



A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (I.A.) E SUA APLICABILIDADE AO DIREITO DO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE AS CONDIÇÕES IMPRESCINDÍVEIS PARA UM MANEJO SÓCIO-ÉTICO NO ÂMBITO JURÍDICO BRASILEIRO

DOI: 10.5281/zenodo.12796097

Antônio Carlos Fernandes Coelho Júnior¹

Célio Augusto Galvão Santos²

Larissa Ferreira Alves³

Resumo: Desde a Revolução Industrial, a partir da metade do século XVIII, o trabalho humano tem sido substituído constantemente por máquinas. A modalidade mais atual e crescente é a introdução da Inteligência Artificial (I.A.) no mercado de trabalho. Como resultado, mostrar dilemas éticos envolvendo a inserção de IA no âmbito trabalhista é necessário para que se entenda as discussões frente à necessidade de proteção da tríade: trabalho humano, empregador e empregado. Este estudo baseou-se em um podcast realizado por alunos do Centro Universitário UniBalsas, e em artigos científicos, cujas pesquisas foram realizadas em sítios eletrônicos, ocasionando a aplicação do método interpretativo-dedutivo. Para além disso, observa-se que, apesar do custo alto em investimento nesta modalidade, sua implementação é menos burocrática, onerosa e problemática no âmbito trabalhista. É neste contexto, de informalidade, precarização de direitos trabalhistas e desemprego, que se acentua a necessidade de proteção da comunidade externa positiva ou negativamente afetada.

Palavras-chave: Inteligência Artificial. Direito do Trabalho. Tecnologia. Ética.

Abstract: Since the Industrial Revolution, starting in the middle of the 18th century, human work has

1 Graduando do 8º Semestre do Curso de Direito do Centro Universitário UniBalsas. E-mail: antonio.junior@alu.unibalsas.edu.br.

2 Graduando do 8º Semestre do Curso de Direito do Centro Universitário UniBalsas. E-mail: celio.santos@alu.unibalsas.edu.br.

3 Bacharel em Direito e Docente de Centro Universitário UniBalsas. Advogada inscrita na OAB/MA sob o nº. 24.460, proprietária do escritório Larissa Alves Advocacia, com atuação nas áreas de Direito do Agronegócio, Direito Empresarial, Direito do Trabalho e Cível. Membro da Comissão de Direito do Agronegócio da OAB Subseção de Balsas/MA. E-mail: larissa.alves@prof.unibalsas.edu.br.



been constantly replaced by machines. The most current and growing modality is the introduction of Artificial Intelligence (A.I.) into the job market. As a result, showing ethical dilemmas involving the insertion of AI in the labor sphere is necessary to understand the discussions regarding the need to protect the triad: human work, employer and employee. This study was based on a podcast carried out by students from Centro Universitário UniBalsas, and on scientific articles, whose research was carried out on electronic websites, causing the application of the interpretative-deductive method. Furthermore, it is observed that, despite the high cost of investment in this modality, its implementation is less bureaucratic, costly and problematic in the labor sphere. It is in this context, of informality, precarious labor rights and unemployment, that the need to protect the positively or negatively affected external community is heightened.

Keywords: Artificial Intelligence. Labor Law. Technology. Ethic.

1. INTRODUÇÃO

Junto à aceleração de máquinas no âmbito trabalhista, uma onda de inovações é constatada pela criação de computadores e dispositivos móveis. Os operários deixam de realizar pequenas e repetidas tarefas, passando a executar múltiplas funções, em equipes reduzidas.

Trabalhos considerados precários estão crescendo com o passar dos anos, tendo em vista a compactação e flexibilização de serviços que ainda precisam de mão de obra humana, de modo que entenderem os empresários não faz mais sentido as contratações formais desses tipos de mão de obra. Assim, esses mesmos trabalhadores deixaram de garantir direitos trabalhistas importantes como FGTS, pagamentos adicionais, férias, dentre outros, ficando a sorte da solidariedade social como perspectiva.

Nessa linha, vislumbram-se ampla automação e robotização industrial, rotinas, fluxos e procedimentos informatizados e geridos por IA (Inteligência Artificial), redes mundiais de informação e comunicação instantâneas, potentes estruturas e sistemas de processamento de dados, sistemas públicos e privados de controle e monitoramento. Dessa forma, como toda invenção inovadora feita pelo ser humano que passa a ser utilizada em grande escala e a fazer



parte da própria vida, a Inteligência Artificial tem inúmeros aspectos positivos, não somente para o mundo corporativo, mas também para as pessoas em geral, sobretudo os empregados.

Para o bom combate aos efeitos nefastos do uso incontrolado dessa tecnologia disruptiva no mundo do trabalho, há de se recorrer às clássicas medidas que ao longo da história sempre se mostraram eficazes para atenuar as situações de crise e promover o reequilíbrio entre as forças do capital e do trabalho, frente a esta “luta” secular por distensão e aproximação. Por certo que há várias medidas já pensadas e a serem “inventadas” para a busca desse reequilíbrio, tão necessário à manutenção da paz social. Uma delas espera por regulamentação há mais de três décadas, em nosso país. Trata-se da proteção contra a automação, prometida no artigo 7º, inciso XXVII, da CF/88. Algo urgente precisa ser feito porque muitos profissionais que fazem serviços “repetitivos” e padronizados serão substituídos, com o tempo, pelas máquinas, ou melhor pelos robôs, em suma, pela I.A. Urge, portanto, a regulamentação da norma do outrora mencionado inciso constitucional.

Contudo, as medidas que dizem respeito à redução direta da jornada de trabalho são as mais indicadas e precisam ser objeto de fomento urgente. Quanto mais avança a automação e a dizimação dos postos de trabalho, mais se aumenta a carga horária dos trabalhadores que permanecem empregados. Não podendo estes mais conviver com jornadas de trabalho de dez, doze ou mais horas diárias.

É diante desse cenário que a presente pesquisa tem como objetivo mostrar a necessidade de uma regulamentação eficaz, trazendo segurança ética e socialmente aos trabalhadores. A exemplo do parágrafo constitucional anterior mencionado, uma boa regulamentação da jornada de trabalho, com limites rígidos de tempo de labor e com uma redução equânime para que todos – ou quase todos – possam ter seu sagrado direito ao trabalho atendido, é medida que se impõe e talvez a única que se mostre, ao fim e ao cabo, plenamente eficaz contra a investida da IA sobre os trabalhos humanos.

Por isso, ao contrário de ressuscitar fórmulas ultrapassadas, ou de criar fórmulas que não resolvem o verdadeiro problema e se agravam a cada dia, é necessário promover o



necessário planejamento econômico e social, no qual se implemente, efetivamente, “uma adequada consideração do valor trabalho”.

Bem se vê que os sistemas jurídicos precisam começar urgentemente a se preocupar com a gravíssima questão do fim do trabalho para uma grande comunidade de trabalhadores. No fundo, há de se implantarem medidas que promovam o acesso ao trabalho digno, na modalidade de emprego ou de relações de trabalho devidamente protegidas, pois, do contrário, o Estado terá de, cada vez mais, gastar quantidades infinitas de recursos (da própria sociedade) para prover renda mínima a tantos desempregados.

2. ATIVIDADES REALIZADAS

Nesse meandro, os alunos do curso de Direito, do Centro Universitário UniBalsas, realizaram um podcast chamado “CLTcast”, a fim de levar discussões importantes acerca do uso tecnológico no âmbito trabalhista. A temática do evento foi “A Inteligência Artificial (I.A.) e seus reflexos no Direito do Trabalho”, objetivando capacitar estudantes e a comunidade externa sobre de que modo a Inteligência Artificial pode afetar as relações de trabalho e emprego na esfera jurídica. Para isto, o episódio em questão contou com a presença da Dra. Verissa Cabral, advogada especialista em Direito e Processo do Trabalho, bem como em Compliance Trabalhista e Lei Geral de Proteção de Dados, que trouxe discussões e pautas importantes de acordo com seu conhecimento sobre o tema.



Figura 1: Possibilidades de uso da Inteligência Artificial no âmbito trabalhista



Fonte: Autoria própria (2024)

“Como garantir um manejo socialmente ético da I.A. no espaço de trabalho contemporâneo?”, “Quem será responsabilizado caso a Inteligência Artificial gere prejuízo na relação de trabalho e emprego?”, “Em contrapartida, como ela pode estar contribuindo com os trabalhadores em corporações?”, “A necessidade de regulamentação do uso de ferramentas de Inteligência Artificial, até que ponto é pertinente?”. Esses foram os questionamentos que foram elencados durante a entrevista com relação a presente transição digital, demonstrando-



se preocupação com o avanço tecnológico no mercado de trabalho no que tange a proteção do trabalhador, a exemplo de sua possível substituição em tempo próximo.

Figura 2 - Possibilidades de uso da Inteligência Artificial no âmbito trabalhista



Fonte: Europarl.europa.eu (2020)

De acordo com a entrevistada, não é pertinente que se separe o digital do analógico no mercado de trabalho, uma vez que as relações precisam, corriqueiramente, de ferramentas tecnológicas para se desenvolverem. Nesse meandro, citou o exemplo mais atual, que é a



inserção da ferramenta Chat GPT no mercado de trabalho. Dessa forma, observou-se que as regras internas são o ponto chave para que o poder diretivo do empregador funcione, de modo que será imperativo as regras corporativas adotadas estabelecendo um limite ético de atuação, principalmente das ferramentas tecnológicas. Assim, fica a cargo do empregador o poder regulatório básico que estabeleça a atuação da empresa, esclarecendo condutas que podem ser aceitas ou não dentro do âmbito de trabalho.

Paralelamente, foi tratado nesta gravação para que essa dinâmica de conformidades ocorra, é importante que a figura do *Compliance* esteja nivelada com a empresa, de modo que ambas trabalhem juntas para o resguardo do melhor regramento das relações trabalhistas dentro de uma empresa. Percebe-se que, assim como as condutas práticas dos colaboradores precisam ser regradas, o uso de ferramentas digitais também carece de uma regulamentação, de modo a garantir um bom desempenho das atividades laborais.

Ao ser indagada de como fica o lado do empregado que se utiliza da Inteligência Artificial para aprimorar um trabalho, a especialista dá ênfase de que a ética tem que ser coerente. Nesta perspectiva, as indagações do que trata-se de “lícito” ou “ilícito” é o primeiro pensamento que se deve ter - ficando a critério da empresa em coadunar ou não com a utilização dessa ferramenta para tal aprimoramento?! Qual o limite da empresa diante dessa utilização?! Esclarece que se a empresa for omissa em alguma questão, é mais correto da parte do empregado que pergunte e sintonize expectativas sobre a utilização de determinada ferramenta de Inteligência Artificial para benefício de ambas as partes.

Portanto, entendendo-se que toda norma ou regra é pautada em princípios, quando se traz regras que tratam de ferramentas digitais como a lei de proteção de dados nas relações de trabalho, elas precisam ser interpretadas dentro dos princípios justrabalhistas. As normas são pautadas em bases jurídicas, já as regras são postas de acordo com as demandas da sociedade, assim concluiu-se que, novas situações relacionadas a essas ferramentas serão objeto de alguma regulamentação conforme o que for necessário ao empregador.



3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando que toda norma ou regra é pautada em princípios, nesse meandro, as regras direcionadas às ferramentas digitais, a exemplo da lei geral de proteção de dados nas relações de trabalho, precisam ser interpretadas dentro dos princípios justrabalhistas. Neste entender jurídico, não se pode separar a modernidade do valor social do trabalho, aliada a um uso ético-social, de modo que as normas pautadas em bases jurídicas, outrora as regras postas de acordo com as demandas da sociedade, assim, novas situações relacionadas a essas ferramentas serão objeto de alguma regulamentação conforme for necessário o empregador.

Posto isso, entende-se que desde a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que passou a existir foram regramentos expressos sobre limites do digital na seara do trabalho e emprego, acontecendo hodiernamente é a execução dessas previsões, ou seja, sendo estes colocados à prova dentro de um manejo harmonioso no âmbito do direito do trabalho. Destarte, acredita-se que as mudanças legislativas sobre o tema se darão de forma gradativa, conforme for surgindo necessidade, não sendo brusca e exclusiva a inserção de normas regulamentares nessa temática para que se tenha um manejo ético e social dentro do espaço laboral.

4. REFERÊNCIAS

CLTcast: **A Inteligência Artificial (I.A.) e seus reflexos no Direito do Trabalho**. Entrevistada: Dra. Verissa Coelho Cabral Pieroni. Entrevistadores: Antônio Carlos Fernandes Coelho Júnior e Célio Augusto Galvão Santos. Unibalsas: 25 mar. 2024. Podcast. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/122V1_LRCYCre1AGGd8zsq-mmHz5J-GrC/view?pli=1 . Acesso em: 29 mar. 2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A Inteligência Artificial e o Direito do Trabalho: lampejos utópicos para um futuro distópico**. Publicado em 1 mar. 2022. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/203676/2022_feliciano_guilherme_inteligencia_artificial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 abr. 2024.



REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634

O que é inteligência artificial e como funciona? Temas Parlamento Europeu, 2020. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/topics/pt/article/20200827STO85804/o-que-e-a-inteligencia-artificial-e-como-funciona>. Acesso em: 20 de jun. de 2024.

TOTVS. **O que é inteligência artificial? Como funciona, exemplos e aplicações.** Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/inovacoes/o-que-e-inteligencia-artificial> . Acesso em: 28 mar. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 jun. de 2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A Inteligência Artificial e o Direito do Trabalho: lampejos utópicos para um futuro distópico.** Publicado em 1 mar. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/203676/2022_feliciano_guilherme_inteligencia_artificial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 07 jun. 2024.

TOTVS. **O que é inteligência artificial? Como funciona, exemplos e aplicações.** Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/inovacoes/o-que-e-inteligencia-artificial>. Acesso em: 06 jun. 2024.

Recebido em: 30/05/2024

Aprovado em: 19/06/2024

Publicado em: 22/07/2024