

# Os principais pontos do Marco Regulatório da Inteligência Artificial

Recentemente, foi aprovado no Senado Federal o substitutivo do PL 2338/2023, que estabelece o futuro marco regulatório da IA e atribui obrigações e responsabilidades aos desenvolvedores, aplicadores e distribuidores da tecnologia.

Embora o documento ainda precise seguir para aprovação da Câmara dos Deputados, o texto está bem maduro e é fruto de inúmeras audiências públicas e debates com participação de diversos atores da sociedade, apontando o provável futuro de como o Brasil irá atuar e se posicionar em relação ao uso de IA.

Henrique Fabretti, sócio responsável pela área de Proteção de Dados e IA do Opice Blum Advogados, comenta os três principais pontos deste projeto de lei e como deve impactar o país nos próximos anos. Confira:

**1) Categorização da IA de acordo com o risco** - O texto prevê uma abordagem baseada em risco, ou seja, as medidas de governança exigidas serão definidas de acordo com o nível de risco da IA. Quanto maior o risco, mais obrigações.

Por exemplo, distribuidores de sistemas de IA de alto risco precisarão realizar testes de confiabilidade, performance consistente, segurança, proteção e robustez antes de oferecê-lo ao mercado. "Caminhamos para uma regulação baseada em risco, seguindo parâmetros semelhantes ao utilizado atualmente na União Europeia", explica Fabretti.

**2) Regulação, orientação e fiscalização** - O projeto propõe a criação do Sistema Nacional de Regulação e Governança de Inteligência Artificial (SIA) que prevê a integração entre órgãos reguladores,

como a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), que será responsável pela competência central, a fim de promover um ecossistema harmonizado e mais coerente entre si.

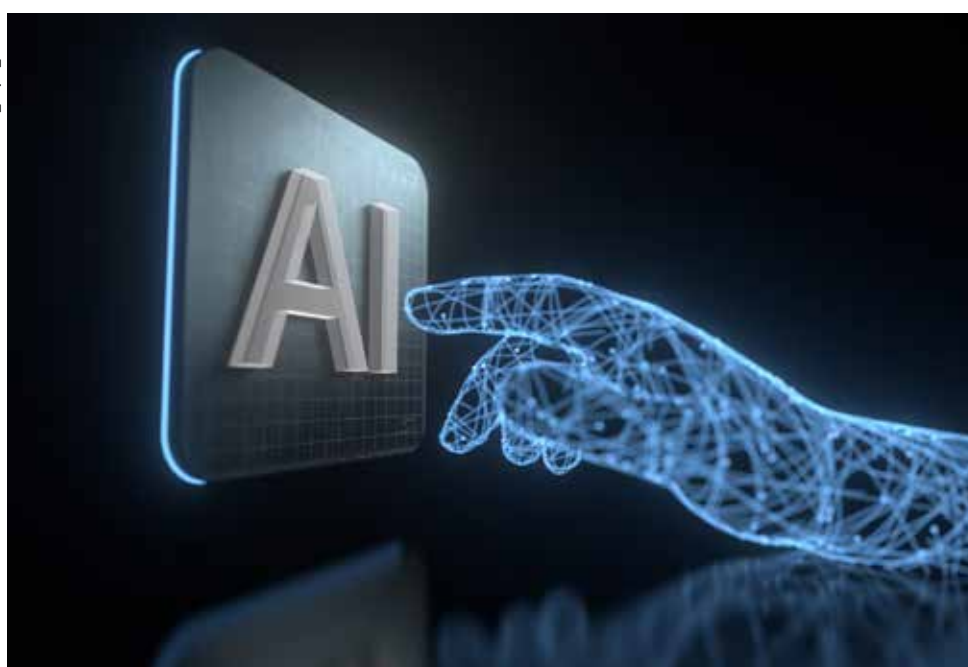
"O foco deste projeto de lei é o uso ético e responsável de sistemas de IA, por meio de medidas de governança. Algumas dessas medidas já são boas práticas de mercado hoje e recomendadas por diversos modelos de governança existentes.

Por exemplo, medidas de transparência, informação sobre interações com sistemas de IA e não-discriminação são pontos presentes no texto do Projeto de Lei e que já podem ser implementados desde já pelas organizações. Quem estiver

preparado para o uso de IA de forma responsável, certamente terá vantagem competitiva no mercado", pondera Henrique.

**3) Impactos nos direitos autorais** - "Um ponto que devemos observar como será tratado na prática é a questão dos direitos autorais. O texto prevê, por exemplo, que os desenvolvedores de IA devem disponibilizar informações sobre quais conteúdos protegidos foram utilizados para treinar um determinado sistema, mas essa informação pode esbarrar em segredos de negócios, impactando empresas e setores.

Ainda não temos pesquisas ou estudos que nos apontem o impacto destas medidas no longo prazo", conclui Fabretti. - Fonte: (<https://www.opiceblum.com.br/>).



## Inclusão: o caminho para a excelência

Bárbara Nogueira (\*)

*Nos últimos anos, a diversidade e a inclusão (D&I) se tornaram temas centrais nas discussões corporativas. As organizações nunca se viram tão pressionadas a adotar práticas que promovam a equidade e que integrem diferentes vozes e perspectivas*

to das pessoas que as compõem. A verdadeira mudança vem de dentro, e é crucial que todos os colaboradores se sintam parte desse processo.

O foco deve ser a construção de um ambiente em que todos estejam aptos a contribuir, pois, como afirmado por Vernã Myers, vice-presidente de Inclusão da Netflix: "Diversidade é convidar para a festa, inclusão é chamar para dançar!" Essa frase ressoa a importância de não apenas ter pessoas diversas na equipe, mas garantir que elas se sintam valorizadas e engajadas.

As empresas que integram D&I à sua estratégia não apenas promovem um clima organizacional mais saudável, mas também se tornam mais resistentes a adversidades e mais capazes de engajar seus colaboradores. A inclusão gera um ambiente no qual os funcionários se sentem seguros para compartilhar ideias e sugestões, o que, por sua vez, impulsiona a inovação e melhora os resultados financeiros.

Além disso, um ambiente inclusivo promove lealdade e reduz a rotatividade de funcionários, criando uma cultura organizacional que não apenas atrai talentos diversos, mas também os retém. Isso contribui para uma força de trabalho mais comprometida e produtiva, que é essencial para o sucesso sustentável de qualquer organização.

O caminho em direção à diversidade e inclusão é longo e, muitas vezes, desafiador. Requer compromisso genuíno de toda a organização e um foco constante na evolução da cultura corporativa. Ao priorizar a inclusão e fazer da diversidade uma parte integrante da estratégia empresarial, as organizações não apenas atendem a uma demanda social crescente, mas também se posicionam de maneira vantajosa no mercado.

O trabalho em D&I deve ser contínuo e colaborativo, uma jornada em que todos caminham juntos em busca de um futuro melhor e mais equitativo.

No entanto, é essencial entender que essas práticas não devem ser meramente superficiais ou pontuais; elas precisam ser incorporadas em uma mudança cultural mais ampla, que implique uma transformação na mentalidade dos colaboradores e que esteja alinhada com os objetivos estratégicos da empresa.

Um dos maiores desafios na implementação de iniciativas de Diversidade e Inclusão é integrá-las de forma genuína à essência do negócio. Embora contar com um departamento e profissionais qualificados seja um passo significativo, isso, por si só, não garante o sucesso. Se a estratégia global da organização for contraditória ou indiferente às práticas de diversidade, as ações terão impacto limitado e dificilmente serão sustentáveis.

A coerência entre a liderança e os colaboradores, por meio de uma abordagem alinhada e "top down", é crucial para consolidar essas práticas. Sem essa sinergia, mesmo as iniciativas mais bem-intencionadas podem perder força e não alcançar os resultados esperados.

As mudanças em D&I não se resumem apenas à adoção de novas políticas ou à realização de treinamentos esporádicos. Elas exigem uma reavaliação contínua das normas e práticas que governam o ambiente de trabalho. É preciso cultivar uma mentalidade que valorize a inclusão em todos os níveis da organização. Cada colaborador deve entender que a diversidade não é apenas uma meta a ser alcançada, mas um elemento intrínseco ao funcionamento da empresa.

Mais do que criar um ambiente inclusivo, as organizações devem se concentrar no movimen-

(\*) - É Diretora, Career Advisor e Headhunter da Prime Talent Executive Search (<https://www.instagram.com/prime.talent/>).



**O JORNAL CERTIFICA AS PUBLICAÇÕES LEGAIS COM PONTUALIDADE E TRANSPARÊNCIA, CUMPRINDO AS NORMAS JURÍDICAS.**

**AFINAL, O JORNAL É LEGAL.**






SENTENÇA PUBLICADA em: 06/09/2024 | Edição: 173 | Seção: 1 | Página: 29  
 Órgão: Ministério da Defesa/Comando da Marinha/Estado-Maior da Armada  
 DECISÃO DE 3 DE SETEMBRO DE 2024  
**Processo Administrativo de Responsabilização (PAR) nº 61001.005757/2019-92**  
 1. Vistos e examinados os presentes Autos do Processo Administrativo de Responsabilização (PAR) nº 61001.005757/2019-92, cuja Comissão foi nomeada por meio da Portaria nº 181/MB/IMO, publicada no Diário Oficial da União de 25 de julho de 2022, Edição nº 139, Seção 2, Página 6, pelo qual respondeu a empresa Unitecnica Equipamentos Termodinâmicos Ltda, CNPJ nº 09.202.801/0001-52, no exercício das atribuições a mim conferidas pelo art. 13, parágrafo único, e art. 14, Ambos do Decreto nº 11.124 de 11 de julho de 2022, combinado com o prazo il do parágrafo único do art. 24 do Anexo 1 do Decreto nº 5.417, de 13 de abril de 2005, e em consonância com a Decisão de 1º de Fevereiro de 2024 do Comandante da Marinha, publicada no Diário Oficial da União de 2 de fevereiro de 2024, Edição nº 24, Seção 1, Página 11, Adoto, como fundamento deste ato, as conclusões contidas no Parecer nº 00154/2024/CJAC/CM/CGU/AGU, de 27 de junho de 2024. Aprovado pelo despacho nº 00154/2024/CJAC/CM/CGU/AGU, de 3 de julho de 2024, e Decido aplicar as seguintes sanções: a) multa no valor de R\$ 447.345,20 (quatrocentos e quarenta e sete mil, trezentos e quarenta e cinco reais e vinte centavos), nos termos do inciso I do artigo 6º da Lei nº 12.846/2013; e b) publicação extraordinária da decisão condenatória por 45 (quarenta e cinco) dias, nos termos do inciso II e § 5º do art. 6º da Lei nº 12.846/2013. Por fim, Determino a remessa do processo à origem, a fim de serem tomadas as providências necessárias para o ressarcimento ao erário. Atte. Esq. André Luiz Silva Lima De Sant'Anna Mendes Chefe do Estado-Maior da Armada. K.

Edital de Citação Prazo de 20 dias. Processo Nº 1000698-02.2023.8.26.0222 O(A) MM. Juiz(a) de Direito da 2ª Vara Judicial, do Foro de Guariba, Estado de SP, Dr(a) Henrique Inoue, na forma da Lei, etc. Faz Saber a(o) **Jose Luiz Pereira**, CNPJ 36760211000170, com endereço à R. Joaquim Simoes Barrico, 453, Jardim São Paulo, CEP 14850-000, Pradopolis - SP, que lhe foi proposta uma ação de Monitoria por parte de **CGMP - Centro De Gestao De Meios de Pagamento S.A.**. Encontrando-se o réu em lugar incerto e não sabido, foi determinada a sua Citação, por Edital, para os atos e termos da ação proposta e para que, no prazo de 15 dias, dias, que fluirã após o decurso do prazo do presente edital, proceda(m) ao pagamento da quantia especificada na petição inicial e efetue(m) o pagamento de honorários advocatícios correspondentes a 5% do valor da causa ou apresente(m) embargos ao mandado monitorio, nos termos do artigo 701 do CPC. Na hipótese de cumprimento da obrigação no prazo, a a(s) parte(s) requerida(s) será(ão) isentada(s) do pagamento de custas processuais. Caso não cumprat(m) e os embargos não forem opostos, constituir-se-á de pleno direito o título executivo judicial, independentemente de qualquer formalidade. Será o presente edital, por extrato, afixado e publicado na forma da lei. NADA MAIS. Dado e passado nesta cidade de Guariba, aos 11 de dezembro de 2024.

**Colniza Colonização Comércio e Indústria Ltda**  
 CNPJ nº 43.424.134/0001-42 - NIRE 35.201.076.828  
**Edital de Convocação para Reunião de Sócios**  
 Ficam convocados os Srs. Sócios para reunião a ser realizada, no dia 23/12/2024, às 11hs, em 2ª convocação, na sede da Sociedade na Avenida Dr. Chucui Zaidan, nº 80, bloco C, 4º andar, Vila Cordeiro, São Paulo, SP, CEP 04383-110, para discutir e deliberar acerca da seguinte ordem do dia: (i) eleição da nova Diretoria. São Paulo, 16/12/2024. **Administradores.**



## PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma Certisign Assinaturas. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://assinaturas.certisign.com.br/Verificar/A310-1CA8-D005-F5ED> ou vá até o site <https://assinaturas.certisign.com.br:443> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: A310-1CA8-D005-F5ED



### Hash do Documento

D5CEA7188AC956AE3801D810E3D2354359D6148BB0DDA05D038CAFD82D0EF420

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 17/12/2024 é(são) :

- Lilian Regina Mancuso - 05.687.343/0001-90 em 17/12/2024  
18:49 UTC-03:00  
**Tipo:** Certificado Digital - JORNAL EMPRESAS E NEGOCIOS  
LTDA - 05.687.343/0001-90

