

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Rayra Farias de Araújo¹

RESUMO

A proposta central deste artigo é analisar as implicações jurídicas do uso da inteligência artificial nas relações de emprego. A metodologia utilizada inclui uma revisão bibliográfica de artigos científicos, leis e regulamentos. Também foram analisados relatórios de organizações internacionais, estudos de caso sobre os impactos das inteligências artificiais nas relações de emprego e reportagens sobre o tema. Os resultados destacam os desafios éticos e legais que a implementação de inteligências artificiais pode trazer, questões como a proteção dos direitos adquiridos dos trabalhadores, responsabilidade civil por danos causados por sistemas e a privacidade dos dados, que são legalmente resguardados pela Lei de Proteção de Dados Pessoais n.º 13.709/18, foram identificadas como preocupações centrais. Além disso, foi considerada a necessidade de uma abordagem mais abrangente e adaptativa para lidar com questões que atingem diretamente as relações de emprego e estão em constante evolução. Este estudo ressalta a importância de uma estrutura jurídica adequada e atualizada para lidar com as novidades, que a cada vez surgem de maneira mais rápida e impactam as relações de emprego. Conclui-se a importância da colaboração entre o governo, as empresas e os desenvolvedores de softwares de inteligências artificiais para desenvolver soluções que protejam os direitos dos trabalhadores e promovam a evolução das relações de emprego.

Palavras-chave: Inteligência Artificial; Implicações Jurídicas; Direitos Trabalhistas; Relações de Emprego; Privacidade de dados;

ABSTRACT

The central proposal of this article is to analyze the legal implications of using artificial intelligence in employment relationships. The methodology employed includes a bibliographic review of scientific articles, laws, regulations, and relevant legal cases. Additionally, reports from international organizations, case studies on the impacts of artificial intelligence on employment relations, and articles on the subject were analyzed. The results highlight the ethical and legal challenges that the implementation of artificial intelligence can bring. Issues such as the protection of workers' acquired rights, civil liability for damages caused by systems, and data privacy, which are legally protected by the General Data Protection Law (No. 13,709/18), were identified as central concerns.

¹ Advogada com formação em Direito pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Brasília DF. OAB/DF 75977. O contato pode ser feito através do e-mail: rayra.fdaraujo@gmail.com

Furthermore, the need for a more comprehensive and adaptive approach to address issues that directly affect employment relationships and are constantly evolving was considered. This study emphasizes the importance of an adequate and updated legal framework to deal with emerging developments that rapidly impact employment relationships. It concludes that collaboration between the government, companies, and developers of artificial intelligence software is crucial to develop solutions that protect workers' rights and promote the evolution of employment relationships.

Keywords: Artificial Intelligence; Legal Implications; Labor Rights; Employment Relations; Data privacy;

1. INTRODUÇÃO

O avanço da tecnologia e mais especificamente, o desenvolvimento acelerado da Inteligência Artificial (IA), tem redefinido a maneira como interagimos com o mundo e vem influenciando aspectos da sociedade contemporânea. Um dos domínios impactados de forma significativa é o âmbito das relações de emprego. À medida que empresas adotam sistemas de IA para otimizar processos, tomar decisões e desempenhar tarefas anteriormente realizadas por seres humanos, surgem complexas questões jurídicas que demandam análise aprofundada.

A proposta central deste artigo é analisar as implicações jurídicas do uso da inteligência artificial nas relações de emprego. A inteligência artificial está cada vez mais presente em diversos setores da sociedade, incluindo o ambiente de trabalho. Por um lado, a utilização de IA promete melhorar a eficiência, produtividade e qualidade do trabalho em diversos setores, ao mesmo tempo em que cria desafios legais relacionados a responsabilidade, discriminação, privacidade e proteção dos direitos dos trabalhadores. Nesse contexto, a discussão se estende desde a natureza das interações entre humanos e máquinas até a questão fundamental de como o arcabouço jurídico existente pode se adaptar a essas mudanças paradigmáticas. Nesse contexto, este artigo tem como objetivo analisar as implicações jurídicas do uso da inteligência artificial nas relações de emprego. Para realizar uma análise abrangente, foram adotadas diversas metodologias, incluindo revisão bibliográfica de artigos científicos, leis e regulamentos. Além disso, foram considerados relatórios de organizações internacionais e estudos de caso que abordam os impactos das inteligências artificiais nas relações de trabalho.

Os resultados da pesquisa destacam os desafios éticos e legais que surgem com a implementação de sistemas baseados em IA. Questões como a proteção dos direitos adquiridos dos trabalhadores, a responsabilidade civil por danos causados por sistemas de IA e a privacidade dos dados, que são salvaguardados pela Lei de Proteção de Dados Pessoais nº 13.709/18, foram identificadas como preocupações centrais.

Além disso, é evidente a necessidade de uma abordagem mais abrangente e adaptativa para lidar com questões que afetam diretamente as relações de emprego e estão em constante evolução. Este estudo ressalta a importância de uma estrutura jurídica adequada e atualizada para lidar com as inovações tecnológicas que surgem de maneira cada vez mais rápida e impactam as relações de trabalho.

Em conclusão, destaca-se a importância da colaboração entre o governo, as empresas e os desenvolvedores de softwares de inteligência artificial para o desenvolvimento de soluções que protejam os direitos dos trabalhadores e promovam a evolução das relações de emprego. É

fundamental que todas as partes envolvidas trabalhem em conjunto para estabelecer diretrizes claras, normas éticas e políticas adequadas que garantam uma abordagem equilibrada e justa no uso da inteligência artificial no ambiente de trabalho.

2. INTELIGENCIA ARTIFICIAL: CONCEITOS E APLICAÇÕES

Nos últimos anos a Inteligência Artificial vem transformando significativamente o mercado de trabalho com os avanços tecnológicos que permitiram a automação de tarefas e a implementação de sistemas de IA em diversos setores.

Acredita-se que Alan Turing², um matemático e cientista da computação inglês, amplamente reconhecido como o "pai da computação", tenha realizado o primeiro estudo aplicado relacionado à Inteligência Artificial mas o seu estudo só teve início em 1965, quando foi lançado um projeto de pesquisa de verão em Dartmouth College por Jonh McCarthy³ e seus colegas, ele foi o primeiro a utilizar o termo que é um dos mais relevantes da atualidade. Esse estudo foi feito para descobrir se as máquinas poderiam criar linguagens, conceitos e até resolver problema, que até o momento, só humanos poderiam resolver. Dentro os tópicos do estudo estavam a automatização de computadores, a programação de uma linguagem, uma rede hipotética de neurônios, se uma máquina seria inteligente para executar atividades por conta própria e outros tópicos que marcaram o início do estudo sobre a inteligência artificial (JONH MCCARTHY, 1955).

Nos dias atuais, o tema é muito discutido e causa controvérsias, para alguns o uso de inteligências artificiais seria um avanço fundamental para a humanidade. Para Sam Altman⁴ a inteligência artificial (2023, THE GARDIAN) “este será o maior salto em frente na qualidade de vida para as pessoas que já tivemos, e acho que de alguma forma se perde da discussão.” Para outros um grande perigo, em 22 de Maio de 2023 um grupo de especialistas em inteligência artificial e executivos da indústria de tecnologia pediu em uma carta aberta intitulada “Pause os grandes experimentos de IA: uma carta aberta” (*Pause Giant AI Experiments: An Open Letter*), pedindo uma pausa de seis meses no treinamento de poderosos sistemas de inteligência artificial, argumentando que eles representam uma ameaça potencial à humanidade.

Existem diferentes categorias que representam os níveis de recursos e capacidades de Inteligências Artificiais. As principais são: A Inteligência Artificial Limitada, que é focada em tarefas específicas, a Inteligência Artificial Geral que visa uma inteligência ampla tendo uma certa semelhança à inteligência humana e Superinteligência Artificial, que é uma das formas hipotéticas de inteligência que pode ir além das capacidades humanas.

A Inteligência Artificial Limitada (Narrow Artificial Intelligence, NAI) refere-se a sistemas ou algoritmos de IA projetados para executar tarefas específicas e limitadas. Esses sistemas são desenvolvidos para executar funções bem definidas e possuem habilidades restritas a domínios

² Alan Mathison Turing (1912-1954) foi um matemático, cientista da computação, lógico, criptoanalista, filósofo e biólogo teórico britânico. Ele é amplamente considerado o pai da ciência da computação teórica e da inteligência artificial

³ John McCarthy (1927-2011) foi um cientista da computação estadunidense. Conhecido pelos estudos no campo da inteligência artificial e por ser o criador da linguagem de programação Lisp. Recebeu o Prêmio Turing de 1972 e a Medalha Nacional de Ciências dos Estados Unidos de 1991.

⁴ Samuel Harris Altman é um empresário, investidor e programador americano. Ele foi o co-fundador da Loopt e é o atual CEO da OpenAI.

específicos. Exemplos comuns de NAI incluem assistentes virtuais, sistemas de recomendação e reconhecimento de fala.

A Inteligência Geral Artificial (Artificial General Intelligence, AGI) é um campo de estudo que visa criar máquinas inteligentes que podem completar uma ampla gama de tarefas que normalmente requerem inteligência de nível humano. O desenvolvimento da AGI envolve a tentativa de replicar as habilidades cognitivas dos humanos, incluindo, entre outros, resolução de problemas, processamento de linguagem e tomada de decisões. A criação da AGI é considerada a próxima fronteira da inteligência artificial, e os pesquisadores desse campo estão trabalhando para desenvolver máquinas que possam pensar e raciocinar por si mesmas, em vez de depender de respostas pré-programadas para situações específicas.

O termo Inteligência Geral Artificial descreve um sistema de IA que possui uma capacidade ampla e um pouco semelhante à humana para executar várias tarefas cognitivas. Ao contrário da AI limitada, a AGI teria a capacidade de compreender, assimilar e utilizar o conhecimento em múltiplos contextos, por isso sendo comparado ao conhecimento de um ser humano. No entanto, atualmente não existem sistemas AGI totalmente realizados, e sua criação continua sendo um foco contínuo de pesquisa e desenvolvimento.

A Superinteligência Artificial (ASI) refere-se ao hipotético desenvolvimento futuro da inteligência artificial que supera a inteligência e as capacidades humanas. Este conceito tem sido objeto de muita especulação e debate, com alguns especialistas alertando sobre os perigos de criar uma entidade que é mais inteligente que os humanos e pode representar uma ameaça existencial. Apesar dos riscos potenciais, outros argumentam que o ASI pode trazer benefícios significativos, como a resolução de problemas complexos e o avanço da pesquisa científica em um ritmo sem precedentes.

Superinteligência Artificial (ASI) é um nível avançado de inteligência artificial que excede a capacidade cognitiva humana. Um sistema ASI possuiria inteligência que supera em muito a dos humanos em todas as áreas e domínios. As capacidades da ASI incluiriam a capacidade de se envolver em tarefas intrincadas e resolver problemas sofisticados e, essencialmente, superar a inteligência humana em praticamente todos os aspectos. Ainda é um conceito teórico e especulativo, e não há uma ASI desenvolvida atualmente.

3. CONTEXTO E A IMPORTÂNCIA DO TEMA

A pandemia de COVID-19 trouxe uma necessidade urgente de adaptação para muitas atividades que antes eram realizadas presencialmente. Com o distanciamento social e restrições de mobilidade, houve um impulso significativo para a adoção de meios tecnológicos, incluindo a inteligência artificial, como alternativas viáveis para a continuidade de muitas operações. Essa demanda crescente por soluções tecnológicas acelerou o desenvolvimento e a implementação da inteligência artificial em diversos setores. As organizações tiveram que buscar soluções ágeis para manter suas operações, adotando IA em processos como atendimento ao cliente, automação de tarefas, análise de dados e detecção de padrões. Além disso, a pandemia também impulsionou pesquisas e inovações em inteligência artificial para enfrentar os desafios relacionados à saúde, como diagnóstico médico, análise de dados epidemiológicos, monitoramento de pacientes e desenvolvimento de vacinas.

No entanto, é importante destacar que o desenvolvimento da inteligência artificial não é exclusivamente atribuído à pandemia, mas sim a um processo contínuo de avanço tecnológico ao

longo dos anos. A pandemia apenas intensificou a necessidade de sua aplicação em diversas esferas da vida cotidiana.

Um relatório publicado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)⁵ fornece insights sobre a transformação do mercado de trabalho pela inteligência artificial. Nesse relatório, a OCDE explora os impactos da automação e da inteligência artificial no mercado de trabalho. Eles destacam que a IA está levando à automação de várias tarefas, o que pode levar à reconfiguração das funções de trabalho e à necessidade de atualização de habilidades por parte dos trabalhadores.

Um grupo de especialistas em inteligência artificial e executivos da indústria de tecnologia pediu uma pausa de seis meses no treinamento de poderosos sistemas de inteligência artificial, argumentando que eles representam uma ameaça potencial à humanidade. Em uma carta aberta, afirmam que os laboratórios que trabalham com essa tecnologia estão em “uma corrida fora de controle para desenvolver e implementar mentes digitais cada vez mais poderosas que ninguém, nem mesmo seus criadores, pode entender, prever ou controlar com segurança”. Mais de 1.000 pessoas assinaram a declaração, incluindo o empresário Elon Musk⁶, o cofundador da Apple Steve Wozniak⁷ e o CEO da Stability AI, Emad Mostaque⁸, além de pesquisadores da DeepMind.

De acordo com economistas do Goldman Sachs, em um relatório de 26 de Março de 2023, a mais recente onda de inteligência artificial, que resultou no surgimento de plataformas como o ChatGPT, tem o potencial de automatizar cerca de 300 milhões de empregos em tempo integral em todo o mundo. O relatório informou que as economias avançadas seriam mais afetadas do que os mercados emergentes e cerca de 18% do trabalho global é passível de ser automatizado, de acordo com a análise transmitida pelo relatório. Ainda apontaram que aproximadamente dois terços dos empregos atuais dos Estados Unidos e da Europa podem ser afetados pela automação. (TOH, MICHELLE. CNN, 2023).

No entanto, é importante ressaltar que a inteligência artificial também cria novas oportunidades e demandas por habilidades específicas. A adaptação dos trabalhadores a essas novas demandas é fundamental para garantir sua empregabilidade no futuro. Isso envolve a aquisição de habilidades técnicas, como programação e análise de dados, bem como habilidades socioemocionais, como criatividade, pensamento crítico e colaboração.

Governos e empresas têm um papel importante na promoção da adaptação dos trabalhadores a essa nova realidade. Investimentos em programas de requalificação profissional, educação continuada e apoio à transição de carreira são essenciais para garantir a inclusão e a sustentabilidade do mercado de trabalho em um contexto de transformação tecnológica (OECD, 2019).

⁵ The Future of Work: OECD Employment Outlook 2019 Fonte: OECD Publishing, 2019.

⁶ Elon Reeve Musk é um empreendedor, empresário e filantropo sul-africano-canadense, naturalizado norte-americano. Ele é o fundador, diretor executivo e diretor técnico da SpaceX; CEO da Tesla, Inc.

⁷ Stephen Gary Wozniak é um engenheiro eletrônico e programador de computadores, co-fundador da Apple, Inc., junto com Steve Jobs.

⁸ Emad Mostaque é um matemático e cientista da computação britânico, fundador e CEO da Stability AI.

Em resumo, as questões relacionadas à substituição de postos de trabalho por inteligência artificial e à necessidade de adaptação dos trabalhadores são temas relevantes e urgentes que exigem atenção e ação coordenada, visando ao desenvolvimento de soluções que beneficiem tanto a sociedade quanto a economia global.

4. IMPLICAÇÕES JURÍDICAS DA INTELIGENCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

As implicações jurídicas da inteligência artificial (IA) nas relações de emprego têm se tornado um tema de grande relevância nos debates atuais. Com o avanço tecnológico e a crescente implementação de sistemas de IA no ambiente de trabalho, surgem questões complexas sobre responsabilidade, privacidade, discriminação e segurança.

O avanço da inteligência artificial (IA) tem gerado impactos significativos nas relações de emprego, levantando importantes questões jurídicas que precisam ser abordadas. À medida que a IA se torna cada vez mais presente nos ambientes de trabalho, surgem desafios relacionados à responsabilidade, privacidade, discriminação e segurança dos trabalhadores.

A implementação da IA nas relações de emprego traz à tona questões de responsabilidade e ética. Quem é responsável por ações ou decisões tomadas por sistemas de IA? Como garantir que esses sistemas operem de forma justa e transparente? Qual seria o limite do monitoramento dos trabalhadores? Apesar dos empregadores possuírem razões legítimas para monitorar seus trabalhadores tais como a segurança, visando garantir que os funcionários não acessem áreas perigosas ou para prevenir a entrada de estranhos no local de trabalho, quais seriam os limites éticos dessas condutas em um ambiente de trabalho? (BALES, RICHARD A., STONE, KATERINE VAN WEZEL. 2020 pag. 48). No momento existem mais perguntas do que respostas quanto à postura das organizações e das empresas diante o uso das inteligências artificiais nos ambientes de trabalho, tais perguntas só poderão ser respondidas com os avanços dos estudos quanto ao tema.

A utilização da IA no ambiente de trabalho levanta preocupações relacionadas à privacidade e proteção de dados dos trabalhadores. As informações coletadas pelos sistemas de IA podem conter dados pessoais sensíveis, exigindo uma abordagem legal adequada. Um dos desafios mais relevantes da IA nas relações de emprego é a possibilidade de discriminação e viés algorítmico.

A introdução da IA nas relações de trabalho traz consigo uma série de desafios e vulnerabilidades para os trabalhadores. Um desses desafios é a possibilidade de discriminação algorítmica, na qual sistemas de IA podem reproduzir preconceitos e viés presentes na sociedade (CALISKAN, BRYSON e NARAYANAN, 2017). Além disso, a monitoração constante dos trabalhadores por meio de tecnologias de IA pode gerar preocupações sobre privacidade e liberdade no ambiente de trabalho é fundamental compreender e abordar essas questões para garantir a proteção adequada dos trabalhadores.

Os sistemas de IA podem replicar e perpetuar preconceitos existentes na sociedade, levando a decisões discriminatórias. Algumas organizações, através de seus relatórios, estão chamando esse fenômeno de “quarta revolução industrial”. Apesar de ser constantemente atualizadas com os entendimentos dos tribunais, as leis que regem o local de trabalho ainda enfrentam desafios para acompanhar o ritmo das mudanças trazidas pela evolução tecnológica. (BALES, RICHARD A., STONE, KATERINE VAN WEZEL. 2020 pag. 4).

É necessário analisar os aspectos legais que a discriminação algorítmica pode gerar e procurar garantir uma equidade no emprego, as implicações jurídicas da IA nas relações de emprego são complexas e exigem uma abordagem multidisciplinar. A responsabilidade, privacidade, discriminação e proteção dos direitos trabalhistas são questões que precisam ser enfrentadas de forma proativa.

Em última análise, mesmo com as constantes mudanças, os dados ainda são inseridos por programadores humanos, que, mesmo involuntariamente, podem introduzir seus próprios preconceitos, potencialmente contaminando as informações processadas pela inteligência artificial.

5. PROTEÇÃO DO TRABALHADOR E OS DESAFIOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA)

A implementação da IA tem impactos significativos nas relações de trabalho, abrangendo desde a automação de tarefas até a transformação dos processos de contratação e gerenciamento de recursos humanos. Diversos estudos têm destacado os efeitos da IA no mercado de trabalho, apontando para a possibilidade de substituição de empregos tradicionais por sistemas automatizados (ACEMOGLU, DARON. RESTREPO, PASCUAL. 2019). Essa transformação traz consigo preocupações sobre a proteção dos trabalhadores e a garantia de seus direitos em um cenário cada vez mais tecnológico.

A proteção dos trabalhadores diante dos desafios da IA requer a implementação de estratégias e regulamentações adequadas. É essencial que governos, legisladores e empregadores estejam envolvidos na criação de políticas públicas e regulamentações que promovam a equidade, a transparência e a responsabilidade no uso da IA no ambiente de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem desempenhado um papel importante na abordagem dessas questões, fornecendo orientações e recomendações para proteger os direitos dos trabalhadores em um contexto de IA (OIT, 2021).

A introdução da IA nas relações de trabalho apresenta desafios significativos para a proteção dos trabalhadores. A discriminação algorítmica, a monitoração constante e outras questões relacionadas à privacidade e segurança requerem uma abordagem cuidadosa e proativa. Por meio de estratégias e regulamentações adequadas, é possível garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e promover um ambiente de trabalho justo e inclusivo na era da IA.

6. LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL SOBRE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

No contexto internacional, algumas organizações têm se dedicado a desenvolver diretrizes e princípios para a regulamentação da IA. A Comissão Europeia, por exemplo, lançou um relatório com propostas de regulamentação em 2021, adotando uma abordagem baseada em riscos para garantir a segurança dos usuários. No Reino Unido, a regulamentação da IA ocorre por meio de uma legislação "intersetorial", com princípios adaptados a diferentes características e contextos relacionados à IA. O *National AI Strategy - AI Action Plan* tem como objetivo regular a IA.

Até junho de 2021, 20 Estados-Membros e a Noruega haviam publicado suas estratégias nacionais de IA, outros Estados-Membros, como Bulgária, Hungria, Polônia, Eslovênia e Espanha, publicaram suas estratégias, enquanto Chipre, Finlândia e Alemanha revisaram suas estratégias

iniciais.⁹ (VAN ROY, VICENTE. ROSSETTI, FIAMMETTA. PERSET, K. GARLINDO-ROMERO, CARIDAD, 2021).

Nos Estados Unidos, foi iniciado os estudos para regulamentação e responsabilização da Inteligência Artificial. O governo norte-americano busca coordenar ações específicas para posicionar o país como líder em pesquisa e desenvolvimento de IA, tanto no setor público quanto no privado, com foco no fortalecimento da pesquisa e desenvolvimento para aumentar a competitividade.

Durante uma audiência no Senado dos Estados Unidos, Sam Altman, CEO da empresa responsável pela criação do chatbot, expressou a necessidade de os legisladores estarem atentos aos avanços da nova tecnologia. “Achamos que a intervenção regulatória dos governos será fundamental para mitigar os riscos de modelos cada vez mais poderosos” (SAM ALTMAN, 2023).

Ele ressaltou a importância de compreender os impactos da IA e as possíveis regulamentações que podem ser necessárias para garantir seu uso responsável e ético. Altman destacou a importância de um diálogo contínuo entre legisladores e a indústria para garantir que as políticas sejam adequadas e alinhadas com os desenvolvimentos da IA.

Em 31 de Maio de 2023, durante uma coletiva de imprensa conjunta, a comissária europeia Margrethe Vestager, e o secretário de Estado americano, Antony Blinken, anunciaram que nos próximos semanas será apresentado um rascunho de código de conduta sobre Inteligência Artificial (IA). Ambas as partes concordam que a IA oferece grandes oportunidades, mas também apresenta riscos para as sociedades. Essa iniciativa reflete a preocupação compartilhada entre a União Europeia (UE) e os Estados Unidos em relação ao desenvolvimento ético e responsável da IA, visando garantir benefícios e minimizar potenciais consequências negativas. (HERN, ALEX. THE GUARDIAN, 2023).

A Austrália ainda não possui leis específicas sobre o uso da Inteligência Artificial (IA), mas o governo está trabalhando para estabelecer um arcabouço legal e governança adequados, visando posicionar o país como líder global em IA. Em 2019 lançou o seu Marco Ético de IA, um conjunto de diretrizes voluntárias, com o intuito de orientar empresas e governo na implementação da Inteligência Artificial no país. O objetivo principal desse marco é garantir resultados mais seguros, confiáveis e justos para todos os australianos. Em dezembro de 2021, foi inaugurado o Centro Nacional de Inteligência Artificial, com o objetivo de impulsionar o potencial da IA para os negócios na Austrália. Com essas iniciativas, espera-se impulsionar o avanço da IA na Austrália e promover o desenvolvimento econômico e a inovação tecnológica¹⁰.

Por sua vez, o Japão foi o segundo país a desenvolver estratégias nacionais de IA estabelecendo metas e alocando recursos para esse fim. As agências governamentais japonesas

⁹ Van Roy, V., Rossetti, F., Perset, K., Galindo-Romero, L. (2021) AI Watch - National strategies on Artificial Intelligence: A European perspective, 2021 edition. EUR 30745 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, ISBN 978-92-76-39081-7, doi:10.2760/069178, JRC122684. Disponível em: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC122684/ai_watch_report_national_ai_strategies.pdf

¹⁰ BRASIL. Senado Federal. COMISSÃO DE JURISTAS RESPONSÁVEL POR SUBSIDIAR ELABORAÇÃO DE SUBSTITUTIVO SOBRE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO BRASIL. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento/download/777129a2-e659-4053-bf2e-e4b53edc3a04>

adotam uma abordagem de soft-law para lidar com possíveis vieses da tecnologia de IA, buscando criar uma governança ágil que não prejudique investimentos nem impeça a inovação¹¹.

7. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

A Lei Geral de Proteção de Dados¹² (Lei nº 13.709/2018) é uma legislação brasileira que estabelece diretrizes para a proteção de dados pessoais. No contexto das relações de emprego, a LGPD também é aplicável e traz implicações significativas para a privacidade e a proteção de dados dos trabalhadores.

O consentimento é um aspecto crucial para o tratamento de dados pessoais, as empresas têm a responsabilidade de proteger os dados dos trabalhadores. A rápida evolução da inteligência artificial (IA) tem gerado a necessidade de uma regulamentação adequada para abordar os desafios e promover o uso responsável e ético da IA.

Embora o art. 20 da LGPD não mencione explicitamente a inteligência artificial, é impossível não perceber, pelo menos, o início da regulamentação de seu uso:

Art. 20. O titular dos dados tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade. (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Vigência.

§ 1º O controlador deverá fornecer, sempre que solicitadas, informações claras e adequadas a respeito dos critérios e dos procedimentos utilizados para a decisão automatizada, observados os segredos comercial e industrial.

§ 2º Em caso de não oferecimento de informações de que trata o § 1º deste artigo baseado na observância de segredo comercial e industrial, a autoridade nacional poderá realizar auditoria para verificação de aspectos discriminatórios em tratamento automatizado de dados pessoais.

Diversas propostas têm sido apresentadas para regulamentar a IA no Brasil e já existem estudos para analisar os seus impactos em diferentes setores. A regulamentação da IA enfrenta diversos desafios, incluindo a velocidade do avanço tecnológico e a complexidade dos sistemas de IA. A regulamentação da IA é um desafio complexo, que requer uma abordagem multidisciplinar e colaborativa.

É evidente que as exigências de consentimento da LGPD no contexto da IA serão necessárias no ambiente de trabalho, diante dos desafios enfrentados no cenário atual, será necessário discutir a responsabilidade das empresas no tratamento de dados pessoais no contexto da IA nas relações de emprego.

¹¹ BRASIL. Senado Federal. COMISSÃO DE JURISTAS RESPONSÁVEL POR SUBSIDIAR ELABORAÇÃO DE SUBSTITUTIVO SOBRE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO BRASIL. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento/download/777129a2-e659-4053-bf2e-e4b53edc3a04>

¹² BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm

8. LEGISLAÇÃO NACIONAL BRASILEIRA SOBRE IA

O Brasil ainda não possui uma legislação específica sobre Inteligência Artificial, no entanto, o tema está em discussão no país e existem propostas de Projetos de Lei em tramitação que buscam regulamentar o uso e o desenvolvimento da IA.

Em 17 de fevereiro de 2022, foi criada a Comissão de Juristas por meio do Ato do Presidente do Senado Rodrigo Pacheco, nº 4, de 2022, com a finalidade de subsidiar a elaboração de uma minuta para instruir a análise dos Projetos de Lei nºs 5.051, de 2019, 21, de 2020, e 872, de 2021. Esses projetos tem como objetivo estabelecer normas gerais em nível nacional para o desenvolvimento, implementação e uso responsável de sistemas de inteligência artificial (IA) no Brasil. O intuito principal da minuta elaborada pela comissão é a proteção dos direitos fundamentais, a garantia da implementação de sistemas seguros e confiáveis, a promoção de benefícios que o uso da inteligência artificial possa promover para a sociedade, para o regime democrático e para o desenvolvimento científico e tecnológico.

Em 06 de Dezembro de 2022, a Comissão de Juristas entregou para apreciação a minuta aos Projetos de Lei em tramitação sobre o tema de regulamentação de IA rumo à edição de um marco regulatório da inteligência artificial no Brasil.

9. PROJETOS DE LEI Nº 5.051, DE 2019

O Projeto de Lei nº 5.051, de 2019, é uma proposta legislativa no Brasil que foi apresentada em 2019, que busca estabelecer os princípios para o uso da Inteligência Artificial no Brasil. O art. Art. 2º da PL dispõe sobre os principais objetivos do projeto de lei:

Art. 2º A disciplina do uso da Inteligência Artificial no Brasil tem como fundamento o reconhecimento de que se trata de tecnologia desenvolvida para servir as pessoas com a finalidade de melhorar o bem-estar humano em geral, bem como:

- I – o respeito à dignidade humana, à liberdade, à democracia e à igualdade;
- II – o respeito aos direitos humanos, à pluralidade e à diversidade;
- III – a garantia da proteção da privacidade e dos dados pessoais;
- IV – a transparência, a confiabilidade e a possibilidade de auditoria dos sistemas;
- V – a supervisão humana.

O texto estabelece diretrizes para o uso da Inteligência Artificial (IA) no Brasil, com o objetivo de promover e harmonizar a valorização do trabalho humano e o desenvolvimento econômico. As principais disposições do projeto de lei são as seguintes:

- Os sistemas baseados em IA devem ser auxiliares à tomada de decisão humana.
- A supervisão humana dos sistemas de IA deve ser adequada à natureza, gravidade e implicações das decisões tomadas.
- A responsabilidade civil por danos causados pelo uso de sistemas de IA recai sobre o supervisor humano.
- Diretrizes para atuação da União, Estados, Distrito Federal e Municípios no desenvolvimento da IA incluem a promoção da educação alinhada à IA, criação de políticas de

proteção e qualificação dos trabalhadores, garantia de adoção gradual da IA e ação proativa na regulação das aplicações da tecnologia.

- As aplicações de IA por entidades do setor público devem visar a qualidade e eficiência dos serviços oferecidos à população.

O texto do Projeto de Lei nº 5.051, de 2019 destaca ainda que, apesar dos benefícios da IA, é necessário ter uma regulação mínima para garantir uma transição harmoniosa e segura, valorizando o trabalho humano e promovendo o bem-estar de todos. Além disso, a responsabilidade por danos decorrentes do uso da IA é atribuída ao supervisor humano do sistema, buscando esclarecer questões relacionadas à responsabilidade legal. O projeto do Projeto de Lei nº 5.051, de 2019 não tem data prevista para ser votado até o momento.

10. PROJETO DE LEI Nº 21, DE 2020, E Nº 872, DE 2021

O Projeto de Lei nº 21, de 2020, é uma proposta legislativa no Brasil que foi apresentada em 2020 esse projeto procura estabelecer os princípios, direitos e deveres para o uso da inteligência artificial no Brasil. Os principais pontos abordados nesse projeto de lei são os seguintes:

- A determinação de diretrizes para a atuação de diferentes entidades, como União, Estados, Distrito Federal, Municípios, pessoas físicas e jurídicas, no que diz respeito ao uso da inteligência artificial.
- A definição de termos como sistema de inteligência artificial e ciclo de vida do sistema de inteligência artificial.
- É destacado a importância da inteligência artificial para a inovação, a competitividade, o crescimento econômico sustentável, o desenvolvimento humano e social.
- É estabelecidos os fundamentos para o uso da inteligência artificial, incluindo o desenvolvimento tecnológico, a livre iniciativa, o respeito aos direitos humanos, a igualdade, a não discriminação, a privacidade e a proteção de dados.
- É estabelecidos os objetivos para o uso da inteligência artificial, como a pesquisa e o desenvolvimento da inteligência artificial ética e livre de preconceitos, o aumento da produtividade, a melhoria dos serviços públicos, o crescimento inclusivo e a cooperação internacional.
- São definidos princípios para o uso responsável da inteligência artificial, incluindo finalidade benéfica, centralidade no ser humano, não discriminação, transparência, segurança, responsabilização e prestação de contas.
- São estabelecidos direitos das partes interessadas no sistema de inteligência artificial, como o acesso a informações claras, adequadas e transparentes, além do acesso a informações sobre o uso de seus dados sensíveis.
- É mencionada a possibilidade de defesa dos interesses e direitos das partes interessadas em juízo, individual ou coletivamente.
- São estabelecidos deveres dos agentes de inteligência artificial, como a divulgação pública da instituição responsável, o fornecimento de informações claras sobre os critérios e procedimentos utilizados, o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a avaliação adequada dos objetivos e riscos do sistema, a responsabilidade pelas decisões tomadas pelo sistema e a proteção contra ameaças de segurança cibernética.
- São definidas diretrizes para a atuação do poder público, como o incentivo a investimentos em pesquisa e desenvolvimento de inteligência artificial, a promoção de um

ambiente favorável para a implantação dos sistemas, a adoção de tecnologias abertas e livres, a capacitação humana e a governança multiparticipativa.

- É destacada a importância da capacitação para o uso responsável dos sistemas de inteligência artificial no setor público e na educação.
- É mencionado o papel do poder público na solicitação de relatórios de impacto de inteligência artificial e na definição de padrões e boas práticas para os sistemas.
- É ressaltada a necessidade de estudos e planos para promover a capacitação humana e o desenvolvimento ético e responsável dos sistemas de inteligência artificial.

O Projeto de Lei nº 21, de 2020 discute o impacto da Inteligência Artificial (IA) na sociedade, economia e mundo do trabalho, e destaca a inevitabilidade do avanço dessa tecnologia. O Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações promoveu uma consulta pública sobre a estratégia brasileira de IA, reconhecendo seu potencial para promover avanços científicos, melhorar serviços públicos e reduzir desigualdades sociais. O texto do Projeto de Lei argumenta que é apropriado criar legislação sobre IA, estabelecendo princípios internacionais e regulamentando direitos e deveres, a promoção de pesquisa, inovação, produtividade e bem-estar das pessoas, além de enfrentar desafios globais.

Destaca-se a necessidade de transições no mercado de trabalho, capacitação dos trabalhadores, proteção dos direitos humanos, privacidade e segurança de dados. O Projeto de Lei nº 21, de 2020 também visa à inovação na gestão pública e à segurança digital, e destaca a importância do debate público e do envolvimento de diversos setores da sociedade e do poder público para garantir uma legislação adequada e atualizada diante das rápidas mudanças na economia digital. Assim como Projeto de Lei nº 5.051, de 2019, o Projeto de Lei nº 21, de 2020 não tem data prevista para ser votado até o momento.

11. PROJETO DE LEI Nº 872, DE 2021

O Projeto de Lei nº 872, de 2021, é uma proposta legislativa no Brasil que foi apresentada em 2021, que apresenta os fundamentos, objetivos e diretrizes para a disciplina do uso da Inteligência Artificial (IA). Os fundamentos incluem o respeito à ética, direitos humanos, valores democráticos e diversidade; a proteção da privacidade e dados pessoais; a transparência, confiabilidade e segurança dos sistemas; e a garantia da intervenção humana quando necessário.

Os objetivos envolvem o crescimento inclusivo e desenvolvimento sustentável, pesquisa, desenvolvimento tecnológico, inovação e empreendedorismo, além da melhoria da qualidade e eficiência dos serviços oferecidos à população. O projeto de Lei inclui a criação de políticas de qualificação dos trabalhadores em tecnologia da informação e IA, garantia da adoção gradual da IA, estímulo ao investimento público e privado em pesquisa e desenvolvimento da IA, desenvolvimento de mecanismos de fomento à inovação e empreendedorismo digital com incentivos fiscais, e capacitação de profissionais da área de tecnologia em IA.

O Projeto de Lei nº 872, de 2021 destaca, assim como o Projeto de Lei nº 5.051, de 2019 e o Projeto de Lei nº 21, de 2020, a importância da Inteligência Artificial (IA) como uma nova fronteira tecnológica com potencial para impulsionar o crescimento econômico. Segundo o Projeto de Lei nº 872, de 2021, a IA pode dobrar as taxas de crescimento econômico anual até 2035, aumentando a produtividade em até 40% e otimizando o tempo das pessoas. Muitas nações já adotaram estratégias para o desenvolvimento da IA, envolvendo governo, indústrias e universidades. Devido à sua importância estratégica, o Projeto de Lei destaca a necessidade do Brasil em ter uma legislação que discipline o uso da IA. E assim como os demais projetos, se

encontra em tramitação, porém sem data para ser votado.

12. EXEMPLOS DE IMPACTO DA IA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

A inteligência artificial já vem causando um grande impacto nas relações de emprego, durante uma audiência no Senado norte-americano, tanto Sam Altman¹³ quanto Christina Montgomery¹⁴ concordaram que a inteligência artificial pode resultar na eliminação de certos empregos, mas também na criação de novas oportunidades de trabalho. Conforme Altman, “Haverá um impacto nos empregos”. (FUNG, BRIAN. CNN, 2023)

“Tentamos ser muito claros sobre isso e acho que isso exigirá parceria entre a indústria e o governo, mas principalmente ação do governo, para descobrir como queremos mitigar isso. Mas estou muito otimista sobre quão bons serão os empregos do futuro.” (ALTMAN, SAM, 2023).

A empresa de relocação Challenger, Gray & Christmas¹⁵ produz mensalmente um relatório que lista os motivos citados pelas empresas ao demitirem seus funcionários. Embora não seja a principal razão para as demissões, é a primeira vez que a inteligência artificial é citada no relatório como um dos motivos para os desligamentos de quase 4 mil americanos no mês de maio de 2023.

O rápido avanço na pesquisa em inteligência artificial e a rápida evolução de bots baseados em IA, como o ChatGPT, têm levantado temores de que eles possam tornar os seres humanos obsoletos em indústrias baseadas no conhecimento.

O relatório divulgado pela Goldman Sachs prevê que bots com inteligência artificial podem afetar até 300 milhões de empregos em todo o mundo e alertou que a tecnologia pode representar uma “perturbação significativa” para o mercado de trabalho. (TOH, MICHELLE. CNN, 2023)

Altman entende que a intervenção regulatória dos governos será crucial para mitigar os riscos decorrentes do avanço de modelos cada vez mais poderosos. Porém para Montgomery, “não é necessário pisar no freio da inovação.”

A automatização impulsionada pela inteligência artificial tem o potencial de substituir empregos tradicionais, afetando diferentes setores da economia, afetando a demanda por habilidades e qualificações dos trabalhadores. A Inteligência Artificial está transformando a natureza do trabalho e a importância de habilidades complementares à automação, como criatividade, resolução de problemas complexos e habilidades sociais.

¹³ Samuel Harris Altman é um empresário, investidor e programador americano. Ele foi um dos co-fundadores da Loopt e é o atual CEO da OpenAI. Além disso, ele foi presidente da Y Combinator e, por um curto período, CEO do Reddit.

¹⁴ Christina Montgomery é Vice-Presidente e Diretora de Privacidade e Confiança da IBM, supervisionando o programa de privacidade da empresa, conformidade e estratégia em escala global, e dirigindo todos os aspectos das políticas de privacidade da IBM. Ela também preside o Conselho de Ética em IA da IBM, uma equipe multidisciplinar responsável pela governança e processo de tomada de decisões relacionadas às políticas e práticas éticas de inteligência artificial.

¹⁵ A Challenger, Gray & Christmas tem sua sede em Chicago, Illinois, e é a primeira empresa de recolocação executiva nos Estados Unidos. Ela possui escritórios em toda a América do Norte. James E. Challenger é o fundador da empresa. Em 1996, a Sociedade de Gestão de Recursos Humanos o reconheceu como o criador e pioneiro do campo de recolocação. James E. Challenger, fundador da empresa, dedicou anos para convencer as empresas de que era uma prática comercial inteligente tratar bem as pessoas que estavam sendo desligadas involuntariamente.

Embora a IA possa automatizar algumas tarefas, também oferece oportunidades de colaboração entre humanos e máquinas. O livro “Apenas Humanos Precisam Se Candidatar: Vencedores e Perdedores na Era das Máquinas Inteligentes” (Only Humans Need Apply: Winners and Losers in the Age of Smart Machines) de Davenport e Kirby (2016), aborda o impacto da automação e da inteligência artificial na sociedade e no mercado de trabalho. Os autores discutem como a automação afetará diferentes setores e profissões, destacando os vencedores e perdedores nessa era de máquinas inteligentes. Eles argumentam que, embora as máquinas inteligentes possam substituir algumas tarefas humanas, elas também têm o potencial de aumentar a produtividade e melhorar o trabalho humano em muitos aspectos. O livro explora as implicações sociais e econômicas desse avanço tecnológico e oferece perspectivas sobre como as pessoas podem se adaptar para prosperar na era das máquinas inteligentes.

A implementação da IA nas relações de emprego também levanta questões éticas e de privacidade é importante explorar os desafios éticos associados aos algoritmos de IA pois é necessário garantir a transparência, a justiça e a equidade em sua implementação para que seus impactos não prejudiquem os trabalhadores.

13. UTILIZAÇÃO DE ALGORITMOS NA SELEÇÃO E RECRUTAMENTO DE CANDIDATOS

O uso de algoritmos na seleção e recrutamento de candidatos pode introduzir uma linha discriminatória. Existe uma preocupação sobre os perigos do uso de inteligências artificiais no mercado de trabalho, isso poderia acentuar ou disfarçar preconceitos discriminatórios. Os defensores de IA em RH são contrários a essa preocupação e dizem que o seu uso pode ter a capacidade de diminuir a discriminação ao reduzir ou eliminar o julgamento humano e identificar práticas de contratação que possam inadvertidamente excluir determinados grupos.

É necessário ponderar sobre os dois efeitos possíveis, é evidente que o uso de IA no local de trabalho levanta preocupações sérias. A inteligência artificial (IA) pode ser aplicada em várias fases da relação de trabalho, abrangendo desde a contratação, definição dos salários, avaliações periódicas, possíveis promoções, controle dos funcionários e até demissões. Se algoritmos forem desenvolvidos com estereótipos raciais ou de gênero, idade, deficiência ou religião, categorias protegidas e pessoas pertencentes a grupos étnicos minoritários podem sofrer sérias desvantagens no mercado de trabalho¹⁶. (BALES, RICHARD A. STONE, KATHERINE VAN WEZEL. 2020. pag. 22).

O estudo de Datta (2015), intitulado "Experimentos automatizados nas configurações de privacidade de anúncios: Uma história de opacidade, escolha e discriminação" (*Automated experiments on ad privacy settings: A tale of opacity, choice, and discrimination*), investiga como os algoritmos de segmentação de anúncios online podem perpetuar linhas discriminatórias com base em características protegidas, como raça e gênero. Esse estudo abordou como os anúncios do Facebook são automaticamente distribuídos pelos algoritmos da plataforma, em resumo os anúncios de emprego são distribuídos em sua maioria para candidatos do sexo masculino, que são incentivados de forma desproporcional a buscar serviços de treinamento para empregos bem remunerados. Mesmo que essa decisão tenha sido baseada unicamente em motivos econômicos, ela ainda seria considerada discriminação. Ocorre que mesmo que duas pessoas tenham perfis

¹⁶ Bales, Richard A. e Stone, Katherine Van Wezel, A Web Invisível no Trabalho: Inteligência Artificial e Vigilância Eletrônica no Ambiente de Trabalho (2020). 41 Berkeley Journal of Employment and Labor Law 1 (2020), Disponível em: <https://lawcat.berkeley.edu/record/1181483>

idênticos, é possível que elas recebam anúncios diferentes devido a outros fatores que influenciam a seleção dos anúncios¹⁷. (DATTA, AMIT. TSCHANTZ, MICHAEL CARL e DATTA, ANUPAM. 2015)

A eficácia e validade dos algoritmos de seleção são aspectos cruciais a serem levados em conta. Esses algoritmos têm o potencial de impactar a diversidade na seleção de candidatos, o que ressalta a importância de avaliar e monitorar sua eficácia. É fundamental compreender como esses algoritmos funcionam para garantir que sejam justos, imparciais e capazes de selecionar candidatos de forma equitativa, sem perpetuar vieses ou discriminação.

A utilização de algoritmos na seleção de candidatos pode aumentar a eficiência do processo, mas também apresenta riscos de discriminação. É, portanto, importante avaliar e mitigar o viés e a discriminação nos algoritmos utilizados nos recrutamentos.

14. VIGILÂNCIA NO LOCAL DE TRABALHO E PRIVACIDADE DOS FUNCIONÁRIOS

O monitoramento dos trabalhadores por meio de sistemas de IA levanta preocupações em relação à privacidade e aos direitos dos funcionários. As empresas que utilizam inteligência artificial coletam uma grande quantidade de informações sobre a vida profissional, hábitos e características dos funcionários, o que pode impactar suas perspectivas de emprego ao longo de suas carreiras. No entanto, a vigilância eletrônica e o monitoramento levantam preocupações legais relacionadas à privacidade dos funcionários.

Embora a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)¹⁸ não regule explicitamente sobre a IA, seus princípios e diretrizes têm implicações significativas para o uso dessa tecnologia. A LGPD estabelece princípios e diretrizes que são aplicáveis ao uso de tecnologias de inteligência artificial (IA), abrangendo a coleta, o processamento e o tratamento de dados pessoais. São discutidos os princípios de finalidade legítima, proporcionalidade e necessidade no uso da IA, transparência e compreensibilidade para os indivíduos, garantia de segurança adequada dos dados, proibição de discriminação injusta ou ilegal, e a necessidade de consentimento do titular dos dados, quando aplicável. Em resumo, a LGPD estabelece diretrizes e salvaguardas essenciais para o uso de inteligência artificial, garantindo que empresas e organizações que utilizam IA estejam em conformidade com as normas de proteção de dados e respeitem os direitos individuais.

É importante salientar que a LGPD foi promulgada antes do avanço significativo da inteligência artificial, que possibilitou a coleta e análise em larga escala dos dados disponíveis para os empregadores atualmente. Por esse motivo, a LGPD não aborda de maneira adequada a extensão e abrangência das capacidades de vigilância atuais, nem trata especificamente do monitoramento de funcionários (especialmente no local de trabalho) e do uso das mídias sociais.

A Lei de Proteção de Dados Pessoais foi estabelecida com o objetivo de garantir a privacidade e a segurança das informações pessoais dos indivíduos, mas sua aplicação no contexto da inteligência artificial ainda enfrenta desafios. Embora a LGPD estabeleça princípios e diretrizes gerais que podem ser aplicados ao uso de tecnologias de IA, é necessário um aprimoramento legal

¹⁷ Amit Datta, Michael Carl Tschantz, Anupam Datta. Automated Experiments on Ad Privacy Settings: A Tale of Opacity, Choice, and Discrimination. 2015. Cornell University. Disponível em: <https://arxiv.org/abs/1408.6491>

¹⁸ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm

específico para abordar adequadamente as questões relacionadas ao monitoramento de funcionários e ao uso de mídias sociais.

O livro de Zuboff (2019), intitulado "A Era do Capitalismo de Vigilância: O Combate por um Futuro Humano na Nova Fronteira do Poder"¹⁹ (*The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*) explora o impacto da vigilância no local de trabalho e destaca os desafios relacionados à proteção da privacidade e à autonomia dos trabalhadores. Zuboff argumenta que vivemos em uma era em que as empresas transformaram a coleta e a análise de dados em uma forma de capital, onde o comportamento humano é convertido em mercadoria valiosa. Ela alerta para os riscos de uma sociedade em que as pessoas são constantemente monitoradas e influenciadas sem o seu conhecimento ou consentimento e ainda instiga a reflexão sobre o futuro da sociedade em um mundo dominado pelas grandes empresas de tecnologia. (ZUBOFF, 2019)

Atualmente, muitos empregadores antes da contratação costumam verificar as contas de mídias sociais do candidato antes de tomarem uma decisão, muitas vezes as postagens servem para desqualificar o candidato. Além disso, postagens também podem ser motivo de demissão, porém até o momento esse monitoramento é feito por colegas de trabalho ou conhecidos que alertam seus superiores sobre as postagens feitas pelos funcionários. O que pode ocorrer é a utilização de Inteligências Artificiais para monitoramento contínuo das mídias sociais dos funcionários fora do horário de trabalho e online.

De fato, a facilidade de realizar tal monitorização por meio da tecnologia de IA pode incentivar cada vez mais os empregadores a monitorar minuciosamente as contas de mídia social de seus colaboradores. Contudo, à medida que essa prática se intensifica, também aumentam as preocupações sérias em relação à privacidade dos funcionários. (BALES, RICHARD A., STONE, KATERINE VAN WEZEL. 2020, pag. 21).

O monitoramento dos trabalhadores por meio de sistemas de IA pode afetar negativamente a saúde mental dos funcionários, diante disso é reforçada a necessidade de políticas e práticas adequadas para proteger o bem-estar dos trabalhadores. A regulamentação adequada é essencial para proteger os direitos dos trabalhadores no contexto do monitoramento baseado em IA.

15. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As Implicações Jurídicas da Inteligência Artificial nas Relações de Emprego representam um tema de grande relevância e atualidade no contexto da transformação digital que estamos vivenciando. A crescente adoção de sistemas de Inteligência Artificial (IA) nas empresas tem gerado impactos significativos nas dinâmicas laborais, exigindo uma análise cuidadosa das consequências jurídicas decorrentes dessa evolução tecnológica.

Primeiramente, é importante destacar os benefícios da IA nas relações de emprego, como a otimização de processos, aumento da produtividade e a possibilidade de realizar tarefas repetitivas com maior eficiência. No entanto, junto com esses avanços, surgem desafios complexos que demandam atenção dos profissionais do Direito do Trabalho.

¹⁹ ZUBOFF, Shoshana. 2019. A Era do Capitalismo de Vigilância: O Combate por um Futuro Humano na Nova Fronteira do Poder. Nova York: PublicAffairs

Um dos principais aspectos a serem considerados são as questões relacionadas à proteção dos direitos trabalhistas dos funcionários. Com a introdução de sistemas de IA, podem surgir questionamentos sobre jornada de trabalho, remuneração, saúde e segurança no trabalho, entre outros. Afinal, como garantir que a IA não prejudique os trabalhadores e que seus direitos sejam preservados?

Outro ponto relevante é a responsabilidade das empresas em caso de tomadas de decisões automatizadas que resultem em prejuízos para os funcionários ou para terceiros. A quem caberia a responsabilidade por erros causados por algoritmos? É essencial discutir a atribuição de responsabilidades entre empregadores e desenvolvedores de sistemas de IA, bem como eventuais necessidades de regulamentação governamental.

Outra implicação importante está relacionada à privacidade e ao uso ético dos dados dos colaboradores pelas empresas. O uso da IA pode envolver a coleta e processamento de informações pessoais, o que requer a observância das leis de proteção de dados e ética na sua utilização.

Além disso, o advento da IA também pode impactar a dinâmica do mercado de trabalho. Certas funções podem ser automatizadas, o que pode levar a uma reestruturação de cargos e à necessidade de requalificação dos trabalhadores, o que deve ser acompanhado de políticas públicas de apoio à transição profissional.

Diante dessas questões, é fundamental que advogados, legisladores e as próprias empresas se preparem para enfrentar os desafios jurídicos da IA nas relações de emprego. É necessário promover um diálogo interdisciplinar que inclua especialistas em tecnologia, direito do trabalho e ética para encontrar soluções equilibradas que garantam tanto a inovação tecnológica quanto a proteção dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Nesse contexto, a legislação trabalhista precisa ser revisada e atualizada para abordar adequadamente as novas questões e desafios que surgem com a IA. A proteção dos direitos dos trabalhadores, a privacidade de dados, a transparência nas decisões automatizadas e a responsabilidade das empresas são temas cruciais que demandam uma abordagem jurídica sólida.

Em suma, à medida que a inteligência artificial continua a se expandir no ambiente de trabalho, é fundamental que a legislação acompanhe esse avanço, buscando encontrar o equilíbrio entre o progresso tecnológico e a proteção dos direitos dos trabalhadores. A colaboração entre governos, empresas e sociedade é essencial para garantir uma transição justa e bem-sucedida para a era da inteligência artificial nas relações de emprego. Uma abordagem proativa e colaborativa é essencial para garantir que a IA seja uma aliada do progresso e do bem-estar social, em vez de um obstáculo aos direitos trabalhistas e individuais.

16. REFERÊNCIAS

ACEMOGLU, Daron., RESTREPO, Pascual. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3-30. Disponível em : <<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.33.2.3>> Acesso em 28 jun. 2023.

BALES, Richard A. and STONE, Katherine Van Wezel. The Invisible Web at Work: Artificial Intelligence and Electronic Surveillance in the Workplace (2020). 41 Berkeley Journal of Employment and Labor Law 1 (2020), UCLA School of Law, Public Law Research Paper No. 19-18, Disponível em <<https://ssrn.com/abstract=3410655>> Acesso em 20 jul. 2023.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 5051 de 2019. Estabelece os princípios para o uso da inteligência artificial no Brasil. 16 set. 2019. Disponível em <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/138790>> Acesso em 23 de Jun. de 2023.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 21 de 2020. Estabelece fundamentos, princípios e diretrizes para o desenvolvimento e a aplicação da inteligência artificial no Brasil. Disponível em <<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2236340>> Acesso em 23 de Jun. de 2023.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 872 de 2021. Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147434>> Acesso em 23 de Jun. de 2023.

BRASIL. Senado Federal. COMISSÃO DE JURISTAS RESPONSÁVEL POR SUBSIDIAR ELABORAÇÃO DE SUBSTITUTIVO SOBRE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO BRASIL. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento/download/777129a2-e659-4053-bf2e-e4b53edc3a04>> Acesso em 24 jun. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm Acesso em 24 jun. 2023.

BALDISSERA, Olívia. Os 3 tipos de inteligência artificial. 22 fev. 2023. Disponível em: <https://posdigital.pucpr.br/blog/tipos-de-inteligencia-artificial>>. Acesso em: 24 jun. 2023.

CALISKAN, A., Bryson, J., & Narayanan, A. (2017). Semantics derived automatically from language corpora contain human-like biases. Science, 356(6334), 183-186. Disponível em <<https://arxiv.org/abs/1608.07187>> Acesso em 29 jun. 2023.

COMO a pandemia impactou o mercado de inteligência artificial - neuralmind.ai. 30 mar. 2021. Disponível em: <<https://neuralmind.ai/2021/04/30/como-a-pandemia-impactou-o-mercado-de-inteligencia-artificial/>>. Acesso em: 22 jun. 2023.

CONTRIBUIDORES DOS PROJETOS DA WIKIMEDIA. Alan Turing – Wikipédia, a enciclopédia livre. 1 set. 2004. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Alan_Turing>. Acesso em: 13 jun. 2023.

CONTRIBUIDORES DOS PROJETOS DA WIKIMEDIA. John McCarthy – Wikipédia, a enciclopédia livre. 8 jun. 2006. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/John_McCarthy>. Acesso em: 13 jun. 2023.

Commission of the European Communities. (2020). White Paper on Artificial Intelligence: A European approach to excellence and trust.. Fev. 2020. Disponível

em: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2023.

CONTRIBUTORS TO WIKIMEDIA PROJECTS. Challenger, gray & christmas - wikipedia. 22 jun. 2007. Disponível em: <https://en.wikipedia.org/wiki/Challenger,_Gray_&_Christmas> Acesso em: 1 ago. 2023.

DAVENPORT, Thomas H. KIRBY, Julia. Only Humans Need Apply: Winners and Losers in the age of Smarth Machines. Primeira edição. Harper Business. 2016.

FUNG, Brian. “Mr. ChatGPT” pede regulamentação da inteligência artificial. 16 maio 2023. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/tecnologia/mr-chatgpt-pede-regulamentacao-da-inteligencia-artificial/>>. Acesso em: 30 jul. 2023.

HERN, Alex. ‘What should the limits be?’ The father of ChatGPT on whether AI will save humanity – or destroy it. 7 jun. 2023. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/technology/2023/jun/07/what-should-the-limits-be-the-father-of-chatgpt-on-whether-ai-will-save-humanity-or-destroy-it.>> Acesso em: 24 jun. 2023.

LABBE, Mark. WIGMORE, Ivy. Narrow AI (Weak AI). TechTarget. 20 jan. 2023. Disponível em <<https://www.techtarget.com/searchenterpriseai/definition/narrow-AI-weak-AI>>. Acesso em 22 jun. 2023.

LUTKEVICH, Ben. Artificial general intelligence (AGI). TechTarget. 19 jan. 2023. Disponível em <<https://www.techtarget.com/searchenterpriseai/definition/artificial-general-intelligence-AGI>>. Acesso em 22 jun. 2023.

MCCARTHY, Jonh. A proposal for the dartmouth summer research project on artificial intelligence. 31 ago. 1955. Disponível em: <<http://www-formal.stanford.edu/jmc/history/dartmouth/dartmouth.html>>. Acesso em: 13 jun. 2023.

MCCULLOCH, Warren. PITTS, Walter. W. A logical calculus of the ideas immanent in nervous activity. Bulletin of Mathematical Biophysics, n. 5, 1943, p. 115-133. Disponível em : <<http://dx.doi.org/10.1007/BF02478259> > Acesso em 22 jun. 2023.

MELO. Ana Karolina Acris. SOUZA. Gêssica Cardoso. VASCO. Amanda Corrêa. REIS. Bruno Salomon. Escola Nacional de Administração Pública (Enap) Regulação da Inteligência Artificial: benchmarking de países selecionados. Disponível em <<https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/7419>> Acesso em 23 de Jun. de 2023.

MINISTÉRIO DA INDÚSTRIA, CIÊNCIA, ENERGIA E RECURSOS DA AUSTRÁLIA, Australia’s Artificial Intelligence Ethics Framework, 2019. Disponível em: <<https://www.industry.gov.au/publications/australias-artificial-intelligence-ethics-framework>> Acesso em 24 jun. 2023.

MINISTÉRIO DA INDÚSTRIA, CIÊNCIA, ENERGIA E RECURSOS DA AUSTRÁLIA. The National Artificial Intelligence Centre is launched. 14 dec. 2021. Disponível em: <<https://www.industry.gov.au/news/the-national-artificial-intelligence-centre-is-launched>> Acesso em 24 jun. 2023.

OECD Employment Outlook. The future of Work. 2019. Disponível em <<https://www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlight-en.pdf>> Acesso em 23 de Jun. de 2023.

PAUSE giant AI experiments: an open letter - future of life institute. 22 mar. 2023. Disponível em: <<https://futureoflife.org/open-letter/pause-giant-ai-experiments>>. Acesso em: 24 jun. 2023.

SAM ALTMAN https://en.wikipedia.org/wiki/Sam_Altman CONTRIBUTORS TO WIKIMEDIA PROJECTS. Sam Altman - Wikipedia. 19 abr. 2009. Disponível em: <https://en.wikipedia.org/wiki/Sam_Altman> Acesso em: 5 jul. 2023.

TOH, Michelle. 300 million jobs could be affected by latest wave of AI, says Goldman Sachs | CNN Business. 29 mar. 2023. Disponível em: <<https://edition.cnn.com/2023/03/29/tech/chatgpt-ai-automation-jobs-impact-intl-hnk>>. Acesso em: 22 jun. 2023.

THE CHALLENGER report | challenger, gray & christmas, inc. Disponível em: <<https://www.challengergray.com/tags/job-cut-report/>>. Acesso em: 1 ago. 2023.

TURING, Alan. Computing Machinery and Intelligence. Mind. Oxford, v.LIX, n.236, 1 out. 1950, p. 433-460. Disponível em: <<https://doi.org/10.1093/mind/LIX.236.433>> Acesso em 28 jun. 2023.

VAN ROY, V., Rossetti, F., Perset, K., Galindo-Romero, L. (2021) AI Watch - National strategies on Artificial Intelligence: A European perspective, 2021 edition. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Disponível em: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC122684/ai_watch_report_national_ai_strategies.pdf> Acesso em 24 jun. 2023.

ZUBOFF, Shoshana. 2019. A Era do Capitalismo de Vigilância: O Combate por um Futuro Humano na Nova Fronteira do Poder. Nova York: PublicAffairs.

WOODCOCK, Dr Jamie. The limits of algorithmic management. 14 dez. 2021. Disponível em: <<https://www.jamiewoodcock.net/blog/the-limits-of-algorithmic-management/>>. Acesso em: 6 jul. 2023.

WIGMORE, Ivy. Artificial superintelligence (ASI). TechTarget. 2 dez. 2022. Disponível em <<https://www.techtarget.com/searchenterpriseai/definition/artificial-superintelligence-ASI>>. Acesso em 28 jun. 2023.

Artigo recebido: 14.08.2023

Artigo publicado em: 29.12.2023