dia para o outro, perdendo garantias fundamentais conquistadas, como restrições ao monitoramento eletrônico ou adicionais por produtividade digital, justamente no momento em que a tecnologia avança. A ausência de um “efeito aderente” das cláusulas ao contrato de trabalho significa que a proteção contra a automação pode desaparecer subitamente, fragilizando a posição da categoria.

Paradoxalmente, porém, essa nova realidade jurídica traz uma consequência positiva, qual seja, o combate à inércia negocial. A impossibilidade de “deitar-se sobre os louros” de conquistas passadas força os sindicatos e as empresas a manterem uma mesa de negociação contínua, ativa e perene. A necessidade de renovar periodicamente os instrumentos coletivos obriga os atores sociais a

revisitar constantemente suas pautas, criando uma oportunidade para atualizar as cláusulas frente às inovações tecnológicas. Em vez de normas estáticas que envelhecem mal diante da IA, o fim da ultratividade pode impulsionar uma dinâmica de negociação ágil, onde a regulação do trabalho evolui no mesmo compasso da tecnologia implementada.

4.2 Ação Civil Pública (ACP): Indução de Transparência e Fiscalização

A Ação Civil Pública (ACP) constitui o instrumento processual indutivo e coercitivo por excelência, vocacionado à tutela dos direitos difusos e coletivos estrito senso. Seu escopo primordial transcende a mera reparação pecuniária ou individual, focando na correção da conduta empresarial e na conformação do ambiente de trabalho aos ditames constitucionais através da imposição de obrigações de fazer e não fazer.

No contexto da Inteligência Artificial, a ACP assume a função vital de romper a opacidade dos sistemas automatizados. O Ministério Público do Trabalho e os entes sindicais devem manejá-la para exigir judicialmente a efetiva transparência algorítmica, assegurada pelo art. 20 da LGPD, bem como a realização de auditorias externas nos códigos-fonte para abrir a “caixa-preta”. Tal medida é indispensável para identificar e neutralizar, por exemplo, vieses discriminatórios em softwares de recrutamento e seleção, que muitas vezes perpetuam desigualdades estruturais sob o manto da neutralidade tecnológica.

Outrossim, a via da Ação Civil Pública é o caminho adequado para a tutela inibitória contra o monitoramento abusivo. Através de provimentos mandamentais, busca-se impor obrigações de não fazer que limitem a vigilância digital excessiva, protegendo a intimidade e a saúde mental dos trabalhadores contra o assédio algorítmico.

Importante destacar que a sentença proferida em uma ACP tem eficácia ampla, abrangendo todo o território nacional para direitos individuais homogêneos, não se limitando à competência territorial do órgão julgador. Assim, a sentença procedente na ACP, dotada de eficácia *erga omnes*, estabelece um padrão de conduta ético-jurídica exigível de todo o setor econômico, instituindo um precedente com poder normativo setorial, prevenindo a repetição de ilícitos tecnológicos.

Como exemplos de funções inovadoras da ACP frente a IA, podemos citar a exigência de auditoria externa nos algoritmos utilizados pelas empresas, de-

terminando *due diligence* para modelos de recurso humano e desempenho, a tutela do direito à explicação, obrigando a empresa a traduzir as decisões algorítmicas de forma compreensível ao tecnologicamente leigo, respeitando o art. 20 da LGPD, e a imposição de dano moral coletivo, combatendo o viés discriminatório e o assédio algorítmico, destinando a indenização a fundos de requalificação para combater a exclusão digital da classe laboral.

4.3 Ação Civil Coletiva: A Tutela dos Direitos Individuais Homogêneos

Distinta da ACP, que possui sua atuação focada na conduta, a Ação Coletiva, ou Ação Civil Coletiva, que é fundada no art. 81, III, do CDC, e na legitimidade sindical ampla, regida pelo art. 8º, III, da CF, é mais uma ferramenta essencial, voltada à defesa dos direitos individuais homogêneos.

A ação coletiva trabalhista é uma ferramenta extremamente importante para o exercício regulatório e fiscalizatório dos entes sindicais e do Ministério Público do Trabalho. É através do citado instrumento que ocorre a materialidade da defesa dos direitos de um grupo de trabalhadores violados de forma semelhante.

Quanto ao uso da Inteligência Artificial (IA) no ambiente de trabalho, a Ação Coletiva é uma ferramenta crucial para a fiscalização e proteção dos direitos dos trabalhadores em face do citado uso. Como os sindicatos não possuem poder de polícia para aplicar multas diretamente aos agentes infratores, eles desempenham um papel fundamental na negociação coletiva, na denúncia e na representação judicial dos interesses da categoria, sendo a Ação Coletiva uma ferramenta fundamental ao exercício do seu papel constitucional de defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria profissional representada.

Um fato relevante e que merece destaque, é que a legitimidade dos Sindicatos e do Ministério Público do Trabalho em propor a Ação Coletiva, buscando garantir a conformidade das práticas das empresas com as normas vigentes, em especial as trabalhistas, funciona como um poderoso inibidor de abusos, inclusive para a implementação de IA no ambiente de trabalho.

A implementação de IA gera, frequentemente, danos que, embora tenham origem comum, o algoritmo, resultam em prejuízos divisíveis e quantificáveis para cada trabalhador, possibilitando a implementação de correções via Ação Coletiva. Citemos alguns exemplos.

- **Diferenças Salariais:** Quando um algoritmo de produtividade calcula erroneamente o pagamento de milhares de trabalhadores de plataforma ou de uma fábrica.
- **Verbas Rescisórias em Massa:** No caso de demissões algorítmicas coletivas sem o pagamento correto das verbas trabalhistas.
- **Dano Moral Individual Homogêneo:** A indenização devida a cada trabalhador que foi submetido a condições degradantes de vigilância algorítmica.

A Ação Coletiva permite que o sindicato obtenha uma sentença genérica de procedência, reconhecendo o dever de indenizar. Posteriormente, na fase de liquidação, materializa-se a reparação individual. Sem a Ação Coletiva, a atomização dos conflitos (milhares de ações individuais) levaria a decisões contraditórias e à ineficiência judiciária frente a padronização do dano tecnológico.

4.4 Ação Anulatória: Controle do Piso Civilizatório

Com o advento da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), a Ação Anulatória de cláusulas convencionais assumiu um papel de renovada relevância no controle de validade das normas coletivas. A alteração legislativa, ao conferir prevalência ao negociado sobre o legislado (art. 611-A da CLT), trouxe consigo o risco de que a autonomia privada coletiva seja utilizada para flexibilizar direitos indisponíveis sob o argumento genérico da “eficiência tecnológica”.

Nesse cenário, a Ação Anulatória erige-se como o filtro judicial indispensável para salvaguardar o piso civilizatório mínimo, como a saúde mental e a jornada laboral, contra a precarização digital travestida de modernização. Sua função é fiscalizar a conformação das novas regras negociadas, garantindo que a modernização das relações de trabalho não sirva de pretexto para a supressão de garantias fundamentais. Cláusulas que, em nome da inovação, imponham jornadas exaustivas sem direito à desconexão ou que negligenciem a saúde mental do trabalhador frente ao monitoramento algorítmico devem ser objeto de invalidação. Assim, o instrumento atua decisivamente contra a precarização digital travestida de modernização, assegurando que a tecnologia sirva ao bem-estar social e não à degradação das condições laborais.

4.5 Dissídio Coletivo (DC): Criação de Norma Mitigadora

O Dissídio Coletivo de natureza econômica, que é historicamente o instrumento de criação de normas jurídicas por excelência na Justiça do Trabalho, enfrentou um longo período de inanição devido ao requisito constitucional do

comum acordo (art. 114, § 2º, da CF). A exigência de consenso para a instauração do processo muitas vezes privilegiava a inércia patronal, impedindo que o Poder Judiciário interviesse para solucionar conflitos coletivos graves. Contudo, a recente e fundamental tese fixada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) n. 1000907-30.2023.5.00.0000, representa um marco de reviravolta. Ao estabelecer que a recusa arbitrária em negociar viola a boa-fé objetiva e as Convenções 98 e 154 da OIT, o TST permitiu o suprimento judicial do comum acordo, devolvendo ao Dissídio Coletivo sua potência normativa e concedendo a este uma renovação de sua aplicabilidade.

No cenário da Quarta Revolução Industrial, essa mitigação jurisprudencial é vital. A ameaça de desemprego tecnológico em massa e a recusa das empresas em negociar as consequências da automação constituem um risco social evidente e uma lesão a direitos fundamentais que legitimam a atuação do Poder Normativo. O Dissídio Coletivo deixa de ser um mero mecanismo de reajuste salarial para se tornar uma ferramenta de sobrevivência da categoria, capaz de impor normas mitigadoras que amortecem o impacto social da tecnologia.

A Sentença Normativa, neste contexto, deve ser utilizada criativamente para preencher o vácuo legislativo. A ameaça de desemprego tecnológico em massa justifica a instauração do DC, mesmo sem comum acordo. É imperativo que o Judiciário estabeleça cláusulas como a obrigatoriedade de negociação prévia e consulta sindical antes da implementação de sistemas de IA que substituam postos de trabalho. Além disso, deve-se determinar a criação de fundos de requalificação profissional (*upskilling* e *reskilling*), custeados pelo empregador, para adaptar a força de trabalho à nova realidade. Em última *ratio*, cabe ao Tribunal fixar indenizações compensatórias pela extinção de cargos via automação, garantindo que os custos da inovação não recaiam exclusivamente sobre os ombros dos trabalhadores.

5. CLÁUSULAS DE VANGUARDA: A PAUTA COLETIVA DA PRÓXIMA DÉCADA

A conformação regulatória exige que os operadores do direito abandonem a passividade e proponham cláusulas concretas, capazes de traduzir os princípios constitucionais em comandos práticos adaptados à realidade digital. A Negociação Coletiva, amparada pela proteção judicial dos Processos Coletivos, deve internalizar uma pauta de vanguarda, a seguir descrita.

I. Direito de veto e consulta sindical prévia: A implementação de Inteligência Artificial no ambiente de trabalho não pode ser um ato unilateral de gestão quando implica substituição em massa de mão de obra. É fundamental estabelecer a obrigatoriedade de negociação prévia com o sindicato antes da adoção de novas tecnologias que impactem significativamente o quadro de pessoal. Essa cláusula institui um “freio procedimental”, garantindo que a transição tecnológica seja dialogada e que medidas de mitigação sejam planejadas antes da consumação do dano social.

II. Direito à explicação e inteligibilidade: A “caixa-preta” dos algoritmos não pode reger as relações de trabalho. Deve-se pactuar a garantia de que o trabalhador tenha acesso a uma explicação clara e inteligível sobre os critérios utilizados pela IA para decisões que afetem sua vida profissional, como avaliações de desempenho, promoções ou dispensas. A cláusula deve obrigar o empregador a traduzir a lógica matemática em linguagem humana, permitindo o contraditório e a ampla defesa contra o arbítrio da máquina.

III. Direito à desconexão algorítmica: Em um mundo hiperconectado, o descanso tornou-se um direito em risco. A regulação coletiva deve prever blindagens contra o monitoramento e a demanda fora da jornada de trabalho. Isso inclui a proibição do envio de notificações por robôs ou aplicativos fora do expediente e a vedação de punições (explícitas ou via algoritmos de engajamento) para o trabalhador que se desconecta, preservando sua saúde mental e sua convivência familiar.

IV. Direito às liberdades civis no ambiente digital: As plataformas digitais de trabalho não podem ser zonas livres de direitos fundamentais. É imperativo assegurar, via instrumento coletivo, que a moderação algorítmica ou as políticas da empresa não violem as liberdades civis clássicas, como a liberdade de expressão, de pensamento, de religião e de culto. O trabalhador não deve ser penalizado por algoritmos que interpretem equivocadamente o exercício legítimo desses direitos como infração disciplinar.

V. Remuneração mínima e periódica: A “uberização” trouxe a volatilidade da renda como regra. Para combater essa precarização, a negociação coletiva deve fixar pisos remuneratórios garantidos, independentemente da flutuação da demanda algorítmica, e assegurar a periodicidade dos pagamentos. Essa medida visa devolver a previsibilidade econômica ao trabalhador, elemento essencial para sua dignidade e planejamento de vida.

VI. Saúde e segurança na interface homem-máquina: Com fulcro no art. 7º, XXII, da Constituição Federal, é necessário criar mecanismos específicos

para a redução dos riscos inerentes ao trabalho com IA. As cláusulas devem limitar a velocidade e a intensidade das demandas impostas pelas máquinas, evitando a sobrecarga cognitiva e o esgotamento, fatores propulsores da síndrome do esgotamento profissional (*burnout*). A ergonomia cognitiva deve ser pautada para garantir que a interação com máquinas e softwares não resulte em adoecimento mental ou físico.

VII. Direito à informação e portabilidade de dados: A reputação digital é o currículo do século XXI. O trabalhador deve ter assegurado o direito de acesso integral aos seus dados de produtividade e histórico profissional gerados nas plataformas (art. 5º, XIV, CF). Mais do que o acesso, a cláusula deve garantir a portabilidade desses dados, que compõem sua reputação digital, entre diferentes empregadores ou plataformas, impedindo que o trabalhador fique preso a um ecossistema por medo de perder seu histórico de avaliações.

VIII. Proteção previdenciária e autotutela: A modernização não pode significar o desamparo social. As normas coletivas devem reafirmar a obrigatoriedade dos recolhimentos previdenciários e assegurar os direitos sociais previstos no art. 6º de nossa Carta Magna, combatendo a fraude da “pejotização”. Além disso, devem garantir o pleno exercício da liberdade sindical e da autotutela, como o direito de greve e de livre associação, no ambiente digital, impedindo que algoritmos de bloqueio (*shadowbanning*) sejam usados como ferramentas antissindicais.

6. CONCLUSÃO: O PROCESSO COLETIVO COMO GUARDIÃO DA DIGNIDADE HUMANA

Em sede de conclusão, imperioso reafirmar que a Inteligência Artificial, embora represente um salto tecnológico sem precedentes, não pode operar em um vácuo normativo. O Processo Coletivo do Trabalho, portanto, deve ser repositado não apenas como um mecanismo reativo de solução de conflitos, mas como o principal vetor de conformação regulatória proativa da tecnologia no Brasil. A superação do déficit regulatório apontado ao longo deste estudo depende da aplicação sinérgica e estratégica de suas quatro vertentes processuais: a Ação Civil Pública, na indução de transparência e ética algorítmica, a Ação Coletiva, na reparação massiva de danos individuais homogêneos, a Ação Anulatória, no controle de validade do piso civilizatório, e o Dissídio Coletivo, na criação normativa de redes de proteção social.

O cenário atual, marcado pela celeridade das transformações digitais e pela extinção da ultratividade das normas coletivas (ADPF 323, STF), impõe aos atores sociais um dever de vigilância e negociação contínua. É fundamental considerar a dinâmica da ADPF 323 do STF, que exige negociação constante para evitar o vácuo regulatório. A inércia, neste contexto, equivale ao retrocesso. A Justiça do Trabalho, com o auxílio da negociação coletiva e amparada por uma jurisprudência moderna (exemplificada pela mitigação do comum acordo no IRDR do TST), assume o papel central de correguladora da tecnologia. Sua missão constitucional é garantir que o progresso técnico sirva ao desenvolvimento humano e à emancipação do trabalhador, e não à sua precarização ou exclusão.

Em última análise, a defesa da dignidade humana na era do algoritmo exige que o fator humano não seja tratado como um *bug* a ser corrigido ou eliminado pela eficiência da máquina, mas sim como a base inegociável e o fim último de toda a relação laboral. O Processo Coletivo é, e deve continuar sendo, a vanguarda jurídica capaz de impor limites éticos à automação, assegurando que o futuro do trabalho seja, acima de tudo, um futuro humano.

REFERÊNCIAS

- ABBOUD, Georges; FAVA, Marcos Neves. *O processo coletivo do trabalho: teoria e prática*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2024.
- BOSON PAES, Arnaldo. Inteligência artificial, trabalho humano e direito do trabalho: os desafios e os sentidos da regulação. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 91, n. 2, p. 181-193, abr./jun. 2025.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 323. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Julgamento em: 30 maio 2022. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas n. 1000907-30.2023.5.00.0000*. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Julgamento em: 17 nov. 2025.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: Método, 2024.
- GIGLIO, Wagner D.; CORREIA, Henrique. *Direito processual do trabalho*. 30. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2023.

MARANHÃO, Luiz Eduardo. *O futuro do direito do trabalho: trabalho e tecnologia*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 40. ed. São Paulo: Atlas, 2024.

MATOS, Larissa. O monitoramento no ambiente de trabalho e a atuação sindical na tutela do direito fundamental à proteção de dados. *Direito coletivo do trabalho e direito sindical*. Curitiba: Editorial Casa, 2023. p. 330.

OLIVEIRA, Murilo S. P. (org.). *Inteligência artificial e direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2023.

SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney Stanis Moraes; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei 13.467/2017 e da Medida Provisória 808/2017*. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito coletivo do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2023.

TEIXEIRA, Sérgio Torres; PIMENTEL, Alexandre Freire; PUGLIESI, Camila Crasto. Discriminação algorítmica nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 91, n. 2, p. 116-142, abr./jun. 2025.