

# 1. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO – DEVER DOS CONSELHOS SUPERIORES E TRIBUNAIS DE INVESTIR EM APIS MODERNAS PARA O DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS NATIVOS, COM GANHO DE PRODUTIVIDADE, RESPEITO AO DIREITO AO LAZER E OBSERVÂNCIA DA LGPD

**Comissão** Comissão 2: Inteligência artificial e a Justiça do Trabalho  
**Status** Aprovada Conamat  
**Tipo** Individual

**EMENTA** O DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NATIVOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO REQUER INVESTIMENTO INSTITUCIONAL EM APIS MODERNAS, SEGURAS E ATUALIZADAS. COMPETE AOS CONSELHOS SUPERIORES E TRIBUNAIS ASSEGURAR INFRAESTRUTURA TECNOLÓGICA ADEQUADA, GARANTINDO AUMENTO DA EFICIÊNCIA, DIREITO AO LAZER DE MAGISTRADOS E MAGISTRADAS E OBSERVÂNCIA PLENA DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS, EVITANDO-SE A UTILIZAÇÃO DE SOLUÇÕES EXTERNAS NÃO INSTITUCIONALIZADAS.

**Autor(es)/ Instituição** FERNANDO REIS DE ABREU

---

## 2. GESTÃO ALGORÍTMICA. ÔNUS DA PROVA

**Comissão** Comissão 2: Inteligência artificial e a Justiça do Trabalho  
**Status** Aprovada Conamat  
**Tipo** Aglutinada

**EMENTA** GESTÃO VIA ALGORITMO E ÔNUS DA PROVA. DEMONSTRADA A GESTÃO VIA ALGORITMO, A APTIDÃO PARA A PROVA RECAI SOBRE A EMPRESA, DETENTORA DO CONTROLE DO CÓDIGO E DO REPOSITÓRIO DE DADOS, DE SORTE QUE A OPACIDADE DOS SISTEMAS NÃO PODE BENEFICIAR O TOMADOR DE SERVIÇOS, IMPONDO-SE A INVERSÃO DO ÔNUS PROBATÓRIO QUANTO AOS CRITÉRIOS DE DISTRIBUIÇÃO DE TAREFAS, AVALIAÇÃO, BLOQUEIO OU DESLIGAMENTO (ART. 818, §1º, DA CLT E ART. 373, §1º, DO CPC); NESSE CENÁRIO, A RECUSA DE EXIBIÇÃO DE PARÂMETROS SOB PRETEXTO DE SEGREDO COMERCIAL AUTORIZA A PRESUNÇÃO DE VERACIDADE DOS FATOS ALEGADOS NA INICIAL (ART. 400 DO CPC), A FIM DE ASSEGURAR QUE A EFICIÊNCIA TECNOLÓGICA NÃO SUBVERTA O HUMANISMO E A PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHO.

**Autor(es)/ Instituição** CARLOS ALBERTO PEREIRA DE CASTRO, SIMONE SOARES BERNARDES

**Defensor(a)** SIMONE SOARES BERNARDES

---

### 3. DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA E INVERSÃO DO ÔNUS PROBATÓRIO

**Comissão** Comissão 2: Inteligência artificial e a Justiça do Trabalho  
**Status** Aprovada Conamat  
**Tipo** Individual

**EMENTA** EM RAZÃO DA OPACIDADE DOS SISTEMAS INTELIGENTES, A JUSTIÇA DO TRABALHO DEVE APLICAR A INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA SEMPRE QUE HOUVER INDÍCIOS DE EXCLUSÃO DE GRUPOS VULNERÁVEIS (RAÇA, GÊNERO, IDADE OU DEFICIÊNCIA) POR SISTEMAS DE IA. CABE AO EMPREGADOR APRESENTAR A AUDITORIA DE VIÉS E EXPLICAR A LÓGICA DECISÓRIA DO ALGORITMO. CASO A EMPRESA SE RECUSE SOB ALEGAÇÃO DE "SEGREDO DE NEGÓCIO", DEVE-SE PRESUMIR A EXISTÊNCIA DO TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO, PRIVILEGIANDO-SE OS DIREITOS FUNDAMENTAIS EM DETRIMENTO DA PROPRIEDADE INTELECTUAL DO SOFTWARE.

**Autor(es)/ Instituição** ROSILENE DA SILVA NASCIMENTO

---

### 4. Discriminação algorítmica na contratação ao emprego

**Comissão** Comissão 2: Inteligência artificial e a Justiça do Trabalho  
**Status** Aprovada Conamat  
**Tipo** Individual

**EMENTA** DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NA CONTRATAÇÃO AO EMPREGO. USO ABUSIVO DE TÉCNICAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL. É VEDADA A DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA PELO USO DE TÉCNICAS E DE FERRAMENTAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA SELEÇÃO DE EMPREGO DESTINADAS À ELABORAÇÃO DE PERFIS (AFETIVOS, SENTIMENTAIS, PSICOLÓGICOS E/OU COMPORTAMENTAIS) E À PREDIÇÃO DE CONDUTAS E COMPORTAMENTOS FUTUROS.

**Autor(es)/ Instituição** GUSTAVO CARVALHO CHEHAB

---

### 5. PODER DIRETIVO E GESTÃO POR ALGORITMOS

**Comissão** Comissão 2: Inteligência artificial e a Justiça do Trabalho  
**Status** Aprovada Conamat  
**Tipo** Individual

**EMENTA** O PODER DIRETIVO MEDIADO POR ALGORITMOS DEVE RESPEITAR O "DEVIDO PROCESSO DIGITAL". O TRABALHADOR TEM O DIREITO DE ENTENDER, EM TEMPO HÁBIL, COMO O SISTEMA INFLUENCIA SUA JORNADA, DISTRIBUIÇÃO DE TAREFAS E GANHOS. O EMPREGADOR TEM O DEVER DE DESENHAR SISTEMAS QUE PERMITAM A CONTESTAÇÃO HUMANA EFETIVA, E NÃO APENAS FORMULÁRIOS AUTOMÁTICOS. TODA DECISÃO AUTOMATIZADA QUE IMPACTE A VIDA DO TRABALHADOR (COMO SANÇÕES DISCIPLINARES OU PERDA DE METAS) DEVE SER FUNDAMENTADA E PASSÍVEL DE CORREÇÃO POR UM SUPERVISOR HUMANO, SOB PENA DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DE DEFESA E VIOLAÇÃO À DIGNIDADE (ART. 1º, III, E 5º, LIV, CF).

**Autor(es)/ Instituição** ROSILENE DA SILVA NASCIMENTO

---

## 6. Decisões automatizadas e devido processo. Transparência.

**Comissão** Comissão 2: Inteligência artificial e a Justiça do Trabalho

**Status** Aprovada Conamat

**Tipo** Individual

**EMENTA** COM FUNDAMENTO NOS ARTS. 5º, LIV E LV, 1º, III, E 7º DA CONSTITUIÇÃO, BEM COMO NO ART. 20 DA LEI 13.709/2018 (LGPD), DECISÕES AUTOMATIZADAS QUE IMPACTEM ADMISSÃO, REMUNERAÇÃO, AVALIAÇÃO, BLOQUEIO OU DISPENSA EXIGEM TRANSPARÊNCIA QUANTO AOS CRITÉRIOS UTILIZADOS E ASSEGURAM DIREITO À REVISÃO HUMANA EFETIVA.

**Autor(es)/ Instituição** CARLOS ALBERTO PEREIRA DE CASTRO, ANDREA CRISTINA DE SOUZA HAUS WALDRIGUES

---

## 7. O Controle de Convencionalidade como Dever da Magistratura Trabalhista na Regulação da Inteligência Artificial e na Promoção da Transição Climática Justa

**Comissão** Comissão 2: Inteligência artificial e a Justiça do Trabalho

**Status** Aprovada Conamat

**Tipo** Individual

**EMENTA** O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE, EXERCIDO PELA MAGISTRATURA TRABALHISTA COM BASE NAS NORMAS FUNDAMENTAIS DA OIT, É UM INSTRUMENTO JURÍDICO LEGÍTIMO E ESSENCIAL PARA A REGULAÇÃO DOS IMPACTOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E PARA A PROMOÇÃO DE UMA TRANSIÇÃO CLIMÁTICA JUSTA. COMPETE AO JUIZ DO TRABALHO, NO CASO CONCRETO, APLICAR AS CONVENÇÕES RATIFICADAS PELO BRASIL PARA COIBIR A DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA, PROTEGER A SAÚDE MENTAL FRENTE À VIGILÂNCIA DIGITAL E ASSEGURAR A IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS DE TRABALHO DECENTE PARA OS TRABALHADORES AFETADOS PELAS TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS E AMBIENTAIS.

**Autor(es)/ Instituição** GUILHERME MAGNO MARTINS DE SOUZA

**Defensor(a)** GUILHERME MAGNO MARTINS DE SOUZA

---

## 8. A DESIGUALDADE ALGORÍTMICA E O ESVAZIAMENTO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: A URGÊNCIA DE UMA RECONFIGURAÇÃO NORMATIVA

**Comissão** Comissão 2: Inteligência artificial e a Justiça do Trabalho  
**Status** Aprovada Conamat  
**Tipo** Individual

**EMENTA** DIREITO DO TRABALHO. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E GESTÃO ALGORÍTMICA DO TRABALHO. DESIGUALDADE. ESVAZIAMENTO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO. A UTILIZAÇÃO DE ALGORITMOS E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA GESTÃO DO TRABALHO INTENSIFICA A DESIGUALDADE E CONTRIBUI PARA O ESVAZIAMENTO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO. A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA, CARACTERIZADA POR CONTROLE AUTOMATIZADO, OPACIDADE DECISÓRIA E ASSIMETRIA INFORMACIONAL, DEVE SER RECONHECIDA COMO FORMA CONTEMPORÂNEA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. INDISPENSÁVEL A GARANTIA DE TRANSPARÊNCIA, DIREITO À EXPLICAÇÃO, REVISÃO HUMANA DAS DECISÕES E RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DOS AGENTES ENVOLVIDOS, A FIM DE PRESERVAR A EFETIVIDADE DA PROTEÇÃO JURÍDICA NA ERA DIGITAL.

**Autor(es)/ Instituição** EROTILDE RIBEIRO DOS SANTOS MINHARRO

---

## 9. COLONIALISMO DIGITAL COMO O NOVO PARADIGMA DE DOMINAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO

**Comissão** Comissão 2: Inteligência artificial e a Justiça do Trabalho  
**Status** Aprovada Conamat  
**Tipo** Individual

**EMENTA** INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E COLONIALISMO DIGITAL. A EXPANSÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, CONTROLADA POR GRANDES CORPORações DO NORTE GLOBAL, NÃO É NEUTRA, MAS ESTRUTURA NOVA FORMA DE DOMINAÇÃO, O COLONIALISMO DIGITAL. NO MUNDO DO TRABALHO, INTENSIFICA A PRECARIZAÇÃO, A EXTRAÇÃO DE DADOS E A INVISIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NO SUL GLOBAL. DEFENDE-SE A NECESSIDADE DE REGULAÇÃO ORIENTADA POR DIREITOS HUMANOS, COM PROMOÇÃO DA SOBERANIA TECNOLÓGICA, TRANSPARÊNCIA ALGORÍTMICA E PROTEÇÃO DO TRABALHO DIGITAL. SEM TAIS LIMITES, A INOVAÇÃO TECNOLÓGICA CONVERTE-SE EM INSTRUMENTO DE REPRODUÇÃO DAS DESIGUALDADES HISTÓRICAS E DE APROFUNDAMENTO DA SUBORDINAÇÃO GLOBAL.

**Autor(es)/ Instituição** EROTILDE RIBEIRO DOS SANTOS MINHARRO

---

## 10. Supervisão e controle humano das decisões essenciais na relação de trabalho

**Comissão** Comissão 2: Inteligência artificial e a Justiça do Trabalho  
**Status** Aprovada Conamat  
**Tipo** Individual

**EMENTA** LIMITES AO USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. NECESSIDADE DE, NO MÍNIMO, HAVER SUPERVISÃO HUMANA. O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO REQUER, NO MÍNIMO, A EXISTÊNCIA DE SUPERVISÃO HUMANA. ASSIM, QUALQUER DECISÃO AUTOMATIZADA, SEM A PARTICIPAÇÃO HUMANA, QUE AFETE SUBSTANCIALMENTE AS RELAÇÕES DE TRABALHO – INCLUSIVE PENALIDADES, DISPENSA, GESTÃO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHADOR – NÃO PRODUZ EFEITOS LEGAIS, SENDO NULA DE PLENO DIREITO.

**Autor(es)/ Instituição** GUSTAVO CARVALHO CHEHAB

---

## 11. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTIMICA E ARTIGOS 2º E 3º DA CLT

**Comissão** Comissão 2: Inteligência artificial e a Justiça do Trabalho  
**Status** Aprovada Conamat  
**Tipo** Individual

**EMENTA** CONFORME FUNDAMENTO NOS ARTS. 2º, 3º E 6º DA CLT E NOS ARTS. 1º, III, E 7º DA CONSTITUIÇÃO, A GESTÃO ALGORÍTMICA CONFIGURA FORMA CONTEMPORÂNEA DE EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO, CARACTERIZANDO SUBORDINAÇÃO JURÍDICA QUANDO O TRABALHADOR ESTIVER INSERIDO EM SISTEMA DIGITAL QUE ORGANIZE, DISTRIBUA, MONITORE OU AVALIE SUA ATIVIDADE, AINDA QUE SEM SUPERVISÃO HUMANA DIRETA.

**Autor(es)/ Instituição** MARCUS MENEZES BARBERINO MENDES

**Defensor(a)** PATRICIA PEREIRA DE SANTANNA

---