

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

KEYLA CRISTINA ALVES SOUZA

UniCesumar

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/6296268710418325>

Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-8183-3617>

Data de submissão: 10/12/2023

Data de Aceite: 02/04/2024

Data de Publicação: 10/08/2024

RESUMO: O presente artigo aborda como tema central a inteligência artificial (IA) e a violação dos direitos da personalidade nas relações de trabalho e, como objetivo geral, analisa os impactos desses avanços, bem como quais melhorias são necessárias para prevenir a violação aos direitos personalíssimos de cada indivíduo na sociedade. Embora pareça que a inteligência artificial seja algo que surgiu recentemente, desde 1950 ela já está presente na sociedade, somando com a Eletrônica e a Ciência da Computação, e com o decorrer dos anos, tornou-se mais evidente, sendo aplicada em várias áreas da vida pessoal, social e, principalmente, no ambiente de trabalho. Desse modo, surgiu a necessidade de avaliar os impactos da IA na esfera trabalhista, visando avaliar se o avanço da tecnologia, bem como sua implantação, é favorável ou prejudicial ao trabalhador e quais as consequências geradas nesse âmbito. Quanto à metodologia, trata-se de pesquisa bibliográfica. A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisas literárias, documentos e livros. Neste artigo são expostas as falhas presentes nos avanços da tecnologia da IA, as melhorias necessárias para que o trabalhador não seja substituído em suas atividades e os caminhos para que a legislação possa ser aperfeiçoada nos direitos do trabalhador. Concluiu-se que bem mais que a tecnologia, o ser humano é extremamente importante e necessário para o mercado de trabalho, mas é preciso manter sua dignidade humana e os seus direitos personalíssimos, para que o avanço tecnológico ocorra de forma saudável.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos da personalidade. Inteligência artificial. Relações de trabalho.

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND THE VIOLATION OF PERSONALITY RIGHTS IN WORK RELATIONS

ABSTRACT: This paper addresses artificial intelligence (AI) and the violation of personality rights in labor relations as its central theme, and as a general objective, it analyzes the impacts of these advances, as well as what improvements are necessary to prevent the violation of the highly personal rights of each individual in society. Although it may seem that artificial intelligence is a recent development, it has been present in society since 1950, in conjunction with Electronics and Computer Science, and over the years, it has become more evident, being applied in various areas of personal, social life, and, especially, in the workplace. Thus, there arose a need to evaluate the impacts of AI in the labor sphere, aiming to assess whether the advancement of technology, as well as its implementation, is favorable or detrimental to the worker and what the consequences are in this context. Regarding methodology, this is a bibliographic research. Data collection was carried out through literary research, documents, and books. This article discusses the flaws present in the advances of AI technology, the necessary improvements to prevent workers from being replaced in their activities, and the ways in which legislation can be refined to protect workers' rights. It concludes that much more than technology, the human being is extremely important and necessary for the labor market, but it is necessary to maintain their human dignity and their highly personal rights so that technological advancement can occur in a healthy way.

KEYWORDS: Personality rights. Artificial intelligence. Labor relations.

RESUMEN: Este artículo aborda como tema central la inteligencia artificial (IA) y la violación de los derechos de la personalidad en las relaciones laborales y, como objetivo general,

analiza los impactos de estos avances, así como qué mejoras son necesarias para prevenir la violación de los derechos sumamente personales de cada individuo en la sociedad. Aunque puede parecer que la inteligencia artificial es un desarrollo reciente, ha estado presente en la sociedad desde 1950, junto con la Electrónica y la Ciencia de la Computación, y a lo largo de los años, se ha vuelto más evidente, siendo aplicada en diversas áreas de la vida personal, social y, especialmente, en el entorno laboral. Por lo tanto, surgió la necesidad de evaluar los impactos de la IA en el ámbito laboral, con el objetivo de evaluar si el avance de la tecnología, así como su implementación, es favorable o perjudicial para el trabajador y cuáles son las consecuencias en este contexto. En cuanto a la metodología, se trata de una investigación bibliográfica. La recolección de datos se realizó a través de investigaciones literarias, documentos y libros. En este artículo se exponen las fallas presentes en los avances de la tecnología de la IA, las mejoras necesarias para que el trabajador no sea reemplazado en sus actividades y los caminos para que la legislación pueda ser perfeccionada en los derechos del trabajador. Se concluyó que mucho más que la tecnología, el ser humano es extremadamente importante y necesario para el mercado laboral, pero es necesario mantener su dignidad humana y sus derechos sumamente personales, para que el avance tecnológico ocurra de manera saludable.

PALABRAS CLAVE: Derechos de la personalidad. Inteligencia artificial. Relaciones laborales.

1. INTRODUÇÃO

Para entender os impactos que a Inteligência Artificial (IA) trouxe à sociedade e qual a relação com o Direito do Trabalho e os direitos dos trabalhadores é necessário abordar alguns pontos que foram desenvolvidos durante a pesquisa, com o objetivo de analisar os impactos dos avanços tecnológicos, por meio de pesquisa bibliográfica. Com o desenvolvimento da máquina a vapor, a Revolução Industrial trouxe uma mudança significativa para a humanidade. Além de transformar o setor econômico e o sistema capitalista, trouxe mudança nas relações sociais e de trabalho, alterando o modo de vida das pessoas. Com o avanço das tecnologias e a criação da IA, a precarização do trabalho humano vem crescendo constantemente, de modo que há preocupação com o futuro dos trabalhadores. Nessa relação entre as máquinas e os humanos, os empregos naturalmente se moldaram e as máquinas acabam por substituir os trabalhadores em algumas funções. Por isso, é necessário buscar melhorias para que a informalidade e o desemprego não sejam uma constante por conta dessas tecnologias e para que a IA seja uma melhoria favorável ao desempenho dos serviços prestados pelos trabalhadores.

A 4ª Revolução Industrial ou Revolução 4.0 é uma fase da atualidade na história da indústria que se dá por meio da evolução tecnológica, com a IA, a automação, a Internet das Coisas (IoT) e a computação em nuvem, transformando a maneira como os meios de produção e os negócios são efetuados. Dentre algumas características,

essa revolução abrange a integração de sistemas, já que a Indústria 4.0 relaciona a ligação por meio das conexões dos sistemas de produção entre as máquinas e os processos mediante a IoT, que permite a coleta e a análise de dados em tempo real.

Também há a manufatura inteligente, que é uma tecnologia avançada utilizada em empresas para otimizar o tempo e a produção, beneficiando a qualidade de produtos e reduzindo o desperdício. Cita-se também a automatização avançada, na qual, nessa categoria, os robôs e as máquinas de IA executam um trabalho essencial diante da automação de tarefas, desde a produção até a logística.

Destaca-se a personalização em massa, que ocorre quando é possível adaptar a produção com o foco de atender às necessidades individuais dos consumidores em vez de produção em larga escala; a segurança cibernética, que é o cuidado em proteger os sistemas industriais contra ameaças de *softwares*, devido à grande quantidade de máquinas e pessoas conectadas; e, por fim, o impacto na força de trabalho, já que são levantadas questões sobre a automação dos postos de trabalho, porém, também são criadas novas possibilidades nas áreas tecnológicas.

É evidente que nos últimos anos a tecnologia teve um avanço muito veloz na sociedade. O acesso das pessoas ao mundo digital está mais amplo e, com isso, surgiram novas tecnologias para ajudar no desempenho no mundo do trabalho, entre elas, destaca-se o surgimento da Inteligência Artificial (IA).

Neste artigo, propõe-se expor o que é a inteligência artificial e como ela se dá nas relações de trabalho, que também são analisadas sob a perspectiva dos direitos da personalidade e como estes podem ser violados nas relações laborais, trazendo os desafios enfrentados diante toda essa revolução tecnológica.

Conclui-se que muito precisa ser melhorado, implantado e regulamentado para que a inteligência humana e a inteligência artificial caminhem juntas, em uma relação de harmonia e equilíbrio, em que prevaleçam as decisões humanas, garantindo ao trabalhador sua dignidade humana, seus direitos à vida, à honra e à imagem, bem como a sua liberdade de escolha, para que não se torne um escravo da máquina.

2 A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

De acordo com Feigenbaum (1981 *apud* Fernandes, 2003) a IA é a parte da Ciência da Computação voltada para o desenvolvimento de sistemas de

computadores inteligentes, ou seja, sistemas que exibem características, as quais se relacionam com a inteligência e o comportamento do homem.

Russell e Norvig (2009) apontam que IA é o estudo da inteligência humana e das ações replicadas artificialmente, de modo que o resultado tem em seu desenho um nível razoável de racionalidade.

Com efeito, o que até pouco tempo, ao menos em termos históricos, era parte de um cenário de ficção científica, hoje é algo normal e corriqueiro, já perfeitamente integrado à rotina diária das pessoas nas suas múltiplas relações sociais, nomeadamente, no âmbito das relações de trabalho (Krost; Goldschmidt, 2021, p. 62).

A IA já faz parte da vida cotidiana. As pessoas acessam sistemas inteligentes para programar o itinerário com o *Waze*, pesquisar no *Google* e receber da *Netflix* e do *Spotify* recomendações de filmes e músicas. A *Amazon* captura as preferências no fluxo de dados que coleta a partir das interações com a plataforma. A *Siri*, da *Apple*, e a *Alexa*, da *Amazon*, são assistentes pessoais digitais inteligentes que ajudam a localizar informações úteis com acesso por meio de voz (Kaufman, 2022, p. 11).

Pode-se definir a IA como um enorme campo de pesquisa e que pode ser aplicada a diversas áreas, muitas das quais nem se imagina a execução. O que se percebe é que essas tecnologias gerarão uma grande revolução na sociedade e, principalmente, no mundo corporativo.

Segundo Lima e Isaias (2014) existem algumas abordagens que caracterizam os princípios teóricos da IA, a primeira sendo a simbólica, que é baseada na hipótese de um sistema de símbolos definido, em que há um conjunto de estruturas simbólicas e um conjunto de regras de manipulação dessas estruturas, mediante os quais há os meios necessários e suficientes para se criar comportamento inteligente. Essa abordagem trata de problemas bem definidos (ex.: planejamento de tarefas), e sua principal contribuição são os sistemas especialistas. Também denominada descendente ou cognitiva, dá ênfase aos processos cognitivos, ou seja, a forma como o ser humano raciocina. Objetiva encontrar uma explicação para comportamentos inteligentes com base em aspectos psicológicos e processos algorítmicos. Os pioneiros dessa corrente foram John McCarthy, Marvin Minsky, Newell e Simon. As primeiras modelagens da inteligência surgiram na década de 1950 e tiveram como base as regras de produção e a lógica dos predicados. A formalização da lógica facilitou o processo de formalização e representação dos conhecimentos a serem utilizados pelos programas de computador. Inicialmente, esses conhecimentos se

restringiram a esquemas de raciocínios para jogos, a aplicações em provas de teoremas matemáticos e a simuladores específicos.

Os autores também trazem a conexionista, que se baseia na hipótese de causa-efeito, segundo a qual um modelo suficientemente preciso de neurônios biológicos é suficiente para reproduzir a inteligência humana. Essa abordagem trata de problemas imprecisos, mas que podem ser definidos por meio de exemplos (ex.: reconhecimento de caligrafia) e sua principal contribuição são as redes neurais artificiais. Também denominada biológica ou ascendente, dá ênfase ao modelo de funcionamento do cérebro, dos neurônios e das conexões neurais. Os pioneiros dessa corrente foram McCulloch, Pitts, Hebb, Rosenblatt e Widrow. Em 1943, introduziu-se a representação matemática dos neurônios artificiais, que fez surgir os primeiros modelos de redes neurais artificiais. A corrente conexista sofreu grande impacto quando os cientistas Marvin Minsky e Seymour Papert publicaram, em 1969, o livro “*Perceptrons*”, no qual criticaram e garantiram que os modelos das redes neurais não tinham sustentação matemática suficiente para que lhes fosse possível atribuir alguma confiabilidade. Apesar das pesquisas nesta área não terem parado, foi apenas na década de 1980 que o físico e biólogo do Instituto de Tecnologia da Califórnia, John Hopfield, conseguiu recuperar a credibilidade da utilização das redes neurais (Lima; Isaias, 2014).

A teoria evolucionária se baseia na teoria evolutiva de Darwin. A hipótese é a de que é possível modelar sistemas inteligentes simulando a evolução de uma população de indivíduos, que carregam genes com informação suficiente para dar origem à solução de um problema. São utilizados procedimentos computacionais com base em recombinações e mutações genéticas. Essa abordagem é aplicada com sucesso no âmbito de problemas de otimização e sua vertente mais conhecida são os algoritmos genéticos.

Os conjuntos difusos/aproximados dizem respeito às abordagens baseadas na teoria dos conjuntos difusos ou nebulosos (*fuzzy sets*) e dos conjuntos aproximados (*rough sets*). Os conjuntos nebulosos são apropriados a interpretações linguísticas que facilitam as representações dos modelos matemáticos resultantes. Os conjuntos aproximados são adequados ao tratamento de informações que apresentem inconsistências.

Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) (2022), a IA, que nasceu com a Indústria 4.0, pode ser utilizada tanto para

o conforto do indivíduo, usuário da ferramenta, quanto nas tomadas de decisões, na resolução de problemas, por meio de sua programação. É um campo da Ciência da Computação que se agrupa na criação de máquinas que são capazes de realizarem atividades que exigem inteligência humana.

Dentro da IA existem várias categorias desses sistemas, desde os mais simples, que seguem instruções pré-determinadas, até os mais complexos. São aplicadas em diversas áreas, como transporte, medicina, entretenimento, finanças, no ramo do Direito e muito mais. Hoje a IA vem sendo aplicada em assistentes virtuais, sistemas de reconhecimento de voz, reconhecimento facial, carros autônomos, sistemas de pesquisas e músicas, análises de crédito, GPS, nas ferramentas de Recursos Humanos (RH) e várias outras serventias.

Como se pode notar da grande maioria de aplicações existentes de IA, os algoritmos são programados para executarem tarefas bem delimitadas dentro de contextos pré-definidos. Isso quer dizer que um aplicativo de *chatbot*, por exemplo, dificilmente jogará xadrez, escreverá poesia, dirigirá automóveis e/ou pintará telas, simultaneamente. Um aplicativo de *chatbot* realizará a tarefa específica para a qual foi programado, qual seja, estabelecer uma interação com um ser humano por meio do processamento de linguagem natural (Alencar, 2022, p. 9).

Para que essas funcionalidades das máquinas regidas por IA trabalhem é necessário que sejam coletadas informações por meio do *Big Data*, que é um banco de dados de armazenamento com grandes informações geradas pelas atividades humanas, que são extraídas para a máquina poder tomar decisões ou trazer o resultado útil para executar determinada função.

O *Big Data* auxilia na aplicabilidade dessas informações nas grandes organizações, com base nos dados armazenados, tomando as decisões de forma assertiva de acordo com as informações que possui, sendo assim, evidenciada. As empresas buscam hoje adquirir essas tecnologias, com a finalidade de aumentar seu lucro e a produtividade, sobressaindo-se no mercado financeiro.

No meio dessa revolução e de tantos avanços são levantadas questões éticas e sociais essenciais. Deve-se garantir que as decisões tomadas por essas máquinas sejam transparentes, justas e éticas. Além de tudo, que respeitem a privacidade, a segurança e o direito das pessoas. É necessário analisar até que ponto essas máquinas inteligentes são benéficas para a humanidade.

Parece prudente, no entanto, se preparar para essa eventualidade. Se tudo der certo, esse feito anunciará a chegada de uma Idade de Ouro para a humanidade, mas é preciso levar em conta que se está planejando construir entidades muito mais poderosas do que os seres humanos. Como garantir que elas jamais tenham o poder de controlar o ser humano? (Russel, 2021, p. 17). Em tese, a inteligência artificial não deve ser vista como uma ameaça, mas como uma solução para alavancar e desenvolver todo o mercado de trabalho (Silva; Marques; Alkimim, 2021, p. 41).

3. A IA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

As mudanças decorrentes desses avanços tecnológicos afetam todos os indivíduos da sociedade, alterando os modelos de negócios, as relações de trabalho e, principalmente, o comportamento das pessoas.

A rápida expansão das tecnologias digitais, incluindo a comunicação digital, a infraestrutura e a tecnologia de fronteira, reestrutura muitos domínios da vida social, a produção e o consumo, a forma como as pessoas interagem, como trabalham e se comportam. A inovação técnica e as Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) oferecem novas oportunidades para gerenciar cidades de forma mais eficaz e holística. A Internet de alta velocidade, as redes móveis 5G, a Internet das Coisas (IoT) e o *Big Data* desempenham um papel cada vez mais importante para os centros urbanos. As cidades inteligentes e a automação também têm sido um gatilho para a implantação da IA e da robótica (Santos, 2021, p. 53).

A inteligência artificial desempenha um papel crescente no Direito do Trabalho, tanto em relação a benefícios quanto a desafios. Existem algumas formas pelas quais a IA está impactando o Direito do Trabalho. Destaca-se a automatização de tarefas, uma vez que a IA pode automatizar tarefas repetitivas, como a seleção de currículos, administrando folhas de pagamento de salários, o que aumenta a agilidade, diminui a demanda, dependendo da quantidade de funcionários que a empresa tiver, e reduz custos aos empregadores. Há utilização da IA nas tomadas de decisões, já que pode ser utilizada para selecionar candidatos com base em critérios objetivos, mas ocorre que podem ser levantadas questões discriminatórias com base no banco de dados do algoritmo, preocupação que será abordada mais à frente.

A IA pode ser utilizada para fins de monitoramento de funcionários quanto ao desempenho e ao comportamento, trazendo a questão da supervisão excessiva. No

ambiente empresarial ela pode prever demandas de trabalho, ajudando as pessoas dentro do ambiente corporativo, prevendo picos de demanda para melhor programação dos afazeres do indivíduo.

Já é notório que o trabalho humano e braçal vem sendo substituído pelas máquinas, com o objetivo de facilitar e aumentar a demanda da produção de serviços em larga escala. Uma revolução que teve finalidade de aumentar a produção e o lucro das empresas no lado do empregador, e também ajudou a facilitar a vida do trabalhador em sua função, durante a sua jornada de trabalho. Porém, até que ponto esses avanços são favoráveis e não ferem a dignidade do trabalhador humano?

Por meio dessa revolução a IA automatizou muitas tarefas repetitivas e rotineiras, o que substituiu alguns empregos com a utilização de máquinas e *softwares*. As máquinas trouxeram um aumento expansivo da produtividade, multiplicando o autosserviço, reduzindo o número de trabalhadores. A substituição do humano em muitos postos de trabalho provocou o aumento do desemprego. O trabalhador precisou se adequar às exigências do mercado para não se tornar desprotegido e desvalido, tendo que se requalificar profissionalmente. Existem várias pesquisas realizadas ao longo dos anos que apontam que a indústria será o setor mais afetado pela substituição dos indivíduos pelas máquinas.

De acordo com Lugli e Lucca Filho (2020), um exemplo disso são as empresas de atendimento ao cliente, os famosos *call centers*, em que já são implantadas as tecnologias de robotização do serviço. Os trabalhadores faziam atendimentos personalizados por meio de ligações telefônicas e, ao longo dos anos, foram sendo substituídos por *chatbots* que podem conversar com o cliente, principalmente após a pandemia da COVID-19, contexto em que houve uma ascensão do uso de plataformas de *chats* e mensagens, momento em que a ligação telefônica foi aposentada. É raro hoje em dia empresas que ainda fazem atendimentos exclusivamente por telefone. Nessas funções, os *chatbots* realizam as mesmas atividades que anteriormente apenas um humano saberia realizar, o que acarreta na diminuição do quadro de funcionários, que para algumas empresas traz menor custo-benefício em termos de verbas trabalhistas. Esse corte no quadro de colaboradores acaba trazendo uma sobrecarga no desemprego e uma ampla concorrência no mercado de trabalho, pois ainda há a dificuldade de realocar o funcionário em outro local, o mantendo na empresa, devido à falta de qualificação para a readequação diante das mudanças tecnológicas.

Muitos entendem que a IA é uma ameaça para a humanidade, gerando inseguranças e incertezas na vida social do indivíduo, tanto como pessoa quanto como trabalhador. Por outro lado, vê-se uma oportunidade de crescimento e desenvolvimento econômico, diante das novas profissões que surgem, pois é necessário que se tenha uma supervisão humana diante do trabalho que será executado pelas máquinas. Para que o indivíduo possa aproveitar essas oportunidades é necessário que se adeque às transformações exigidas e se atualize profissionalmente, a fim de sempre estar um passo à frente ou, até mesmo, em sintonia com o progresso da tecnologia.

Embora a IA e a robótica sejam supereficientes é essencial que existam trabalhadores humanos dentro do ambiente corporativo para assessorar, fiscalizar, planejar e criar novos mecanismos para melhorias no trabalho executado, o que é fundamental para a realização dessas práticas. Mesmo que as máquinas tenham a função do poder de decisão para executar determinada tarefa, de acordo com as informações que foram configuradas, é indispensável a supervisão de um humano. Para os jovens é mais fácil se adaptar a essas evoluções tecnológicas, mas para quem já tem uma longa experiência de trabalho durante a carreira é crucial se readequar ao mercado, investindo em cursos de qualificação profissional que envolvam as tecnologias e a IA.

Mesmo diante de todos esses avanços que preocupam o trabalhador, o critério diferencial entre homens e máquinas está na individualidade da pessoa humana, na criatividade e na capacidade de inovar e pensar fora dos padrões que são insuperáveis. Diante dessa linha de raciocínio, a IA trouxe alguns benefícios que auxiliam e dão mais conforto ao trabalhador, pois se antigamente este realizava uma função braçal perigosa, insalubre ou repetitiva, a máquina trouxe uma certa segurança dentro do ambiente de trabalho, com menos esforços sendo realizados por ele, junto com a otimização de tempo para a realização de suas funções, com mais qualidade e efetividade na função realizada, abrindo espaço para novas ideias e o aprimoramento dentro do ambiente corporativo, já que a relação entre indivíduo e máquina se torna uma combinação mútua de ajuda e sucesso, impactando na ampla qualidade de vida e saúde do colaborador. A IA funciona muito melhor quando pactuada com a inteligência humana.

4 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os direitos da personalidade, segundo Schreiber (2014), podem ser definidos como aqueles direitos subjetivos, relacionados à dignidade da pessoa humana, pertinentes ao indivíduo, em seus aspectos individuais, como o nome e a imagem, formando sua identidade de forma única, sendo invioláveis. Esses direitos se conectam com o princípio da igualdade, com a liberdade de comunicação, a privacidade, a liberdade de ocupação, de religião e de propriedade, pois são direitos universais.

É possível classificar os direitos da personalidade conforme a proteção à vida e à integridade física, recapitulando a ideia anteriormente apontada de que o trabalhador é, antes de outros conceitos, uma pessoa, um humano e, enquanto tal, possui atributos essenciais decorrentes de sua dignidade. Quaisquer hipóteses de lesão aos direitos de personalidade do trabalhador geram danos morais a serem reparados, pois são bens jurídicos protegidos, inerentes à personalidade do ser humano, com fundamento jurídico consolidado no art.12 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (Silva; Marques; Alkimim, 2021, p. 62).

No âmbito jurídico, verifica-se a necessidade que o Poder Público tem de regulamentar com precisão as normas quanto às relações de trabalho humano, junto à inteligência artificial. No Brasil, o Projeto de Lei nº 21/2020, de autoria do Deputado Eduardo Bismark, aborda os direitos e deveres para o uso da inteligência artificial no Brasil (Silva; Marques; Alkimim, 2021, p. 62).

A Constituição Federal trouxe avanços significativos para a legislação trabalhista, já que alguns direitos que hoje são considerados banais resultaram de uma luta árdua da classe trabalhadora ao longo dos anos. É imperioso observar que a Constituição Federal de 1988 reconhece a importância da dignidade da pessoa humana desde o art. 1º, inciso III (Brasil, 1988). Por essa razão, todos os seres humanos, sem exceção, são dignos e, de modo particular, o são no meio ambiente de trabalho, já que a vida do trabalhador deve ser preservada na mesma proporção que o meio ambiente deve ser equilibrado, conforme o art. 225 da Constituição, para que haja convivência harmoniosa nas relações empregatícias (Silva; Marques; Alkimim, 2021, p. 53).

Embora a IA e os seus avanços se desenvolvam de forma cada vez mais veloz dentro do ambiente de trabalho, os direitos da personalidade do trabalhador não

podem ser esquecidos, pois há proteção constitucional e normas trabalhistas que garantem que a sua dignidade, a integridade, a intimidade e a honra não sejam violadas, amparando o trabalhador no resguardo de seus direitos personalíssimos.

A Constituição, em seu artigo 5º, inciso X, traz uma sequência de direitos que não podem ser violados; já em seu artigo 7º, inciso XXVII, regula os direitos nas relações de trabalho diante do cenário de avanço da IA e da robótica. Essas regulações se dão já observando os riscos que o avanço da IA pode trazer ao trabalhador. Por isso, é extremamente importante assegurar esses direitos para que as atividades laborais executadas pelo trabalhador não prejudiquem sua saúde física e mental, assegurando sua integridade física, psíquica e moral.

Conforme Meirinho (2023), é necessário que o ambiente de trabalho seja sadio e seguro, trazendo um equilíbrio na relação entre humanos e máquinas, garantindo a valorização e a satisfação do trabalhador, o que acarreta maior produtividade, mais ideias e criatividade para o desenvolvimento das funções do trabalho, mantendo o essencial, que é a qualidade de vida do indivíduo, sem agredir os seus direitos humanos primordiais. Deste modo, conclui-se que antes de serem implantadas novas tecnologias no ambiente de trabalho é necessário observar se tal inovação manterá a dignidade, as condições salubres e a qualidade de vida do trabalhador. Se há trabalhador feliz, saudável e valorizado, com certeza haverá maior produtividade e maiores resultados. A satisfação e a realização pessoal do ser humano deve sempre prevalecer sobre a IA e a robótica.

É crucial ressaltar que com o progresso industrial e tecnológico o meio ambiente do trabalho deve ser protegido, especialmente sua maior tutela, a vida do trabalhador, que envolve todos os direitos da personalidade constitucionalmente garantidos e vinculados ao princípio da dignidade da pessoa humana (Silva; Marques; Alkimim, 2021, p. 64).

O poder associado ao acesso aos dados e ao seu tratamento, incluindo o poder de influenciar o comportamento e a consequente possibilidade de violar as liberdades civis, mas também de influenciar a evolução social, não pode ser aceito como não controlado nos Estados Democráticos de Direito. Os mandatos protetores e organizacionais do Estado, que estão ancorados não só nos direitos de liberdade, mas também nos objetivos do Estado, legitimam e exigem medidas legais de proteção, por exemplo, para tutelar a autonomia das pessoas potencialmente desfavorecidas e seus outros direitos fundamentais, mas também no interesse do funcionamento dos

processos sociais, bem como das infraestruturas controladas digitalmente e para a realização de outros fins de bem-estar público. O direito é um meio fundamentalmente adequado e seguro para fornecer e conceder proteção (Hoffmann-Riem, 2020, p. 478).

Não é apenas o direito de exercer a liberdade que deve ser assegurado, mas também a proteção contra as consequências do uso da liberdade por outros. Isso inclui assegurar as liberdades individuais, os bens e os interesses legais coletivamente significativos. Estes últimos incluem o funcionamento da democracia, de uma ordem plural de comunicação, a proteção contra manipulação, a prevenção de assimetrias no poder, bem como evitar a fragmentação social e os efeitos de intimidação, que podem surgir diante da vigilância. Nesse sentido, o Estado é responsável por garantir a possibilidade de proteção da liberdade (Hoffmann-Riem, 2020, p. 450).

5. AS VIOLAÇÕES DO DIREITO DA PERSONALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Em conformidade com Lugli e Lucca Filho (2020), hoje podem ser implantados em diversas empresas sistemas que contribuem na rotina empresarial, como, por exemplo, sistemas de controle de jornada, de gestão e desempenho, *chatbots*, sistemas de segurança, que controlam as finanças, sistemas de armazenamento, de educação e uma infinidade de ferramentas no mundo corporativo.

Tais sistemas, que são uma categoria da IA, controlam o trabalhador desde o momento de sua entrevista admissional, pois a maioria das empresas utiliza sistemas de recrutamento com IA para selecionar o candidato que se enquadra de forma mais adequada à vaga. A questão é: desde essa etapa, o candidato, futuro trabalhador, poderia ser prejudicado? A ferramenta utilizada no processo seletivo poderia gerar oportunidade igual a todos, de forma que não haja discriminação ou exclusão no processo? Quem alimenta os dados dessa ferramenta age com imparcialidade e sem discriminação?

Acontece que, dependendo da forma como a ferramenta é configurada, algumas pessoas podem ser prejudicadas e excluídas da oportunidade de conseguir o emprego, envolvendo questões sociais, de gênero e, até mesmo, raciais.

Alguns casos dessa discriminação vieram a público e foram expostos nas redes sociais. Um deles se trata de um documentário exibido pela *Netflix*, denominado *Coded Bias* (2020), que mostrou como a tecnologia pode reproduzir declarações preconceituosas e racistas, por meio de falhas nos sistemas de reconhecimento facial quanto a pessoas pretas. Também foi abordado no documentário o caso do robô *Tay*, que a *Microsoft* utilizava para a interação no *Twitter* e que acabou aprendendo a reproduzir falas gravíssimas, extremamente preconceituosas (Silva, 2023).

É possível identificar por meio do documentário que os problemas sociais existentes na sociedade são fruto de preconceito ultrapassado, mas ainda está enraizado na história, permanecendo na atualidade, sendo reproduzido no ramo da IA. Essa tecnologia, que soa como um avanço revolucionário, cai por terra quando levantados esses questionamentos sobre a forma de utilização, baseado na cultura e nos vieses inconscientes da sociedade.

A IA poderia processar de forma equivocada dados ou informações, considerando que tem a pessoa humana como fonte primária das informações, o que poderia resultar em eventual ato de discriminação, preconceito ou exclusão, logo, essas duas situações narradas poderiam ensejar ato ilícito e a conseqüente lesão à personalidade e à dignidade do trabalhador, gerando a responsabilidade trabalhista (rescisão indireta do contrato de trabalho, art. 483 da CLT) e a responsabilidade civil com o dever de pagamento de perdas e danos (moral/material) (Silva; Marques; Alkimim, 2021, p. 72).

É possível concluir que se não forem regulamentadas essas tecnologias, ou conhecidos os critérios utilizados pelos algoritmos, é possível expandir e reproduzir discriminações já existentes. Assim, pode-se afetar a maior ou a menor empregabilidade das mulheres, impactando a fruição de direitos para as próximas gerações (Alencar, 2022, p. 23).

Quando o trabalhador é admitido, passa a ter todos os seus dados armazenados no sistema da empresa. Apesar de Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) garantir o direito à proteção dos dados, a empresa passa a saber informações pessoais de direito personalíssimo do indivíduo.

A LGPD é uma legislação brasileira que regula o tratamento de dados pessoais no Brasil e tem como objetivo proteger a privacidade e o direito dos indivíduos na relação de uso dos seus dados pessoais (Brasil, 2018).

É possível estabelecer uma relação de controle de jornada do trabalhador, que é regulamentada dentro do contrato de trabalho. Hoje em dia há sistemas de aplicação de gestão pessoal, como por exemplo, o sistema de registro de ponto, que controla a jornada por meio de cartão ponto, de digitais e, até mesmo, reconhecimento facial, tudo regido por inteligência artificial, em que quem está acima da hierarquia do subordinado tem o controle da entrada, saída e dos horários de intervalo.

Em diversos ambientes de trabalho, como os *call centers*, existem sistemas de IA que controlam as idas ao banheiro do trabalhador, a sua produtividade, seu desempenho, seus resultados e calculam até projeções de sua performance para poder atingir suas metas. Toda essa tecnologia facilita de forma absurda a vida do empregado e do empregador, mas até que ponto essa fiscalização por meio dessas ferramentas não extrapola o limite do controle excessivo?

Caso esse excesso de monitoramento viole os direitos à intimidade e à privacidade do trabalhador, tanto dentro quanto fora da empresa, é considerado assédio moral, que está previsto no artigo 483 da CLT e assegura o direito do trabalhador diante dessas situações, circunstâncias que podem prejudicar a saúde física e mental do trabalhador e podem acarretar drástica diminuição de sua produtividade, aumentando o risco de afastamento por problemas psicológicos. O que se torna problema para o empregado, que tem seu direito fundamental da personalidade e sua integridade infringida, bem como acarreta vários prejuízos ao empregador.

O assédio moral dentro do ambiente de trabalho traz problemas que podem ter consequências prejudiciais para a saúde física e mental do empregado, que pode acabar afetando o ambiente de trabalho de forma geral. Tais atitudes são consideradas violações ao direito dos trabalhadores.

Diante do caso de monitoramento exposto acima, como o trabalhador pode ser controlado fora do ambiente de trabalho? À frente de toda essa tecnologia existente, cada vez fica mais fácil saber onde a pessoa está em tempo real ou não por meio das redes sociais. Alguns empregadores utilizam dessa facilidade para controlar a vida do trabalhador e até fazer um pré-julgamento de seu caráter pelo que a pessoa compartilha ou posta nas redes sociais, o que torna o empregado vulnerável a essa exposição, pois o empregador pode querer relacionar a sua capacidade laboral, de produtividade e entrega de resultados, com o que o indivíduo expõe nas redes. Um exemplo é quando o colaborador de determinada empresa, que sempre entregou ou

superou o esperado pela organização e tem o comportamento de acordo com as normas estabelecidas, é desligado por ter uma cultura religiosa adversa da empresa, por simplesmente manifestar esse seu pensamento com alguma foto ou algum *post* em sua rede social particular, fora do expediente de trabalho.

Diante desse contexto, fica claro que os direitos da personalidade do trabalhador em nenhum momento devem ser violados, mesmo quando há uma crescente demanda da substituição das funções de trabalho de humanos por máquinas, pois o homem ainda continua sendo o ser fundamental na tomada de decisões. O seu papel como indivíduo exclusivo na sociedade, dotado de direitos individuais, é mais que relevante em situações em que as máquinas não conseguem definir o que é melhor para determinadas tomadas de decisões e inovações.

A transformação digital traz consigo oportunidades para melhorar as condições de vida, mas também riscos para o bem-estar dos indivíduos e para a preservação de uma ordem social justa. Com as oportunidades oferecidas pela digitalização podem ser exploradas e os riscos minimizados podem ser moldados. Entre os atores de formação podem ser citadas as empresas econômicas, inovadores individuais, grupos de interesse, usuários, mas também *hackers*. A criação de precauções para salvaguardar o bem-estar individual e público está nas mãos de todos os envolvidos. Ao mesmo tempo, esta é uma tarefa importante dos Estados. Para seu cumprimento, o meio de controle do direito pode ser usado, entre outras opções (Hoffman-Riem, 2020, p. 435).

Conclui-se, ainda, que todo trabalhador deve ter sua dignidade humana respeitada dentro e fora do meio ambiente de trabalho, bem como os seus direitos da personalidade, uma vez que o trabalhador constrói parte de sua identidade neste ambiente, logo, deve ser preservada: eis o princípio basilar da legislação trabalhista (Silva; Marques; Alkimim, 2021).

CONCLUSÃO

Desde os primórdios da Revolução Industrial, os trabalhadores já lutavam por direitos fundamentais e já conquistaram diversos ao longo da história. Houve uma onda de movimentos trabalhistas, por meio dos quais eles lutaram em busca de seus direitos, de uma vida digna e contra a precarização do trabalho. Mesmo assim, essa pauta ainda permanece em constante evolução na atualidade, pois ainda existem

vários caminhos a serem percorridos para se obter mais direitos e garantias no âmbito do Direito do Trabalho.

Nessa luta, o sindicato tem uma relevância significativa e um papel muito importante, pois se desenvolveu a partir da necessidade de melhorias nas condições de vida da classe operária. Hoje essa defesa dos sindicatos continua sendo fundamental para ajudar na fiscalização das condições e das relações de trabalho, a fim de evitar a exploração dos trabalhadores e as condições insalubres diante das relações de trabalho e das tecnologias, a exemplo da inteligência artificial (IA).

A IA continua sendo um campo em desenvolvimento, com diversas oportunidades e desafios. Seu papel será cada vez mais importante no futuro. Ela tem o potencial de impactar as relações de trabalho tanto de forma positiva quanto negativa. O seu uso inadequado pode trazer inúmeros problemas, tais como a violação à privacidade, a discriminação algorítmica, a substituição de empregos, consequências que já foram abordadas anteriormente.

Para lidar com as mudanças trazidas pela IA é necessário que haja investimento no aperfeiçoamento dos trabalhadores, para que possam se adaptar e adquirir as habilidades necessárias diante desses avanços. O Estado também tem o papel fundamental de implantar políticas públicas que garantam e preservem os direitos da personalidade do trabalhador.

Diante disso, o mais importante são as políticas e as regulamentações específicas adequadas para garantir a proteção aos direitos dos trabalhadores, com uma transformação justa e transparente para a era da IA. Deve-se criar regulamentação no ordenamento jurídico que assegure esses direitos, havendo equidade nas práticas de emprego, para que as leis trabalhistas se adaptem para acompanhar esses avanços que estão em constante evolução, para que o indivíduo seja protegido da tecnologia que ele mesmo criou, colocando-a a seu serviço, e não o contrário.

O ser humano sempre precisará executar algum tipo de atividade que seja produtiva para poder fazer sentido toda sua existência, de forma digna e que proteja a sua subsistência.

Mesmo com todos os avanços já alcançados ainda não é possível prever quais as maiores consequências da IA na sociedade a longo prazo. Essa conclusão ficará para as gerações futuras. A máquina, por mais inteligente e prática que seja, jamais substituirá o que o ser humano tem de mais especial: ser único, um ser dotado de

inteligência humana. Não se pode mensurar o poder de tamanha capacidade de inovação, um ser que é dotado da capacidade de sentir e de tomar decisões baseadas na humildade, na humanidade e na dignidade.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Ana Catarina de. **Inteligência artificial, ética e direito**: guia prático para entender o novo mundo. São Paulo: Saraiva, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620339/>. Acesso em: 21 out. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 3 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452**. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 out. 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/l13709.htm. Acesso em: 9 fev. 2023.

KAUFMAN, Dora. **Desmistificando a inteligência artificial**. São Paulo: Autêntica, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559281596/>. Acesso em: 19 out. 2023.

HOFFMANN-RIEM, Wolfgang. *Big Data* e a inteligência artificial: desafios para o direito. **Revista Estudos Institucionais**, v. 6, n. 2, p. 431-506, 2020. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/484>. Acesso em: 9 fev. 2023.

KROST, Oscar; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Inteligência artificial (I.A.) e o direito do trabalho: possibilidades para um manejo ético e socialmente responsável. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 55-71, 2021.

LIMA, Isaías. **Inteligência Artificial**. São Paulo: Grupo GEN, 2014. *E-book*.

LUGLI, Verônica Adelaide; LUCCA FILHO, João de. O Uso do *Chatbot* para a Excelência em Atendimento. **Revista Interface Tecnológica**, v. 17, n. 1, p. 205-218, 2020. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/840>. Acesso em: 5 nov. 2023.

MEIRINHO, Augusto. Ambiente do Trabalho Seguro e Saudável como Princípio e Direito Fundamental do Trabalho e a sua Repercussão na Indústria Shipping. **Revista de Direito e Negócios Internacionais da Maritime Law Academy - International Law and Business Review**, v. 3, n. 1, p. 27-47, 2023. Disponível em: <https://mlawreview.emnuvens.com.br/mlaw/article/view/85>. Acesso em: 5 nov. 2023.

MENDONÇA, Cláudio Márcio Campos; ANDRADE, António Manuel Valente de; SOUZA NETO, Manoel Veras de. Uso da IoT, Big Data e Inteligência Artificial nas capacidades dinâmicas. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, 2018. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441755489011>. Acesso em: 19 out. 2023.

NORVIG, Peter. **Inteligência Artificial**. São Paulo: Grupo GEN, 2013. *E-book*.

SANTOS, Marcelo Henrique dos. **Introdução à inteligência artificial**. São Paulo: Saraiva, 2021. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559031245/>. Acesso em: 30 out. 2023.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da personalidade**: revista e atualizada. 3. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2014. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522493449/>. Acesso em: 5 nov. 2023.

SEBRAE. **Inteligência Artificial Indústria 4.0**. São Paulo: SEBRAE, 2022. *E-book*. Disponível em: https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Arquivos/ebook_sebrae_inteligencia-artificial-industria-4-0.pdf. Acesso em: 5 nov. 2023.

SILVA, Leda Maria Messias; MARQUES, Ana Paula Baptista; ALKIMIM, Maria Aparecida. **Inteligência artificial e a dignidade do trabalho nomeio ambiente do trabalho**: um difícil convívio? São Paulo: LTr, 2021.

SILVA, Thayná Laiza Souza e Silva. Incorporação discriminatória enviesada na inteligência artificial: uma análise à luz do documentário *the Coded Bias*. **Revista Avant**, v. 7, n. 1, 2023. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/248504/REVISTA-AVANT_V7N1_FINAL-17-20.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: 9 fev. 2023.

STUART, Russel. **Inteligência artificial a nosso favor**. Tradução: Berilo Vargas. São Paulo: Companhia das Letras, 2021.