IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

ROSANE TERESINHA PORTO

Copyright © 2026 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Educação Jurídica
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello – UFMS – MS
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG
Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-611-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com satisfação que apresentamos os trabalhos reunidos no GT Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, do IX Encontro Virtual do CONPEDI. O conjunto de pesquisas aqui selecionadas traduz a vitalidade e a diversidade do pensamento jurídico contemporâneo sobre as transformações do mundo laboral, organizados em seis grandes eixos temáticos.

O primeiro eixo reúne estudos sobre Inteligência Artificial, tecnologia e trabalho digital, examinando a subordinação algorítmica, a discriminação em processos de recrutamento automatizados e os desafios jurídicos da plataformização laboral. O segundo eixo aborda a precarização, a globalização e os impactos da Reforma Trabalhista, incluindo reflexões sobre a escala 6x1, gordofobia e o envelhecimento no contexto uberizante.

O terceiro eixo centra-se na saúde, segurança e meio ambiente do trabalho, tratando dos riscos psicossociais e do dano moral estrutural. O quarto eixo aproxima os direitos trabalhistas dos direitos humanos e da colonialidade. O quinto eixo contempla questões de gênero, raça e inclusão, ao passo que o sexto traz contribuições sobre negociação coletiva em fusões e aquisições, além de perspectiva de direito comparado com Timor-Leste.

A riqueza temática desta coletânea evidencia o compromisso da pesquisa jurídica brasileira com a construção de um direito do trabalho mais justo, inclusivo e adequado aos desafios do século XXI. Desejamos a todas e a todos uma proveitosa leitura.

Eloy Pereira Lemos Junior

O USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL EM PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E OS RISCOS DE DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA: ANÁLISE DOGMÁTICA DA RESPONSABILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN RECRUITMENT PROCESSES AND THE RISKS OF ALGORITHMIC DISCRIMINATION: A DOGMATIC ANALYSIS OF LIABILITY IN BRAZILIAN LABOR LAW

Paulo Roberto Gomes Júnior [1]
Ana Paula Nunes Borba [2]
César Augusto Luiz Leonardo [3]

Resumo

O artigo investiga o emprego de sistemas de inteligência artificial em processos de recrutamento e seleção de trabalhadores e os riscos de discriminação algorítmica nas relações pré-contratuais de trabalho. O problema de pesquisa consiste em definir a quem se imputa a responsabilidade jurídica pelos efeitos discriminatórios produzidos pela decisão automatizada na admissão. Adota-se o método hipotético-dedutivo, com técnicas de revisão bibliográfica, análise legislativa e análise documental, tendo como marco teórico a tipologia de discriminação algorítmica formulada por Mendes e Mattiuzzo. Examinam-se o caso Amazon como paradigma da discriminação algorítmica de gênero no recrutamento e o arcabouço normativo brasileiro, composto pela Constituição da República de 1988, pela Lei nº 9.029 /1995, pela Consolidação das Leis do Trabalho, pela Lei Geral de Proteção de Dados, pela Lei nº 14.611/2023 e pelo Projeto de Lei nº 2.338/2023. Conclui-se que a responsabilização pela discriminação algorítmica nas práticas admissionais incide objetivamente sobre o empregador-tomador da decisão, em razão da assunção do risco da atividade econômica, sem prejuízo da responsabilização solidária do desenvolvedor do sistema, sendo cabível a inversão do ônus probatório em favor do candidato discriminado.

Palavras-chave: Inteligência artificial, Recrutamento, Discriminação algorítmica, Responsabilidade civil, Direito do trabalho

selection processes and the risks of algorithmic discrimination in pre-contractual labor relations. The research problem consists in defining to whom legal liability is attributed for the discriminatory effects produced by the automated decision in hiring. The hypothetical-deductive method is adopted, combined with bibliographic review, legislative analysis, and documentary analysis, having as theoretical framework the typology of algorithmic discrimination formulated by Mendes and Mattiuzzo. The Amazon case is examined as a paradigm of algorithmic gender discrimination in recruitment, alongside the Brazilian regulatory framework composed of the 1988 Federal Constitution, Law no. 9.029/1995, the Consolidation of Labor Laws, the General Data Protection Law, Law no. 14.611/2023, and Bill no. 2.338/2023. It is concluded that liability for algorithmic discrimination in hiring practices objectively falls upon the employer who takes the decision, due to the assumption of the economic activity risk, without prejudice to the joint liability of the system developer, with the reversal of the burden of proof in favor of the discriminated candidate being admissible.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Artificial intelligence, Recruitment, Algorithmic discrimination, Civil liability, Labor law

1 INTRODUÇÃO

A reconfiguração das relações de trabalho na contemporaneidade encontra-se diretamente associada à (constante utilização) de tecnologias de inteligência artificial nas etapas pré-contratuais da relação de emprego. A automação dos processos seletivos, antes restrita à uma análise cuidadosa feita pelo setor de Recursos Humanos, evoluiu para arquiteturas de aprendizado de máquina capazes de inferir padrões, classificar candidatos e produzir decisões sem a mínima intervenção humana. Empresas de grande porte, entre as quais a Unilever e a Amazon, passaram a substituir ritos seletivos tradicionais por plataformas algorítmicas que prometem, a um só tempo, eficiência operacional, redução de custos e supostamente, neutralidade decisória.

A justificativa desta investigação-está na constatação de que a aplicação de sistemas de inteligência artificial à seleção de trabalhadores, longe de neutralizar vieses humanos, tende a reproduzir, codificar e amplificar desigualdades estruturais historicamente protegidas pelo ordenamento jurídico brasileiro. A relevância do tema é potencializada pela ausência de regulação específica da inteligência artificial no país, e, pela insuficiência dos institutos clássicos do direito do trabalho para enfrentar a opacidade decisória dos sistemas automatizados. O objetivo geral consiste em examinar dogmaticamente a responsabilidade jurídica decorrente da discriminação algorítmica nos processos de recrutamento, identificando a possível responsabilidade dos sujeitos no caso concreto, a natureza da responsabilidade incidente e os mecanismos probatórios aplicáveis.

Formula-se o seguinte problema de pesquisa: a quem se imputa a responsabilidade jurídica pelos efeitos discriminatórios produzidos por sistemas de inteligência artificial empregados na seleção de trabalhadores, e em que medida o arcabouço normativo brasileiro vigente confere tutela adequada ao candidato lesado? A hipótese de trabalho sustenta que a responsabilidade pela discriminação algorítmica nas relações pré-contratuais de trabalho incide objetivamente sobre o empregador, em razão da assunção do risco da atividade econômica e da aplicação conjugada do artigo 7º, inciso XXX, da Constituição da República, da Lei nº 9.029/1995, do artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho (proteção do trabalho da mulher) e do artigo 20 da Lei Geral de Proteção de Dados, podendo a responsabilização se estender solidariamente ao desenvolvedor do sistema.

Adota-se o método de abordagem hipotético-dedutivo, partindo-se de hipótese geral acerca da imputação da responsabilidade, submetida ao teste de coerência com o ordenamento positivo. Como método de procedimento, recorre-se ao monográfico, combinado com análise

documental do caso Amazon. As técnicas de pesquisa compreendem revisão bibliográfica especializada, análise legislativa da Constituição de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho, da Lei nº 9.029/1995, da Lei nº 13.709/2018, da Lei nº 14.611/2023 e do Projeto de Lei nº 2.338/2023, bem como análise jurisprudencial complementar. O marco teórico do estudo é constituído pela tipologia quadripartite de discriminação algorítmica formulada na doutrina especializada, articulada com a literatura sobre eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas.

2 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E A AUTOMAÇÃO DOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO

O fenômeno comumente designado por Quarta Revolução Industrial tem reconfigurado, em ritmo acelerado, a base material das relações de produção. Sobre esse processo, observa Castells (2002, p. 316):

> A difusão de tecnologia da informação em fábricas, escritórios e serviços reacendeu um temor centenário dos trabalhadores de serem substituídos por máquinas e de se tornarem impertinentes à lógica produtivista que ainda domina nossa organização social. Embora, na era da informação, a versão do movimento ludita que aterrorizou os industriais ingleses em 1811 ainda não tenha surgido, o aumento do desemprego na Europa Ocidental nas décadas de 1980 e 1990 suscitou questões sobre a potencial ruptura dos mercados de trabalho e, portanto, de toda a estrutura social pelo impacto maciço das tecnologias voltadas para a economia de mão-de-obra.

A preocupação com os impactos da evolução tecnológica sobre o mercado de trabalho não é recente. Tratando-se a sociedade de organismo em permanente transformação, o surgimento de novas ferramentas tecnológicas tende a suscitar, de forma recorrente, apreensões quanto às suas repercussões nas relações laborais.

Assim, no campo das relações de trabalho, especialmente no processo de recrutamento de candidatos a vagas de emprego, o uso de ferramentas produziu efeitos profundos, dentre os quais sobressai a substituição parcial do julgamento humano por decisões automatizadas em todas as etapas do ciclo laboral.

A partir da análise dos conceitos operacionais de algoritmo, aprendizado de máquina e tratamento automatizado de dados, permite-se abordar a opacidade dos sistemas de decisão automatizada, conhecida na literatura especializada como problema da caixa-preta algorítmica.

2.1 Algoritmos, aprendizado de máquina e a economia orientada por dados

Em sentido técnico, algoritmo designa um conjunto finito e ordenado de instruções sequenciais, que possui como objetivo à resolução de determinado problema, execução de

operações, o que pode variar de acordo com o comando (Mendes; Mattiuzzo, 2019). Em termos simples, trata-se de uma receita lógica que diz ao computador exatamente o que fazer, em que ordem e sob quais condições. Ao se debruçarem sobre o conceito, Mendes e Mattiuzzo (2019, p. 42) recorrem à definição clássica formulada pelo cientista da computação Thomas Cormen para destacar uma exigência fundamental que distingue o algoritmo computacional de instruções dirigidas a humanos: a precisão absoluta. Enquanto uma pessoa consegue interpretar comandos vagos e preencher lacunas com bom senso, o computador, por outro lado, executa apenas aquilo que lhe foi descrito com exatidão, de modo que qualquer ambiguidade linguística inviabiliza a execução ou produz resultados imprevisíveis.

Têm-se que é essa a característica que torna o algoritmo simultaneamente poderoso e problemático, pois faz exatamente o que foi instruído a fazer, ainda que os comandos, ou os dados sobre os quais opera, carreguem consigo distorções e preconceitos de origem humana.

A função dos algoritmos, no atual estágio tecnológico, consiste preponderantemente em produzir previsões a partir de probabilidades, o que se associa a uma questão matemática. Assim, quanto maiores a quantidade e a qualidade dos dados disponibilizados, maior a aderência do resultado ao fenômeno real.

Esse modo de operar, associa-se ao paradigma do Big Data, expressão utilizada para designar o fenômeno em que a relação probabilística substitui a relação de causalidade na produção do conhecimento, conforme observam Mendes e Mattiuzzo (2019, p. 43-44).

A técnica denominada aprendizado de máquina (*machine learning*), apresenta particular relevância neste cenário, visto que é um método de análise de dados que automatiza a construção de modelos analíticos. Os algoritmos preditivos contemporâneos não se limitam a executar instruções previamente codificadas, passam a ingressar dados e resultados desejados, gerando, por si próprios, algoritmos secundários capazes de tornar verdadeira a relação entre *input* e *output*.

Domingos (2015, p. 6), assevera que a constante evolução de aprendizado das máquinas, faz com que o homem não tenha a necessidade de realizar mais atividades, a exemplo os computadores que codificam os próprios programas.

No campo do recrutamento, a aplicação dessas tecnologias é justificada pela literatura econômica a partir da compreensão de que contratar é, em essência, um problema de predição, haja vista que ao analisar currículos, o empregador busca antecipar quais candidatos apresentarão desempenho satisfatório no cargo que se pretende preencher (Mendes; Mattiuzzo, 2019, p. 46). Parte-se do pressuposto de que a automação desse processo reduziria os vieses inerentes ao julgamento humano e produziria contratações mais eficientes e imparciais.

Ocorre que tal premissa se encontra empiricamente desmentida, visto que ao contrário do que se supõe, os sistemas algorítmicos não eliminam o preconceito humano, mas o incorporam, o codificam e o reproduzem em escala, na medida em que são treinados sobre dados históricos que refletem as próprias desigualdades estruturais que se pretendia superar.

2.2 A opacidade dos sistemas de decisão automatizada

A obscuridade dos processos decisórios algorítmicos figura, hodiernamente, entre os principais desafios à tutela dos direitos fundamentais no ambiente digital. Os sistemas que operam por aprendizado de máquina escapam, em ampla medida, à compreensão dos próprios programadores que os concebem, sendo por isso denominados, na literatura especializada, caixas-pretas (Mendes; Mattiuzzo, 2019).

Pasquale (2015, p. 3), interpreta o termo caixa-preta como uma ferramenta de operação enigmática, haja vista que é possível verificar a entrada da informação e sua entrega, contudo, não há clareza no caminho percorrido.

Os efeitos jurídicos da opacidade algorítmica, revelam-se de enorme gravidade nas relações de trabalho. Para tanto, sustentam Mendes e Mattiuzzo (2019, p. 47) que a falta de transparência compromete a possibilidade de identificação da discriminação, a prevenção de sua ocorrência e a contestação dos resultados produzidos.

Por outro lado, no domínio do recrutamento, a ausência de transparência nos critérios de avaliação dos candidatos compromete o direito de contestação de decisões potencialmente injustas, violando o princípio da isonomia nas relações pré-contratuais (Pires; Barreto; Barreto Junior, 2025).

Há, todavia, divergência doutrinária quanto à suficiência da transparência como mecanismo regulatório. De um lado, Pasquale e Citron, citados por Mendes e Mattiuzzo (2019, p. 57-58), defendem que cada titular dos dados deve dispor de acesso à totalidade das informações que lhe digam respeito, bem como à lógica dos sistemas de *scoring* preditivo. De outro, Kroll e colaboradores, retomados pelas mesmas autoras (2019, p. 58-59), apontam quatro limitações ao princípio da transparência: a sua eventual inatingibilidade técnica, a sua insuficiência em sistemas não projetados para auditoria, a inutilidade da transparência total em algoritmos que incorporam aleatoriedade e a impossibilidade prática de explicar sistemas dinâmicos que se adaptam ao contexto. A controvérsia sugere que a tutela jurídica não pode reduzir-se à divulgação do código-fonte; demanda, isto sim, a articulação entre transparência, *accountability, auditabilidade* e supervisão humana significativa.

3 A DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NA SELEÇÃO DE TRABALHADORES

A contemporaneidade é marcada por transformações incessantes, cujos reflexos incidem diretamente sobre os modos de organização social, tanto na esfera privada quanto no âmbito laboral.

Nesse cenário, a tecnologia não apenas reconfigura as relações interpessoais, mas também exerce pressão estrutural sobre o mundo do trabalho, fenômeno que, longe de ser inédito, integra a própria trajetória histórica das revoluções produtivas, notadamente em razão do persistente receio quanto à substituição da força humana pelo aparato mecânico.

3.1 Conceito e tipologia

Em síntese, pode-se dizer que a discriminação algorítmica é a utilização de algoritmos, por meio da inteligência artificial, com o intuito de promover diferenciações desfavoráveis entre indivíduos, fundadas em critérios juridicamente protegidos ou em generalizações estatísticas que desconsideram a singularidade do candidato (Pires; Barreto; Barreto Junior, 2025).

O mecanismo de produção da discriminação algorítmica é descrito com precisão por Mendes e Mattiuzzo (2019, p. 40-41), de modo que é possível identificar que os controladores dos dados, responsáveis por predefinir nexos de causalidade e correlações, acabam por transmitir aos algoritmos os mesmos vieses presentes nos processos tradicionais de tomada de decisão. Ainda, por mais que o algoritmo seja programado para identificar autonomamente correlações a partir de dados brutos, esses, por refletirem padrões sociais historicamente discriminatórios, conduzem o sistema a reproduzir tais padrões como uma suposta verdade objetiva.

Cabe registrar a contribuição de Mendes e Mattiuzzo (2019, p. 51-54), que sistematizam a discriminação algorítmica como: discriminação por erro estatístico, que abrange equívocos genuinamente técnicos, originados da coleta incorreta de dados ou de falhas no código do algoritmo, discriminação por generalização, que ocorre quando o modelo estatístico, embora consistente, classifica indivíduo atípico em grupo do qual não compartilha as características relevantes, lesando-o no caso concreto. Discriminação pelo uso de informações sensíveis, configura-se pela utilização de proxies legalmente protegidas, tais como raça, gênero, origem ou orientação sexual, especialmente quando vinculadas a grupos historicamente discriminados. E, por fim, discriminação limitadora do exercício de direitos, manifesta-se quando o uso da informação algorítmica afeta desproporcionalmente direito fundamental do titular dos dados, ainda que estatisticamente consistente.

A tipologia se revela de suma importância para a análise dos efeitos da inteligência artificial nas relações de trabalho. Isto, pois, a seleção de candidatos por sistemas automatizados pode incidir em todas as formas descritas por Mendes e Mattiuzzo (2019, p. 51-54), com especial preocupação quanto discriminação por generalização e discriminação pelo uso de informações sensíveis, na medida em que as bases históricas de dados de admissão refletem desigualdades estruturais em razão de gênero, raça e classe.

3.2 O caso Amazon como paradigma da discriminação algorítmica trabalhista

O episódio envolvendo a Amazon, ocorrido entre 2014 e 2018, é, hodiernamente, o caso mais emblemático da discriminação algorítmica em processos seletivos.

Miziara (2024, p. 192), aponta que:

> A discriminação por generalização pode também decorrer dos vieses impregnados no *dataset,* ou seja, nos dados de treinamento. Por isso, fala-se em discriminação algorítmica por viés nos dados. Os algoritmos podem aprender e perpetuar vieses e preconceitos presentes nos dados de treinamento. Se os dados históricos forem enviesados em relação a grupos específicos, o algoritmo pode tomar decisões discriminatórias que afetam esses grupos de maneira desproporcional. Além disso, dados históricos muitas vezes refletem preconceitos ou desigualdades existentes na sociedade. Se não há diversidade no banco de dados, os algoritmos podem perpetuar ou amplificar essas práticas ao tomarem decisões.
>
> Já foi mencionado neste estudo um caso conhecido e notório de discriminação algorítmica por generalização ou por viés nos dados foi o da ferramenta da inteligência artificial desenvolvida pela empresa Amazon para triagem de currículos, que acabou desenvolvendo um viés sexista ou de gênero em detrimento de candidatas mulheres. Isso aconteceu porque a ferramenta de IA foi treinada com dados históricos pouco representativos em relação ao grupo do gênero feminino.

Em síntese, o sistema desenvolvido pela Amazon com a finalidade de automatizar a seleção de candidatos as vagas de emprego, e, consequentemente acelerar o processo de recrutamento de forma eficiente e imparcial, contudo, passou a revelar um viés discriminatório no tocante ao gênero feminino, de modo que passou a classificar abaixo os currículos das mulheres (Miziara, 2024, p. 192-193).

Os dados utilizados para o treinamento do algoritmo, historicamente continham contratações anteriores da empresa Amazon, que, notadamente não continham isonomia de gênero na força de trabalho. Assim, o aprendizado e os resultados gerados pelo algoritmo passaram a replicar as desigualdades, o que foi identificado em auditoria nas práticas de contratação da companhia, e, posteriormente iniciou o processo de correção de tais informações para tornar a ferramenta neutra com relação ao gênero (Miziara, 2024, p. 192-193).

A constatação desse caso reforça a urgência de tratamento dogmático adequado à responsabilidade jurídica decorrente do uso da inteligência artificial nas práticas de processo de recrutamento.

4 O TRATAMENTO NORMATIVO DA DISCRIMINAÇÃO NO RECRUTAMENTO POR IA NO ORDENAMENTO BRASILEIRO

Embora o ordenamento jurídico brasileiro não disponha, até o presente momento, de marco regulatório específico da inteligência artificial, há plexo normativo suficiente para a configuração da responsabilidade pela discriminação algorítmica nas relações pré-contratuais de trabalho. Esse arcabouço se estrutura a partir da vedação constitucional à discriminação e sua eficácia nas relações entre particulares, da tutela infraconstitucional do trabalhador frente à seleção discriminatória, e o regime da Lei Geral de Proteção de Dados, articulado com o Projeto de Lei nº 2.338/2023, que trata especificamente sobre o marco legal da inteligência artificial no Brasil.

4.1 A vedação constitucional à discriminação e sua eficácia horizontal

A Constituição da República de 1988 eleva a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho à condição de fundamentos da República (art. 1º, III e IV), consagrando, ainda, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação, como objetivo fundamental do Estado (art. 3º, IV). No plano dos direitos fundamentais, o caput do art. 5º afirma a igualdade material como princípio estruturante da ordem constitucional, reforçada pela expressa isonomia entre homens e mulheres em direitos e obrigações (art. 5º, I) e pela determinação de punição a qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (art. 5º, XLI).

Especificamente no plano das relações de trabalho, o artigo 7º, inciso XXX, da Constituição veda a diferenciação de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (Brasil, 1988). Trata-se de norma de eficácia plena, diretamente aplicável às relações privadas, em consonância com a doutrina contemporânea da eficácia horizontal dos direitos fundamentais (Fernandez, 2012, p. 75-111). A admissão constitui, precisamente, etapa em que a tutela antidiscriminatória encontra seu campo mais sensível, pois o candidato, ainda não vinculado contratualmente ao empregador, encontra-se em posição de especial vulnerabilidade probatória.

A Emenda Constitucional nº 115, de 2022, ao incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos fundamentais (art. 5º, LXXIX), reforçou a base constitucional da tutela do

candidato contra o tratamento automatizado e não consentido de seus dados na fase pré-contratual (Brasil, 2022). A nova cláusula opera como anteparo adicional à utilização de sistemas algorítmicos opacos no recrutamento, articulando-se com o regime estatutário da Lei nº 13.709/2018.

4.2 A tutela infraconstitucional do trabalhador frente à seleção discriminatória

No plano infraconstitucional, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, veda expressamente, em seu artigo 1º, a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros. O artigo 2º da mesma lei tipifica como crime determinadas condutas correlatas e o artigo 4º assegura à vítima da discriminação, à sua opção, a readmissão com ressarcimento integral do período de afastamento ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, sem prejuízo das verbas indenizatórias devidas (Brasil, 1995).

A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, completa o quadro normativo. O artigo 5º da CLT consagra o princípio da isonomia salarial, segundo o qual a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo. O artigo 373-A, introduzido pela Lei nº 9.799/1999, proíbe, com vistas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, a publicação ou a divulgação de anúncio de emprego que contenha referência ao sexo, à idade, à cor ou à situação familiar, bem como a recusa de emprego, a promoção ou a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez. O artigo 461, por seu turno, assegura a equiparação salarial entre trabalhadores que exerçam a mesma função, com igual produtividade e idêntica perfeição técnica (Brasil, 1943).

Mais recentemente, a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, ampliou o arcabouço protetivo ao estabelecer obrigações específicas de transparência salarial para pessoas jurídicas com cem ou mais empregados, exigindo a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios e prevendo a fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. A lei alterou diretamente a CLT, fortalecendo o sistema de remediação para casos de discriminação remuneratória (Brasil, 2023).

No plano internacional, integram o ordenamento brasileiro a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, promulgada pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, que define, em seu

artigo 1º, a discriminação contra a mulher como toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, o gozo ou o exercício pela mulher, com base na igualdade entre os sexos, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais.

4.3 O regime da LGPD e a regulação proposta no PL nº 2.338/2023

A Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), incide diretamente sobre os processos de recrutamento automatizado. A norma estabelece, em seu artigo 6º, inciso IX, o princípio da não discriminação, vedando expressamente o tratamento de dados pessoais para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos. O artigo 5º, inciso II, qualifica como dados sensíveis aqueles relativos à origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, conferindo-lhes regime de proteção reforçada (Brasil, 2018).

Importante que seja mencionado o artigo 20 da LGPD, que assegura ao titular o direito de solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade (Brasil, 2018). O dispositivo institui, ademais, dever do controlador de fornecer, sempre que solicitadas, informações claras e adequadas a respeito dos critérios e procedimentos utilizados para a decisão automatizada, observados os segredos comercial e industrial. Trata-se de instrumento de transparência que se articula diretamente com a tutela do candidato preterido por sistema algorítmico discriminatório, conferindo-lhe pretensão jurídica autônoma à explicação da decisão.

Em fase de tramitação no Senado Federal encontra-se o Projeto de Lei nº 2.338, de 2023, que pretende disciplinar o uso da inteligência artificial no Brasil. O artigo 20, inciso IV, do texto original, estabelece, entre as medidas de governança aplicáveis aos agentes de inteligência artificial que forneçam ou operem sistemas de alto risco, a adoção de avaliação dos dados com medidas apropriadas de controle de vieses cognitivos humanos, bem como a composição de equipe inclusiva responsável pela concepção e desenvolvimento do sistema, orientada pela busca da diversidade (Brasil, 2023).

Contudo, embora a proposta represente avanço regulatório significativo, Pires, Barreto e Barreto Junior (2025, p. 38) observam, com pertinência, que o texto não especifica os

mecanismos de supervisão humana e tampouco enfatiza a relevância da multidisciplinaridade na construção dos sistemas, denotando lacunas que reclamam aperfeiçoamento.

Logo, os regimes constitucional, juslaboral e de proteção de dados, que constituem o plano normativo, é possível identificar como tutela do trabalhador contra a discriminação algorítmica no recrutamento, pela via constitucional a aplicação direta dos artigos 3º, IV, 5º, caput e I, e 7º, XXX, à relação pré-contratual. Com relação a via juslaboral, pela conjugação da Lei nº 9.029/1995, dos artigos 5º e 373-A da CLT e da Lei nº 14.611/2023. Por fim, no tocante a proteção de dados, com fundamento no artigo 20 da LGPD.

Assim, a articulação desses planos normativos é possível dizer que fornecem, ainda que com lacunas, o substrato normativo necessário à análise dogmática da responsabilidade pela discriminação algorítmica nas práticas admissionais.

5 ANÁLISE DOGMÁTICA DA RESPONSABILIDADE PELA DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NO RECRUTAMENTO

Definidos o conceito de discriminação algorítmica, o caso paradigmático e o arcabouço normativo aplicável, cumpre proceder à análise dogmática da responsabilidade civil decorrente do emprego de sistemas de inteligência artificial em práticas admissionais. Examinam-se, portanto, a natureza pré-contratual da responsabilidade do empregador-tomador da decisão, a responsabilização solidária do desenvolvedor do sistema e a distribuição dinâmica do ônus probatório articulada com mecanismos de mitigação.

5.1 A natureza pré-contratual da responsabilidade do empregador-tomador da decisão

A primeira indagação dogmática diz respeito à natureza da responsabilidade incidente sobre o empregador que utiliza sistema de inteligência artificial discriminatório na fase admissional. Sustenta-se, neste estudo, a tese segundo a qual a responsabilidade é objetiva e de natureza pré-contratual, com base no risco da atividade econômica.

Em primeiro lugar, a opção pelo emprego de sistema automatizado de recrutamento configura escolha gerencial do empregador, integrante do exercício do poder diretivo, e atrai, por consequência, a assunção dos riscos correlatos. A automação não exime o tomador da decisão do dever de observar as normas constitucionais e infraconstitucionais antidiscriminatórias, ao contrário, transfere para si o ônus de assegurar que o sistema utilizado opere em conformidade com tais normas. A delegação da decisão à máquina não opera deslocamento da imputação, opera, isto sim, ampliação do espectro de cuidado exigível.

Assim, os casos relacionados aos danos causados pela inteligência artificial nas relações de trabalho, por consequência lógica, a responsabilidade é objetiva, razão que o empregador, por força do artigo 927, parágrafo único do Código Civil, possui a obrigação de reparar o dano independente de culpa (Miziara, 2025, p. 388).

Em segundo lugar, a responsabilidade configura-se como pré-contratual porque o dano decorre de conduta praticada em momento anterior à formação do contrato de trabalho, durante a fase de tratativas. Contudo, a Lei nº 9.029/1995, em seu artigo 4º, prevê reparação específica para hipóteses em que a discriminação obsta o acesso à relação de emprego ou enseja sua ruptura, configurando microssistema tutelar próprio que se sobrepõe ao regime geral da responsabilidade pré-contratual (Brasil, 1995). A LGPD, por sua vez, em seu artigo 42, estatui responsabilidade objetiva do controlador e do operador pelos danos patrimoniais, morais, individuais ou coletivos, decorrentes de violação à legislação de proteção de dados (Brasil, 2018).

A seu turno, a fase pré-contratual, àquela na qual os interessados estabelecem os primeiros contatos, formulam propostas e contrapropostas e desenvolvem as tratativas voltadas à análise e amadurecimento do negócio pretendido. Conquanto ainda não se tenha verificado, nessa fase, o consenso apto a aperfeiçoar o vínculo obrigacional, tais negociações podem produzir efeitos jurídicos relevantes (Cavalieri Filho, 2023, p. 367).

Em terceiro lugar, ao se cogitar de relação trabalhista, a responsabilidade do empregador encontra ainda fundamento no artigo 932, inciso III, do Código Civil, que o responsabiliza pelos atos dos seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir (Brasil, 2002). Não obstante a interpretação extensiva, a hipótese específica da decisão algorítmica admissional encontra sustentação mais firme na assunção do risco da atividade, tendo em vista o caráter instrumental do sistema de inteligência artificial em relação à pessoa do empregador.

Cabe registrar, por imperativo de equilíbrio argumentativo, que, embora a posição doutrinária seja de aplicação da responsabilidade objetiva, no plano da dogmática da responsabilidade civil é possível defender a aplicação do regime subjetivo da responsabilidade pré-contratual, que se funda na culpa *in eligendo*, *in vigilando* e *in contrhaendo* do empregador.

Em outros termos, a responsabilidade na fase pré-contratual deve transcorrer em ambiente de confiança mútua, sob o compromisso tácito de atuação leal e sincera, evitando-se que o tratante que investiu esforço, tempo e recursos na busca de objetivos comuns seja surpreendido por conduta leviana e imotivada da contraparte (Cavalieri Filho, 2023, p. 369).

A culpa em sentido estrito (*stricto sensu*) consiste na inobservância de um dever jurídico preexistente, sem que haja, por parte do agente, intenção deliberada de violá-lo, sendo a transgressão decorrente de conduta diversa, marcada pela imprudência, negligência ou imperícia (Tartuce, 2025, p. 239).

Contudo, predomina na doutrina especializada e na literatura sobre discriminação algorítmica, a compreensão de que a opção pela responsabilidade objetiva confere tutela mais consentânea com a vulnerabilidade do candidato e com a opacidade dos sistemas, evitando que a dificuldade probatória sirva, ela própria, de incentivo à manutenção da decisão algorítmica obscura.

5.2 A responsabilização solidária do desenvolvedor do sistema

A segunda questão dogmática refere-se à eventual extensão da responsabilidade ao desenvolvedor do sistema de inteligência artificial empregado pelo recrutador. Sustenta-se, neste estudo, a possibilidade de responsabilização solidária do fornecedor da tecnologia, com fundamento na conjugação entre a LGPD e a teoria do risco da atividade.

A LGPD distingue, com nitidez, as figuras do controlador, do operador e do encarregado, atribuindo a cada uma deveres específicos. Nas situações em que a empresa de recrutamento contrata sistema de terceiro para a triagem automatizada de candidatos, o desenvolvedor do sistema atua, em regra, como operador, processando dados pessoais em nome do controlador. O artigo 42 da LGPD, ao prever a responsabilidade objetiva do controlador e do operador, autoriza a extensão da imputação da responsabilidade aos desenvolvedores, sempre que comprovado o nexo entre a falha do sistema e o dano produzido (Brasil, 2018).

A solidariedade entre empregador e desenvolvedor encontra fundamento adicional na natureza compartilhada da gestão de risco. Ainda que o desenvolvedor não detenha controle sobre a decisão final de contratação, ele detém controle privilegiado sobre a arquitetura do sistema, sobre a curadoria dos dados de treinamento e sobre os mecanismos de auditoria interna. Mendes e Mattiuzzo (2019, p. 60), ancoradas em O'Neil, sustentam que a composição diversa das equipes responsáveis pelo desenho dos sistemas e a sensibilidade ética dos engenheiros são fundamentais para a mitigação da discriminação algorítmica. A imposição de responsabilidade solidária ao desenvolvedor opera, nesse contexto, como incentivo econômico à internalização dos custos da governança algorítmica.

Há, ainda, dimensão consumerista a ser considerada nas relações entre empregador e desenvolvedor. Na medida em que o empregador contrata serviço algorítmico para uso instrumental em sua atividade, configura-se relação de consumo intermediária, submetida ao

Código de Defesa do Consumidor quanto aos vícios e defeitos do produto ou serviço. A responsabilidade do desenvolvedor, sob esse ângulo, opera por dois fundamentos normativos autônomos e cumulativos, o regime objetivo da LGPD e o regime objetivo do CDC, ambos convergindo para a tutela final do candidato lesado por discriminação.

5.3 Distribuição dinâmica do ônus probatório e mecanismos de mitigação

A terceira questão dogmática diz respeito à distribuição do ônus probatório nas ações de reparação por discriminação algorítmica. A opacidade dos sistemas de inteligência artificial impõe ao candidato preterido obstáculo probatório de difícil superação: ainda que suspeite ter sido vítima de discriminação, dificilmente terá acesso à arquitetura interna do sistema, aos dados de treinamento ou aos critérios efetivamente empregados na decisão. Por essa razão, sustenta-se, neste estudo, a aplicação da técnica de distribuição dinâmica do ônus probatório.

O Código de Processo Civil, no parágrafo primeiro do artigo 373, autoriza o juiz, ante peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, a atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada e dê à parte oportunidade de desincumbir-se do ônus que lhe foi atribuído. A norma encontra plena aderência ao contexto da discriminação algorítmica. A inversão do ônus probatório, em tais hipóteses, transfere ao empregador e ao desenvolvedor do sistema o encargo de demonstrar que o algoritmo opera sem viés discriminatório, mediante apresentação dos relatórios de impacto, dos protocolos de auditoria e da documentação técnica pertinente (Brasil, 2015).

A jurisprudência trabalhista vem progressivamente acolhendo a aptidão probatória como critério de distribuição do ônus, sobretudo em hipóteses de discriminação alegada, nas quais o trabalhador goza, em regra, de presunção favorável quando demonstrado um indício mínimo de prática discriminatória. A aplicação dessa diretriz ao contexto algorítmico produz resultado coerente, que ao candidato preterido caberá demonstrar o indício de tratamento discriminatório, a título de exemplo, a constatação de que candidaturas com perfis similares ao do candidato, mas pertencentes à grupo majoritário, foram beneficiadas, transferindo-se ao empregador o ônus de comprovar a neutralidade do sistema.

A par da inversão probatória, a doutrina especializada tem proposto mecanismos preventivos e mitigatórios de governança algorítmica. Mendes e Mattiuzzo (2019, p. 60-61) sintetizam quatro vetores convergentes: a centralidade humana no desenho dos sistemas, a composição diversa e multidisciplinar das equipes responsáveis pela programação, a realização de auditorias contínuas com vistas à identificação célere de padrões discriminatórios e a

previsão de mecanismos de revisão humana significativa das decisões automatizadas. A revisão humana significativa, exigida pelo artigo 20 da LGPD, deve ser conduzida por pessoa que efetivamente compreenda o processo algorítmico, detenha capacidade de modificar a decisão concreta e esteja em condições de provocar reavaliação sistêmica quando a falha denotar potencial repetitivo, de modo que não tenha viés discriminatório no treinamento da ferramenta.

Assim, a responsabilização objetiva, solidariedade com o desenvolvedor e inversão probatória, produz no plano dogmático, sistema integrado de tutela do candidato vítima de discriminação algorítmica no recrutamento. Adverte-se, contudo, que o sistema demanda complementação regulatória específica, sobretudo no que tange à exigibilidade de relatórios de impacto algorítmico e à fiscalização da governança técnica pelas autoridades administrativas competentes, lacuna que somente será suprida com a aprovação do marco regulatório da inteligência artificial.

6 CONCLUSÃO

A investigação propôs-se a examinar dogmaticamente a responsabilidade jurídica decorrente da discriminação algorítmica nos processos de recrutamento, identificando os sujeitos responsabilizáveis, a natureza da responsabilidade incidente e os mecanismos probatórios aplicáveis no ordenamento brasileiro. Após percorrer a configuração tecnológica dos sistemas automatizados, a tipologia da discriminação algorítmica e o arcabouço normativo nacional, têm-se as seguintes conclusões.

Em resposta direta ao problema de pesquisa, sustenta-se que a responsabilidade pela discriminação algorítmica nas práticas admissionais incide objetivamente sobre o empregador-tomador da decisão, em razão da assunção do risco da atividade econômica e da aplicação conjugada do artigo 7º, inciso XXX, da Constituição da República, da Lei nº 9.029/1995, dos artigos 5º e 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho e do artigo 20 da Lei Geral de Proteção de Dados. A responsabilidade estende-se solidariamente ao desenvolvedor do sistema, com fundamento no artigo 42 da LGPD e no Código de Defesa do Consumidor, sempre que comprovado o nexo entre a falha do sistema e o dano produzido.

Confirma-se, assim, a hipótese inicial, de modo que a escolha gerencial pelo emprego de sistemas de inteligência artificial em práticas admissionais, transfere ao empregador o ônus de assegurar a operação do sistema em conformidade com a tutela antidiscriminatória, sob pena de responder objetivamente pelos danos produzidos, até pelo fato de que o ônus da atividade recai à empresa. A delegação da decisão à máquina não promove deslocamento da imputação,

opera, antes, ampliação do dever de cuidado, com correlata distribuição dinâmica do ônus probatório em favor do candidato preterido.

A pesquisa identificou, ainda, lacuna regulatória relevante. Embora o ordenamento brasileiro disponha de plano normativo razoavelmente suficiente para a configuração da responsabilidade pela discriminação algorítmica, a ausência de marco regulatório específico da inteligência artificial limita a eficácia preventiva da tutela. O Projeto de Lei nº 2.338/2023 representa avanço significativo, mas demanda aperfeiçoamento, notadamente quanto à supervisão humana significativa, à exigibilidade de relatórios de impacto algorítmico e à fiscalização administrativa da governança técnica.

Como contribuição à área, o estudo oferece sistema integrado de imputação da responsabilidade, de modo que seja solidária do empregador com o desenvolvedor, além de distribuição dinâmica do ônus probatório, capaz de operacionalizar a tutela dos candidatos lesados na ausência de marco regulatório específico. A construção dogmática proposta, dialoga com a doutrina contemporânea da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, projetando-a sobre o ambiente tecnológico de modo a impedir que a opacidade algorítmica funcione como vetor de neutralização das conquistas civilizatórias inscritas na Constituição de 1988.

A inteligência artificial, no atual estágio de desenvolvimento, encontra-se incorporada irreversivelmente à organização produtiva. A tarefa do direito do trabalho, nesse contexto, não consiste em obstar a inovação tecnológica, mas em assegurar que o avanço tecnológico se faça sem retrocesso da classe trabalhadora. A discriminação algorítmica, longe de ser efeito colateral inevitável da automação, se revela como resultado de escolhas humanas, programação, treinamento e de implementação, pelas quais sujeitos identificáveis devem responder. Ao direito cabe, portanto, estruturar um regime de responsabilização que seja proporcional à opacidade dos sistemas, à vulnerabilidade do candidato e à envergadura dos valores constitucionais comprometidos, entre os quais a dignidade da pessoa humana, a isonomia e o valor social do trabalho ocupam posição inafastável.

REFERÊNCIAS

ADAMS-PRASSL, Jeremias; BINNS, Reuben; KELLY-LYTH, Aislinn. Directly discriminatory algorithms. **The Modern Law Review**, v. 86, n. 1, p. 144-175, 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 maio 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 17 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 12 maio 2026.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 16 set. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 12 maio 2026.

BRASIL. **Código Civil**. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 maio 2026.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 16 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 12 maio 2026.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 115, de 10 de fevereiro de 2022**. Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 fev. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc115.htm. Acesso em: 12 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 jul. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 12 maio 2026.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 2.338, de 2023**. Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial. Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157233. Acesso em: 12 maio 2026.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução: Roneide Venâncio Majer. 25. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2023.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil.** 16ª edição. Barueri/SP: Editora Atlas, 2023, p. 367-369.

DOMINGOS, Pedro. **The Master Algorithm: How the Quest for the Ultimate Learning Machine Will Remake our World**. New York: Basic Books, 2015, p.6.

FERNANDEZ, Leandro. **O direito diretivo: A necessária revisão da dogmática acerca dos poderes do empregador à luz da teoria dos direitos fundamentais.** Revista dos Tribunais. Vol. 146/2012. P.75-111. Abril de 2012.

GIROLIMETTO, Luiza Schiavon; OTERO, Cleber Sanfelici. **Discriminação algorítmica e sua implicação nos direitos da personalidade e nos direitos humanos na era da inteligência artificial.** Diké (Uesc), v. 23, n. 27, p. 88-102, jul./dez. 2024.

LINDOSO, Maria Cristine Branco. **Discriminação de gênero em processos decisórios automatizados**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

MENDES, Laura Schertel; MATTIUZZO, Marcela. **Discriminação algorítmica: conceito, fundamento legal e tipologia.** Revista de Direito Público (RDU), Porto Alegre, v. 16, n. 90, p. 39-64, nov./dez. 2019.

MIZIARA, Raphael. **A proteção contra despedida algorítmica no contexto laboral: consequências pelo descumprimento do direito à explicabilidade previsto no art. 20 da LGPD**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, 2024, v. 90, n. 1, p. 192-193.

MIZIARA, Raphael. **Direito do trabalho e inteligência artificial : discriminação algorítmica**. 1ª Ed. Barueri/SP. Editora Manoele, 2025, p. 388.

O'NEIL, Cathy. **Algoritmos de destruição em massa**: como o big data aumenta a desigualdade e ameaça a democracia. Tradução: Cássia Zanon. São Paulo: Editora Valentina, 2016.

PASQUALE, Frank. **The Black Box Society: The Secret Algorihms That Control Money and Information.** Cambridge: Harvard University Press, 2015, p. 3.

PIRES, Juliana Aparecida de Jesus; BARRETO, Osmar Fernando Gonçalves; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. **Discriminação algorítmica de gênero no mercado de trabalho**. In: PINTO, Felipe Chiarello de Souza; OLIVEIRA, Edmundo Alves de; MOREIRA, Diogo Rais Rodrigues (org.). **Direito, governança e novas tecnologias I**: XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP. Florianópolis: CONPEDI, 2025. p. 25-44.

REIS, Beatriz de Felippe; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **A inteligência artificial no recrutamento de trabalhadores: o caso Amazon analisado sob a ótica dos direitos fundamentais.** 2019. Disponível em: https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/19599. Acesso em: 14 maio 2026.

REUTERS. **Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women**. 10 out. 2018. Disponível em: https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG/. Acesso em: 14 maio 2026.

TARTUCE, Flávio. **Responsabilidade civil.** 6º Edição, rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2025, p. 239.