



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

22 de janeiro de
2026

Ano 07 / Nº 610

Informe Estratégico – Uso de inteligência artificial nas relações de trabalho

Resumo

A inteligência artificial tem desempenhado papel relevante nas relações de trabalho, sendo empregada na automatização de processos de recrutamento, avaliação de desempenho, controle de jornada e monitoramento de produtividade. Apesar dos ganhos de eficiência, seu uso pode acarretar riscos, especialmente relacionados à falta de transparência decisória, à possibilidade de vieses discriminatórios e ao tratamento intensivo de dados pessoais, exigindo estrita conformidade com a LGPD.

Diante desse cenário, impõe-se a adoção de uma governança algorítmica estruturada, apoiada em auditorias permanentes, mecanismos de explicabilidade e integração entre as áreas de Recursos Humanos (RH), Tecnologia da Informação (TI), compliance e proteção de dados. A segurança jurídica dependerá da implementação de práticas éticas, transparentes e responsáveis, capazes de assegurar o uso adequado da tecnologia e a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A **inteligência artificial (IA)** consolidou-se como uma das principais transformações tecnológicas da era digital. Inicialmente impulsionada pelo avanço da internet e pela digitalização em larga escala, a IA tornou-se essencial para a comunicação contemporânea, para a indústria do entretenimento e para o comércio eletrônico. Com o tempo, expandiu-se para praticamente todas as esferas sociais, conectando pessoas, automatizando processos e integrando diferentes manifestações culturais e econômicas em escala global.

No campo das relações de trabalho, a IA tem promovido mudanças significativas,



com o objetivo de aumentar a eficiência e reduzir custos operacionais. Em processos de recrutamento e seleção, algumas empresas passaram a utilizar softwares capazes de automatizar a análise de currículos, classificar candidatos, sugerir ofertas e até determinar faixas salariais.

Algumas corporações, como a [Amazon](#), já utilizam sistemas avançados para monitorar a produtividade individual de trabalhadores. Esses sistemas podem emitir avisos automáticos ou até acionar procedimentos de desligamento sem intervenção humana direta, embora a empresa afirme que tais decisões podem ser contestadas pelos empregados.

Além do recrutamento, a aplicação da IA passou a abranger tarefas como avaliação de desempenho, aferição contínua de produtividade, gerenciamento de atividades, controle de jornada e supervisão remota do trabalho — evidenciando uma **crescente automação dos mecanismos de gestão laboral**.

Os ganhos operacionais são inegáveis. A IA permite simplificar rotinas, acelerar fluxos decisórios e ampliar a capacidade analítica das organizações, especialmente por meio do processamento, da coleta e da análise de grandes volumes de dados. Ao substituir tarefas repetitivas e padronizáveis, a tecnologia libera tempo para atividades estratégicas e estimula formas mais sofisticadas de aprendizado organizacional.

Entretanto, esse avanço tecnológico também trouxe novos e complexos desafios jurídicos. Nas discussões trabalhistas, passaram a ocupar posição central temas como **transparência algorítmica, viés discriminatório e proteção de dados pessoais**.

A **transparência algorítmica** tornou-se um aspecto crítico, pois muitos sistemas funcionam como verdadeiras “caixas-pretas”: não revelam claramente os critérios utilizados para classificar pessoas ou tomar decisões. Tal ausência de clareza aumenta os riscos de eventuais questionamentos judiciais, sobretudo quando decisões automatizadas afetam negativamente candidatos ou trabalhadores. A ausência de explicabilidade pode, inclusive, ser interpretada como violação de direitos fundamentais, especialmente aqueles relacionados à igualdade de oportunidades, à dignidade humana e à não discriminação.

O risco de **viés algorítmico** também se tornou foco de preocupação. Modelos de IA



treinados com dados históricos podem reproduzir — e até intensificar — padrões discriminatórios existentes no passado. Isso pode gerar impactos concretos sobre grupos vulneráveis, levando empresas a responderem por práticas potencialmente discriminatórias, ainda que involuntárias.

Como consequência, discute-se cada vez mais a responsabilidade das empresas pelo uso dessas ferramentas, tanto sob a ótica da equidade nas relações de trabalho quanto pela necessidade de auditorias, correções contínuas e governança rigorosa.

A **proteção de dados pessoais** é outro eixo fundamental. O uso crescente de sistemas baseados em IA envolve grande volume de informações — muitas vezes sensíveis. Isso exige conformidade estrita com a legislação de privacidade, especialmente a Lei Geral de Proteção de Dados ([LGPD](#)). O **inciso IX** do art. 6º da LGPD estabelece o **princípio da não discriminação**, que veda o tratamento de dados para fins ilícitos ou abusivamente discriminatórios. Nesse sentido, as empresas devem adotar bases legais adequadas, políticas claras de tratamento e descarte de dados, medidas técnicas de segurança e governança integrada entre recursos humanos, tecnologia da informação e compliance.

Diante desse cenário, muitos especialistas apontam como tendência a consolidação da **governança algorítmica**. Essa governança envolve o estabelecimento de políticas e parâmetros formais sobre o uso da IA, a definição de limites e finalidades, a descrição dos critérios utilizados pelos modelos e a delimitação das responsabilidades dos setores envolvidos na supervisão das ferramentas.

A **auditoria contínua dos algoritmos** deverá se tornar prática institucional, permitindo detectar e corrigir vieses, falhas de programação, distorções estatísticas e impactos indevidos sobre trabalhadores. A **explicabilidade** — isto é, a capacidade de informar claramente como e por que uma decisão automatizada foi tomada — será elemento essencial dessa governança, garantindo maior transparência e segurança jurídica.

Além disso, espera-se uma integração cada vez maior entre políticas de IA, compliance, proteção de dados e segurança da informação, formando uma estrutura unificada de controle e responsabilidade. O compliance, em especial, precisará atuar de forma proativa para garantir que o uso da IA esteja em conformidade com o ordenamento jurídico, prevenindo riscos relacionados a decisões automatizadas



potencialmente discriminatórias.

Diante dos desafios emergentes, o Ministério Público do Trabalho lançou, em 2022, a coletânea [O Uso de Dados Pessoais e Inteligência Artificial na Relação de Trabalho](#), reunindo análises de procuradores e especialistas sobre riscos, impactos e boas práticas para o uso responsável da IA nas relações laborais.

Com o avanço acelerado da tecnologia e o crescimento do monitoramento rigoroso — tanto judicial quanto administrativo —, empresas tendem a ser cada vez mais observadas quanto às práticas de automação e às decisões baseadas em algoritmos. Assim, será imprescindível revisar procedimentos internos, atualizar políticas corporativas, investir em capacitação e adotar mecanismos sólidos de mitigação de riscos.

Apesar dos benefícios expressivos em termos de produtividade e eficiência, a **segurança jurídica** no uso da inteligência artificial dependerá, em última instância, da capacidade das organizações de implementar práticas robustas de governança, ética, transparência e responsabilidade em todas as fases de sua aplicação nas relações de trabalho.

Importante

🔍 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT