

Inteligência artificial e relações de trabalho

O que já é fato documentado, o que está em formação e o que é especulação na gestão algorítmica do trabalho

Caio Kuster · Sócio fundador e Diretor Estratégico do BKM Advogados. Advogado com mais de 23 anos de atuação em Direito do Trabalho e dos Negócios, abrangendo consultivo preventivo, contencioso estratégico e compliance trabalhista. Mestre em Direito e Negócios pela FGV Direito SP e conselheiro certificado pelo IBGC.

A discussão sobre inteligência artificial nas relações de trabalho costuma oscilar entre o entusiasmo comercial e o alarme. Para o gestor de pessoas, nenhum dos dois polos ajuda. O que ajuda é saber o que o direito do trabalho já alcança hoje, o que tende a alcançar em breve e o que pode ser deixado de lado sem prejuízo da gestão. Este artigo organiza o tema nessas três camadas e extrai as consequências práticas para empresas sujeitas à nova NR-01.

A porta de entrada: organização do trabalho

Desde a Portaria MTE nº 1.419/2024, que alterou o capítulo 1.5 da NR-01, os fatores de risco psicossociais integram expressamente o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. A fase punitiva da fiscalização está em vigor desde 26 de maio de 2026. O ponto que interessa aqui é o critério de enquadramento: a norma trata de fatores da organização do trabalho, ou seja, daquilo que a empresa desenha e controla, como metas, ritmo, jornada, fluxos de comunicação e formas de supervisão.

A inteligência artificial entra no inventário de riscos por essa porta. Quando um sistema passa a definir cadência de produção, distribuir tarefas, medir desempenho ou monitorar a atividade do empregado, ele se torna parte da organização do trabalho. A pergunta juridicamente relevante deixa de ser tecnológica e passa a ser de gestão: a ferramenta está sob controle humano significativo, ou passou a ditar ritmo, metas e vigilância sem mediação?

Camada 1: o que já é fato documentado

Três fenômenos têm registro consistente na literatura técnica e na experiência de fiscalização, especialmente em teleatendimento, logística e trabalho em plataformas.

O primeiro é o monitoramento algorítmico de produtividade: softwares que registram cliques, tempo de tela, tempo de resposta e pausas, gerando rankings e alertas automáticos. O segundo é a gestão de ritmo por sistema, em que a cadência da atividade é definida pela ferramenta, com margens reduzidas de autonomia para o trabalhador. O terceiro é a sobrecarga cognitiva por fragmentação atencional, produzida pela multiplicidade de canais simultâneos e por notificações ininterruptas.

Os três configuram fatores de risco da organização do trabalho. A consequência é direta: empresas que utilizam essas ferramentas devem identificá-las no levantamento de perigos, avaliá-las quanto a probabilidade e severidade, registrá-las no inventário do PGR e tratá-las no plano de ação. A medida de tratamento varia conforme o caso, e inclui calibragem de metas geradas por sistema, garantia de pausas, revisão de parâmetros de monitoramento e canais para o trabalhador questionar medições.

Camada 2: o que está em formação

Dois riscos têm sinais empíricos iniciais e ainda carecem de consolidação estatística comparável à da primeira camada. Devem ser acompanhados e, quando presentes na realidade da empresa, mapeados com o registro expresso dessa qualificação.

O primeiro é a intensificação do trabalho associada à IA generativa. A elevação da expectativa de velocidade e do volume de entregas por pessoa comprime prazos e tende a aumentar a pressão percebida, ainda que a ferramenta reduza o esforço unitário de cada tarefa. O segundo é a opacidade decisória: avaliações de desempenho, distribuição de oportunidades e até decisões de desligamento apoiadas em critérios algorítmicos que o trabalhador não compreende nem consegue contestar. Em ambos os casos, a recomendação preventiva é documentar premissas, manter revisão humana das decisões relevantes e medir os efeitos sobre carga e clima antes que se convertam em afastamentos.

Camada 3: o que é especulação

Cenários de substituição em massa e de fim do emprego pertencem ao debate econômico de longo prazo e não geram, hoje, obrigação específica de gestão de riscos ocupacionais. Incluí-los no PGR confunde o instrumento e enfraquece o que ele tem de mais valioso, que é a ancoragem em fatores concretos, mensuráveis e tratáveis. Nomear essa fronteira é um ato de rigor, e protege a credibilidade do programa de gestão perante auditores, peritos e juízes.

Consequências jurídicas concretas

Da combinação entre NR-01 e gestão algorítmica decorrem quatro frentes de atenção.

A primeira é documental. Ferramentas de monitoramento e de gestão por sistema precisam constar do inventário de riscos quando presentes, com as medidas correspondentes no plano de ação. A omissão caracteriza inventário incompleto, autuável desde 26 de maio de 2026.

A segunda é probatória e tributária. Afastamentos por transtornos mentais (CID do grupo F, benefícios B31 e B91) podem gerar presunção de nexos com o trabalho pelo NTEP (art. 21-A da Lei nº 8.213/1991), elevando o FAP da empresa e, no limite, dobrando a alíquota RAT incidente sobre a folha. O PGR que documenta a gestão dos fatores algorítmicos é, ao mesmo tempo, a medida de prevenção e a prova técnica com que a empresa desconstitui a presunção quando o nexo inexistente.

A terceira é de proteção de dados. O monitoramento da atividade do empregado envolve tratamento de dados pessoais e atrai os princípios da LGPD (Lei nº 13.709/2018), em especial finalidade, necessidade e transparência. Monitoramento desproporcional ao fim declarado, ou desconhecido do empregado, soma ao risco psicossocial um risco regulatório autônomo. A recomendação é submeter essas ferramentas à avaliação conjunta do RH, do encarregado de dados e do jurídico antes da implantação.

A quarta é de governança. Decisões relevantes sobre pessoas apoiadas em sistemas devem manter revisão humana documentada, com critérios explicáveis ao trabalhador. Essa prática reduz o risco psicossocial da opacidade, fortalece a defesa em eventual litígio e alinha a empresa à direção regulatória que se desenha para a IA no Brasil e no exterior.

Cinco perguntas de governança antes de implantar IA na gestão de pessoas

1. O que exatamente a ferramenta mede ou decide, e com qual finalidade declarada?
2. O trabalhador sabe que é monitorado, o que é coletado e como contestar uma medição?
3. Há revisão humana documentada nas decisões que afetam remuneração, oportunidade ou desligamento?
4. O fator foi levado ao inventário do PGR, com medida correspondente no plano de ação?
5. Os efeitos sobre carga de trabalho, horas extras e afastamentos estão sendo medidos?

Conclusão

A inteligência artificial não criou um novo ramo do direito do trabalho. Ela ampliou o alcance de um dever que a NR-01 tornou explícito: gerenciar a organização do trabalho com método, registro e prova. A empresa que trata suas ferramentas algorítmicas como parte do inventário de riscos transforma a tecnologia em ativo de gestão. A que ignora o tema acumula, em silêncio, passivo administrativo, tributário e judicial. Entre os dois caminhos, a diferença raramente está na tecnologia contratada e quase sempre está na governança de quem a opera.

Este artigo tem caráter exclusivamente informativo e não constitui consultoria jurídica. A aplicação dos temas tratados exige análise do caso concreto. BKM Advogados · bkmadvogados.com.br · Conteúdo produzido em conformidade com o Provimento OAB nº 205/2021.