

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS III

FLAVIA PIVA ALMEIDA LEITE

JONATHAN BARROS VITA

VALTER MOURA DO CARMO

JÉSSICA AMANDA FACHIN

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito, governança e novas tecnologias III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Flavia Piva Almeida Leite; Jéssica Amanda Fachin; Jonathan Barros Vita; Valter Moura do Carmo – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-894-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito. 3. Governança e novas tecnologias. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS III

Apresentação

O VII Encontro Virtual do CONPEDI, realizado de 24 a 28 de junho de 2024, contou com o grupo de trabalho “Direito, Governança e Novas Tecnologias III”, que teve lugar na tarde de 27 de junho de 2024, destacou-se no evento pela qualidade dos trabalhos apresentados. Foram apresentados 23 artigos objeto de um intenso debate presidido pelos coordenadores e acompanhado pela participação instigante do público presente na sala virtual.

A apresentação dos trabalhos abriu caminho para uma importante e atualizada discussão, na qual os pesquisadores tiveram a possibilidade de interagir em torno de questões relacionadas à inteligência artificial e plataformas digitais, ao uso de informações pessoais, dentre outras temas relacionados ao tema central do grupo de trabalho. O tema da governança e dos usos de novas tecnologias traz consigo os desafios que as diversas linhas de pesquisa jurídica enfrentam no estudo do futuro da regulação no País e os destinos decorrentes do abuso da inteligência artificial, bem como soluções possíveis à preservação de dados em um mundo globalizado. As temáticas seguiram por questões do emprego da inteligência artificial no âmbito do Poder Judiciário, a regulamentação e a governança da inteligência artificial, a precarização do governo digital e a aplicação da inteligência artificial em diversos setores jurídicos. Os artigos que ora são apresentados ao público têm a finalidade de fomentar a pesquisa e fortalecer o diálogo interdisciplinar em torno do tema “Direito, Governança e Novas Tecnologias”. Trazem consigo, ainda, a expectativa de contribuir para os avanços do estudo desse tema no âmbito da pós-graduação em direito brasileira, apresentando respostas para uma realidade que se mostra em constante transformação. A todos direcionamos o convite para uma leitura proveitosa das colaborações inestimáveis dos pesquisadores diretamente envolvidos no GT.

Desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

1. A DEMOCRACIA E A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO ELEITORAL BRASILEIRO de Álvaro Luiz Poglia.

2. A DES (NECESSIDADE) DA APLICAÇÃO DA JURIMETRIA, UMA ANÁLISE DA TOMADA DE DECISÃO JUDICIAL de Rayssa de Souza Gargano e Marcelo Pereira de Almeida.

3. A JURISCONSTRUÇÃO CONSEQUENCIALISTA DA SOCIEDADE INFORMACIONAL E O PANÓPTICO DIGITAL de Feliciano Alcides Dias, Ubirajara Martins Flores e Manoella Klemz Koepsel.

4. A REGULAÇÃO CONCORRENCIAL E AS PLATAFORMAS DIGITAIS: O RISCO DO EXCESSO DE REGULAMENTAÇÃO de Paulo Andre Pedroza de Lima.

5. A TEORIA DOS SISTEMAS SOCIAIS DE NIKLAS LUHMANN: UMA BUSCA PARA AMENIZAR A COMPLEXIDADE DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E DO RECONHECIMENTO FACIAL de Bruna Ewerling e Joana Machado Borlina.

6. ANÁLISE EXPLORATÓRIA ACERCA DA IMPLEMENTAÇÃO DE CIDADES INTELIGENTES E SUSTENTÁVEIS NO BRASIL de Júlia Massadas, Luiza Guerra Araújo e Mateus Stallivieri da Costa.

7. ASPECTOS ÉTICOS DA IMPLEMENTAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS E INSTITUIÇÕES JURÍDICAS de Daniel David Guimarães Freire e Juliana Carqueja Soares.

8. DESAFIOS ANTE ÀS NOVAS TECNOLOGIAS E O SURGIMENTO DA VULNERABILIDADE DIGITAL NO CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL de Thaís Onofre Caixeta De Freitas, Olivia Oliveira Guimarães e Daniel de Souza Vicente.

9. DESAFIOS JURÍDICOS NA DISRUPÇÃO DIGITAL: UM ESTUDO DE CASO DO C6 BANK E NUBANK de Elisabete Pedroso Pacheco e Eduardo Augusto do Rosário Contani.

10. DIREITOS HUMANOS/FUNDAMENTAIS, DEMOCRACIA E TECNOFEUDALISMO: ANÁLISE TEÓRICA DE PETER CLEAVE de José Adércio Leite Sampaio, Meire Aparecida Furbino Marques e Sérgio Augusto Veloso Brasil.

11. ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA O PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO de Felipe Eduardo Lang e José Alexandre Ricciardi Sbizera.

12. GLOBALIZAÇÃO, INTERNET E REGULAÇÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS de Camila Carniato Genta, Fernanda Batelochi Santos e Marcos Antônio Striquer Soares.

13. GOVERNANÇA DA ÁGUA: UM ASPECTO GERAL de Talisson de Sousa Lopes e Antonio Henrique Ferreira Lima.

14. GOVERNANÇA NA PROTEÇÃO DE DADOS E NA SOCIEDADE INTERNACIONAL: UMA ANÁLISE JURÍDICA (BRASIL, UNIÃO EUROPEIA E ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA) de Rubem Bilhalva Konig e Felipe Rosa Müller.

15. HIPERCONNECTIVIDADE, IMPACTOS DA INTERNET NA VIDA HUMANA E RISCOS AO DIREITO DE PRIVACIDADE: UM ESTUDO A PARTIR DO DIÁLOGO ENTRE AS OBRAS DE PARISER E MAGRANI de Deise Marcelino Da Silva e Pietra Suélen Hoppe.

16. IMPACTOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO de Felipe Gomes Silva, Tania Lobo Muniz e Patricia Ayub da Costa.

17. JOHN RAWLS E A TRIBUTAÇÃO NA ERA DIGITAL de Nadieje de Mari Pepler e Wilk Barbosa Pepler.

18. O DIREITO À AUTODETERMINAÇÃO INFORMATIVA: UM OLHAR SOBRE A NECESSIDADE DO RECONHECIMENTO DO TRATAMENTO DE DADOS NA ESFERA PÚBLICA de Renata Da Costa Sousa Meireles e Fabricio Vasconcelos de Oliveira.

19. O VÉU DA IGNORÂNCIA ATRELADO À TEORIA DA POSIÇÃO ORIGINAL DE JOHN RAWLS COMO PRESSUPOSTO PARA A APLICABILIDADE DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA JUSTIÇA de Fábio Risson e Rogerio da Silva.

20. PROTEÇÃO DE DADOS PELAS CORPORações NA ERA DO BIG DATA: UMA ANÁLISE ENTRE A EFICIÊNCIA OPERACIONAL E AS QUESTÕES DA PRIVACIDADE DOS TITULARES de Jessica Conte da Silva.

21. PSICOPOLÍTICA: TECNOLOGIAS VESTÍVEIS E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE de Raissa Arantes Tobbin e Valéria Silva Galdino Cardin.

22. QUANDO A LIBERDADE ENCONTRA A REGULAÇÃO: PERSPECTIVAS E CONSEQUÊNCIAS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS PARA A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA de Bruna Bastos, Luiza Berger von Ende e Rafael Santos de Oliveira.

23. REDES SOCIAIS, CAPITALISMO DE PLATAFORMA E ECONOMIA DAS EMOÇÕES NA SOCIEDADE EM REDE: A DESINFORMAÇÃO ONLINE COMO RISCO AOS PRINCÍPIOS DEMOCRÁTICOS E PROCESSOS POLÍTICOS de Gislaine Ferreira Oliveira.

Os Coordenadores

Profa. Dra. Flávia Piva Almeida Leite - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho

Prof. Dr. Jonathan Barros Vita - Universidade de Marília

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - Universidade Federal Rural do Semi-Árido

Profa. Dra. Jéssica Amanda Fachin – Faculdades Londrina

IMPACTOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

THE IMPACTS OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON LABOR RELATIONS

Felipe Gomes Silva
Tania Lobo Muniz
Patricia Ayub da Costa

Resumo

Este estudo explora o impacto da Inteligência Artificial (IA) nas relações de trabalho, com enfoque na automatização e substituição de empregos, transformação do mercado de trabalho com a criação de novas oportunidades, e a análise das regulações da IA, particularmente o AI Act da União Europeia e o Projeto de Lei 2338/2023 no Brasil em relação à proteção ao trabalho. A pesquisa é qualitativa e dedutiva, conduzida através de uma revisão bibliográfica e documental, buscando compreender como a IA está impactando as relações de trabalho. O estudo aborda os desafios jurídicos, econômicos e sociais e as iniciativas para a proteção dos direitos trabalhistas diante do avanço da IA analisando o equilíbrio entre a evolução tecnológica e a proteção ao trabalhador. O artigo conclui que as regulações da IA não protegem os trabalhadores contra o desemprego tecnológico, e que no Brasil, a desregulamentação do direito do trabalho e a falta de concretude da proteção constitucional do trabalhador em face da automação agravam o cenário. Contribui com um possível caminho para enfrentamento deste problema por meio das negociações coletivas supranacionais, com a sugestão de criação de uma regulação internacional da inteligência artificial ou das inovações tecnológicas no geral com proteções em face do desemprego tecnológico.

Palavras-chave: Inteligência artificial, Relações de trabalho, Automatização, Desemprego tecnológico, Regulação

Abstract/Resumen/Résumé

This study explores the impact of Artificial Intelligence (AI) on labor relations, focusing on the automation and replacement of jobs, the transformation of the job market with the creation of new opportunities, and the analysis of AI regulations, particularly the AI Act of the European Union and Bill 2338/2023 in Brazil in relation to labor protection. The research is qualitative and deductive, conducted through a bibliographic and documentary review, seeking to understand how AI is impacting labor relations. The study addresses the legal, economic, and social challenges and initiatives for the protection of labor rights in the face of AI advancements, analyzing the balance between technological evolution and worker protection. The article concludes that AI regulations do not protect workers against technological unemployment, and that in Brazil, the deregulation of labor rights and the lack of concreteness of the constitutional protection of the worker in the face of automation

aggravate the scenario. It contributes a possible pathway for addressing this issue through supranational collective bargaining, suggesting the creation of international regulation of artificial intelligence or technological innovations in general, with protections against technological unemployment.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Artificial intelligence, Labor relations, Automation, Technological unemployment, Regulation

INTRODUÇÃO

A ascensão da Inteligência Artificial (IA) nos dias atuais leva a uma transformação que reconfigura profundamente as relações de trabalho e as interações sociais. Esta nova realidade, impulsionada pela evolução tecnológica, desafia os paradigmas tradicionais do mercado de trabalho e levanta questões cruciais sobre a proteção dos trabalhadores. O avanço da IA nas mais diversas áreas da vida cotidiana coloca em evidência a necessidade de uma regulação efetiva que equilibre inovação tecnológica e proteção de direitos.

A transição para a Sociedade da Informação, impulsionada pela internet, agora dá um passo além com a IA alterando não só o modo como os negócios operam, mas também a natureza do emprego e as exigências de habilidades dos trabalhadores. Diante desse cenário, emergem preocupações sobre como essa tecnologia pode substituir empregos tradicionais e, ao mesmo tempo, criar novas oportunidades de relações de trabalho.

Este artigo busca entender se a regulamentação da IA, especificamente através do AI Act da União Europeia e do Projeto de Lei nº. 2.338/2023 no Brasil, aborda a garantia dos direitos trabalhistas. Assim, os objetivos deste estudo incluem analisar o impacto da IA nas relações de trabalho, explorar as nuances da legislação atual e futura, e investigar como um equilíbrio pode ser alcançado.

Adotando uma metodologia qualitativa e dedutiva, baseada em revisão bibliográfica e análise documental, este trabalho focará em literatura acadêmica e documentos regulatórios para investigar o impacto da IA no mercado de trabalho e as iniciativas regulatórias correspondentes. Explorar-se-á a hipótese de que uma abordagem regulatória equilibrada, que considere tanto os benefícios quanto os desafios apresentados pela IA, é essencial para assegurar um desenvolvimento tecnológico responsável e justo.

Ao final, este estudo visa oferecer um panorama detalhado e uma visão crítica sobre a regulação da IA nas relações de trabalho, destacando a importância de uma sinergia entre inovação tecnológica e proteção dos direitos dos trabalhadores no contexto brasileiro.

1 AUTOMATIZAÇÃO E SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGOS

A dicotomia existente entre o processo evolutivo da tecnologia e a proteção do trabalho é uma questão que persegue a evolução humana desde os primórdios. Isso porque a tecnologia é algo que acompanha esta evolução, a exemplo disso o filósofo Álvaro Vieira Pinto (2005, p. 284) repudia a expressão comumente utilizada para os tempos atuais como “era da tecnologia”

ou “era tecnológica” pois, segundo sua visão, a humanidade vive sempre em uma era tecnológica que reflete as necessidades sociais de cada momento histórico.

É claro que, nesse processo evolutivo, algumas tecnologias e inovações tiveram mais impacto e velocidade que outras. Nos tempos atuais, essa evolução acontece de forma meteórica, como trata Pastore (2005, p. 1):

Há momentos em que a história corre mais depressa. Estamos em um deles. As mudanças tecnológicas têm sido meteóricas. Na década de 70, uma inovação industrial durava, em média, dois anos. Na década de 80 passou a durar apenas um ano. Depois disso tornava-se obsoleta ou era apropriada por grande parte dos concorrentes. Na década de 90, a duração passou para apenas seis meses.

A evolução da tecnologia sempre trouxe discussões acaloradas entre as classes dominantes, que possuem os meios de produção, e a classe trabalhadora. Grande exemplo disso é a Revolução Industrial, com a evolução do maquinismo, como expõe Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018, p. 26), que destaca que naquele período, ante a ausência de proteção social e reconhecimento de seus direitos, os trabalhadores sentiam-se vulneráveis diante do progresso tecnológico e essa vulnerabilidade levou a reações violentas contra as máquinas, numa tentativa de reivindicar direitos ou preservar empregos, um movimento conhecido como Ludismo. Com o tempo, esses trabalhadores aprenderam a diferenciar entre a máquina em si e o uso que dela fazia o capitalismo, o que os levou a lutar contra a exploração social associada a essa tecnologia pelo sistema capitalista.

Há quem defenda a vigência da Revolução 4.0, que nada mais é do que um novo modelo de produção e organização baseado no uso intenso de tecnologias de informação e comunicação, e “que envolve inteligência artificial, robôs, impressão 3D, internet das coisas e sobretudo, da nanotecnologia” (MACEDO, 2016).

Tal revolução trouxe impactos significativos em diversas áreas como assevera Danilo Doneda (2006, p. 50), principalmente na eletrônica e nas telecomunicações, moldando a sociedade na sua nova filosofia de trabalho, nos métodos de produção, e na maneira como tempo e espaço são gerenciados. Também destaca o autor que esses impactos trouxeram preocupações sobre a privacidade, visto que as tecnologias começaram a influenciar diretamente os mecanismos de controle social, tornando-se um motivo de reflexão para o direito.

Pierre Lévy, em sua obra *Cibercultura* (1999), analisa como as tecnologias digitais transformam a comunicação e a expressão cultural, enfatizando o impacto social e

cultural da tecnologia digital, observando como ela molda novas formas de sociedade e interação. O autor traz a ideia de que nos tempos modernos vive-se na Sociedade da Informação:

Nosso cotidiano se transforma com intensa rapidez. O crescimento do ciberespaço resulta de um movimento internacional de jovens ávidos para experimentar, coletivamente, formas de comunicação diferentes daquelas que as mídias clássicas nos propõem. As redes sociais surgiram com o objetivo inicial de contato entre amigos, mas cada vez mais novas redes foram sendo criadas e as realidades virtuais compartilhadas se consolidam como mídia de comunicação.

A sociedade está cada vez mais interconectada por redes globais de comunicação e informação. Estamos imersos nas tecnologias de comunicação e é cada vez mais difícil nos separar delas. A capacidade de comunicação se expande cada vez mais conforme a tecnologia avança, e atinge graus ainda mais altos. (LEVY, 1999, p. 272)

Dentro deste contexto, surge a inteligência artificial, uma nova forma de tecnologia que “busca fazer simulações de processos específicos da inteligência humana por meio de recursos computacionais” (HARTMANN PEIXOTO; SILVA, 2019, p. 20).

Os primeiros estudos sobre o tema surgiram em meados da década de 50, principalmente pelo matemático e cientista Alan Turing, conhecido como pai da computação, o qual fez a publicação de um artigo que trouxe a reflexão ao mundo sobre a possibilidade de máquinas pensarem no texto *Computer machinery and intelligence* (TURING, 1950).

Teixeira e Cheliga (2020, p. 16) fazem a conceituação como “sistema computacional criado para simular racionalmente as tomadas de decisão dos seres humanos, tentando traduzir em algoritmos o funcionamento do cérebro humano”.

Ambos os conceitos trazem uma ideia mais ampla de inteligência artificial como um sistema ou recurso computacional que imita em partes a inteligência humana. Para Peter Stone (2016), é importante que seja feita uma conceituação ampla sobre o tema para não limitar pesquisas sobre o assunto, entendendo que a inteligência artificial é um termo guarda-chuva que está dentro de diversas áreas como: ciências da computação, linguística, matemática, filosofia, probabilística, neurociência e teoria da decisão.

A trajetória da Inteligência Artificial (IA) no ambiente de trabalho é marcada por uma evolução notável, desde seus primórdios nos anos 1950, quando era uma mera curiosidade científica, até se tornar uma ferramenta indispensável na era moderna. Cada avanço tecnológico, desde os primeiros algoritmos de aprendizado de máquina até os sofisticados sistemas de IA de hoje, trouxe consigo uma transformação nas práticas laborais. Essa jornada histórica reflete não apenas o progresso técnico, mas também uma mudança na forma como as empresas visualizam e integram a IA em suas operações cotidianas, redefinindo continuamente o papel do trabalhador humano nesse cenário em constante mudança.

A inteligência artificial é uma tecnologia que é estudada ao menos desde a década de 50, porém, houve uma explosão do tema e sua notoriedade global em razão do lançamento de ferramentas de inteligência artificial de larga escala ou Large Language Models (LLMs), como o ChatGPT, que foi promovido pela indústria como o maior ponto de virada no avanço científico e tecnológico sobre o tema na sociedade global e virou assunto de notícias em todo o mundo (AI Now, 2023).

Pelo seu próprio conceito, ao tentar aproximar a tecnologia da inteligência humana, a inteligência artificial trouxe muitas discussões e angústias para a sociedade em diversos campos, mas principalmente quanto a automatização e substituição de empregos.

Em 2016, no Relatório *The Future of Jobs* do Fórum Econômico Mundial realizado em Davos, estimou-se que nos cinco anos seguintes seriam criados cerca de 2 milhões de empregos pelos avanços tecnológicos, porém, foi estimado que cerca de 7 milhões de empregos poderiam ser extintos, gerando desemprego tecnológico. (CAVALCANTE, 2018, p. 47).

De acordo com analistas da Goldman Sachs em um relatório mais recente “*The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth*”, de 2023, a IA generativa pode expor cerca de 300 milhões de empregos em tempo integral à automação globalmente, o que corresponderia a cerca de 18% do trabalho global, com efeitos maiores nos mercados emergentes, ou seja, nos países em desenvolvimento. Nos EUA, 7% do emprego atual poderia ser substituído pela IA, 63% complementado por ela, e 30% não seria afetado. Isso indica que a maioria dos empregos e indústrias está apenas parcialmente exposta à automação (BRIGGS; KODNANI, 2023).

Não deve ser atribuída culpa a tecnologia ou o processo evolutivo pelas suas consequências negativas, para não cometer os mesmos erros dos Ludistas, tendo em vista que a culpa deve recair sobre os proprietários da tecnologia, ou seja, são derivados do homem, sendo assim um processo social derivado do sistema capitalista e a sua necessidade de criação de um exército de reserva de desempregados, barateamento de salários e precarização do trabalho para aumento da mais-valia. Deve ser destacado que além do desemprego tecnológico estrutural, também deve-se considerar a precarização dos postos de trabalho e o estímulo à informalidade trazido por este movimento (GARNICA; SORGI; RIBEIRO, 2021, p. 34-38)

Os estudos citados do Fórum Econômico Mundial e da Goldman Sachs apontam também outros impactos negativos como: a) a concentração de renda nos países desenvolvidos, pois esses são dominantes das tecnologias, com maior impacto nos mercados emergentes que dependem de trabalhos menos qualificados; b) precarização dos postos de trabalhos existentes e c) estímulo à informalidade.

Além do desemprego tecnológico, ao integrar a Inteligência Artificial no local de trabalho, emergem questões legais e éticas complexas que desafiam os marcos regulatórios existentes. A proteção da privacidade dos trabalhadores se torna uma preocupação preeminente, especialmente quando se trata do uso de dados pessoais para treinar e operar sistemas de IA.

Essas questões são abordadas por Stefano Rodotà, em sua obra “A vida na sociedade da vigilância: a privacidade hoje”, onde traça uma tênue linha entre a Sociedade da Informação e a Sociedade de Vigilância. Rodotà argumenta que em uma sociedade da vigilância impõe o fim da privacidade dos indivíduos, destacando as perdas quanto às dimensões jurídicas da privacidade após o atentado de 11 de setembro com redução de suas garantias fundamentais em prol de uma suposta segurança em nome do Estado. Também destaca que o mercado se aproveitou dessas reduções para a classificação, seleção, triagem e controle de indivíduos por meio da coleta de seus dados pessoais (RODOTÁ, 2008, p. 94). O que também é verdade para os trabalhadores.

Além disso, a discriminação algorítmica, um fenômeno onde os preconceitos inconscientes podem ser codificados em sistemas automatizados, levanta sérias questões sobre equidade e justiça no ambiente de trabalho.

2 TRANSFORMAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO E NOVAS OPORTUNIDADES

Apesar do receio do avanço tecnológico em face dos postos de trabalho, Pastore argumenta que essa visão catastrófica e ludista não se sustenta:

Todavia, dizer que a entrada das novas tecnologias constitui a causa do desemprego na sociedade é um salto que não se sustenta, nem por lógica, nem por dados. A relação entre tecnologia e emprego é extremamente complexa – uma verdadeira caixa preta.

As tecnologias têm impactos diretos e indiretos. Os mais visíveis são os diretos, como é o caso da destruição de postos de trabalho que ocorre quando uma cortadeira de cana entra em uma propriedade agrícola. Quase todos os trabalhadores são dispensados.

Entretanto, o aumento de produtividade vai permitir mais lucros e mais investimentos não só na propriedade em questão, mas em várias outras e em inúmeros setores econômicos da comunidade – serviços de saúde, educação, segurança pública, justiça, bancos, reparação, serviços pessoais, etc. - o que, por sua vez, gerará mais empregos. (PASTORE, 2005, p. 2)

Em 2023, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), publicou o estudo *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, que observou que a automação afetará principalmente o “trabalho do conhecimento”, como

empregos administrativos, onde muitas tarefas estão expostas à automação, potencialmente afetando a empregabilidade feminina em países em desenvolvimento. Contudo, o estudo indicou que a maioria dos empregos está parcialmente exposta à automação, sugerindo uma tendência à complementaridade com a IA, em vez de substituição. Concluiu também que no âmbito do trabalho, a IA gerativa não é inerentemente boa nem ruim, e que seus impactos socioeconômicos dependerão em grande parte de como sua difusão é gerenciada, enfatizando a necessidade de observar o equilíbrio de poder, os direitos dos trabalhadores e a importância dos sistemas de proteção social e treinamento de habilidades (OIT, 2023).

De acordo com a conclusão do estudo, os impactos da inteligência artificial dependem de como sua difusão é gerenciada. É o que também defende Miguel Hovarth Júnior:

As mudanças tecnológicas surgem para atendimento da exigência/necessidade econômica e, uma vez efetivadas, provocam alteração na ordem social, vindo somente então a ordem jurídica se adequar à nova realidade estabelecida dentro da sua dimensão autopoiética. Não significa dizer que as alterações e mudanças promovidas pela sociedade de informação/sociedade tecnológica são negativas, pelo contrário, detectamos inúmeros pontos positivos, porém, há de se admitir que provocam uma necessária alteração de postura e de uso de padrões de efetivação e manutenção dos sistemas de proteção social. (HORVATH JUNIOR, 2022, p. 63)

Isso reforça a ideia já trazida de que o impacto da inteligência artificial é correlacionado ao processo social entorno de tal tecnologia, mas não da própria tecnologia em si. Uma importante ressalva sobre o tema é que há uma possível interpretação epistemológica errônea sobre o termo inteligência artificial, pois pode induzir que essa é dotada de autonomia em relação a interferência humana, porém, ela depende da criação humana, de sua estrutura e aprendizado (BARRETO JÚNIOR; VENTURI JUNIOR, 2020, p. 340).

Como leciona Pastore (2005, p. 2), os postos de trabalhos afetados pelas tecnologias são facilmente percebidos e contabilizados, porém, as novas oportunidades criadas pela tecnologia são mais difíceis de serem observadas e quantificadas.

No mundo atual globalizado, com o estímulo à informalidade, os trabalhadores prestam serviços que sequer podem ser classificados dentre as funções ou postos de trabalhos conhecidos, muitas vezes para outros países, sem vínculo empregatício formal, em verdadeira disrupção ao sistema de trabalho tradicional, o que é característico da “destruição criativa”:

Nas últimas décadas, após a Revolução Digital, com o advento da internet e com os avanços da tecnologia, os processos de inovação têm se tornado cada vez mais céleres, impulsionando a “destruição criativa”, termo criado por Joseph Alois Schumpeter, que descreve que o surgimento de novas tecnologias está vinculado a ondas, que implicam na criação de bens e serviços nunca antes imaginados, de forma revolucionária, disruptiva e extremamente rápida, destruindo as formas tradicionais, principalmente com o advento das

startups, que são modelos de negócios baseados na inovação, de forma escalável e veloz. (SILVA; QUEIROZ, 2023, p. 154)

Fato é que existem poucos recursos para avaliar com precisão os impactos positivos da inteligência artificial no mercado de trabalho, tendo sido trabalhado tão somente com indicadores desses impactos, o que não permite sua mensuração precisa, principalmente pelo estímulo à informalidade trazido anteriormente.

Diante deste cenário, como sinalizado pela Organização Internacional do Trabalho em seu estudo *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* (2023, p. 44), os impactos socioeconômicos devem ser controlados por meio da difusão da inteligência artificial gerenciada e, quanto aos seus impactos no mercado de trabalho, a busca pela garantia dos direitos dos trabalhadores pois, inevitavelmente, alguns sofrerão impactos negativos diretos em seus postos de trabalho e devem ser protegidos neste período de transição e difusão da tecnologia.

Olhando para o futuro, as relações de trabalho na era da Inteligência Artificial estão destinadas a passar por transformações profundas. A previsão é de um mercado de trabalho cada vez mais polarizado, onde habilidades de alta e baixa tecnologia coexistirão, mas com uma lacuna crescente. Novas profissões emergirão, centradas na supervisão, manutenção e melhoria de sistemas de IA, enquanto habilidades tradicionais podem se tornar obsoletas. Este cenário futuro desafia toda a sociedade, as empresas e as instituições educacionais a repensarem seus currículos e métodos de ensino, preparando os trabalhadores para um ambiente dinâmico onde a adaptabilidade e o aprendizado contínuo serão cruciais.

Tal cenário também desafia os sindicatos e movimentos dos trabalhadores, que devem refletir sobre a utilização dessas tecnologias em seu benefício. Levy destaca que a cibercultura pode ser entendida como um “movimento social”, onde seu grupo líder é a juventude metropolitana escolarizada. O programa da cibercultura é liderado por suas palavras de ordem: interconexão, comunidades virtuais e inteligência coletiva (LEVY, 1999, p. 123).

A interconexão na cibercultura aponta para uma civilização totalmente interconectada por meio da internet, sem fronteiras. As comunidades virtuais, por sua vez, exploram novas formas de expressar a opinião pública, que se encontra intimamente ligada ao conceito da democracia moderna. A inteligência coletiva, por sua vez, é o fim último da cibercultura, colocando em sinergia e a disponibilidade os saberes, as imaginações e as energias espirituais daqueles conectados. (LEVY, 1999, p. 124-131).

Os sindicatos e os movimentos dos trabalhadores podem se utilizar desse novo cenário tecnológico interconectado para se reconectar com a juventude tecnológica. A inteligência

coletiva e as comunidades virtuais podem ser boas fontes tecnológicas para a organização dos trabalhadores, e pode acontecer de forma universal pois não há barreiras de comunicação na Sociedade da Informação.

3 MECANISMOS DE PROTEÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS NAS REGULACÕES DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

O mundo já se depara com o desafio de regular a inteligência artificial e vem adotando políticas públicas para gerenciamento de seus impactos na sociedade como um todo, como na proposta de regulação da inteligência artificial no âmbito da União Europeia, denominada *Artificial Intelligence Act*, e no Brasil através do Projeto de Lei nº 2338/2023 para regulação da inteligência artificial em nosso país.

A problemática do presente trabalho visa analisar se nesses instrumentos de regulação há mecanismos de proteção adequados para proteção dos direitos dos trabalhadores, bem como para contenção dos impactos negativos do desemprego tecnológico estrutural, da precarização dos postos de trabalho e do estímulo à informalidade trazido por esta tecnologia.

3.1. União europeia

No âmbito da União Europeia, a regulação da inteligência artificial está consolidada através da *Artificial Intelligence Act* ou AI Act. Dentro da sua exposição de motivos, os direitos trabalhistas são citados: “Além disso, conforme aplicável em determinados domínios, a proposta afetará de forma positiva os direitos de um conjunto de grupos especiais, como os direitos dos trabalhadores a condições de trabalho justas e equitativas (artigo 31.º)” (COMISSÃO EUROPEIA, 2021).

Apesar de constar os direitos dos trabalhadores no item 3.5 dos direitos fundamentais em sua exposição de motivos, há somente uma disposição que visa proteger os trabalhadores, que está no item 36 das considerações iniciais:

Os sistemas de IA utilizados nos domínios do emprego, da gestão de trabalhadores e do acesso ao emprego por conta própria, nomeadamente para efeitos de recrutamento e seleção, de tomada de decisões sobre promoções e despedimentos, de repartição de tarefas e de controlo ou avaliação de pessoas no âmbito de relações contratuais de trabalho também devem ser classificados como de risco elevado, uma vez que podem ter um impacto significativo nas perspectivas de carreira e na subsistência dessas pessoas. O conceito de

«relações contratuais relacionadas com o trabalho» deve abranger os funcionários e as pessoas que prestam serviços por intermédio de plataformas, conforme mencionado no programa de trabalho da Comissão para 2021. Em princípio, essas pessoas não devem ser consideradas «utilizadores» na acepção do presente regulamento. Ao longo do processo de recrutamento e na avaliação, promoção ou retenção de pessoas em relações contratuais relacionadas com o trabalho, esses sistemas podem perpetuar padrões históricos de discriminação, por exemplo, contra as mulheres, certos grupos etários, pessoas com deficiência ou pessoas de uma determinada origem racial ou étnica ou orientação sexual. Os sistemas de IA utilizados para controlar o desempenho e o comportamento destas pessoas podem ter ainda um impacto nos seus direitos à proteção de dados pessoais e à privacidade (COMISSÃO EUROPEIA, 2021).

Assim, as inteligências artificiais a serem implementadas no ambiente laboral, seja de recrutamento ou seleção, bem como para controle e avaliação de trabalhadores, é considerada uma inteligência artificial de alto risco, tendo em vista os possíveis impactos negativos, pois podem perpetuar ou acentuar a discriminação.

As inteligências artificiais de risco elevado devem cumprir requisitos estabelecidos no capítulo 2 do AI Act, tais como implementar um sistema de gestão de riscos, possuir ferramentas de governança de dados, documentação técnica, manutenção de registros (*logs*), bem como garantir transparência e prestar informações aos envolvidos, dentre outros requisitos.

Tal mecanismo tem como objetivo proteger os direitos trabalhistas em relação à precarização dos postos de trabalho e o combate a discriminação, porém, não traz nenhuma proteção contra o desemprego estrutural tecnológico que pode ser ocasionado pela substituição ou automatização dos postos de trabalho.

Porém, deve-se lembrar que no sistema europeu, tem-se outros mecanismos de proteção do trabalho, como a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (1989) e a Carta Social Europeia (1996) que prevê o direito de informação, consulta e participação dos trabalhadores, aplicável quando a introdução de inovações tecnológicas nos empregos, a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia de 2007 (CDFUE) que além dos direitos já ditos trazem também o direito de negociação e ação coletiva e a Diretiva n. 2009/38/CE que trata desses direitos em questões transnacionais (CAVALCANTE, 2018, p. 78).

Assim, em análise à suficiência e eficiência das medidas adotadas no âmbito da União Europeia quanto à regulação da inteligência artificial frente ao trabalho, embora o AI Act classifique os sistemas de IA utilizados no ambiente de trabalho como de alto risco, com foco na prevenção da discriminação e proteção dos dados pessoais, permanece a questão se tais regulamentações abordam de maneira abrangente os desafios, como o desemprego tecnológico

estrutural. Contudo, há outras regulações específicas para a proteção do trabalho que podem enfrentar tais situações como as supracitadas no parágrafo anterior.

3.2. Brasil

No Brasil, acompanhando o cenário global, foram propostos diversos projetos de lei desde 2020 sobre o assunto. Atualmente, tramita o PL nº 2338/2023, apresentado pelo Presidente do Senado Federal, Senador Rodrigo Pacheco. O projeto de lei está sob análise da Comissão Temporária sobre Inteligência Artificial no Brasil.

O desafio de se equilibrar a inovação tecnológica com os direitos trabalhistas também é abordado na justificativa do projeto de lei:

Nesse contexto, a presente iniciativa se baseia nas conclusões da citada Comissão e busca conciliar, na disciplina legal, a proteção de direitos e liberdades fundamentais, a valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana e a inovação tecnológica representada pela inteligência artificial.

(...)

A proposição parte da premissa, portanto, de que não há um tradeoff entre a proteção de direitos e liberdades fundamentais, da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana face à ordem econômica e à criação de novas cadeias de valor. Pelo contrário, seus fundamentos e a sua base principiológica buscam tal harmonização, nos termos da Constituição Federal. (BRASIL, 2023).

No artigo 2º do projeto de lei, há os fundamentos para o desenvolvimento, a implementação e o uso de sistemas de inteligências artificial no país, dentre os quais consta em seu inciso V “a igualdade, a não discriminação, a pluralidade e o respeito aos direitos trabalhistas;”.

No artigo 3º, por sua vez, constam os princípios, dentre eles, no inciso I o “crescimento inclusivo, desenvolvimento sustentável e bem-estar”, no inciso IV a “não discriminação” e no inciso V a “justiça, equidade e inclusão”.

Na mesma linha da regulação europeia, o único mecanismo de proteção concreto aos direitos trabalhistas é a inclusão da inteligência artificial aplicada ao trabalho como de alto risco, como consta no artigo 37, inciso III do projeto de lei:

Art. 17. São considerados sistemas de inteligência artificial de alto risco aqueles utilizados para as seguintes finalidades:

(...)

III – recrutamento, triagem, filtragem, avaliação de candidatos, tomada de decisões sobre promoções ou cessações de relações contratuais de trabalho, repartição de tarefas e controle e avaliação do desempenho e do comportamento das pessoas afetadas por tais aplicações de inteligência artificial nas áreas de emprego, gestão de trabalhadores e acesso ao emprego

por conta própria; (BRASIL, 2023).

Ao menos, pode-se observar que no projeto de lei analisado, a proteção aos direitos trabalhistas pode ser defendida através dos fundamentos e princípios da lei, no entanto, não há mecanismos diretos de controle contra o desemprego estrutural tecnológico.

A situação não é favorável aos trabalhadores brasileiros, apesar da proteção estar prevista na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVII, constando como direito do trabalhador a sua “proteção em face da automação, na forma da lei”. Essa norma nunca foi efetivada, portanto, não há atualmente mecanismos de proteção eficientes para os direitos trabalhistas em face da “automação”, que pode ser lida como “tecnologia” diante do contexto geral (CAVALCANTE, 2018, p. 90).

Em cenário diferente, na União Europeia a implementação de tecnologias e seus impactos negativos já é disciplinada pelo direito comunitário, pela legislação local e pela negociação coletiva. Em diversos locais há previsão da necessidade de discussão dessas implementações com as comissões de fábricas, prevendo regras que vão desde realocação, retreinamento até estabilidade relativa para alguns casos (CAVALCANTE, 2018, p. 72). Assim, o contexto brasileiro se mostra fragilizado quanto aos mecanismos de proteção de direitos trabalhistas frente à inteligência artificial em comparação com a União Europeia, o que precisa ser melhor analisado e estruturado pelo legislador.

Soma-se a isso a situação brasileira de desregulamentação do direito do trabalho por meio da reforma trabalhista:

Assim, cedendo às pressões dos setores econômicos, o Estado brasileiro reformulou o Direito e o Processo do Trabalho de forma completa, incorporando à legalidade e mesmo incentivando a precarização do trabalho humano. Não é outro o resultado que se tem da pejotização, do trabalho intermitente, dos ajustes individuais de contrato de trabalho, da ampliação da terceirização, da prevalência do negociado, da dispensa plúrima e de tantas outras formas de flexibilização do arcabouço protetivo do trabalhador que se tinha até então. (GARNICA; SORGI; RIBEIRO, 2021, p. 43)

Assim, constata-se a existência de desafios advindos da implementação da tecnologia, especialmente da inteligência artificial, em um contexto jurídico e político que desfavorece os trabalhadores.

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018, p. 127) trata do desemprego tecnológico e os mecanismos de proteção do emprego de maneira geral para a tecnologia, e em sua conclusão defende que a proteção do emprego frente ao desenvolvimento tecnológico possui três pilares centrais no direito brasileiro: a) Princípio da função social da propriedade (empresa); b) Negociação coletiva e c) Garantia ao direito de informação e direito de consulta.

O autor ainda traz uma sugestão sistematizada de cláusulas a serem alcançadas por via da negociação coletiva, com garantias aos direitos dos trabalhadores para proteção contra o desemprego estrutural ocasionado pelo avanço tecnológico.

Essa conclusão também é aplicável no contexto da inteligência artificial como tecnologia que é, porém, nesse caso podem ser ainda mais necessárias tais medidas, diante da disruptividade e da velocidade de evolução dessa tecnologia em comparação com as demais.

Também há outro fator agravante no cenário socioeconômico atual, tendo em vista o estímulo à informalidade e à globalização, as grandes empresas são transnacionais, e o fortalecimento de mecanismos de proteção em mercados isolados atrai essas empresas para países subdesenvolvidos, ou que possuam leis trabalhistas frágeis, baixo índice de fiscalização ou baixa eficácia no cumprimento de decisões judiciais, precarizando as relações de trabalho. Para enfrentar tal cenário, defendem Pamplona e Souza (2018) em seu estudo *A Negociação Coletiva Supranacional Como Mecanismo De Proteção E Reparação De Direitos Humanos Trabalhistas Violados Por Empresas Transnacionais* que devem ser adotadas negociações coletivas supranacionais, que podem ser adotadas em contextos como da União Europeia e do Mercosul.

Em um cenário ideal, entende-se que um dos caminhos para proteção do trabalho face ao desemprego tecnológico, acentuado pela inteligência artificial, seria o fortalecimento das negociações coletivas supranacionais, com as ideias já apresentadas e debatidas por Cavalcante. Um exemplo a ser seguido é a Diretiva n. 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho que trata do comitê de empresa e do procedimento para efetivação do direito de informação e de consulta dos trabalhadores de forma transnacional, que afeta todas as empresas ou grupo de empresas estabelecidas em mais de um país (CAVALCANTE, 2018, p. 77). Tal mecanismo permite aos trabalhadores questionar a aplicação e uso dessas tecnologias de forma transnacional.

Tendo em vista a inexistência de ferramentas transnacionais para proteção do desemprego tecnológico como na União Europeia, no cenário brasileiro, o enfrentamento deste problema poderia vir por meio de uma regulação internacional da inteligência artificial ou das inovações tecnológicas no geral. Um dos caminhos poderia ser uma Convenção de Direito Privado na América Latina, como defendido por Newton de Lucca e Cíntia Rosa Pereira de Lima (2021, p. 528) para o caso da proteção de dados que enfrenta o mesmo problema causado pelas empresas transnacionais em relação à IA. Nesta eventual convenção, poderiam ser abordados os direitos de informação, consulta e de negociação transnacionais para o enfrentamento do desemprego tecnológico.

Esta eventual regulação internacional poderia ser amplificada dentro do conceito de cibercultura. Como já citado anteriormente, a inteligência coletiva e as comunidades virtuais podem servir para a organização dos trabalhadores de forma internacional, pois não há barreiras de comunicação na Sociedade da Informação, mas dependem de regulamentação própria que permita tais negociações coletivas transnacionais.

CONCLUSÃO

Diante da complexa interação entre a inteligência artificial (IA) e as relações de trabalho, destacam-se as transformações trazidas pela IA no mercado de trabalho e as implicações legais e sociais decorrentes. A automação, tecnologia e a inteligência artificial têm o potencial tanto de deslocar empregos existentes e causar desempregos quanto de criar oportunidades de trabalho, a depender do gerenciamento de sua implementação.

A evolução tecnológica, especialmente a IA, é reconhecida não como um fenômeno isolado, mas como um processo social que reflete as necessidades e as estruturas econômicas e sociais vigentes. Os impactos da IA no emprego são ambivalentes: por um lado, há o risco de desemprego tecnológico e a precarização de empregos; por outro, surgem novas oportunidades e demandas por habilidades adaptadas à era digital.

A legislação, tanto na União Europeia quanto no Brasil, procura equilibrar os benefícios da inovação tecnológica com a proteção dos direitos dos trabalhadores. No entanto, essas regulações ainda são incipientes no que tange ao enfrentamento do desemprego estrutural tecnológico e na proteção efetiva dos trabalhadores frente às rápidas mudanças no mercado de trabalho. Especialmente no Brasil, a desregulamentação do direito do trabalho e a falta de concretude em lei específica para proteção do trabalhador em face da automação agravam esse cenário. Há uma crescente necessidade de políticas que considerem a proteção do emprego, a gestão da transição de carreiras e a mitigação dos impactos sociais do desemprego tecnológico.

Neste contexto, os sindicatos e organizações de trabalhadores enfrentam tanto desafios quanto oportunidades. Eles precisam se adaptar para representar e defender efetivamente os interesses dos trabalhadores em um ambiente de trabalho cada vez mais dominado pela IA e pela tecnologia.

Destaca-se a importância da negociação coletiva no Brasil, trazendo a sugestão de Cavalcante sobre os três pilares centrais para a proteção do emprego no direito brasileiro diante do desemprego tecnológico que se mostra pertinente e aplicável ao contexto da IA.

Em um cenário ideal, a proteção do trabalho frente ao desemprego tecnológico, exacerbado pela inteligência artificial, poderia ser fortalecida através de negociações coletivas transnacionais. Um exemplo ilustrativo é a Diretiva n. 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, que estabelece procedimentos para o direito de informação e consulta dos trabalhadores em empresas ou grupos empresariais que operam transnacionalmente. Este mecanismo proporciona aos trabalhadores a capacidade de questionar internacionalmente a implementação e uso de novas tecnologias nos empregos.

No Brasil, uma abordagem para enfrentar este desafio é a criação de uma regulação internacional, como uma Convenção de Direito Privado na América Latina, similar as diretivas citadas da União Europeia, destinada a regular a inteligência artificial e inovações tecnológicas de forma mais ampla, contemplando proteções em face do desemprego tecnológico. Essa convenção, inspirada em propostas de Newton de Lucca e Cíntia Rosa Pereira de Lima para a área de proteção de dados que enfrenta desafios semelhantes, abordaria os direitos de informação, consulta e negociação transnacional, contribuindo para o manejo do desemprego tecnológico através, principalmente, nas negociações coletivas transnacionais.

Refletiu-se também sobre a possibilidade de utilização dessas tecnologias em prol dos trabalhadores e a necessidade dos sindicatos e dos movimentos dos trabalhadores de evoluírem tecnologicamente e utilizarem as características da Sociedade da Informação (interconexão, comunidades virtuais e inteligência coletiva) ao seu favor, como uma nova forma de organização trabalhista que transcende fronteiras nacionais, facilitando a execução dos direitos de informação, consulta e negociação em um contexto transnacional. Esta abordagem seria particularmente eficaz se apoiada por uma convenção internacional focada em proteger os trabalhadores no contexto da rápida evolução tecnológica.

Conclui-se que as tratativas sobre regulações da IA não abordam totalmente a proteção nas relações de trabalho no cenário brasileiro e que as proteções devidas devem ser consideradas em um contexto tecnológico geral para proteção do trabalhador a fim de garantir um equilíbrio em todos os processos de evolução tecnológica e de forma transnacional. Este equilíbrio é fundamental para garantir um desenvolvimento tecnológico responsável e justo, que beneficie a sociedade como um todo, sem marginalizar ou prejudicar significativamente qualquer segmento da força de trabalho.

REFERÊNCIAS

AI Now. 2023 **LANDSCAPE: Confronting Tech Power**. Disponível em: <https://ainowinstitute.org/wp-content/uploads/2023/04/AI-Now-2023-Landscape-Report-FINAL.pdf> . Acesso em: 10 out. 2023.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; VENTURI JUNIOR, Gustavo. **Inteligência Artificial e seus efeitos na Sociedade da Informação**. IN: LISBOA, Roberto Senise (coord.). O Direito na Sociedade da Informação IV: movimentos sociais, tecnologia e atuação do Estado. São Paulo: Almedina, 2020.

BRASIL, Senado Federal. **Projeto de Lei nº 2.338 de 2023. Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial**. Brasília: Senado Federal, 2023. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157233>. Acesso em: 10 out. 2023.

BRIGGS, Joseph; KODNANI, Devesh. **The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth**. Goldman Sachs Global Economics Analyst. Disponível em: < https://www.key4biz.it/wp-content/uploads/2023/03/Global-Economics-Analyst_-The-Potentially-Large-Effects-of-Artificial-Intelligence-on-Economic-Growth-Briggs_Kodnani.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2024.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Sociedade, tecnologia e luta pelo emprego**. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2018.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

GARNICA, Vitor Gabriel; SORGI, Amanda Machado; RIBEIRO, Luiz Alberto Pereira. **Crise estrutural do trabalho: do exército industrial de reserva à precarização das condições de trabalho e flexibilização de direitos**. Revista do Direito Público, Londrina, v. 16, n. 2, p. 26-49, ago. 2021. DOI 10.5433/24157-108104-1.2021v16n2p. 26. ISSN: 1980-511X

HARTMANN PEIXOTO, Fabiano; SILVA, Roberta Zumblick Martins da. **Inteligência Artificial e Direito**. Coleção Direito, Racionalidade e Inteligência Artificial. Curitiba: Alteridade, 2019.

HOVARTH JUNIOR, Miguel. **Desafios da manutenção da proteção social em face da revolução 4.0, da crise do estado de bem-estar social e da justiça geracional e a busca por novas bases de financiamento**. In: Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 48, n. 224, p. 63-80, jul./ago. 2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality**. 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_890761/lang--en/index.htm. Acesso em: 20 jan. 2024

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. Tradução: Carlos Irineu da Costa. São Paulo: Ed. 34, 1999. 272 p.

LIMA, Cíntia Rosa Pereira de e DE LUCCA, Newton. **A necessária convenção de direito privado na América Latina para a proteção dos dados pessoais.** ANPD e LGPD : desafios e perspectivas. Tradução . São Paulo, SP: Almedina, 2021

MACEDO, Daniel Almeida de. **A quarta revolução industrial.** 2016. Disponível em <http://www.gazetadigital.com.br/conteudo/show/secao/60/materia/467815/t/aquarta-revolucao-industrial>. Acesso em: 10 de out. 2023.

PASTORE, José. **Evolução tecnológica: repercussões nas relações de trabalho.** Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_246.htm>. Acesso em: 20 jan. 2024.

PINTO, Álvaro Vieira. **O conceito de tecnologia.** v.1. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

RODOTÁ, Stéfano. **A vida na sociedade da vigilância: a privacidade hoje.** Trad. Danilo Doneda e Luciana Cabral Doneda. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

STONE, Peter. **Artificial Intelligence and life in 2030: report of the 2015-2016.** Stanford University, 2016. Disponível em: https://ai100.stanford.edu/sites/default/files/ai_100_report_0831fnl.pdf. Acesso em: 10 out. 2023.

TEIXEIRA, Tarcísio; CHELIGA, Vinicius. **Inteligência Artificial: aspectos jurídicos.** 2. ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2020.

TURING, Alan. **Computing machinery and intelligence. Mind: a quarterly review of psychology and philosophy.** Oxford: Oxford University Press, v. 59, n. 236, p. 433-460, out. 1950. Disponível em: <https://phil415.pbworks.com/f/TuringComputing.pdf>. Acesso em: 10 out. 2023.