

A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A (DES)NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO ESPECÍFICA¹

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE SCOPE OF LABOR RELATIONS AND THE (un)NECESSARY REGULATION

Mariana Aquino dos Santos²

Layane Araújo Borges³

Rodrigo Araújo Saraiva⁴

RESUMO: O presente artigo analisa os impactos da Inteligência Artificial (IA) nas relações de trabalho, destacando sua influência na estrutura jurídica, social e organizacional do emprego contemporâneo. A expansão de sistemas algorítmicos em processos de gestão, recrutamento, avaliação de desempenho e tomada de decisões evidencia uma nova forma de subordinação digital, marcada pela opacidade das decisões automatizadas, pelo monitoramento constante e pela possibilidade de discriminação indireta. O estudo parte do problema de saber como a ausência de regulamentação específica afeta a segurança jurídica e a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador diante da automação inteligente. Adota-se metodologia dedutiva, descriptiva e qualitativa, com base em pesquisa bibliográfica e documental. Os resultados apontam que a CLT e demais normativas vigentes são insuficientes para enfrentar os desafios impostos pela subordinação algorítmica, especialmente no que se refere à transparência, à responsabilização e à governança das decisões automatizadas. A comparação com experiências internacionais, como o Artificial Intelligence Act da União Europeia e diretrizes da OIT, demonstra que é possível equilibrar inovação tecnológica e proteção social mediante marcos regulatórios robustos. Conclui-se que, embora a IA possua potencial de otimizar processos e ampliar a eficiência produtiva, sua aplicação sem regulação fortalece a vulnerabilidade estrutural do trabalhador e intensifica riscos de precarização, vigilância e violação da dignidade humana. Assim, a regulamentação específica da IA no campo laboral torna-se essencial para assegurar justiça, transparência e limitação do poder algorítmico, garantindo que o progresso tecnológico permaneça subordinado aos valores fundantes do Direito do Trabalho.

9211

Palavras-chave: Inteligência Artificial. Direito do Trabalho. Subordinação algorítmica. Governança digital. Regulação tecnológica. Dignidade do trabalhador.

¹Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Centro Universitário Santo Agostinho (UNIFSA), no Curso de Direito, Teresina-PI, 29 de novembro de 2025.

²Estudante do curso de Direito. Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA.

³Estudante do curso de Direito. Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA.

⁴Orientador. Professor, Mestre. Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA.

ABSTRACT: This article examines the impacts of Artificial Intelligence (AI) on labor relations, emphasizing its influence on the legal, social, and organizational structure of contemporary employment. The expansion of algorithmic systems in management, recruitment, performance evaluation, and decision-making processes reveals a new form of digital subordination characterized by opaque automated decisions, constant monitoring, and the potential for indirect discrimination. The study investigates how the absence of specific regulation affects legal certainty and the protection of workers' fundamental rights in the context of intelligent automation. A deductive, descriptive, and qualitative methodology is adopted, supported by bibliographical and documentary research. The findings show that the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT) and existing regulations are insufficient to address the challenges posed by algorithmic subordination, especially regarding transparency, accountability, and governance of automated decisions. Comparative analysis with international frameworks—such as the European Union's Artificial Intelligence Act and guidelines from the International Labour Organization—demonstrates that it is possible to balance technological innovation and social protection through robust regulatory mechanisms. The study concludes that although AI has the potential to optimize processes and improve productivity, its unregulated use reinforces the structural vulnerability of workers and heightens risks of precarization, surveillance, and violations of human dignity. Therefore, the specific regulation of AI in the labor sphere is essential to ensure justice, transparency, and limits to algorithmic power, ensuring that technological progress remains aligned with the foundational values of Labor Law.

9212

Keywords: Artificial Intelligence. Labor Law. Algorithmic subordination. Digital governance. technological regulation. Worker dignity.

I INTRODUÇÃO

A ascensão da Inteligência Artificial (IA) representa uma das transformações mais significativas do século XXI, especialmente no campo das relações de trabalho. O uso de sistemas automatizados e algoritmos em atividades de gestão de pessoas, recrutamento, monitoramento de produtividade e tomada de decisões corporativas tem provocado uma profunda reconfiguração da lógica laboral, deslocando o protagonismo humano e impondo novos desafios éticos, sociais e jurídicos.

O trabalho, tradicionalmente vinculado à intervenção direta da vontade humana, passa a ser progressivamente mediado por tecnologias capazes de aprender, decidir e agir de maneira autônoma. Como observa Ford (2015), a automação inteligente, se não for acompanhada por políticas públicas e normativas adequadas, tende a ampliar desigualdades e suprimir postos de trabalho, colocando em risco o equilíbrio socioeconômico.

A incorporação da IA ao ambiente laboral evidencia a insuficiência dos instrumentos normativos vigentes para lidar com os novos modelos de subordinação, controle e avaliação de desempenho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal de 1988, embora consagrem princípios fundamentais como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a função social da propriedade, foram elaboradas em contextos históricos e tecnológicos distintos. Assim, as transformações decorrentes da automação — como a opacidade das decisões algorítmicas, a possibilidade de discriminação indireta, desafiam a efetividade da tutela jurídica existente e exigem uma releitura dos paradigmas clássicos do Direito do Trabalho.

Diante desse cenário, o presente estudo tem como tema a Inteligência Artificial nas relações trabalhistas, com ênfase na análise de seus impactos sobre os direitos e deveres decorrentes da relação de emprego. Busca-se compreender de que forma a ausência de uma regulamentação específica pode afetar a segurança jurídica, a proteção dos direitos fundamentais e a preservação da dignidade do trabalhador. A problemática que norteia a pesquisa consiste em indagar: como a Inteligência Artificial pode impactar as relações trabalhistas diante da ausência de regulamentação específica?

9213

Parte-se da hipótese de que a inexistência de normas específicas para disciplinar o uso da IA nas relações de trabalho gera lacunas jurídicas que comprometem a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador e dificultam a responsabilização por eventuais abusos. Presume-se, ainda, que a criação de uma regulamentação específica voltada à governança algorítmica e à transparência das decisões automatizadas pode mitigar riscos como a discriminação, a precarização das condições de trabalho e a violação da privacidade.

O objetivo geral é analisar os impactos da Inteligência Artificial no campo das relações de trabalho, verificando se o arcabouço jurídico atual é suficiente para enfrentar os desafios decorrentes da automação ou se se impõe a criação de um marco regulatório específico. Os objetivos específicos incluem: contextualizar a evolução histórica dos direitos sociais trabalhistas, discutir a expansão da IA no contexto contemporâneo e demonstrar a urgência de regulamentação para garantir justiça e transparência nas relações laborais mediadas por IA.

A relevância do estudo está em compreender os desafios que a automação inteligente impõe ao Direito do Trabalho, especialmente em um contexto de crescente digitalização das relações produtivas. O uso de algoritmos em processos de gestão e decisão empresarial introduz riscos inéditos, como manipulação de dados pessoais, vigilância constante e assédio algorítmico, comprometendo o direito à privacidade e à saúde mental do trabalhador.

Do ponto de vista social, busca-se equilibrar o avanço tecnológico com a preservação dos direitos humanos e sociais. A Inteligência Artificial, embora dotada de potencial para otimizar processos e ampliar a produtividade, pode, quando mal regulada, acentuar a precarização e a exclusão de grupos vulneráveis. Assim, o estudo contribui para o debate sobre o papel do Estado na regulação das novas tecnologias, propondo caminhos para uma política pública que promova inovação sem perder de vista a dignidade do trabalhador.

Sob a perspectiva jurídica, a pesquisa oferece subsídios teóricos e práticos à construção de um novo paradigma de regulação trabalhista, baseado na ética digital e na governança algorítmica. Ao integrar Direito, tecnologia e sociologia do trabalho, pretende-se analisar criticamente as tensões entre progresso técnico e justiça social, reafirmando que o trabalho deve permanecer como instrumento de inclusão e realização humana.

9214

Dessa forma, pretende-se demonstrar que a regulamentação da Inteligência Artificial nas relações de trabalho é essencial para assegurar transparência, responsabilidade e manutenção do equilíbrio entre eficiência tecnológica e justiça social. O desafio contemporâneo do Direito consiste em adaptar-se à nova realidade sem abdicar de seus fundamentos protetivos, garantindo que, mesmo na era dos algoritmos, o ser humano permaneça no centro das relações laborais e do sistema jurídico.

2 PROCESSOS EVOLUTIVOS DOS DIREITOS SOCIAIS TRABALHISTAS

Para compreender os impactos da Inteligência Artificial nas relações de trabalho, é essencial retomar a trajetória histórica dos direitos sociais trabalhistas. Esse panorama permite visualizar como o Direito do Trabalho surgiu em resposta às desigualdades provocadas pela Revolução Industrial e se consolidou como instrumento de proteção da dignidade humana. A seguir, analisam-se as origens, consolidação e transformações

constitucionais que moldaram a legislação trabalhista brasileira, contextualizando os desafios contemporâneos que preparam o terreno para o debate sobre a automação e a IA.

2.1 Origem e Consolidação do Direito do Trabalho

É cediço que a história dos direitos sociais trabalhistas está intrinsecamente ligada às transformações sociais, políticas e econômicas que moldaram a sociedade moderna. O trabalho, em suas mais diversas formas, sempre foi um elemento central na vida humana, mas apenas a partir da Revolução Industrial, no século XVIII, é que se consolidou a noção de proteção jurídica ao trabalhador. Antes disso, a realidade do labor era marcada por relações servis, escravistas ou artesanais, nas quais a ausência de regulamentação jurídica resultava em condições precárias e exploração intensa (Knapik, 2020).

O advento do capitalismo industrial transformou profundamente as relações laborais. Jornadas exaustivas, que chegavam a dezesseis horas diárias, o uso massivo de mão de obra infantil e feminina em ambientes insalubres e salários insuficientes para garantir a subsistência foram características centrais desse período. Nesse contexto, emergiram as primeiras reivindicações coletivas, organizadas em corporações de ofício e, posteriormente, em sindicatos, que se tornaram instrumentos fundamentais na luta por melhores condições de vida e trabalho (Veras, 2020; Oliveira, 2017).

O processo de consolidação dos direitos sociais trabalhistas, entretanto, só foi possível com a gradual intervenção do Estado nas relações entre capital e trabalho. A Encíclica *Rerum Novarum*, publicada em 1891 pelo Papa Leão XIII, constitui marco importante ao reconhecer a dignidade do trabalhador e defender direitos como salário justo, repouso semanal e liberdade de associação.

Poucos anos depois, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, simbolizou o reconhecimento global da necessidade de normas internacionais de proteção laboral, vinculando o progresso social à promoção da justiça no trabalho (Barros, 2021).

No Brasil, a trajetória dos direitos trabalhistas foi marcada por peculiaridades. Durante o período colonial e parte do Império, predominou o trabalho escravo, o que retardou o desenvolvimento de um sistema protetivo moderno. A abolição da escravatura,

em 1888, abriu espaço para a formação de uma classe trabalhadora livre, composta em grande parte por imigrantes europeus.

Entretanto, as primeiras décadas da República foram marcadas por legislações fragmentadas e pouco eficazes. Somente a partir da década de 1930, no governo de Getúlio Vargas, é que se estabeleceu um arcabouço jurídico robusto de proteção ao trabalhador, culminando na promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Esse diploma reuniu normas dispersas e representou a consolidação institucional dos direitos trabalhistas no país (Nascimento, 2011; Garcia, 2023).

A CLT, considerada um marco histórico, estabeleceu direitos fundamentais como a limitação da jornada de trabalho, férias anuais remuneradas, descanso semanal, salário-mínimo e a regulamentação da atividade sindical.

Além disso, institucionalizou a Justiça do Trabalho, responsável por assegurar a efetividade desses direitos e pacificar conflitos entre empregadores e empregados. Sua criação, inspirada em modelos europeus e no corporativismo italiano, reforçou o papel do Estado como mediador das relações de trabalho, característica que se mantém até os dias atuais (Biavaschi, 2007; Cairo Jr., 2023).

9216

Assim, a origem e consolidação dos direitos sociais trabalhistas representam um processo histórico marcado pela luta dos trabalhadores, pela influência internacional de organismos e documentos normativos e pela atuação estatal, que, embora em alguns momentos limitadora, foi essencial para institucionalizar conquistas que ainda hoje fundamentam o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro.

2.2 Avanços Constitucionais e Desafios Contemporâneos

A trajetória dos direitos sociais trabalhistas no Brasil foi profundamente marcada pelas constituições nacionais, que refletem os avanços e retrocessos do ordenamento jurídico. A título de elucidação, a Constituição de 1934 foi a primeira a reconhecer de forma explícita os direitos sociais, garantindo a jornada máxima de oito horas, o repouso semanal, o salário-mínimo e a proteção ao trabalho da mulher e do menor, direitos esses tidos como básicos e elementais quando diante da Constituição atual.

Já a Constituição de 1937, de caráter autoritário, restringiu a liberdade sindical e suprimiu o direito de greve, revelando um período de retrocessos diante do histórico de direitos conquistados a nível constitucional (Brasil, 1937).

A Constituição de 1946 retomou o caminho democrático e restabeleceu o direito de greve, além de reforçar a proteção ao trabalho. Contudo, foi a Constituição Federal de 1988, foco deste tópico capítular, que consolidou definitivamente os direitos sociais trabalhistas no Brasil, sendo conhecida como *Carta Cidadã* por seu caráter protetivo e inclusivo.

Em seu artigo 7º, a atual Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Constituição Cidadã, focada na reestruturação do Estado Democrático de Direito pós-período ditatorial, elencou uma série de direitos fundamentais dos trabalhadores, como proteção contra despedida arbitrária, seguro-desemprego, fundo de garantia, adicional noturno, licença-maternidade e licença-paternidade, além do reconhecimento de convenções e acordos coletivos. Também assegurou o direito de greve (art. 9º) e a liberdade sindical (art. 8º), ainda que preservando o modelo de unicidade sindical (Brasil, 1988).

Apesar desse avanço constitucional, os desafios contemporâneos são expressivos. A globalização, a reestruturação produtiva e o avanço tecnológico modificaram profundamente as formas de trabalho. O crescimento do trabalho informal, do trabalho remoto e das plataformas digitais (como aplicativos de transporte e entrega) desafia os modelos tradicionais de regulação. Muitos desses trabalhadores permanecem à margem da proteção social, sem garantias mínimas como férias, descanso remunerado ou previdência (Lima, 2017).

9217

Outro desafio relevante na contemporaneidade ainda refere-se aos efeitos provocados pela Reforma Trabalhista ocorrida em 2017 (Lei nº 13.467/2017), que promoveu e promove mais de cem alterações na CLT, alcançando uma mudança prática até os dias atuais.

Entre as mudanças mais significativas, estão a prevalência do negociado sobre o legislado em determinadas matérias, estipuladas no artigo 611-A da CLT, a regulamentação do trabalho intermitente e a extinção da contribuição sindical obrigatória. Se, por um lado, a Reforma buscou flexibilizar e modernizar as relações de trabalho, por outro, foi criticada

por representar uma fragilização da proteção jurídica dos trabalhadores e um enfraquecimento das entidades sindicais (Delgado, 2024; Oliveira, 2017).

A crise de representatividade sindical, agravada pela perda de financiamento compulsório, soma-se à dificuldade de adaptação às novas formas de trabalho, revelando um cenário em que o diálogo social e a negociação coletiva se tornam ainda mais necessários. Além disso, a precarização das relações laborais e o enfraquecimento da Justiça do Trabalho diante de reformas legislativas que visam limitar seu campo de atuação típico e atípico do Poder Judiciário e pressões políticas colocam em risco a efetividade de direitos historicamente conquistados (Benevides, 2022; Siqueira Neto, 2021).

Portanto, os direitos sociais trabalhistas, embora tenham alcançado notável consolidação com a Constituição de 1988, enfrentam no século XXI um conjunto de desafios que exigem não apenas resistência, mas também inovação jurídica. A proteção ao trabalho, cada vez mais plural e diversificada, precisa conciliar a valorização da dignidade humana com as demandas de um mercado globalizado e em constante transformação.

E é por isso que trabalhos científicos com tal temática e discussões atentas às realidades obreiras no Brasil é que se fazem constantemente necessários, posto que a vigilância com relação aos direitos constitucional e socialmente conquistados é a mola propulsora que faz com que, minimamente, esses direitos venham a permanecer e ser modernizados positivamente, não mais indicando tamanhos retrocessos conforme narrado alhures.

9218

3 A INSURGÊNCIA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

O advento da Inteligência Artificial trouxe uma nova lógica às relações de trabalho, modificando conceitos tradicionais como subordinação, controle e vigilância. A IA passou a desempenhar funções decisórias antes exclusivas de gestores humanos, alterando profundamente o equilíbrio entre capital e trabalho. Este capítulo investiga como a automação afeta a subordinação jurídica, expõe trabalhadores à opacidade algorítmica e potencializa formas de vigilância e assédio digital, exigindo uma releitura dos princípios protetivos do Direito do Trabalho.

3.1 Automação de processos e impacto na subordinação jurídica

A introdução da Inteligência Artificial (IA) e dos sistemas automatizados nas relações de trabalho inaugura um novo paradigma jurídico, capaz de reconfigurar o conceito de subordinação. A automação desloca o poder diretivo do empregador para sistemas tecnológicos de gestão, alterando a estrutura hierárquica tradicional e promovendo uma mutação na natureza da subordinação jurídica clássica (Carvalho; Lange; Brum, 2024). Nesse contexto, o controle do trabalho passa a ser exercido por algoritmos que reproduzem ordens empresariais de modo automatizado e impessoal.

Sob a ótica do Direito do Trabalho, a subordinação expressa a sujeição do empregado às ordens do empregador, conforme o artigo 3º da CLT. Contudo, a automação introduz uma forma de subordinação algorítmica, em que o trabalhador obedece a comandos emitidos por sistemas inteligentes programados para fiscalizar, avaliar e punir desempenhos (Oliveira; Faria, 2025). O algoritmo torna-se o novo intermediário da autoridade patronal, despersonalizando o poder diretivo e intensificando o controle sob aparência de neutralidade.

Essa forma de controle representa uma sujeição informacional, baseada na coleta e análise de dados sobre o comportamento dos trabalhadores. Para Carvalho, Lange e Brum (2024, p. 8), a evolução da subordinação jurídica diante da IA exige reinterpretar o vínculo empregatício em face do controle algorítmico. Assim, a subordinação não desaparece, mas se transforma em um poder automatizado e contínuo.

A transparência surge, então, como princípio essencial. A falta de clareza sobre o funcionamento dos algoritmos, responsáveis por definir metas, avaliar produtividade ou aplicar sanções, cria uma “zona de opacidade” que fragiliza o trabalhador e compromete garantias constitucionais como o contraditório e a ampla defesa (Nard; Lutzky, 2023). O algoritmo converte-se em instrumento de vigilância invisível, aprofundando a assimetria nas relações de trabalho.

Além disso, a automatização redefine elementos como pessoalidade e continuidade, pois as plataformas digitais permitem a substituição instantânea de trabalhadores, reduzindo a centralidade humana e ampliando a precarização. Conforme Gabriel (2022, p. 142), a IA

tem sido usada como estratégia de redução de custos, o que desvaloriza o trabalho humano e tensiona o princípio constitucional da valorização do trabalho.

A despersonalização do comando gera consequências jurídicas relevantes: se o controle é exercido por um sistema autônomo, o elemento subjetivo da relação laboral desaparece, dificultando a caracterização do vínculo empregatício. A legislação brasileira, concebida para um modelo industrial, mostra-se insuficiente para regular relações mediadas por inteligência artificial (Carvalho; Lange; Brum, 2024).

A chamada “heterodireção algorítmica” expressa essa subordinação imposta por decisões automatizadas, que eliminam o chefe direto, mas reforçam a dependência técnica e econômica do trabalhador. Meireles (2023) define o fenômeno como gerador de “ansiedade tecnológica”, marcada pela constante possibilidade de substituição humana e pelo controle total das métricas de produtividade.

Outro ponto sensível é o impacto sobre o princípio da alteridade. Quando erros do sistema geram prejuízos, a responsabilidade tende a ser diluída entre o operador humano e o algoritmo, dificultando a responsabilização do empregador e criando um vácuo normativo (Carvalho; Lange; Brum, 2024).

9220

A automação também rompe com a ideia de local fixo de trabalho, instaurando uma subordinação virtual, exercida a distância por softwares que rastreiam horários, localizações e comportamentos. Essa vigilância constante ameaça direitos fundamentais à intimidade e privacidade (art. 5º, X, CF), já que a IA mede e antecipa o desempenho do trabalhador (Oliveira; Faria, 2025).

Por fim, a automação reconfigura as estruturas de poder e responsabilidade nas relações laborais. O desafio do Direito é acompanhar a inovação tecnológica sem comprometer as garantias fundamentais. Como destaca Gabriel (2022, p. 145), a IA, sem controle jurídico adequado, pode converter-se em instrumento de dominação mascarado de neutralidade.

Assim, impõe-se a criação de um marco regulatório específico que assegure transparência e proteção da dignidade humana. O controle algorítmico, embora invisível, é tão coercitivo quanto a supervisão tradicional e requer igual tutela jurídica.

3.2 Riscos da opacidade algorítmica e violações de direitos fundamentais

A disseminação da Inteligência Artificial (IA) no ambiente laboral instaurou uma nova forma de controle e vigilância, marcada pela supervisão constante e impessoal. A fiscalização humana é substituída por sistemas capazes de monitorar, em tempo real, a produtividade e o comportamento dos empregados. O poder de direção do empregador, antes pessoal, passa a ser exercido de modo invisível e ubíquo, configurando o fenômeno da vigilância algorítmica, que intensifica o controle sob aparência de neutralidade.

Essa forma de vigilância desloca a subordinação para uma dimensão tecnológica e comportamental, na qual cada ação do trabalhador é convertida em dados processados por sistemas inteligentes. Como observam Oliveira e Faria (2025, p. 146), “a inteligência artificial converte o espaço de trabalho em um laboratório de observação contínua, no qual o empregado é reduzido a uma variável estatística”. O resultado é uma sujeição permanente, que compromete a privacidade e a autonomia individual.

Nesse contexto surge o conceito de assédio algorítmico, que descreve a pressão psicológica resultante de sistemas de avaliação automatizados. Diferentemente do assédio tradicional, decorre de interações incessantes com plataformas que impõem metas inatingíveis e comparações entre colegas. Para Garcia (2023, p. 22), “o assédio algorítmico constitui forma contemporânea de violência laboral, traduzindo em linguagem técnica o exercício abusivo do poder diretivo”.

O controle automatizado também afronta o direito à intimidade e à privacidade (art. 5º, X e XII, CF), especialmente quando envolve monitoramento de comunicações, expressões faciais ou emoções. Tecnologias de análise emocional e computação afetiva configuram verdadeira invasão da esfera psíquica, aproximando-se de formas de manipulação comportamental (Oliveira; Faria, 2025). Esse controle psicológico contínuo gera efeitos como ansiedade, fadiga digital e autopolicimento, fenômeno que Meireles (2023, p. 71) denomina “subjetivação tecnológica da culpa”.

A vigilância digital desafia o princípio da proporcionalidade, pois muitas vezes extrapola o necessário para execução das tarefas. Conforme Carvalho, Lange e Brum (2024, p. 24), “a ausência de critérios objetivos de limitação do controle digital permite a invasão

da vida privada sob o pretexto de otimização da produtividade". Assim, a legitimidade do controle tecnológico depende do respeito aos princípios da necessidade e finalidade.

Outra prática associada à vigilância é a gamificação das metas, que cria competição entre trabalhadores e reforça o controle psicológico. Oliveira e Faria (2025, p. 147) destacam que "a gamificação, conduzida por IA, representa forma sofisticada de controle disfarçada sob o discurso da meritocracia". Esse ambiente de pressão constante estimula a autocobrança e deteriora a saúde mental.

Sob o prisma jurídico, o assédio algorítmico viola os princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) e da proteção ao trabalhador, uma vez que o poder de vigilância excessivo afronta o dever patronal de zelar pela integridade física e mental dos empregados (Carvalho; Lange; Brum, 2024, p. 26). A IA não elimina a responsabilidade do empregador, mas demanda sua reformulação em termos de governança e ética tecnológica.

A invisibilidade da vigilância também fere a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), por violar os princípios da finalidade, adequação e necessidade. A coleta e o tratamento de dados sem consentimento violam o artigo 7º e atentam contra a autodeterminação informativa do trabalhador (Oliveira; Faria, 2025, p. 148).

9222

Além disso, o monitoramento permanente fragiliza o ambiente coletivo e a liberdade sindical (art. 8º, CF), ao criar clima de medo e isolamento. Conforme Carvalho, Lange e Brum (2024, p. 28), a IA, ao substituir o juízo humano pela "frieza estatística do algoritmo", elimina a dimensão ética do poder empregatício e desumaniza o trabalho.

A superexposição tecnológica também ameaça o direito à saúde mental, reconhecido no art. 6º da Constituição. A OIT alerta que o controle digital excessivo pode causar esgotamento emocional e perda de identidade profissional. Diante disso, torna-se urgente uma regulação específica que garanta transparência, proporcionalidade e proteção contra práticas abusivas.

Por fim, é necessária a construção de uma doutrina da subordinação tecnológica, capaz de reconhecer o assédio algorítmico como violação contemporânea da dignidade no trabalho. A resposta jurídica deve incluir auditorias éticas, governança algorítmica e participação dos trabalhadores na definição dos parâmetros de monitoramento. Como afirmam Oliveira e Faria (2025, p. 149), "a democratização da tecnologia nas relações de

trabalho é condição essencial para que a automação não se converta em instrumento de opressão e desumanização”.

Assim, o desafio do Direito do Trabalho é assegurar que a IA sirva à emancipação humana e não à sua dominação, mantendo a dignidade da pessoa humana como núcleo orientador de toda regulação tecnológica.

4 A REGULAMENTAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A incorporação massiva da IA ao ambiente laboral evidencia a urgência de uma regulamentação específica. A ausência de normas claras tem permitido práticas abusivas e dificultado a responsabilização jurídica, ao passo que experiências internacionais demonstram caminhos possíveis para um modelo equilibrado de governança tecnológica. Este capítulo examina a necessidade de regulamentação da IA, os limites da legislação vigente e as propostas normativas em curso, como o Projeto de Lei nº 2.338/2023, o *Artificial Intelligence Act* da União Europeia e a Convenção nº 190 da OIT.

4.1 Necessidade de regulamentação

9223

O avanço da IA impõe ao Direito do Trabalho o desafio de atualizar seus paradigmas normativos para garantir direitos fundamentais diante da automação das relações de produção. A ausência de um marco legal específico cria insegurança e vulnerabilidade, dificultando a delimitação da responsabilidade e da ética no uso desses sistemas. Conforme Carvalho, Lange e Brum (2024, p. 30), “a ausência de critérios normativos sobre o uso de algoritmos em decisões laborais compromete a previsibilidade e a segurança jurídica das relações de emprego”.

A regulação da IA é essencial para garantir a efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) e o equilíbrio entre o progresso tecnológico e os valores sociais do trabalho (art. 170, CF). Oliveira e Faria (2025, p. 149) alertam que “a tecnologia, quando não mediada por marcos ético-jurídicos, transforma-se em instrumento de desigualdade e dominação”. Assim, a regulação deve estabelecer fronteiras éticas para o uso

de algoritmos em recrutamento, avaliação e demissão, assegurando rastreabilidade e transparência.

A assimetria informacional entre empresas e trabalhadores também reforça a necessidade de normas específicas, pois impede o exercício pleno do contraditório (art. 5º, LV, CF). Segundo Oliveira e Faria (2025, p. 150), “a regulação da IA é condição essencial para restabelecer a paridade de armas na relação laboral”. Além disso, a ausência de regras claras dificulta a definição de responsabilidade por danos decorrentes de decisões automatizadas, exigindo um regime próprio de responsabilidade civil algorítmica (Carvalho; Lange; Brum, 2024).

Outro aspecto crucial refere-se à proteção de dados pessoais, em conformidade com a Lei nº 13.709/2018 (LGPD). Conforme Garcia (2023, p. 35), a regulamentação deve assegurar que “o trabalhador conheça os critérios de tratamento automatizado a que é submetido”. A normatização, portanto, não deve ser vista como obstáculo à inovação, mas como instrumento de equilíbrio entre eficiência e justiça social, garantindo que o ser humano permaneça no centro do sistema jurídico.

9224

4.2 Limites da legislação vigente

A legislação trabalhista brasileira, concebida no contexto da industrialização, mostra-se insuficiente para lidar com os desafios trazidos pela IA. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não contempla situações em que a subordinação e o controle são exercidos por sistemas algorítmicos (Carvalho; Lange; Brum, 2024). Embora a Constituição Federal de 1988 consagre princípios de dignidade e valores sociais do trabalho, eles carecem de instrumentos normativos específicos para o contexto digital (Oliveira; Faria, 2025).

A CLT, mesmo com a atualização do art. 6º pela Lei nº 12.551/2011, não abrange a subordinação digital. A LGPD, por sua vez, garante o direito à revisão de decisões automatizadas (art. 20), mas sem regulamentação prática, o que mantém o trabalhador em vulnerabilidade informacional. Também inexistem regras sobre responsabilidade civil por decisões algorítmicas, o que dificulta a reparação de danos (Carvalho; Lange; Brum, 2024).

Além disso, a legislação não aborda a vigilância digital e seus efeitos sobre a saúde mental. O art. 157 da CLT, voltado à segurança física, não inclui riscos psicossociais

derivados do controle tecnológico. Do ponto de vista processual, há obstáculos para a prova de violações, já que o sigilo industrial impede o acesso aos algoritmos, comprometendo o contraditório (Carvalho; Lange; Brum, 2024, p. 42).

Outro limite está na ausência de diálogo social sobre automação e IA. A falta de participação sindical contraria as diretrizes da OIT, que defendem a inclusão dos trabalhadores nas decisões tecnológicas. Enquanto a União Europeia avança com o *AI Act*, o Brasil ainda carece de um regime próprio. Conforme Oliveira e Faria (2025, p. 157), “enquanto o Direito continuar a pensar a tecnologia em termos do passado, os trabalhadores permanecerão desprotegidos”. Assim, o ordenamento atual precisa evoluir para garantir justiça e transparência nas novas formas de subordinação digital.

4.3 Experiências e propostas regulatórias

A ausência de regulação da IA nas relações de trabalho impulsionou diferentes países a desenvolverem modelos normativos. No Brasil, o Projeto de Lei nº 2.338/2023 representa o primeiro esforço para criar um marco legal abrangente sobre IA, inspirado no *Artificial Intelligence Act (AI Act)* da União Europeia e nas diretrizes da OIT (Rocha; Pontini, 2021). 9225

O PL nº 2.338/2023 propõe princípios como transparência, não discriminação e responsabilidade, buscando compatibilizar inovação e direitos fundamentais (Brasil, 2023). Contudo, segundo Oliveira e Faria (2025, p. 158), “o projeto ainda carece de dispositivos específicos voltados às relações de trabalho”. O texto adota abordagem baseada em risco, semelhante ao modelo europeu, mas requer adaptação à realidade social e institucional brasileira (Rocha; Pontini, 2021, p. 48).

O *AI Act*, aprovado em 2024, é referência global por classificar sistemas de IA conforme o nível de risco — mínimo, limitado, alto ou inaceitável —, impondo regras rígidas aos de alto risco, como os usados em recrutamento e gestão de pessoal (União Europeia, 2024). Segundo Rocha e Pontini (2021, p. 51), “a experiência europeia demonstra que a regulação eficaz depende de uma cultura de responsabilidade e supervisão pública”.

Já a Convenção nº 190 da OIT, ratificada pelo Brasil em 2023, trata da violência e do assédio no trabalho, podendo ser aplicada às novas formas de coerção digital. Para Oliveira e Faria (2025, p. 162), “a Convenção nº 190 deve ser reinterpretada à luz das tecnologias

emergentes, abrangendo a violência simbólica e psicológica mediada por sistemas automatizados”.

A combinação entre o PL nº 2.338/2023, o *AI Act* e a Convenção nº 190 aponta para um modelo regulatório híbrido e humanizado, que une inovação e proteção social. O Brasil deve adaptar essas experiências, criando um marco jurídico que garanta transparência, governança e participação dos trabalhadores, de modo que o progresso tecnológico sirva à dignidade humana e não à sua erosão.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho evidenciou que a Inteligência Artificial redefine profundamente a estrutura jurídica e social das relações de trabalho, introduzindo formas inéditas de subordinação, controle e vigilância. A automação de processos e a utilização de algoritmos decisórios transferem o poder direutivo do empregador para sistemas digitais autônomos, gerando um novo modelo de subordinação algorítmica que desafia os conceitos clássicos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Constatou-se que a ausência de regulamentação específica sobre o uso da IA no âmbito laboral constitui um dos principais fatores de vulnerabilidade jurídica, tanto para empregados quanto para empregadores. O ordenamento atual, ainda baseado em estruturas analógicas, mostra-se incapaz de responder adequadamente aos impactos da opacidade algorítmica, da discriminação automatizada e do assédio tecnológico. Embora princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho forneçam fundamentos interpretativos, sua aplicação isolada não é suficiente para garantir proteção efetiva diante das novas formas de dominação digital.

Verificou-se, também, que a legislação existente especialmente a CLT e a LGPD apresentam limitações quanto à transparência, à responsabilização e ao controle das decisões automatizadas. A experiência internacional demonstra, entretanto, que é possível compatibilizar inovação e proteção social.

O *Artificial Intelligence Act* da União Europeia estabelece parâmetros de risco e deveres de auditoria e explicabilidade, enquanto o Projeto de Lei nº 2.338/2023, em tramitação no Senado brasileiro, propõe princípios de governança e ética algorítmica, ainda

9226

que careça de maior precisão quanto à esfera trabalhista. A Convenção nº 190 da OIT, por sua vez, amplia a noção de assédio e violência para abarcar práticas abusivas mediadas por tecnologias inteligentes, reforçando o dever estatal de garantir ambientes laborais seguros e dignos.

Diante desse panorama, conclui-se que o Direito do Trabalho precisa se reinventar para permanecer fiel à sua função histórica de tutela da parte hipossuficiente. A regulamentação da IA deve estabelecer limites claros ao poder algorítmico, garantir a rastreabilidade das decisões automatizadas, proteger os dados pessoais dos trabalhadores e assegurar sua participação nos processos de governança tecnológica. É imperativo que o Estado atue de maneira proativa, promovendo políticas públicas e normas que conciliem eficiência técnica e justiça social.

Assim, o futuro do trabalho não deve ser definido pelas máquinas, mas pelos valores que orientam a sociedade democrática. A Inteligência Artificial, submetida ao Direito, pode tornar-se instrumento de emancipação e progresso; sem regulação, contudo, corre o risco de transformar-se em mecanismo de exclusão e desumanização. Regulamentar é, portanto, preservar a dignidade humana na era dos algoritmos, reafirmando o papel civilizatório do Direito diante das transformações tecnológicas do século XXI.

9227

REFERÊNCIAS:

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2021.

BENEVIDES, Rodrigo Fernandes. **Reformas trabalhistas e os novos desafios da proteção social**. Brasília: ENIT, 2022.

BIAVASCHI, Magda Barros. **A Justiça do Trabalho e sua construção histórica: o papel do TST e do CSJT**. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965/2014 (**Marco Civil da Internet**). Diário Oficial da União, Brasília, 15 ago. 2018.

BRASIL. Projeto de Lei nº 2.338, de 2023. **Dispõe sobre o uso responsável da Inteligência Artificial no Brasil.** Senado Federal, Brasília, 2023. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/159888>. Acesso em: 15 out. 2025.

CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado.** Salvador: JusPodivm, 2023.

CALISKAN, A.; BRYSON, J. J.; NARAYANAN, A. **Semantics derived automatically from language corpora contain human-like biases.** Science, v. 356, n. 6334, p. 183–186, 2017.

CARVALHO, V. de; LANGE, M. C.; BRUM, L. M. **Inteligência Artificial: as implicações jurídicas nas relações de emprego.** Revista Jurídica de Direito e Tecnologia, v. 6, n. 2, p. 1–27, 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2024.

EUROPEAN UNION. **Artificial Intelligence Act (AI Act): Regulation of the European Parliament and of the Council on Artificial Intelligence.** Brussels: Official Journal of the European Union, 2024.

9228

FORD, Martin. **Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future.** New York: Basic Books, 2015.

GABRIEL, Marta. **Inteligência Artificial: do zero ao metaverso.** Rio de Janeiro: Atlas, 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direito do Trabalho Contemporâneo.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

KNAPIK, Janice. **Direitos sociais e relações de trabalho: uma análise histórica e crítica.** Curitiba: Appris, 2020.

LIMA, Maria Cecília. **Transformações do trabalho e desafios da regulação social.** Recife: UFPE, 2017.

MEIRELES, Luciano P. **Direito do Trabalho 5.0: desafios jurídicos na era da Inteligência Artificial.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2023.

NARDI, Luize Gaggiola; LUTZKY, Daniela Courtes. **Uma perspectiva analítica da aplicação da inteligência artificial à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).** Repositório PUCRS, 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, R. S.; FARIA, C. M. **Inteligência Artificial e automação: entre a valorização do trabalho docente e os avanços tecnológicos.** Revista de Educação, Ciência e Tecnologia, v. 8, n. 1, p. 139–164, 2025.

OLIVEIRA, Carlos Henrique. **História do Direito do Trabalho.** São Paulo: Método, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.** Genebra: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendações sobre a governança de Inteligência Artificial e o futuro do trabalho.** Genebra: OIT, 2023.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PONTINI, Milena Souza. **Compliance trabalhista: impacto da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Direito do Trabalho.** 7. ed. São Paulo: LTr, 2021.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Trabalho, direitos sociais e transformações tecnológicas.** São Paulo: LTr, 2021.

VERAS, Márcio Túlio. **História social dos direitos trabalhistas no Brasil.** Fortaleza: UFC, 2020.