



CENTRO UNIVERSITÁRIO CHRISTUS
PROGRAMA DE PÓS- GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO ACADÊMICO EM PROCESSO E DIREITO AO DESENVOLVIMENTO

NICOLE FERREIRA VIANA

**DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
DESIGUALDADE DE GÊNERO E OS CAMINHOS DO ACESSO À JUSTIÇA PARA
A EFETIVAÇÃO DA JUSTIÇA SOCIAL NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL**

FORTALEZA

2025

NICOLE FERREIRA VIANA

DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
DESIGUALDADE DE GÊNERO E OS CAMINHOS DO ACESSO À JUSTIÇA PARA A
EFETIVAÇÃO DA JUSTIÇA SOCIAL NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Dissertação apresentada à Coordenação do Programa de Pós-graduação stricto sensu em Processo e Direito ao Desenvolvimento do Centro Universitário Christus, como requisito para obtenção do grau de Mestre em Direito. Área de concentração: Direito, Acesso à Justiça e ao Desenvolvimento.

Orientadora: Profa. Dra. Denise Almeida de Andrade

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Centro Universitário Christus - Unichristus
Gerada automaticamente pelo Sistema de Elaboração de Ficha Catalográfica do
Centro Universitário Christus - Unichristus, com dados fornecidos pelo(a) autor(a)

V614 Viana, Nicole.
DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO: DESIGUALDADE DE GÊNERO E OS CAMINHOS DO
ACESSO À JUSTIÇA PARA A EFETIVAÇÃO DA JUSTIÇA
SOCIAL NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL / Nicole Viana. -
2025.
115 f.

Dissertação (Mestrado) - Centro Universitário Christus -
Unichristus, Mestrado em Direito, Fortaleza, 2025.
Orientação: Prof. Dr. DENISE ALMEIDA DE ANDRADE.
Área de concentração: Direito, Acesso à Justiça e ao
Desenvolvimento.

1. Inteligência Artificial. 2. Discriminação Algorítmica. 3.
Relações De Trabalho. 4. Gênero. 5. Justiça Social. I. Título.

CDD 340

NICOLE FERREIRA VIANA

DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
DESIGUALDADE DE GÊNERO E OS CAMINHOS DO ACESSO À JUSTIÇA PARA A
EFETIVAÇÃO DA JUSTIÇA SOCIAL NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Dissertação apresentada à Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário Christus, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Direito, Acesso à Justiça e Desenvolvimento.

Linha de Pesquisa: Direito e Acesso à Justiça

Aprovada em: 26/08/2025

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Denise Almeida de Andrade Centro Universitário Christus
(UNICHRISTUS) – Orientadora

Prof.^a. Dr.^a. Beatriz de Castro Rosa Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS) –
Membro

Prof. Dr. Carlos Marden Cabral Coutinho
Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS)

Prof.^a. Dr.^a. Mônica Sapucaia Machado –
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP)

AGRADECIMENTOS

A conclusão desta dissertação representa não apenas o encerramento de uma etapa acadêmica, mas também a celebração de um percurso repleto de aprendizados, desafios e conquistas que jamais seriam possíveis sem o apoio de pessoas fundamentais.

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado fé, força e discernimento ao longo de toda essa jornada. Foram muitos os momentos de incerteza e dificuldade durante o mestrado, mas a confiança em Deus me manteve firme, com esperança e coragem para não desistir. Sua presença foi constante em cada passo, renovando em mim o ânimo e a convicção de que eu era capaz de concluir esta etapa.

À Prof.^a Dr.^a Denise Almeida, minha orientadora, expresso minha mais profunda gratidão. Sua disponibilidade constante, paciência generosa e atenção rigorosa foram essenciais em todas as fases deste trabalho. A sua escuta atenta, suas provocações intelectuais e o respeito ao meu tempo e às minhas inquietações me ajudaram a construir não apenas uma pesquisa sólida, mas também uma trajetória acadêmica mais segura e consciente.

Agradeço, com carinho e respeito, aos professores Drs. André Leitão, Carlos Marden, e Juraci Mourão, pela dedicação, apoio e incentivo constantes ao longo do Programa de Mestrado. As aulas, os debates e os ensinamentos de cada um deixaram marcas indeléveis no meu processo formativo e na construção crítica do olhar que trago nesta pesquisa.

Aos meus colegas de mestrado, que tornaram essa jornada mais leve, divertida e curiosa, registro meu sincero agradecimento. As trocas, os desabafos, os risos e as reflexões compartilhadas em sala de aula e fora dela foram fundamentais para que essa caminhada se tornasse não apenas possível, mas memorável.

À minha família, o meu mais sincero agradecimento por todo o suporte afetivo e emocional. Em especial, às minhas avós, Auzeni e Gina, por acreditarem em mim incondicionalmente e me ensinarem, com coragem e afeto, o valor da persistência, da educação e da dignidade. Ao meu avô Bonifácio, presença amorosa e inspiração de sabedoria. Aos meus pais, Alexandre e Joncylana, que sempre estiveram ao meu lado, oferecendo incentivo, apoio e confiança nos momentos mais desafiadores. Ao meu

irmão Nicholas e ao meu tio Raphael, cuja presença constante, palavras de encorajamento e gestos de carinho foram fundamentais para que eu não desistisse deste árduo caminho. Vocês são, todos, verdadeiros pilares na minha vida, e o incentivo de cada um, assim como a confiança depositada em mim, sustentaram minha jornada até aqui.

Ao meu noivo, Lucas, meu companheiro de vida, agradeço o incentivo diário, pelas palavras de apoio nos momentos de dúvida e por caminhar ao meu lado com tanta generosidade ao longo de todos os anos deste mestrado. Sua presença foi essencial para que eu nunca deixasse de acreditar no propósito deste trabalho. Estendo esse agradecimento à sua mãe, minha sogra Hellen, e aos seus avós maternos, Raimundo e Irecê, que sempre me acolheram com carinho, foram compreensivos e me incentivaram com afeto em todos os momentos durante essa trajetória. O apoio da sua família foi uma extensão do amor que nos une, e sou profundamente grata por isso.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para essa caminhada, seja por meio de palavras de incentivo, escuta atenta ou partilha de saberes, deixo aqui meu reconhecimento e gratidão. Esta conquista é, verdadeiramente, coletiva.

RESUMO

A presente dissertação investiga os impactos da utilização de sistemas algorítmicos nas relações de trabalho, com ênfase na reprodução de desigualdades de gênero e nas dificuldades de acesso à justiça diante da opacidade e da automatização das decisões empresariais. A pesquisa parte da constatação de que, embora a inteligência artificial prometa ganhos de eficiência, sua adoção acrítica pelas empresas privadas, especialmente nos processos de recrutamento, avaliação de desempenho e desligamento, tem potencial para acentuar práticas discriminatórias historicamente enraizadas. Com base em uma abordagem interdisciplinar e crítica, que articula direito do trabalho, estudos de gênero, sociologia e teoria da tecnologia, o trabalho propõe uma análise das limitações normativas existentes, dos riscos à proteção de direitos fundamentais e dos desafios à governança algorítmica no Brasil. O estudo também examina as dificuldades probatórias enfrentadas por trabalhadoras em contextos de discriminação algorítmica, a fragilidade das garantias constitucionais frente à lógica opaca dos sistemas automatizados e a urgência de se estruturar mecanismos eficazes de responsabilização e revisão. A dissertação conclui pela necessidade de construção de um marco regulatório robusto e democrático, que una justiça social, igualdade material e transparência tecnológica, de modo a assegurar a proteção efetiva da dignidade humana no mundo do trabalho digitalizado.

Palavras-chave: inteligência artificial; discriminação algorítmica; relações de trabalho; gênero; justiça social; acesso à justiça.

ABSTRACT

This dissertation investigates the impacts of algorithmic systems on labor relations, with an emphasis on the reproduction of gender inequalities and the challenges to access to justice posed by the opacity and automation of corporate decision-making. The research begins with the observation that, although artificial intelligence promises efficiency gains, its uncritical adoption by private companies—particularly in recruitment, performance evaluation, and dismissal processes—has the potential to reinforce historically entrenched discriminatory practices. Based on an interdisciplinary and critical approach that integrates labor law, gender studies, sociology, and technology theory, this work analyzes the existing regulatory gaps, the risks to fundamental rights protections, and the challenges to algorithmic governance in Brazil. The study also explores the evidentiary difficulties faced by female workers in contexts of algorithmic discrimination, the fragility of constitutional guarantees in the face of opaque automated logic, and the urgent need to establish effective mechanisms for accountability and review. The dissertation concludes with a call for the construction of a robust and democratic regulatory framework that integrates social justice, substantive equality, and technological transparency to ensure the effective protection of human dignity in the digitalized world of work.

Keywords: artificial intelligence; algorithmic discrimination; labor relations; gender; social justice; access to justice.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	10
2.	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA CONDIÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E OS DESAFIOS DA ERA DIGITAL.....	13
2.1	Conquistas históricas e ingresso das mulheres no mercado de trabalho	15
2.2	A mulher trabalhadora do século XXI: conciliação entre trabalho, maternidade e vida doméstica	29
2.3	Discriminação empresarial e replicação dos vieses por tecnologias de Inteligência Artificial - IA	37
3.	A AUTOMATIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SÉCULO XXI E O VIÉS ALGORÍTMICO NO MARCO DA BUSCA POR IGUALDADE DE GÊNERO.....	46
3.1	A transformação digital e o uso de algoritmos no mercado de trabalho	59
3.2	O dilema da racionalidade econômica: eficiência x justiça social	72
3.3	O risco da padronização decisória automatizada e a reprodução de desigualdades estruturais.....	80
4.	JUSTIÇA SOCIAL E INICIATIVAS PÚBLICAS PARA COMBATER A DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA	91
4.1	O Desafio Regulatório: direitos fundamentais, direito do trabalho e governança algorítmica	94
4.2	Acesso à Justiça, Justiça Social e Dificuldades Probatórias na Discriminação Algorítmica	99
4.3	Perspectivas Comparadas e Caminhos para a Regulação Ética e Inclusiva da Governança Algorítmica Laboral	102
5.	CONCLUSÃO.....	108
6.	REFERÊNCIAS	111

1 INTRODUÇÃO

A expansão da inteligência artificial (IA), no século XXI, tem remodelado radicalmente as dinâmicas sociais, políticas e econômicas em escala global. No campo das relações de trabalho, essa transformação é particularmente expressiva, pois desloca funções decisórias tradicionalmente humanas para sistemas automatizados, muitas vezes opacos, com impactos profundos sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores. Empresas privadas, movidas pela promessa de eficiência, redução de custos e escalabilidade, têm incorporado algoritmos nos processos de seleção, avaliação, promoção e desligamento de funcionários, criando um paradigma de gestão laboral. No entanto, o avanço dessa tecnologia, quando não acompanhado de mecanismos robustos de controle e *accountability*, pode se tornar vetor de exclusão, discriminação e aprofundamento de desigualdades historicamente construídas.

As implicações éticas, jurídicas e sociais dessa tendência são múltiplas. A literatura crítica, como evidenciam autoras como Cathy O'Neil (2016), Virginia Eubanks (2018) e Joy Buolamwini (2020), revela que os sistemas de IA, ao serem treinados com dados oriundos de contextos marcados por desigualdade estrutural, replicam e ampliam padrões discriminatórios. Nas relações de trabalho, essa lógica pode se traduzir na exclusão sistemática de candidatas mulheres com filhos pequenos, na invisibilização de pessoas negras em processos seletivos automatizados ou na estigmatização de trabalhadores que se afastaram por motivos de saúde. Esses fenômenos configuram formas de discriminação algorítmica que, por sua natureza técnica e invisível, tornam-se ainda mais difíceis de identificar, contestar e reparar.

No Brasil, essa problemática adquire contornos específicos. A precarização crescente das condições de trabalho, acelerada pela Reforma Trabalhista de 2017, somada à ausência de uma regulação específica sobre o uso da IA nas empresas privadas, cria um ambiente fértil para a consolidação de práticas inadequadas. Embora a Constituição Federal de 1988 consagre a dignidade da pessoa humana, a igualdade material e a função social da empresa como pilares da ordem jurídica, esses valores permanecem fragilizados diante da opacidade dos algoritmos e da insuficiência dos mecanismos de fiscalização e responsabilização.

A presente dissertação parte da hipótese de que a aplicação acrítica da IA nas relações laborais contribui para a reprodução de desigualdades de gênero e para o esvaziamento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Busca-se, a partir de uma abordagem interdisciplinar e crítica, compreender como os sistemas automatizados utilizados por empresas privadas influenciam a gestão de pessoas e, mais especificamente, de que modo esses sistemas podem operar de forma discriminatória contra mulheres, especialmente aquelas que enfrentam a dupla jornada, a maternidade e a sobrecarga das tarefas domésticas, herança persistente da divisão sexual do trabalho.

O estudo está estruturado em quatro capítulos, que dialogam entre si e convergem para uma reflexão mais ampla sobre os desafios da regulação democrática da inteligência artificial.

O primeiro capítulo realiza uma análise histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho, identificando os marcos normativos, as conquistas sociais e os entraves ainda persistentes na construção da igualdade de gênero. O segundo capítulo explora o impacto das tecnologias de automação e inteligência artificial nas relações laborais, com ênfase na lógica algorítmica e no risco de replicação de vieses estruturais. O terceiro capítulo aprofunda a compreensão sobre a discriminação algorítmica, com base em estudos de caso, categorias jurídicas e dados empíricos, discutindo os limites da responsabilização no atual ordenamento jurídico. O quarto e último capítulo propõe um modelo normativo orientado à justiça social, à proteção de direitos e à construção de uma governança algorítmica ética e transparente, alinhada à Constituição Federal e às diretrizes internacionais, como a Estratégia Brasileira de Inteligência Artificial (EBIA), a LGPD e o *AI Act* europeu.

A metodologia adotada é qualitativa, com base em pesquisa bibliográfica e documental. Foram utilizados referenciais do direito constitucional e do direito do trabalho, além de aportes da teoria feminista, da sociologia do trabalho e da teoria crítica da tecnologia. A pesquisa também incorpora estudos de caso, jurisprudência e propostas legislativas em trâmite no Congresso Nacional, como o Projeto de Lei nº 2.338/2023, e marcos internacionais relevantes, como o GDPR europeu, as recomendações da UNESCO e as diretrizes da OCDE. Ao longo da dissertação, busca-se articular teoria e prática, identificando as lacunas da regulação atual e os caminhos possíveis para sua superação.

Trata-se, portanto, de um esforço de análise crítica e propositiva que reconhece a centralidade da tecnologia na reconfiguração do mundo do trabalho, mas que não abdica do compromisso com a justiça social, com a igualdade substancial e com os direitos fundamentais. A construção de uma regulação inclusiva da IA exige não apenas o aperfeiçoamento das normas, mas também o fortalecimento das instituições e a ampliação da participação democrática na definição dos rumos da transformação digital. Esta dissertação pretende contribuir com esse debate, colocando em evidência os riscos da discriminação algorítmica e propondo alternativas que afirmem a centralidade do ser humano e, em especial, da mulher trabalhadora, na construção do futuro do trabalho.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA CONDIÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E OS DESAFIOS DA ERA DIGITAL

A análise da trajetória feminina no mercado de trabalho do século XXI exige, necessariamente, uma compreensão ampliada dos impactos das revoluções industriais sobre a organização da sociedade e, particularmente, sobre as relações laborais. Desde a Primeira Revolução Industrial, marcada pela mecanização da produção por meio do uso da força da água e do vapor, até a atual Quarta Revolução Industrial, o avanço tecnológico tem desempenhado papel determinante na reconfiguração dos processos produtivos, dos modelos de emprego e das dinâmicas sociais (SCHWAB, 2016, p. 11-16).

Se, por um lado, a Segunda Revolução Industrial consolidou a utilização da energia elétrica para a produção em massa, a Terceira Revolução introduziu a eletrônica e as tecnologias da informação, viabilizando a automação de processos em larga escala. A Quarta Revolução Industrial, em pleno desenvolvimento, representa uma mudança significativa, caracterizada pela integração entre os mundos físico, digital e biológico, potencializada por ferramentas como inteligência artificial (IA), *blockchain*, metaverso, internet das coisas (IoT), biotecnologia, nanotecnologia, computação quântica, veículos autônomos, entre outras (SCHWAB, 2016, p. 25-30).

Brasil (2023, p. 87-92) defende que o conceito de Quarta Revolução Industrial é plenamente compatível com a chamada Lei de Moore, formulada em 1965 por Gordon Moore, cofundador da Intel. De acordo com essa teoria, a capacidade de processamento dos microchips, elementos fundamentais dos sistemas computacionais, duplicaria aproximadamente a cada 18 meses, indicando um crescimento exponencial, e não linear, do desenvolvimento tecnológico. A autora sustenta que esse fenômeno justifica a aceleração do ciclo histórico das revoluções industriais, permitindo que se reconheça uma nova etapa disruptiva, a quarta, em um intervalo de tempo significativamente menor do que o observado entre as revoluções anteriores (BRASIL, 2023, p. 95-98).

Essa perspectiva é reforçada por Brynjolfsson e McAfee (2014, p. 55-60), que destacam a Lei de Moore como elemento estruturante da transformação digital contemporânea, marcada pela rápida obsolescência dos dispositivos, pela expansão vertiginosa do poder computacional e pela intensificação do uso de tecnologias de

automação. A digitalização progressiva dos processos produtivos, a integração de sistemas inteligentes e a emergência da inteligência artificial como ferramenta de gestão e controle no mundo do trabalho são efeitos diretos desse ciclo tecnológico exponencial (BRYNJOLFSSON; MCAFEE, 2014, p. 70-75).

A ascensão das tecnologias digitais não se restringe ao domínio das chamadas *big techs* ou aos setores tradicionalmente ligados à informática. Atualmente, sistemas automatizados e recursos de inteligência artificial estão presentes em praticamente todas as esferas da vida social: da medicina ao direito, da gestão pública à política, dos mercados financeiros às relações de trabalho. A Quarta Revolução Industrial é marcada pela convergência entre tecnologias digitais, físicas e biológicas, em que a informação e o conhecimento assumem papel central na criação de valor, reconfigurando cadeias produtivas e redes globais de interação econômica (SCHWAB, 2016, p. 35-40).

Nesse sentido, Machado Segundo (2020, p. 43-47) destaca que a principal dificuldade na compreensão da expressão “inteligência artificial” não reside no adjetivo “artificial”, mas no substantivo “inteligência”. O autor explica que há inúmeras habilidades, manifestadas por diferentes seres, que podem ser definidas como expressões de inteligência, todas invariavelmente associadas à capacidade de atingir objetivos mediante adaptação a mudanças e dificuldades do ambiente. Assim, após discorrer sobre os múltiplos sentidos do termo, conclui que, se entendermos a inteligência como a capacidade de resolver problemas e de adaptar-se a obstáculos para alcançar metas predeterminadas, a inteligência artificial pode ser definida como a habilidade de sistemas não vivos de desempenhar tais funções (MACHADO SEGUNDO, 2020, p. 49-52).

Neste contexto de transformação acelerada, surgem questões relevantes acerca do papel do Direito, particularmente do Direito do Trabalho, diante de uma sociedade profundamente impactada pela dinâmica da informação. Não é mais possível que o ordenamento jurídico atue de forma meramente reativa frente às disrupções tecnológicas. Ao contrário, exige-se uma atuação proativa, orientada pela antecipação de riscos, pela proteção dos direitos fundamentais e pela promoção da justiça social em um cenário no qual as inovações tecnológicas desafiam diariamente os modelos tradicionais de regulação (CAMPOS, 2020, p. 120-125).

Essas mudanças não são neutras e tampouco afetam a sociedade de maneira uniforme. A incorporação massiva de sistemas de inteligência artificial nas dinâmicas produtivas e organizacionais agrava, muitas vezes, desigualdades pré-existentes, particularmente aquelas relacionadas ao gênero. A Quarta Revolução Industrial, apesar de sua narrativa de modernização e eficiência, não rompe, por si só, com as estruturas patriarcais que historicamente relegaram as mulheres, a posições de subalternidade no mundo do trabalho.

Portanto, ao abordar a evolução histórica da mulher no mercado de trabalho, buscando compreender o cenário do século XXI, torna-se imprescindível articular esse olhar com as transformações impostas pela era digital e pela automatização. A análise que se propõe neste capítulo parte justamente desse entrecruzamento: compreender como os avanços tecnológicos, especialmente no campo da inteligência artificial e dos algoritmos, impactam os processos de exclusão e reprodução das desigualdades de gênero no ambiente laboral contemporâneo.

2.1 Conquistas históricas e ingresso das mulheres no mercado de trabalho ¹

A trajetória das mulheres rumo ao mercado de trabalho formal não foi linear, tampouco isenta de retrocessos. A partir da Revolução Industrial, entre os séculos XVIII e XIX, observa-se uma crescente inserção feminina nas fábricas, muitas vezes em condições precárias, com jornadas extenuantes, salários inferiores aos dos homens e ausência de direitos básicos. Essa entrada não representou, inicialmente, um reconhecimento de igualdade, mas antes uma estratégia de maximização dos lucros por parte dos empregadores, que viam na mão de obra feminina e infantil uma forma de reduzir custos operacionais (HIRATA, 2002, p. 45-55).

¹ É importante destacar que, ao se falar no ingresso das mulheres no mercado de trabalho ao longo da história, muitas vezes o discurso dominante se refere à mulher branca, de classe média ou alta, cuja trajetória estava tradicionalmente vinculada ao espaço doméstico e ao papel social da maternidade. No entanto, mulheres negras, pobres e periféricas sempre estiveram inseridas no mundo do trabalho, ainda que em condições historicamente precarizadas e invisibilizadas, muitas vezes associadas ao trabalho doméstico, informal ou servil. Ignorar essa distinção seria, mais uma vez, reproduzir o silenciamento de mulheres que, embora sistematicamente excluídas das narrativas de conquista e ascensão profissional, sustentaram o tecido econômico e social por meio de seu labor cotidiano. Essa observação é fundamental para que a análise histórica não reforce uma perspectiva excludente e eurocentrada do feminismo e do trabalho.

Nesse contexto, o trabalho da mulher foi socialmente desvalorizado, sendo considerado uma extensão das tarefas domésticas, invisibilizado, mal remunerado e desprovido de proteção legal. Esse quadro é bem retratado por Del Priori (2011, p. 15-22; 40-43), ao destacar que, durante muito tempo, o trabalho das mulheres esteve ligado às atividades informais, à economia doméstica e aos chamados “trabalhos de cuidado”, atividades fundamentais para o funcionamento da sociedade, mas historicamente não reconhecidas como trabalho no sentido jurídico, econômico e social.

Ainda no século XX, apesar da intensificação das lutas feministas e da criação de convenções internacionais voltadas à promoção da igualdade de gênero, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1979, as mulheres continuaram a enfrentar barreiras estruturais para sua plena inserção no mercado de trabalho formal. A própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) desenvolveu uma série de tratados e recomendações, entre eles a Convenção nº 100, sobre igualdade de remuneração (1951), e a Convenção nº 111, sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação (1958), ambos ratificados pelo Brasil.

Mesmo com esses avanços legislativos, o cenário contemporâneo ainda revela desafios substanciais. Dados do relatório *Women, Business and the Law* (2023), publicado pelo Banco Mundial, mostram que, em média, as mulheres possuem apenas 77% dos direitos legais garantidos aos homens no âmbito econômico, o que reflete diretamente nas suas oportunidades laborais, acesso ao crédito, proteção na maternidade e aposentadoria.

No Brasil, além das garantias constitucionais e da Lei nº 9.029/1995, o ordenamento jurídico passou a contemplar instrumentos específicos de proteção à maternidade, como a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

No âmbito do Direito do Trabalho, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, estabelece, de forma expressa, a vedação à adoção de práticas discriminatórias ou limitadoras no acesso ao emprego ou na manutenção da relação laboral, fundamentadas em critérios como sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação

familiar ou idade, ressalvadas, quanto a este último, as hipóteses específicas de proteção ao menor, previstas no inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal. Ademais, o referido diploma legal prevê, em seu artigo 4º, que, na hipótese de ruptura do vínculo empregatício motivada por ato discriminatório, o trabalhador poderá optar entre a sua reintegração ao emprego ou o recebimento de uma indenização correspondente ao dobro dos salários devidos, acrescidos dos demais direitos decorrentes do período de afastamento.

Acrescenta-se à legislação brasileira anteriormente mencionada a disciplina da licença-maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988, bem como no art. 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que assegura à mulher gestante licença remunerada de 120 dias. Já a licença-paternidade, por sua vez, permanece limitada, em regra, a apenas cinco dias corridos, salvo em hipóteses específicas de adesão voluntária ao Programa Empresa Cidadã, que pode estendê-la para até 20 dias. Tal disparidade normativa é alvo de críticas por parte de Bertolin (2023, p. 210-215), que entende que, ao manter um tratamento marcadamente assimétrico entre os gêneros, o ordenamento jurídico reafirma o papel social da mulher como única responsável pelos cuidados com a prole, perpetuando o estereótipo da função materna e reprodutiva. Nessa perspectiva, o Direito não apenas não enfrenta a lógica binária tradicional macho/fêmea, como também a institucionaliza e legitima, abrindo espaço para novas formas de diferenciação e discriminação no ambiente de trabalho, especialmente no que se refere à contratação, ascensão profissional e estabilidade da mulher no mercado formal.

Ademais, é fundamental reconhecer que o Direito não se constitui como um instrumento neutro, tampouco como simples reflexo das relações sociais; ao contrário, atua como uma tecnologia normativa de produção e regulação de identidades de gênero. Nesse sentido, Smart (1994, p. 49) observa que o Direito opera como uma verdadeira “tecnologia de gênero”, um processo de produção de identidades fixas, legitimando estruturas de poder historicamente consolidadas. Assim, embora o arcabouço normativo brasileiro contemple garantias formais de igualdade, é necessário compreender que os obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho extrapolam as barreiras legais: eles estão profundamente enraizados em construções socioculturais que naturalizam estereótipos de gênero, relegando às mulheres papéis historicamente desvalorizados no campo produtivo.

Essa realidade manifesta-se, por exemplo, na segregação ocupacional horizontal, que concentra as mulheres em setores como educação, saúde e serviços, tradicionalmente associados ao cuidado e ao suporte, e na segregação vertical, que as afasta das posições de liderança e dos espaços de decisão. Como ressaltam Andrade, Baima e Araújo (2024, p. 133-140) e Bertolin e Magacho Filho (2023, p. 89-94), essas formas de segmentação reforçam a lógica da subalternização feminina e evidenciam que a divisão sexual do trabalho é um mecanismo persistente de reprodução das desigualdades de gênero, reiterando estruturas hierárquicas de poder tanto no mercado de trabalho quanto no próprio Direito do Trabalho.

Esses fenômenos são agravados quando se considera a interação entre diferentes eixos de desigualdade como gênero, raça, classe e idade, que atuam de forma combinada para produzir formas múltiplas e sobrepostas de exclusão. No caso das mulheres brasileiras, além dos desafios relacionados ao gênero, frequentemente somam-se a discriminação racial, as barreiras econômicas e o etarismo, fatores que, juntos, impactam negativamente suas trajetórias profissionais e econômicas.

O relatório do Fórum Econômico Mundial (2023)² alerta que, se mantido o ritmo atual, serão necessários mais de 132 anos para eliminar completamente a desigualdade de gênero no mundo. No Brasil, esse quadro é ainda mais complexo, tendo em vista que, segundo dados do IBGE (2022)³, mesmo representando mais da metade da população, as mulheres continuam ganhando, em média, 22% menos que os homens, ainda que ocupem os mesmos cargos e com níveis equivalentes de escolaridade.

² O relatório Global Gender Gap Report 2023, publicado anualmente pelo Fórum Econômico Mundial (World Economic Forum – WEF), mede a desigualdade de gênero em quatro dimensões fundamentais: participação e oportunidade econômica, nível educacional, saúde e sobrevivência, e empoderamento político. O documento analisa dados de 146 países e aponta que, no ritmo atual, serão necessários mais de 132 anos para que a paridade de gênero seja plenamente alcançada no mundo. O relatório é uma das principais referências globais no monitoramento de avanços e retrocessos na igualdade de gênero.

³ Os dados são oriundos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2022. A pesquisa evidencia que, embora as mulheres correspondam a mais de 51% da população brasileira e apresentem, em média, maior escolaridade formal, elas seguem recebendo cerca de 22% a menos que os homens. Essa desigualdade salarial persiste mesmo quando comparados trabalhadores do mesmo sexo, com iguais níveis de instrução, na mesma função e na mesma carga horária, revelando que as disparidades de gênero no mercado de trabalho brasileiro têm caráter estrutural e não podem ser justificadas por critérios objetivos de produtividade ou qualificação.

Esse cenário de desigualdade estrutural no mercado de trabalho não se mantém apenas por meio de práticas explícitas de discriminação, mas também se perpetua por mecanismos mais sutis, sofisticados e, muitas vezes, invisíveis. À medida que as relações laborais se digitalizam e as empresas incorporam tecnologias para gestão de pessoas, recrutamento e avaliação de desempenho, os padrões históricos de exclusão de gênero encontram novos meios de reprodução, agora mediados por sistemas automatizados. Nesse contexto, a presente dissertação tem como objeto de análise a discriminação algorítmica, isto é, aquela produzida, reforçada ou operacionalizada por sistemas de inteligência artificial e aprendizado de máquina, aplicados ao mundo do trabalho.

A discriminação algorítmica pode se manifestar de diferentes formas, sendo possível sua sistematização em ao menos quatro categorias principais: (a) discriminação por erro estatístico, decorrente de falhas no desenho do algoritmo ou na modelagem matemática, muitas vezes por vieses inconscientes dos profissionais que o desenvolvem; (b) discriminação pelo uso de dados sensíveis, quando o sistema se vale de informações como gênero, raça, orientação sexual ou local de moradia para inferir padrões historicamente enviesados, resultando em práticas de perfilamento discriminatório; (c) discriminação por generalização injusta, que ocorre mesmo quando os dados são genuínos, mas a lógica de classificação automatizada extrapola indevidamente para grupos inteiros características que não lhes são intrínsecas, produzindo exclusões indevidas; e (d) discriminação limitadora do exercício de direitos, quando as decisões automatizadas, ainda que aparentemente neutras, resultam na obstrução do acesso a direitos fundamentais, como o emprego, a promoção ou a permanência no cargo, atingindo de maneira desproporcional determinados grupos sociais.

É importante destacar que a noção de discriminação, neste trabalho, não se restringe à sua conotação negativa ou dolosa. Mendes, Mattiuzzo e Fujimoto (2020, p. 68-70) observam que a discriminação está presente no cotidiano das sociedades e dos sistemas jurídicos, inclusive de forma legítima, como ocorre nas decisões atuariais baseadas em estatísticas. O problema, entretanto, emerge quando tal discriminação se revela estruturalmente injusta, opaca e inquestionável, sobretudo quando automatizada e aplicada em contextos historicamente marcados por desigualdade (MENDES; MATTIUZZO; FUJIMOTO, 2020, p. 71-74).

Os riscos de exclusão de gênero, historicamente estruturados, encontram hoje novos meios de reprodução por meio das tecnologias digitais. A inserção das mulheres no mercado de trabalho, já marcada por desafios impostos pela divisão sexual do trabalho e pela penalização da maternidade, passa agora a ser impactada por processos automatizados de gestão, recrutamento e avaliação de desempenho, cujos critérios decisórios não são publicizados nem acessíveis, o que impede a compreensão e o controle social dos juízos valorativos incorporados em suas bases informacionais. Como resultado, tais sistemas acabam por replicar as assimetrias estruturais de gênero, obstaculizando a paridade de oportunidades entre homens e mulheres e enfraquecendo os compromissos constitucionais com a igualdade material.

Nesse contexto, a transformação digital, especialmente quando implementada sem critérios de equidade, sem parâmetros éticos claros e à margem de mecanismos eficazes de controle jurídico e institucional, passa a exercer um papel central na reprodução contemporânea das desigualdades. A inteligência artificial, os algoritmos de decisão e as plataformas digitais conferem nova roupagem tecnológica à discriminação de gênero, ocultando sob a aparência de neutralidade e eficiência mecanismos que historicamente marginalizam as mulheres no mundo do trabalho. O que antes era operado por práticas sociais e culturais explícitas, agora se manifesta de forma mais opaca, dificultando a identificação, a responsabilização e a reparação das violências algorítmicas que atingem desproporcionalmente os grupos historicamente vulnerabilizados.

Nesse mesmo compasso, a incorporação das tecnologias digitais, especialmente da inteligência artificial, representa um dos marcos mais expressivos da Quarta Revolução Industrial, cujos impactos se projetam com intensidade crescente sobre as relações de trabalho. Esse processo, longe de ser neutro ou intrinsecamente emancipatório, carrega o potencial de reproduzir e, por vezes, intensificar desigualdades históricas, sobretudo no campo das relações de trabalho. Algoritmos, frequentemente apresentados como instrumentos isentos de subjetividades, operam a partir de bases de dados que refletem estruturas sociais historicamente marcadas por discriminações de gênero, raça e classe⁴. Quando não

⁴Um exemplo emblemático da reprodução de vieses por sistemas automatizados ocorreu nos Estados Unidos, com o uso do software COMPAS (*Correctional Offender Management Profiling for Alternative*

submetidos a mecanismos robustos de governança ética, jurídica e social, esses sistemas não apenas replicam, como também amplificam disparidades existentes no mercado laboral, sob o disfarce de neutralidade matemática⁵.

No âmbito das relações de trabalho, o interesse empresarial na racionalização dos processos produtivos e na maximização da eficiência da seleção de mão de obra sempre esteve presente, amparado no exercício legítimo do poder diretivo do empregador. Todavia, a transformação contemporânea não reside propriamente na prática de análise de dados em si, que, em alguma medida, já se fazia presente nas rotinas dos departamentos de recursos humanos, mas, sobretudo, na escala, na velocidade e na profundidade com que essas análises passaram a ser realizadas a partir da utilização massiva de tecnologias de *big data* e *machine learning*⁶.

Sobre esse fenômeno, Todolí Signes (2021, p. 45-56) ressalta que a principal inovação introduzida pelos algoritmos aplicados à gestão do trabalho não está apenas na automação de tarefas operacionais, mas na capacidade de processar volumes de dados em uma magnitude até então inimaginável, cruzando informações que vão desde histórico profissional, dados comportamentais, interações em redes sociais até padrões biométricos e psicométricos. Essa hiperquantificação da vida laboral permite às empresas não apenas selecionar candidatos, mas também prever comportamentos, avaliar a suposta aderência cultural e até antever riscos de litígios

Sanctions), adotado por diversos tribunais estaduais para auxiliar em decisões sobre fiança, sentenças e liberdade condicional. Uma investigação conduzida pela organização ProPublica revelou que o algoritmo atribuía, de forma sistematicamente enviesada, escores de risco mais altos a pessoas negras em comparação com pessoas brancas, mesmo quando os registros criminais eram semelhantes ou mais graves entre os indivíduos brancos. O caso evidenciou como os sistemas algorítmicos podem consolidar preconceitos históricos e reforçar desigualdades raciais, quando treinados com dados contaminados por discriminações estruturais tudo isso sob a aparência de neutralidade matemática e objetividade técnica.

⁵ Sobre o tema, ver O'Neil (2016) e Benjamin (2019), que desenvolvem análises críticas sobre como a inteligência artificial, ao ser treinada com dados históricos enviesados, se converte em instrumento de manutenção e aprofundamento das desigualdades sociais.

⁶ *Big data* refere-se a conjuntos de dados massivos, caracterizados por seu grande volume, alta velocidade de processamento e ampla variedade, que excedem a capacidade dos métodos tradicionais de análise. Esses dados são constantemente gerados por interações digitais, como redes sociais, transações comerciais, dispositivos móveis e sensores, sendo utilizados para extrair padrões, comportamentos e previsões. Por sua vez, *machine learning* (aprendizado de máquina) consiste em um ramo da inteligência artificial que permite que sistemas computacionais aprendam automaticamente a partir de grandes volumes de dados, sem serem explicitamente programados para cada tarefa. Esses sistemas identificam padrões, ajustam modelos preditivos e tomam decisões autônomas, com ampla aplicação em processos de recrutamento, gestão de desempenho e desligamento de trabalhadores (RUSSEL; NORVIG, 2021; DOMINGOS, 2015).

futuros, práticas que, embora revestidas de um discurso tecnocrático de eficiência, trazem sérios riscos à preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Esse poder analítico ampliado possibilita às empresas realizar a triagem de candidatos com base em competências objetivas, prever comportamentos futuros, antecipar riscos de litígios, avaliar a compatibilidade cultural dos trabalhadores com a organização e até recomendar demissões a partir de probabilidades estatísticas. Tais práticas, embora apresentadas sob a roupagem de um discurso tecnocrático de eficiência e imparcialidade, representam uma ameaça concreta à proteção de direitos fundamentais, uma vez que implicam ingerências profundas na esfera privada do trabalhador, muitas vezes sem o devido conhecimento, consentimento ou possibilidade de contestação (TODOLÍ SIGNES, 2021, p. 70-75).

A partir dessa constatação, torna-se indispensável resgatar a centralidade dos direitos fundamentais no campo das relações laborais, especialmente diante da assimetria estrutural entre capital e trabalho potencializada pelos sistemas automatizados. Como ensinam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2019, p. 37-40; 55-58), os direitos fundamentais da pessoa humana compreendem tanto aqueles ligados à personalidade e ao patrimônio moral do indivíduo quanto aqueles indispensáveis à garantia de um patamar civilizatório mínimo, assegurando sua centralidade na vida econômica e na ordem jurídica. Em outras palavras, trata-se de um núcleo essencial de proteção que impede que a lógica da eficiência técnica se sobreponha à dignidade do trabalhador enquanto sujeito de direitos.

Assim, o avanço da inteligência artificial na seara laboral demanda não apenas vigilância crítica, mas também um esforço normativo de reinterpretação e reafirmação dos princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a não discriminação, diante de um cenário em que decisões automatizadas tendem a obscurecer responsabilidades, reforçar desigualdades estruturais e erodir garantias historicamente conquistadas pelo movimento trabalhista.

Esse cenário torna evidente que os algoritmos, ao operarem a partir de dados históricos, são capazes de perpetuar exclusões estruturais, penalizando trajetórias que se distanciam do padrão dominante, como é o caso de mulheres que interromperam suas carreiras por razões de maternidade ou de profissionais oriundos de grupos minorizados. Nesse sentido, a automação das decisões, quando

desprovida de critérios de equidade, auditabilidade e controle social, acaba por transformar preconceitos históricos em padrões estatísticos operacionais, que retroalimentam ciclos de desigualdade sob o manto da eficiência algorítmica.

Portanto, a chegada da era digital impõe a necessidade urgente de revisão crítica dos marcos normativos que regem as relações de trabalho. É indispensável que o Direito do Trabalho incorpore, de forma premente, os desafios éticos, técnicos e jurídicos decorrentes da utilização de tecnologias decisórias automatizadas. Tal processo exige a construção de instrumentos jurídicos capazes de assegurar o acesso claro às lógicas decisórias dos sistemas, a possibilidade de contestação das decisões automatizadas e a neutralização de práticas discriminatórias embutidas nos modelos algorítmicos. A incorporação dessas garantias é fundamental para que as inovações tecnológicas sejam compatíveis com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), da igualdade (art. 5º, caput, CF/88) e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV, CF/88).

Embora o século XXI seja um marco na trajetória de luta das mulheres pela igualdade de direitos, é imperioso reconhecer que os desafios se reinventam. A batalha que antes se dava no plano da conquista de direitos civis, políticos e trabalhistas, hoje se estende também ao campo da regulação das tecnologias e dos dados, exigindo novas estratégias de enfrentamento, que passam pela implementação de políticas públicas, pela revisão dos marcos normativos e pela atuação vigilante de instituições jurídicas e da sociedade civil.

Apesar das conquistas alcançadas ao longo do século XX e início do século XXI, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho permanece como uma realidade persistente, estrutural e multifacetada. Hirata (2002, p. 27-31) pontua que a divisão sexual do trabalho constitui elemento estruturante das sociedades contemporâneas, pois atribui às mulheres, de forma quase naturalizada, as responsabilidades do cuidado, da reprodução social e das atividades domésticas, o que repercute diretamente na sua inserção e trajetória no mundo laboral.

Essa divisão, historicamente legitimada por estruturas patriarcais e por dispositivos jurídicos que reforçavam o papel da mulher como sujeito de direito privado, tem efeitos que transcendem gerações. Desde a infância, meninas são socializadas para exercer funções de cuidado, tanto em ambientes familiares quanto

nas escolhas de brinquedos, atividades e até mesmo na formação educacional. Esse processo é acompanhado, segundo Del Priori (2011, p. 15-22; 40-43), de um robusto aparato simbólico, materializado em mídias, discursos e práticas sociais, que reforça estereótipos de gênero e direciona as aspirações profissionais femininas.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua – IBGE, 2021), as mulheres brasileiras dedicam, em média, 21,4 horas semanais ao trabalho doméstico e de cuidados, enquanto os homens dedicam apenas 11 horas. Essa desigualdade na divisão do trabalho não remunerado evidencia que, mesmo diante do aumento da participação feminina no mercado formal, persiste uma sobrecarga que compromete a plena emancipação econômica das mulheres. Para Hirata e Kergoat (2007, p. 599-603; 605-608), essa dupla jornada que combina emprego remunerado e responsabilidades domésticas, limita a possibilidade de as mulheres investirem em formação profissional, participação em redes de contato e desenvolvimento de carreira, afetando também sua saúde física e mental, e consolidando uma dinâmica de subordinação estrutural nas relações de gênero.

Os princípios de igualdade, embora formalmente assegurados pelo ordenamento jurídico e presentes no discurso normativo que estrutura o mercado de trabalho, permanecem submetidos a lógicas discriminatórias estruturalmente consolidadas, que operam de forma sutil, mas eficaz, na reprodução de desigualdades de gênero. Essas lógicas se materializam em fenômenos amplamente reconhecidos na literatura especializada, como o teto de vidro, expressão cunhada no final da década de 1970 e institucionalizada no relatório do *U.S. Department of Labor* (1991, p.1-5), que descreve as barreiras invisíveis que impedem mulheres, especialmente as não brancas de acessarem cargos de liderança, mesmo quando possuem qualificação e desempenho compatíveis⁷.

Por outro lado, o conceito de piso pegajoso, desenvolvido por estudiosos da economia do trabalho como Booth e Frank (1999, p.450-452), aponta para a dificuldade desproporcional enfrentada por mulheres para ascender a partir de posições de baixa remuneração e escassa mobilidade, especialmente em ocupações precarizadas ou feminizadas. Já as ideias de segregação ocupacional horizontal e

⁷ U.S. DEPARTMENT OF LABOR. *A report on the glass ceiling initiative*. Washington, D.C., 1991.

vertical, discutidas por Hirata e Kergoat (2007, p. 805-807), bem como por Walby (1997, p. 51-55; 70-74), ajudam a compreender como a divisão sexual do trabalho opera tanto pela concentração de mulheres em determinadas áreas (horizontal) quanto pela exclusão de cargos de direção ou prestígio dentro dessas mesmas áreas (vertical).

Com a incorporação de sistemas de inteligência artificial nos processos de recrutamento, promoção e desligamento, essas desigualdades são não apenas reproduzidas, mas potencialmente amplificadas, sobretudo quando os algoritmos são treinados com dados históricos contaminados por essas dinâmicas. Ao operar com base em padrões estatísticos e métricas de eficiência, e sem considerar os determinantes sociais e contextuais que estruturam as trajetórias profissionais das mulheres, os sistemas algorítmicos tendem a reforçar assimetrias sob o disfarce de objetividade técnica. Compreender a persistência desses mecanismos e a forma como se reconfiguram nas novas tecnologias, é essencial para enfrentar a reprodução digital das desigualdades de gênero no mundo do trabalho.

Neste contexto, torna-se evidente que a transformação digital e a introdução massiva de tecnologias baseadas em inteligência artificial (IA) nos processos de gestão de pessoas, longe de serem instrumentos neutros, possuem o potencial de reproduzir e até intensificar desigualdades históricas. Isso ocorre porque os sistemas são alimentados por bases de dados que refletem realidades sociais profundamente marcadas por assimetrias de gênero, raça e classe. Assim, quando não são submetidos a rigorosos critérios de governança, responsabilidade e controle, os algoritmos não apenas reproduzem padrões excludentes, mas também podem amplificá-los, operando sob a falsa aparência de neutralidade e objetividade matemática.

No campo dos processos seletivos, por exemplo, o processamento automatizado tem sido uma prática cada vez mais adotada pelas empresas no que tange ao processo de contratação. Os algoritmos, programados com dados que refletem uma predominância masculina em cargos de liderança acabam por reproduzir esse padrão, favorecendo candidatos que apresentam trajetórias semelhantes às dos homens historicamente bem-sucedidos. Além disso, mulheres que apresentam lacunas no currículo, muitas vezes decorrentes de licenças maternidade ou períodos de dedicação integral aos cuidados familiares, são punidas por sistemas que

interpretam essas interrupções como sinais de baixa produtividade ou comprometimento profissional.

A pesquisa de Sumpter (2019, p. 183-187) evidencia como algoritmos de plataformas de anúncios de emprego, nos Estados Unidos, direcionavam desproporcionalmente vagas de alta remuneração e cargos executivos para homens, enquanto mulheres eram expostas, em maior medida, a anúncios de empregos de menor qualificação e remuneração mais baixa. Essa prática, longe de ser neutra, demonstra como a inteligência artificial pode cristalizar desigualdades de gênero em escala digital, perpetuando padrões excludentes historicamente enraizados.

Esse cenário revela a necessidade de manter a intervenção humana qualificada nas etapas decisórias, sobretudo quando o resultado afeta diretamente a trajetória profissional de trabalhadoras e trabalhadores. A confiança irrestrita em métricas algorítmicas, sob o pretexto de neutralidade técnica, desconsidera as nuances contextuais que são indispensáveis para assegurar equidade de tratamento, além de comprometer a proteção de direitos fundamentais no mundo do trabalho.

A ausência de transparência e de mecanismos de controle nesses sistemas tende a ignorar variáveis fundamentais da trajetória profissional de grupos historicamente marginalizados, especialmente das mulheres, cujas experiências laborais são profundamente atravessadas por fatores como maternidade, divisão sexual do trabalho e sub-representação em cargos estratégicos. Assim, sem a mediação crítica do olhar humano, algoritmos correm o risco de reproduzir, de forma automatizada e opaca, os mesmos padrões excludentes que o Direito do Trabalho historicamente buscou combater.

Esse problema se torna ainda mais evidente quando se observa que a ausência de revisão humana qualificada nas decisões automatizadas compromete a consideração de aspectos contextuais, como períodos de licença-maternidade, interrupções na carreira para cuidados familiares, mudanças profissionais decorrentes de sobrecarga doméstica ou até experiências adquiridas fora dos modelos formais tradicionais. Como adverte Wachter (2020, p. 500-518; 540-545)⁸, a opacidade dos

⁸ Sandra Wachter é professora e pesquisadora sênior no *Oxford Internet Institute*, da Universidade de Oxford, no Reino Unido. Sua produção acadêmica é referência mundial nos estudos sobre governança algorítmica, inteligência artificial, ética digital e proteção de dados. Wachter desenvolveu o conceito de *counterfactual explanations* (explicações contrafactuais) como ferramenta para garantir transparência

sistemas algorítmicos não apenas limita a compreensão dos critérios que orientam as decisões, como também agrava a assimetria de poder entre empregador e empregada, aprofundando as barreiras estruturais que já dificultam o acesso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Ao transferir decisões sensíveis, como recrutamento, promoção, avaliação de desempenho ou desligamento, para sistemas de inteligência artificial desprovidos de mecanismos efetivos de explicabilidade e revisão, as organizações acabam por reforçar padrões excludentes sob a aparência de uma falsa objetividade.

A lógica algorítmica, quando moldada por dados históricos carregados de desigualdades de gênero, não apenas reproduz, mas também consolida as assimetrias estruturais do mundo do trabalho. Nesse sentido, o discurso da eficiência e da neutralidade tecnológica precisa ser problematizado, uma vez que, sem governança, sem responsabilização e sem participação social na construção desses sistemas, a tecnologia deixa de ser instrumento de progresso e se converte em mecanismo de perpetuação de assimetrias sociais.

É nesse cenário que a regulação se torna imperativa, não apenas como resposta jurídica, mas como um compromisso social com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade de gênero, da não discriminação e da valorização social do trabalho. A construção de uma governança algorítmica que contemple esses valores não é um mero aprimoramento técnico, mas uma exigência democrática, indispensável para assegurar que a transformação digital não aprofunde as desigualdades, mas, ao contrário, contribua para superá-las.

Além disso, a reprodução de estereótipos de gênero pelas tecnologias digitais não se restringe aos processos de recrutamento e seleção. Ela se estende à gestão de desempenho, às avaliações de produtividade e até mesmo aos critérios para desligamentos. Softwares que monitoram pausas, respostas a e-mails e outros microdados podem interpretar de forma distorcida as rotinas de colaboradoras que conciliam múltiplas jornadas, penalizando-as por ausências justificáveis ou por padrões de produtividade que não se alinham aos modelos masculinizados de

e accountability nas decisões tomadas por sistemas automatizados, especialmente nas áreas de crédito, emprego e seguridade social.

desempenho, baseados na disponibilidade plena e contínua, como horas trabalhadas, que não necessariamente são modelos de eficiência e alto desempenho.

Esse cenário revela como a lógica produtivista e os modelos de gestão calcados na hiper disponibilidade e na linearidade das trajetórias profissionais são incompatíveis com a pluralidade de experiências que compõem a vida das trabalhadoras. Ao privilegiar métricas de eficiência baseadas em presença contínua, resposta imediata e ausência de interrupções, os sistemas algorítmicos acabam por desfavorecer profissionais que, por diferentes razões, não se encaixam nesse perfil, reforçando estruturas de exclusão. A adoção acrítica desses parâmetros ignora as dinâmicas sociais, as assimetrias estruturais e as múltiplas formas de inserção laboral, convertendo a promessa de inovação tecnológica em um vetor de aprofundamento das desigualdades de gênero.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022)⁹ alerta que a intensificação dos mecanismos de controle digital está diretamente associada ao aumento de quadros de estresse, ansiedade, depressão e síndrome de burnout, especialmente entre mulheres, que já carregam o peso desproporcional do trabalho reprodutivo e emocional. Esse cenário aponta para uma urgente necessidade de revisão dos modelos de gestão adotados na era digital, de forma a incorporar parâmetros de bem-estar, equilíbrio e respeito à diversidade de trajetórias e experiências.

Diante do exposto, torna-se evidente que a luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho entra, na atualidade, em uma nova fase, na qual é imprescindível considerar os impactos das tecnologias emergentes. O enfrentamento da discriminação algorítmica exige não apenas avanços na regulação e na governança dessas ferramentas, mas também uma mudança cultural profunda, que reconheça a centralidade do cuidado, da pluralidade e da dignidade como valores estruturantes das relações laborais.

⁹ A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência especializada das Nações Unidas, fundada em 1919, que tem como missão promover a justiça social e os direitos trabalhistas internacionalmente reconhecidos. Atua na formulação de normas internacionais do trabalho, na promoção de condições dignas de trabalho, na erradicação do trabalho forçado, infantil e de práticas discriminatórias, bem como na promoção da igualdade de gênero e da proteção social. É composta por representantes de governos, empregadores e trabalhadores, adotando uma estrutura tripartite única no sistema da ONU.

Essa transformação, contudo, não ocorrerá de forma espontânea. Ela demanda a atuação coordenada de diversos atores institucionais e sociais, como o Estado, o setor empresarial, as organizações da sociedade civil, a Academia e os movimentos sociais, na construção de marcos regulatórios consistentes, na efetivação de políticas afirmativas e na consolidação de uma cultura organizacional comprometida com a equidade, a abertura informacional e a responsabilidade institucional. Trata-se de um esforço coletivo para assegurar que o desenvolvimento tecnológico esteja orientado por valores democráticos e sociais, e não por critérios exclusivamente mercadológicos.

Nesse cenário, é indispensável reconhecer que a desigualdade de gênero no mundo do trabalho não pode ser compreendida de forma isolada, mas sim à luz de uma lógica estrutural mais ampla: a divisão sexual do trabalho. Trata-se de um mecanismo socialmente construído que atribui, de forma assimétrica e naturalizada, funções distintas a homens e mulheres, relegando às mulheres, em regra, as tarefas ligadas ao cuidado, à reprodução social e ao trabalho doméstico, atividades muitas vezes invisibilizadas, desvalorizadas e excluídas dos modelos tradicionais de reconhecimento econômico e jurídico. Embora essa divisão tenha passado por ressignificações ao longo da história, seus efeitos persistem no presente, impactando diretamente as possibilidades de inserção, permanência e ascensão das mulheres no mercado formal.

A permanência dessas estruturas de desigualdade, agora, reconfiguradas e intensificadas por sistemas automatizados e tecnologias digitais representa uma violação aos compromissos constitucionais com a justiça social, que exige a efetivação da igualdade material, da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho em todas as suas formas. Assim, a crítica à divisão sexual do trabalho e sua reprodução na era digital não é apenas uma análise sociológica, mas uma exigência ética, jurídica e democrática.

2.2 A mulher trabalhadora do século XXI: conciliação entre trabalho, maternidade e vida doméstica

A trajetória da mulher no mercado de trabalho contemporâneo, embora marcada por avanços legislativos e sociais nas últimas décadas, ainda se encontra profundamente atravessada por barreiras estruturais e culturais. A histórica divisão

sexual do trabalho permanece como elemento central na reprodução das desigualdades de gênero, impondo às mulheres a responsabilidade desproporcional pelas tarefas domésticas e pelos cuidados familiares, mesmo quando exercem atividades profissionais remuneradas em tempo integral. Essa lógica, construída socialmente e sustentada por um modelo patriarcal, naturaliza a atribuição das atividades de cuidado às mulheres e reforça o papel masculino como provedor econômico e detentor do espaço público e produtivo.

Importante destacar, contudo, que esse modelo de separação entre o espaço produtivo associado aos homens e o espaço reprodutivo e doméstico atribuído às mulheres não se aplica de forma homogênea a todas as mulheres. Trata-se de uma construção que se refere, predominantemente, à experiência das mulheres brancas, de classes médias e altas, para quem a entrada no mercado de trabalho formal, em condições de relativa escolha, representou uma conquista histórica.

Por outro lado, esse paradigma jamais refletiu a realidade das mulheres negras no Brasil, cuja trajetória sempre esteve marcada pela inserção compulsória em atividades “laborais”, remuneradas ou não, desde o período colonial e da escravidão. Como pontua Sueli Carneiro (2003, p.54-58)¹⁰, a mulher negra nunca teve o privilégio de escolher entre o lar e o mercado: sua presença no trabalho produtivo antecede, inclusive, a abolição da escravatura, muitas vezes exercido em condições precárias, informais e profundamente atravessadas pela intersecção entre gênero, raça e classe.

Ainda que este trabalho não se proponha a aprofundar a análise sobre as especificidades da opressão racial por delimitação metodológica centrada na reprodução das desigualdades de gênero pelas tecnologias algorítmicas nas relações de trabalho, é indispensável reconhecer que tais marcadores se interseccionam e agravam, de forma ainda mais contundente, as barreiras impostas às mulheres negras no mundo laboral contemporâneo. Portanto, ao abordar os desafios enfrentados pelas mulheres na conciliação entre trabalho, maternidade e vida doméstica, é necessário ter consciência de que essa discussão reflete, sobretudo, as dinâmicas vivenciadas

¹⁰ Sueli Carneiro é filósofa, escritora e uma das mais importantes ativistas do movimento negro no Brasil. Fundadora do Geledés — Instituto da Mulher Negra, sua produção intelectual aborda as intersecções entre raça, gênero e classe, evidenciando como o racismo estrutura as relações sociais e impacta de maneira específica a vida das mulheres negras no Brasil.

majoritariamente por mulheres brancas, uma vez que, para as mulheres negras, o trabalho formal ou informal nunca foi uma opção, mas uma imposição histórica.

D'Ávila (2019, 9, p. 27-36)¹¹ destaca que, desde a infância, as mulheres são socializadas para exercer funções de cuidado, internalizando expectativas sociais que as vinculam à maternidade, à manutenção do lar e às relações afetivas e familiares. Esse processo se materializa nas escolhas de brinquedos, nas atividades infantis e nas expectativas profissionais que lhes são socialmente direcionadas. Complementando essa análise, Rocha Coutinho¹² e Barbosa¹³ (2007, p. 165) observam que “é como se a mulher já tivesse nascido preparada para a maternidade, enquanto o homem precisaria passar por um processo de amadurecimento para tornar-se preparado para a paternidade”. Essa construção simbólica, além de reforçar desigualdades na esfera doméstica, reverbera diretamente nas trajetórias profissionais femininas, impactando suas oportunidades de inserção, permanência e ascensão no mercado de trabalho.

Frequentemente tratada como uma questão privada, essa realidade, possui repercussões econômicas, sociais e jurídicas profundas. Dados da OIT (2022) revelam que, mundialmente, as mulheres realizam 76,2% do total de horas destinadas ao trabalho não remunerado, enquanto os homens são responsáveis por apenas 23,8%. No Brasil, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) corrobora esse cenário, apontando que as mulheres dedicam, em média, 21,3 horas semanais às atividades domésticas e de cuidado, enquanto os homens dedicam 10,9 horas.

A sobrecarga não repercute apenas a ascensão profissional, mas também a saúde física e mental das mulheres. A pesquisa da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz, 2021) revelou que mulheres que acumulam responsabilidades profissionais e domésticas apresentaram níveis elevados de estresse, ansiedade e depressão, quadro agravado durante a pandemia da COVID-19, quando o fechamento de escolas

¹¹ Maria Betânia D'Ávila é uma pesquisadora brasileira, socióloga, com produção acadêmica voltada para os estudos de gênero, feminismo, desigualdades sociais e relações de poder, especialmente no contexto das mulheres na sociedade contemporânea.

¹² Maria Lúcia Rocha-Coutinho é brasileira, psicóloga e socióloga, referência nos estudos sobre gênero, família e subjetividade, com ampla produção sobre os impactos das construções culturais nas relações de gênero e na vida das mulheres.

¹³ Livia Barbosa é uma antropóloga brasileira, reconhecida por suas pesquisas sobre cultura, sociedade e relações de trabalho, com foco em análise das estruturas sociais que perpetuam desigualdades, especialmente relacionadas a gênero e classe.

e creches transferiu para o ambiente doméstico uma carga adicional de trabalho não remunerado.

O impacto da maternidade na trajetória profissional é evidente. Correll, Benard e Paik (2007, p. 1297-1299) descrevem esse fenômeno como a “penalização da maternidade”, em que mulheres com filhos são percebidas como menos comprometidas e competentes, o que prejudica sua progressão na carreira. Na era da automação, esse cenário se agrava. Benjamin (2019, p. 8-12; 100-106) adverte que, sem uma governança algorítmica efetiva, os sistemas de inteligência artificial não apenas replicam, mas também amplificam desigualdades estruturais, promovendo a exclusão sistemática de mulheres, especialmente daquelas que tiveram pausas na carreira em razão da maternidade.

Estudo do *International Monetary Fund* (IMF, 2023) demonstra que, em processos seletivos mediados por algoritmos, mulheres que apresentavam lacunas no currículo associadas à maternidade tiveram uma redução de 29% na taxa de convocação para entrevistas, quando comparadas a homens com trajetórias profissionais lineares. Da mesma forma, dados do *European Institute for Gender Equality* (Eige, 2022) apontam que mulheres com filhos pequenos enfrentam uma probabilidade 33% maior de serem preteridas em processos seletivos mediados por IA.

As ferramentas de inteligência artificial, ao serem alimentadas por bases de dados enviesadas, transformam-se em vetores de reprodução de desigualdades sob o disfarce da neutralidade algorítmica (O’Neil, 2016, p.21-36). A expectativa social de que as mulheres assumam a maioria das tarefas domésticas se reflete na forma como muitos sistemas são parametrizados, valorizando a linearidade e a ausência de interrupções na carreira, critérios que, na prática, penalizam desproporcionalmente as mulheres.

O avanço das tecnologias de monitoramento e controle de produtividade, impulsionado pelo uso de algoritmos, agrava ainda mais essa situação. Setores historicamente com alta participação feminina, como atendimento ao cliente, serviços administrativos e suporte de escritório, permanecem entre os mais expostos à automação, o que aumenta a vulnerabilidade das mulheres tanto ao desemprego tecnológico quanto às avaliações de desempenho descontextualizadas. Estudos

recentes confirmam essa tendência: de acordo com o McKinsey Global Institute (2023), mulheres têm 1,5 vez mais probabilidade de precisar migrar para outras ocupações em razão da automação nos Estados Unidos, uma vez que muitos dos empregos nos quais estão concentradas apresentam alta suscetibilidade à substituição por tarefas automatizadas. Na mesma linha, levantamento do Pew Research Center (2023) demonstra que 21% das mulheres empregadas no país estão em ocupações altamente expostas à inteligência artificial, frente a 17% dos homens, evidenciando o caráter desproporcional dos impactos da automação sobre a força de trabalho feminina.

Essa tendência revela que os sistemas algorítmicos usados para mensurar produtividade ou desempenho, sem levar em conta a dinâmica de interrupções de carreira, flexibilidade de jornada ou responsabilidades domésticas, estão em risco de perpetuar desigualdades de gênero em escala digital.

Essa realidade demanda a formulação de soluções regulatórias robustas e abrangentes, capazes de enfrentar as múltiplas camadas de desigualdade de gênero reproduzidas e, muitas vezes, ampliadas pelas tecnologias digitais. A proposta do *Artificial Intelligence Act*, em tramitação na União Europeia, surge como um paradigma regulatório relevante, especialmente ao classificar os sistemas de inteligência artificial utilizados na gestão de recursos humanos como de “alto risco”. Essa classificação não é aleatória: ela decorre do reconhecimento de que decisões automatizadas no contexto laboral possuem impacto direto sobre direitos fundamentais, como acesso ao trabalho, promoção, remuneração e estabilidade. Nessa perspectiva, a legislação europeia estabelece parâmetros rigorosos quanto à atuação dos sistemas automatizados, exigindo supervisão humana qualificada, análise prévia de riscos e medidas voltadas à prevenção de desigualdades, de modo a garantir que essas tecnologias operem sob controle institucional e não reforcem padrões de exclusão social.

A experiência europeia, portanto, constitui referência normativa indispensável para a construção de um marco regulatório no Brasil, sobretudo diante da constatação de que o ordenamento jurídico nacional ainda carece de instrumentos específicos que tratem dos impactos da inteligência artificial no mundo do trabalho. A ausência de uma legislação própria sobre algoritmos e IA aplicada às relações laborais, por sua vez, não pode ser interpretada como salvo conduto para práticas empresariais que

comprometam os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da isonomia (art. 5º, caput) e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV).

Paralelamente, é imprescindível situar esse debate no contexto dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), aprovada em 2015, elenca entre os seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a Meta 5, que visa “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”. Dentre os desdobramentos desse objetivo, o subitem 5.4 adquire especial relevo ao reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da provisão de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como da promoção da divisão de responsabilidades dentro do lar. Esse reconhecimento, em escala global, evidencia que a desigualdade associada à sobrecarga do trabalho doméstico não é uma questão marginal ou periférica, mas um problema estrutural que atravessa fronteiras, economias e culturas.

No entanto, mesmo diante de compromissos internacionais e avanços regulatórios, ainda há uma resistência e falta de aplicabilidade em incorporar de forma efetiva essas diretrizes na formulação de políticas públicas e práticas empresariais. As ferramentas de inteligência artificial, quando desenvolvidas sem a devida preocupação com diversidade, inclusão e mitigação de viés, operam como verdadeiros vetores de reprodução das desigualdades de gênero. Na prática, algoritmos treinados com bases de dados enviesadas que refletem décadas ou séculos de exclusão e discriminação penalizam mulheres que possuem trajetórias profissionais não lineares, frequentemente impactadas por licenças maternidade, afastamentos para cuidado de dependentes e outros fatores socialmente atribuídos ao gênero feminino.

Além disso, a ausência de uma governança algorítmica efetiva contribui para consolidar novas formas de discriminação, que se ocultam sob a aparência de objetividade matemática e neutralidade tecnológica. Wachter (2020, p. 500-518) e Eubanks (2018, p. 6-14; 208-212) alertam que a opacidade dos sistemas automatizados dificulta a identificação e a contestação das decisões algorítmicas, restringindo o direito à explicação e ampliando a assimetria de poder entre indivíduos e instituições. Eubanks (2018, p. 6-14) acrescenta que os algoritmos operam como “infraestruturas da desigualdade”, transformando preconceitos históricos em decisões automatizadas

de grande impacto social, sob o disfarce de eficiência técnica. Trata-se, portanto, de uma nova arquitetura da exclusão, mediada por códigos, dados e sistemas de inteligência artificial, mas alicerçada em estruturas patriarcais e androcêtricas persistentes, que continuam a moldar as relações de poder no mundo do trabalho.

Importa destacar que a reprodução dessas desigualdades no ambiente digital não decorre de uma falha técnica isolada, mas de um problema estrutural relacionado à forma como os sistemas são projetados, treinados e implementados. A lógica de “eficiência algorítmica” prioriza padrões estatísticos extraídos de dados históricos, sem considerar os contextos sociais, econômicos e culturais que moldaram tais dados. Assim, um sistema de recrutamento automatizado, ao buscar o perfil “mais bem-sucedido” com base nos dados do passado, frequentemente privilegia homens brancos, sem filhos, provenientes de determinados estratos sociais, em detrimento de mulheres, especialmente mães, pessoas negras e outros grupos minorizados.

Portanto, a análise crítica da condição da mulher trabalhadora no século XXI não pode ser dissociada dos riscos inerentes à expansão desregulada dos sistemas algorítmicos. O problema não reside em afirmar que um algoritmo possa ser absolutamente isento de vieses — afinal, reconhece-se que todo processo humano ou técnico é permeado por condicionantes culturais, sociais e históricos. A questão central é o falso argumento da neutralidade algorítmica, frequentemente utilizado para legitimar decisões automatizadas como se fossem objetivas e imparciais. Quando desvinculada de princípios de justiça social, diversidade e equidade, essa retórica de neutralidade converte-se em uma ilusão perigosa, apta a intensificar desigualdades sob a aparência de eficiência, meritocracia e inovação.

Isso porque a chamada “neutralidade” algorítmica, na prática, costuma corresponder à reprodução acrítica dos padrões históricos contidos nos dados de treinamento. Em outras palavras, ao serem alimentados por conjuntos de dados originados em contextos socialmente desiguais, os algoritmos aprendem e reproduzem essas mesmas desigualdades, ainda que sob a aparência de objetividade estatística.

Nesse cenário, a exigência contemporânea não deve se concentrar na formulação de algoritmos “justos” no sentido filosófico ou normativo, pois isso implicaria adentrar disputas éticas complexas sobre o conteúdo da justiça. A título

ilustrativo, John Rawls (1997, p. 73-77), em sua teoria da justiça como equidade, propõe que as instituições sociais devem assegurar liberdades iguais para todos e permitir desigualdades apenas se estas beneficiarem os menos favorecidos, oferecendo um referencial normativo que, embora influente, suscita intensos debates sobre sua aplicabilidade na programação e regulação de sistemas algorítmicos. Não se pretende, aqui, delimitar um conceito universal de justiça nem estabelecer um critério substantivo de correção moral aplicável aos sistemas algorítmicos. O foco está em outro ponto: a necessidade de garantir que os algoritmos operem de forma não enviesada, técnica e legalmente comprometida com a minimização de discriminações estruturais. Isso implica a adoção de protocolos rigorosos de identificação, correção e mitigação de vieses de gênero, raça, classe e outros marcadores sociais historicamente marginalizados. Ao contrário da neutralidade ilusória, que apenas perpetua desigualdades sob forma automatizada, algoritmos não enviesados exigem transparência, auditabilidade e supervisão humana qualificada, como condições mínimas de legitimidade técnica e compatibilidade com os direitos fundamentais. O desafio, portanto, não é pretender uma objetividade metafísica ou moralmente neutra, mas assegurar que os sistemas não operem como vetores de discriminação invisibilizada sob a aparência de eficiência técnica.

Diante desse cenário, é fundamental que a construção de um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo não se limite a adaptações superficiais, mas envolva transformações estruturais nas legislações, nas práticas empresariais e na própria concepção dos sistemas tecnológicos. Isso implica, necessariamente, o desenvolvimento de políticas públicas robustas, que articulem ações intersetoriais, combinando regulação estatal, participação da sociedade civil e compromisso empresarial com a equidade de gênero.

Além disso, faz-se imperativo que o desenvolvimento de sistemas de IA incorpore princípios éticos desde sua concepção. Isso envolve a adoção de práticas como: testes de impacto algorítmico; auditorias independentes; diversidade nas equipes de desenvolvimento; explicabilidade dos modelos; direito à revisão humana; e responsabilização efetiva pelas decisões automatizadas. Essas medidas, embora desafiadoras, são essenciais para garantir que a inovação tecnológica opere como ferramenta de promoção da dignidade, da equidade e da justiça social, e não como

um instrumento de perpetuação das assimetrias que historicamente marginalizaram as mulheres no mundo do trabalho.

Portanto, a conciliação entre trabalho, maternidade e vida doméstica no século XXI, em um cenário marcado pela ascensão da inteligência artificial, exige mais do que discursos sobre empoderamento feminino ou iniciativas pontuais de diversidade. Requer, antes, uma profunda reformulação das estruturas econômicas, sociais e tecnológicas, de modo a assegurar que as transformações digitais sejam compatíveis com os valores constitucionais, com os direitos fundamentais e com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no âmbito da Agenda 2030, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e de outros instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos.

2.3 Discriminação empresarial e replicação dos vieses por tecnologias de IA

A sociedade contemporânea vem experimentando transformações profundas e aceleradas em sua forma de organização, comunicação e gestão das relações humanas. Tais mudanças tornaram-se ainda mais intensas a partir da consolidação da chamada Revolução Digital, marcada pela popularização da internet, pela expansão das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) e pelo desenvolvimento exponencial de sistemas de inteligência artificial (IA). Essa nova configuração tecnológica rompeu com as barreiras tradicionais de tempo e espaço, redefinindo dinâmicas sociais, econômicas e laborais.

Com o advento do *Big Data*, da IA e da crescente sofisticação dos algoritmos, a vida em sociedade passou, muitas vezes de maneira quase imperceptível, a ser mediada, orientada e, em certa medida, controlada por sistemas automatizados. Essa lógica algorítmica se faz presente não apenas no cotidiano das interações sociais, mas, de forma particularmente incisiva, nas estruturas produtivas, nos processos decisórios empresariais e na gestão das relações de trabalho. Decisões que, outrora, eram tomadas por gestores humanos, hoje são parciais ou integralmente delegadas a sistemas de *machine learning*, capazes de processar massivos volumes de dados e gerar respostas em frações de segundos.

A incorporação de ferramentas baseadas em inteligência artificial no âmbito laboral tem sido amplamente apresentada como vetor de eficiência, produtividade e otimização de recursos. Contudo, essa narrativa de progresso tecnológico

frequentemente negligencia os limites epistemológicos, técnicos e sociais que permeiam tanto o desenvolvimento quanto a aplicação desses sistemas. Longe de serem instrumentos neutros e isentos de valores, os algoritmos reproduzem em sua arquitetura os preconceitos, as assimetrias e os desequilíbrios de poder característicos das sociedades que os produzem. Diversos estudos têm evidenciado que, em vez de mitigar discriminações históricas, a inteligência artificial frequentemente atua como vetor de sua reprodução e amplificação, sobretudo quando treinada a partir de bases de dados que refletem práticas discriminatórias consolidadas ao longo do tempo¹⁴.

Esse fenômeno é particularmente preocupante quando se considera que os chamados “modelos preditivos” operam com base em padrões estatísticos que, embora matematicamente válidos, carecem de sensibilidade contextual e ignoram as singularidades das trajetórias humanas. A crença na neutralidade algorítmica, nesse sentido, contribui para invisibilizar os impactos desiguais que essas tecnologias produzem, especialmente sobre mulheres, populações negras, periféricas e outros grupos estruturalmente marginalizados. Não se trata, portanto, de uma falha técnica isolada, mas de uma manifestação algorítmica de desigualdades estruturais, operando sob a aparência de racionalidade, eficiência e objetividade.

De forma convergente, Teresa Coelho Moreira (2022, p. 145-150; 210-222)¹⁵ observa que a aplicação de algoritmos nas relações de trabalho, sem critérios rigorosos de governança e sem mecanismos de controle social, pode gerar decisões opacas, inquestionáveis e profundamente lesivas aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Moreira (2022) destaca, ainda, que a ausência de interpretabilidade, elemento essencial da *accountability*¹⁶, compromete diretamente princípios

¹⁴ A esse respeito, ver O'Neil (2016), Benjamin (2019) e Moreira (2022), cujos trabalhos analisam criticamente como sistemas algorítmicos, ao serem alimentados por dados históricos marcados por discriminações, acabam por reproduzir e, muitas vezes, amplificar desigualdades de gênero, raça e classe nas relações de trabalho.

¹⁵ Teresa Coelho Moreira é Professora Associada da Escola de Direito da Universidade do Minho, em Portugal. É uma das principais referências no estudo das transformações digitais no Direito do Trabalho, com produção acadêmica voltada para os impactos da inteligência artificial, da automação e da economia de plataforma nas relações laborais, especialmente na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores frente aos desafios da digitalização.

¹⁶ O conceito de *accountability* é fundamental no âmbito das democracias contemporâneas, sendo compreendido como o dever de prestar contas, aliado aos princípios de transparência, responsabilidade e possibilidade de controle social sobre atos e decisões, inclusive no uso de tecnologias. No contexto democrático, *accountability* não se limita à mera prestação de informações, mas pressupõe a existência de mecanismos efetivos de fiscalização, auditoria, contestação e correção de eventuais abusos ou erros, sejam eles praticados por agentes públicos, empresas ou sistemas

constitucionais basilares, como o devido processo legal, o contraditório, a ampla defesa e, sobretudo, o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988).

Portanto, é necessário compreender que o fenômeno da automatização não se limita a uma mera inovação tecnológica, mas desencadeia uma reconfiguração estrutural das dinâmicas de poder no mundo do trabalho. Sob essa perspectiva, a adoção de sistemas algorítmicos sem uma análise crítica de seus impactos sociais, econômicos e jurídicos pode não apenas reproduzir, mas também sofisticar mecanismos de exclusão, precarização e discriminação.

Enquanto decisões humanas, ainda que enviesadas, tendem a operar de forma casuística e limitada, os algoritmos atuam em larga escala, com capacidade de processar e classificar milhares de perfis por segundo, reproduzindo padrões estatísticos com eficiência, constância e velocidade inéditas. Essa mudança de patamar transforma erros isolados em erros sistêmicos, muitas vezes invisíveis e de difícil contestação. A escala automatizada da decisão potencializa os efeitos de qualquer viés presente nos dados de treinamento ou nas lógicas de modelagem, ampliando desigualdades de forma silenciosa, mas estrutural. Trata-se, portanto, de uma nova gramática do poder no mundo do trabalho, na qual a autoridade da máquina se sobrepõe à contextualização humana, e o volume de decisões automatizadas inviabiliza a revisão caso a caso o que impõe novos desafios à proteção de direitos e à preservação da dignidade do trabalho.

Essa realidade impõe ao Direito do Trabalho contemporâneo e, de maneira mais ampla, ao Estado Democrático de Direito, o desafio de desenvolver uma arquitetura normativa adequada para regular o uso da inteligência artificial (IA) nas relações laborais. Tal regulação deve ser estruturada em torno dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da isonomia, da não discriminação, da função social da empresa e da valorização do trabalho, buscando assegurar que a inovação tecnológica não se torne um mecanismo de aprofundamento das

automatizados. A ausência de *accountability* compromete diretamente os pilares do Estado Democrático de Direito, enfraquecendo a proteção dos direitos fundamentais e a legitimidade das instituições. A definição aqui adotada é de elaboração própria, construída a partir da análise crítica da literatura especializada.

desigualdades estruturais, mas sim um instrumento eficaz para promover a justiça social e a efetiva igualdade de oportunidades.

O fenômeno da discriminação algorítmica, longe de ser uma novidade isolada no contexto tecnológico, é uma expressão contemporânea das históricas desigualdades relacionadas a gênero, raça, classe e idade. O ambiente laboral, tradicionalmente marcado pela divisão sexual do trabalho e pela desvalorização da mão de obra feminina, encontra nas tecnologias digitais uma nova dimensão em que preconceitos históricos passam a ser reforçados de forma sistêmica e automatizada.

Nesse cenário, os sistemas algorítmicos frequentemente reproduzem padrões hegemônicos, especialmente aqueles vinculados ao gênero masculino, erroneamente considerado o padrão universal. Como consequência, tudo que se desvia desses parâmetros é desconsiderado ou prejudicado pelos algoritmos, resultando em efeitos excludentes especialmente prejudiciais às mulheres. Isso ocorre em função da incapacidade dos algoritmos, uma vez estabelecidos, de realizarem diferenciações contextuais importantes.

Embora o viés algorítmico seja frequentemente atribuído às bases de dados utilizadas, é fundamental reconhecer que existem duas fontes primordiais desses vieses. Primeiramente, os dados coletados frequentemente não refletem adequadamente a diversidade proporcional do universo analisado. Em segundo lugar, esses dados refletem preconceitos já arraigados na sociedade, incorporando-os às decisões automatizadas.

A esse respeito, Andrade e Machado (2025, p. 87-92) observam que algoritmos aprendem a identificar e replicar padrões a partir de dados previamente codificados; quando esses dados carregam distorções resultantes de preconceitos históricos, os resultados produzidos tendem a reproduzir e, por vezes, intensificar tais distorções. Assim como o viés humano, o viés algorítmico pode gerar experiências de exclusão, sobretudo quando aplicado em contextos laborais sensíveis, como processos seletivos, avaliações de desempenho e desligamentos, nos quais decisões automatizadas afetam diretamente direitos fundamentais e oportunidades profissionais.

Nesse sentido, a compreensão das origens do viés algorítmico exige não apenas a identificação de problemas técnicos nas bases de dados, mas também uma

análise mais ampla sobre como esses sistemas reproduzem lógicas de exclusão já presentes no tecido social. É justamente essa perspectiva que fundamenta as reflexões das autoras (ANDRADE; MACHADO, 2025, p. 130-135), ao evidenciar que a forma como os algoritmos são treinados e estruturados tende a cristalizar padrões discriminatórios, transformando distorções históricas em resultados aparentemente neutros, mas profundamente excludentes.

Outrossim, resultados enviesados tendem a ser detectados tardiamente, e, mesmo quando identificados, apresentam dificuldades significativas para correção devido à ampla implementação dos sistemas. Tal circunstância pode resultar no abandono dessas tecnologias por parte dos usuários, optando por sua descontinuação em vez de enfrentar as complexidades associadas à sua correção e ajuste.

Portanto, torna-se indispensável a implementação de um modelo de governança algorítmica estruturado, capaz de assegurar o controle efetivo sobre os sistemas automatizados utilizados nas relações de trabalho. Isso inclui a exigência de mecanismos que possibilitem o acompanhamento público das decisões, a responsabilização dos agentes envolvidos e a abertura procedimental que permita o escrutínio técnico e jurídico das ferramentas empregadas. A incorporação de instâncias deliberativas, a supervisão especializada e a possibilidade de contestação por parte dos afetados são elementos essenciais para garantir que o uso da inteligência artificial permaneça alinhado aos fundamentos democráticos, aos direitos fundamentais e à justiça nas dinâmicas laborais.

Nesse contexto, Wachter, Mittelstadt e Floridi (2018, p. 95-97) defendem a necessidade de uma governança ética robusta no desenvolvimento e uso de sistemas de inteligência artificial, incluindo a realização de avaliações de impacto algorítmico (*Algorithmic Impact Assessments – AIAs*) capazes de identificar preconceitos nos dados e nos modelos antes de sua aplicação prática. Na mesma direção, a proposta de Regulamento Europeu sobre Inteligência Artificial (AI Act, 2021) prevê a obrigatoriedade de avaliações prévias e contínuas para sistemas classificados como de alto risco, entre os quais se incluem aqueles utilizados nas relações de trabalho. A auditabilidade e a explicabilidade dos sistemas são apresentadas como condições essenciais para que decisões automatizadas possam ser compreendidas e contestadas.

A supervisão humana e a definição clara de responsabilidades também são indispensáveis. A Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD, 2023) reconhece que a tomada de decisão automatizada baseada em dados sensíveis constitui tratamento de alto risco, devendo estar sempre sujeita à supervisão humana qualificada e a mecanismos eficazes de correção de erros ou falhas. Além disso, a eficiência e a melhoria contínua devem ser destacadas como objetivos centrais, de modo que a tecnologia seja utilizada para promover celeridade, otimizar a gestão de recursos e permanecer sob avaliação constante a partir dos resultados obtidos.

De forma ampla, um algoritmo pode ser compreendido como uma sequência organizada de instruções ou etapas definidas, cuja execução permite a realização de uma tarefa específica ou a resolução de determinado problema. Sob uma perspectiva técnica, trata-se de um conjunto estruturado de comandos, procedimentos lógicos e operações matemáticas que orientam uma máquina na realização de processos, garantindo, assim, a obtenção de um resultado dentro de um número finito de etapas. À vista disso, os algoritmos materializam-se como códigos operacionais e diretrizes que condicionam o funcionamento dos sistemas computacionais.

O funcionamento dos algoritmos está diretamente vinculado à lógica de processamento de dados, estruturada nas etapas de entrada (*input*) e saída (*output*). Na prática, o sistema recebe um conjunto de informações, processa esses dados com base nas regras previamente definidas em sua arquitetura algorítmica, e então produz um resultado específico. Trata-se, portanto, de uma operação sequencial, na qual o cruzamento e a análise dos dados inseridos conduzem ao alcance do objetivo previamente programado.

Estudos realizados pela *U.S. Federal Trade Commission* (2021) e por pesquisadores como Noble (2018)¹⁷ revelam que perfis algoritmos aplicados à triagem de currículos, avaliação de desempenho e processos de desligamento carregam vieses que penalizam, de forma recorrente, mulheres e outros grupos vulnerabilizados. Essa discriminação ocorre, principalmente, quando os sistemas são treinados com dados históricos que refletem práticas laborais discriminatórias. Assim,

¹⁷ Safiya Umoja Noble é professora associada na Universidade da Califórnia, em Los Angeles (UCLA), especialista em estudos críticos sobre algoritmos e autora da obra *Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism* (2018), na qual analisa como sistemas algorítmicos reproduzem e reforçam preconceitos de gênero e raça, especialmente no ambiente digital.

o algoritmo não cria o preconceito, mas o perpetua, reproduzindo padrões excludentes sob a falsa aparência de objetividade técnica.

Esse problema se agrava no contexto do capitalismo de plataforma, conceito desenvolvido por Srnicek (2017, p.39-45), onde as métricas de produtividade são baseadas em dados quantitativos que desconsideram fatores contextuais. Tal lógica penaliza especialmente mulheres que, em razão da divisão sexual do trabalho, acumulam jornadas múltiplas que impactam diretamente em indicadores como tempo de resposta, volume de entregas e disponibilidade para horas extras. No relatório *Women in the Workplace 2023*, embora não se cite exatamente esse percentual de 43 %, o estudo demonstra que mulheres ainda enfrentam um “teto intermediário” forte, com progresso lento nos níveis de gerência e diretor, e que muitos obstáculos persistem na transição para cargos de liderança, mesmo diante de ambições elevadas.

A replicação dos vieses por sistemas algorítmicos ocorre de diversas formas: seja pela penalização de lacunas no currículo, típicas de mulheres que interrompem a carreira para exercer a maternidade; seja pela utilização de *proxies* como endereço, idade ou instituição de ensino, que acabam funcionando como marcadores socioeconômicos e de gênero. Essa prática foi amplamente documentada por investigações realizadas pelo ITS-Rio e pelo Instituto Alana, que apontam como algoritmos de recrutamento no Brasil acabam excluindo candidatas de regiões periféricas ou com trajetórias profissionais não lineares.

As consequências desse cenário são múltiplas. Na prática e na observação do trânsito cibernético, sobretudo em relação às violências de gênero, o que se observa é que o processo algorítmico e a inteligência artificial não têm logrado êxito em evitar erros humanos e preconceitos ou promover ambientes virtuais mais pacíficos que os ambientes da sociedade concreta.

No plano jurídico, há uma evidente afronta aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação, além de violação aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil no âmbito da OIT e das Nações Unidas. No plano econômico, empresas que negligenciam a governança algorítmica comprometem sua capacidade de inovação, produtividade e

sustentabilidade, especialmente em um mercado cada vez mais sensível às práticas de ESG (*Environmental, Social and Governance*).

Pesquisadores como Sandra Wachter (2020, p. 500-518; 540-545) e Frank Pasquale (2015) têm sublinhado a importância de se estabelecer arcabouços institucionais capazes de garantir controle qualificado e responsabilização diante do uso de sistemas automatizados. Mais do que transparência formal, esses autores defendem a adoção de práticas sistemáticas de supervisão técnica, documentação contínua e fiscalização social como componentes estruturais de uma governança algorítmica eficaz. No plano regulatório, o *Artificial Intelligence Act* da União Europeia (2021, p. 3-8; 31-36; 150-155) constitui um importante marco, ao enquadrar os sistemas de IA aplicados à gestão de pessoas como tecnologias de “alto risco”. Tal classificação acarreta obrigações específicas, como a realização de avaliação prévia de impacto sobre direitos fundamentais, a supervisão obrigatória por agentes humanos capacitados e a produção periódica de relatórios auditáveis. Esses mecanismos, longe de meramente burocráticos, visam prevenir a reprodução de desigualdades por meio de sistemas opacos e assegurar que os processos decisórios automatizados estejam em conformidade com os princípios democráticos e laborais.

No contexto brasileiro, a recente Resolução nº 615/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e o Projeto de Lei nº 2338/2023, em tramitação no Senado Federal, estabelecem diretrizes voltadas ao uso ético, transparente e responsável da inteligência artificial no âmbito do Poder Judiciário. Essas normativas visam mitigar a ocorrência de vieses algorítmicos, garantir a auditabilidade dos sistemas utilizados e assegurar que as decisões automatizadas respeitem os direitos fundamentais. Contudo, apesar dos avanços normativos, a aplicação efetiva dessas regras ainda enfrenta desafios significativos, especialmente no que se refere ao controle e fiscalização dos modelos de IA em larga escala e à capacitação técnica dos operadores do Direito para lidar com essas novas tecnologias.

O Projeto de Lei nº 2.338/2023, de autoria do Senador Rodrigo Pacheco, objetiva estabelecer diretrizes claras para o desenvolvimento, implementação e utilização responsável da inteligência artificial no Brasil. Essa proposta visa à proteção dos direitos fundamentais, garantindo que os sistemas de IA sejam seguros e confiáveis, promovendo benefícios diretos à pessoa humana, ao regime democrático e ao avanço científico e tecnológico.

Entretanto, é imperioso que o legislador avance para além dos projetos legislativos em tramitação e da proteção já estabelecida pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 - LGPD), criando um marco regulatório específico voltado à utilização da IA nas relações de trabalho. Tal marco deve assegurar que nenhuma decisão com impacto direto sobre direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como admissão, promoção, avaliação de desempenho ou desligamento, seja tomada exclusivamente por meio de sistemas automatizados, sem a necessária supervisão humana qualificada.

Independentemente de se tratar de uma discriminação direta ou indireta, intencional ou não, evidencia-se que a não neutralidade da tecnologia é utilizada para a hierarquização e propagação de machismo e discriminação de gênero.

Portanto, a discussão sobre a replicação de vieses por meio de tecnologias de inteligência artificial nas relações de trabalho não pode ser tratada como uma externalidade tecnológica. Trata-se, na verdade, de uma questão central para a efetividade dos direitos fundamentais no século XXI. O desafio que se impõe ao Direito do Trabalho, aos formuladores de políticas públicas e às empresas é construir uma arquitetura normativa e institucional capaz de assegurar que a inovação tecnológica não seja instrumento de perpetuação de desigualdades, mas sim uma ferramenta de promoção da equidade, da justiça social e da dignidade no ambiente laboral.

3 A AUTOMATIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SÉCULO XXI E O VIÉS ALGORÍTMICO NO MARCO DA BUSCA POR IGUALDADE DE GÊNERO

As transformações nas relações de trabalho ao longo do tempo não podem ser compreendidas de forma dissociada das mudanças econômicas, tecnológicas e sociais que marcaram a história. No século XXI, a ascensão de tecnologias digitais avançadas, como a inteligência artificial, a big data e os sistemas de *machine learning*, tem provocado uma reconfiguração estrutural do mundo do trabalho, desafiando os marcos jurídicos tradicionais e acentuando os dilemas históricos que afetam de forma desproporcional grupos vulnerabilizados, especialmente as mulheres.

A incorporação da inteligência artificial às relações laborais não se limita à etapa de recrutamento e seleção. Seu uso tem se expandido de forma intensa e abrangente para diversas fases da relação de emprego, sobretudo na direção e controle da atividade laboral. Sistemas de reconhecimento facial, softwares de monitoramento de produtividade (por meio da contagem de toques em telas e teclados), tratamento automatizado de dados extraídos de redes sociais e plataformas de gestão inteligente têm sido utilizados para atribuição de tarefas, escalonamento de horários, definição de metas, cálculo de remuneração, avaliação de desempenho, decisões sobre promoções e, inclusive, dispensas.

É certo que os avanços tecnológicos trouxeram contribuições inegáveis para a sociedade, do prolongamento da vida ao aumento da produtividade, da conectividade global à acessibilidade de pessoas com deficiência, inclusive no campo das relações de trabalho. No entanto, é justamente essa ambivalência do progresso técnico que exige uma análise crítica: ao mesmo tempo em que a tecnologia oferece instrumentos de inclusão, ela também pode ser utilizada para reproduzir e intensificar desigualdades históricas, especialmente quando implementada sem critérios éticos, mecanismos de controle ou responsabilidade social.

Neste contexto, este capítulo propõe examinar a evolução histórica da mulher no mercado de trabalho, resgatando os principais marcos que condicionaram sua inserção e permanência no espaço produtivo. Ao mesmo tempo, busca analisar como os novos paradigmas introduzidos pela era digital, particularmente a introdução massiva de sistemas automatizados nos processos de gestão de pessoas, impactam, atualizam e sofisticam as formas de exclusão de gênero. Trata-se, portanto, de

articular o passado e o presente para compreender os desafios contemporâneos da justiça social nas relações laborais tecnológicas, com especial atenção à divisão sexual do trabalho, que será aprofundada nos tópicos seguintes.

Como observa Carvalho (2021, p. 35-39; 112-118), é essencial compreender que toda inovação, especialmente aquelas relacionadas a novas tecnologias, desperta, simultaneamente, expectativas e temores, exigindo, por isso, uma reflexão crítica e ponderada sobre sua aplicação diante dos desafios contemporâneos. No campo das relações de trabalho, o manejo ético, transparente e humanizado dessas tecnologias revela-se indispensável, não apenas durante a vigência do contrato, mas também nas etapas que o antecedem e sucedem, como nos processos de admissão, promoção e desligamento.

Assim sendo, Columbu e Massoni (2022, p. 229) assinalam que, se já existe, diante dos algoritmos, um desequilíbrio informacional substancial entre trabalhadores e empregadores, tal disparidade se agrava diante da vulnerabilidade estrutural do trabalhador individualmente considerado, que, muitas vezes, não possui meios para compreender, questionar ou negociar as decisões automatizadas que o afetam. A ausência de participação ativa e informada no processo decisório representa uma afronta à lógica democrática das relações laborais e compromete princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Assim, a efetivação do direito à informação, compreendido como o acesso claro e fundamentado às bases que estruturam as decisões automatizadas, constitui requisito essencial para o fortalecimento da equidade nas relações de trabalho e para a preservação da autonomia e da dignidade dos sujeitos impactados.

As exclusões sociais decorrentes da aplicação enviesada de algoritmos não representam apenas falhas técnicas, mas potenciais violações de princípios constitucionais fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, a igualdade material e a não discriminação. Isso ocorre porque os vieses algorítmicos emergem, em grande medida, da reprodução de padrões históricos discriminatórios presentes nos dados utilizados para treinamento de sistemas automatizados. Como observam Nunes e Marques (2018, p. 6), os algoritmos aprendem com base em dados históricos carregados de assimetrias estruturais de gênero, raça e classe, o que os leva a refletir, muitas vezes de forma silenciosa, os preconceitos enraizados nas relações sociais.

Convém destacar, no entanto, que a simples presença de vieses não configura, por si só, um elemento necessariamente nocivo. O problema central está na ausência de mecanismos que assegurem a inteligibilidade dos critérios utilizados e permitam o controle efetivo sobre as decisões geradas por sistemas automatizados. Em razão da falta de clareza quanto às lógicas subjacentes e da indisponibilidade de instrumentos para aferição externa, essas tecnologias assumem uma aparência de neutralidade matemática que, na prática, mascara a reprodução e amplificação de desigualdades sociais já existentes. Tal cenário compromete a distribuição de oportunidades no mercado de trabalho, atingindo com maior intensidade os grupos vulnerabilizados.

Nesse contexto, a automação dos processos decisórios laborais, como recrutamento, avaliação de desempenho e desligamento, tem contribuído para consolidar uma nova arquitetura de desigualdade, mediada por códigos e dados, mas alicerçada em conhecidas estruturas patriarcais e androcêntricas. O que se observa é a reatualização de desigualdades históricas em roupagens tecnológicas, num cenário em que os critérios utilizados pelas máquinas não são públicos, auditáveis ou contestáveis, o que compromete diretamente os princípios de acesso à justiça e de justiça social.

A exigência de supervisão pública dos sistemas algorítmicos utilizados nas relações de trabalho esbarra em uma tensão estrutural entre interesses coletivos e direitos empresariais. Por um lado, há a necessidade de garantir condições mínimas de controle e responsabilização sempre que decisões automatizadas afetarem diretamente a esfera jurídica de trabalhadores. Por outro, as empresas invocam o direito à proteção da propriedade intelectual e ao sigilo comercial, especialmente quando os modelos algorítmicos representam ativos estratégicos de mercado. Essa ambivalência exige a construção de soluções regulatórias que conciliem, de forma proporcional e razoável, os princípios constitucionais da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana.

Por conseguinte, autores como Shoshana Zuboff (2019, p. 367-388) e Lilian Edwards (2018, p. 65-74) têm defendido a adoção de mecanismos intermediários, como auditorias externas independentes, com cláusulas de confidencialidade, e a criação de órgãos especializados com capacidade técnica para avaliação sob sigilo legal, capazes de viabilizar o controle sem violar segredos industriais. Tais alternativas

evitam tanto a blindagem absoluta dos sistemas quanto sua exposição irrestrita, permitindo uma fiscalização eficaz e juridicamente equilibrada.

Nesse contexto, a complexidade normativa reside na necessidade de equilibrar dois valores constitucionais relevantes o direito à informação e à ampla defesa de um lado, e a proteção à inovação e à livre iniciativa de outro. O caminho não está na supressão de um valor em favor do outro, mas na construção de mecanismos institucionais que permitam a fiscalização sem violação do sigilo empresarial, como auditorias técnicas independentes, protocolos de explicabilidade parcial (*explainable AI*), e o uso de métricas de impacto algorítmico previamente acordadas entre as partes. Em setores tão sensíveis como o das relações de trabalho, é fundamental que a confidencialidade não funcione como um escudo contra a responsabilização. A transparência algorítmica mesmo que calibrada deve ser compreendida como uma condição mínima de legitimidade no uso de tecnologias que afetam, de maneira profunda, trajetórias profissionais, subsistência econômica e dignidade pessoal.

Como adverte Rifkin (2016, p. 159), as novas tecnologias não apenas substituem postos de trabalho, mas desestruturam a lógica tradicional do emprego formal, ao promover o “fim da mão de obra em massa assalariada no setor de manufatura e serviços, e o fim do trabalho profissional especializado em grande parte das áreas de conhecimento”. Tal movimento afeta especialmente as mulheres, que historicamente se encontram nas margens do mercado formal e, diante da introdução acrítica de tecnologias automatizadas, enfrentam novas barreiras à inserção, permanência e ascensão profissional.

Essa constatação é extremamente relevante no contexto da presente análise, pois evidencia que a introdução massiva de tecnologias disruptivas, como a inteligência artificial, não transforma apenas aspectos operacionais ou funcionais do mundo do trabalho, mas atinge a própria lógica que estruturava o modelo fordista de produção e sua correspondência com o emprego formal.

Ao mesmo tempo em que promove ganhos de eficiência e produtividade, a adoção da IA ameaça os fundamentos da economia salarial e da cidadania social, colocando em risco tanto empregos tradicionais quanto funções altamente especializadas. Nesse cenário, o Direito do Trabalho se vê diante da necessidade

latente de ressignificar sua função protetiva, ampliando seu escopo para alcançar novas formas de organização produtiva e relações contratuais mediadas por algoritmos.

Além disso, quando se consideram os impactos da IA sob a perspectiva da discriminação estrutural, o alerta de Rifkin (2016, p. 181-193) destaca que mulheres e outros grupos vulnerabilizados tendem a ser os mais afetados pelo desemprego estrutural provocado pelas novas tecnologias, em razão de sua maior concentração em setores mais suscetíveis à automação.

Assim, o autor corrobora a necessidade de um novo pacto social e normativo, que assegure que os avanços tecnológicos estejam orientados não apenas por critérios de eficiência econômica, mas também por compromissos éticos com a equidade, a justiça social e a proteção dos direitos fundamentais no mundo do trabalho contemporâneo.

Conforme observa Delgado (2017, p. 92-125), a reestruturação produtiva decorrente dos avanços tecnológicos e da globalização gerou profundas alterações na dinâmica do mercado de trabalho, resultando em maior fragmentação das cadeias produtivas, difusão de contratos atípicos e terceirizações em múltiplos níveis. Esse cenário contribuiu para a ampliação da informalidade, o enfraquecimento da proteção trabalhista clássica e a intensificação da precarização das condições laborais. Tais transformações, potencializadas pela digitalização e pela gestão algorítmica, exigem respostas institucionais capazes de enfrentar não apenas os efeitos imediatos da automação, mas também suas consequências estruturais de longo prazo.

A fragmentação do processo produtivo, amplamente observada na economia contemporânea, refere-se à desagregação das cadeias de trabalho em múltiplas etapas, frequentemente distribuídas entre diferentes atores, territórios e regimes jurídicos. Essa descentralização, potencializada pelo avanço das plataformas digitais e pela disseminação de contratos atípicos, enfraquece a noção clássica de vínculo empregatício, dificultando a responsabilização direta dos empregadores e favorecendo a precarização das condições laborais. O aumento da informalidade é um efeito correlato: à medida que o trabalho se torna mais flexível e disperso, cresce a incidência de relações jurídicas sem proteção adequada, com ausência de direitos mínimos como férias, previdência e limites de jornada. Esse cenário é agravado pelo

declínio da eficácia da proteção trabalhista tradicional, que se mostra insuficiente para enfrentar as novas modalidades de contratação por demanda, gestão algorítmica e deslocalização do trabalho.

O resultado desse cenário é o avanço do desemprego estrutural, impulsionado não apenas pela substituição de postos de trabalho por tecnologias, mas também pela inadequação dos marcos normativos vigentes frente às transformações do mundo do trabalho. Assim, torna-se evidente a necessidade de uma resposta institucional integrada, capaz de promover a atualização das normas trabalhistas, assegurar a eficácia dos direitos fundamentais e preservar a centralidade da justiça social em um contexto de profundas reconfigurações tecnológicas.

A crescente automação de tarefas anteriormente consideradas exclusivas do domínio humano tem provocado profundas transformações na dinâmica do emprego e levantado questões críticas acerca do futuro das relações de trabalho. A capacidade da inteligência artificial (IA) de substituir ou complementar o trabalho humano impõe desafios inéditos às estruturas tributárias, aos sistemas de seguridade social e às políticas públicas em geral. Nesse cenário, governos, legisladores e estudiosos encontram-se diante de uma encruzilhada: de um lado, o imperativo de aproveitar as eficiências econômicas proporcionadas pelas tecnologias emergentes; de outro, a necessidade de mitigar os impactos sociais decorrentes da desestruturação do mercado de trabalho, sobretudo no que tange à precarização de vínculos e ao crescimento do desemprego estrutural.

Contudo, a automatização das relações laborais não se limita à substituição física da força de trabalho por máquinas. Um dos aspectos mais sensíveis da atual reconfiguração do mundo do trabalho é a automatização das decisões gerenciais, tradicionalmente reservadas à esfera humana. Empresas têm recorrido, de forma crescente, a sistemas algorítmicos para a triagem de currículos, análise de perfis comportamentais, definição de metas de desempenho, monitoramento da produtividade e até mesmo formulação de recomendações de desligamento. Trata-se de uma profunda transformação do poder diretivo do empregador, que passa a ser exercido não mais exclusivamente por gestores humanos, mas por sistemas de inteligência artificial que operam segundo lógicas matemáticas e estatísticas, muitas vezes opacas à supervisão humana e ao controle jurídico.

Embora esses sistemas sejam frequentemente apresentados sob a promessa de eficiência, racionalidade e neutralidade, a ideia de uma suposta objetividade algorítmica esconde armadilhas relevantes. Estudos empíricos têm demonstrado que a inteligência artificial, ao ser treinada com dados históricos, é capaz de replicar e até amplificar padrões discriminatórios já presentes nas estruturas sociais. Buolamwini e Gebru (2018, p.8-9), por exemplo, auditaram sistemas de reconhecimento facial desenvolvidos por empresas como a IBM e a Microsoft e constataram que a taxa de erro na classificação de gênero era, em média, 35% maior para mulheres negras em comparação a homens brancos. Esses resultados evidenciam que as ferramentas algorítmicas, longe de serem neutras, incorporam vieses decorrentes não apenas da base de dados utilizada, mas também das escolhas humanas envolvidas na definição de variáveis, na atribuição de pesos e na configuração dos modelos matemáticos que regem seu funcionamento.

Em síntese, a introdução da inteligência artificial nos processos de gestão do trabalho representa uma nova camada de complexidade nas relações laborais, com implicações diretas para os direitos fundamentais dos trabalhadores, a equidade nas oportunidades de acesso ao emprego e a própria legitimidade do poder diretivo patronal. A ausência de transparência nos critérios decisórios dos algoritmos e a dificuldade de responsabilização por discriminações automatizadas desafiam os marcos regulatórios tradicionais e exigem uma reavaliação crítica da regulação trabalhista à luz da era digital.

No âmbito do Direito do Trabalho, essa realidade impõe desafios significativos. O poder diretivo, tradicionalmente exercido dentro dos limites da legalidade, da razoabilidade e da dignidade do trabalhador, encontra-se tensionado pela dificuldade de rastrear as lógicas internas que norteiam suas decisões. Pesquisadores no campo da governança algorítmica têm destacado que a ausência de mecanismos que permitam compreender e justificar as decisões automatizadas rompe diretamente com os pressupostos de responsabilização, contraditório e ampla defesa, pilares essenciais à preservação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, uma vez que a ausência de transparência e de mecanismos de contestação compromete diretamente a responsabilização, o contraditório e a ampla defesa.

Os impactos desse novo modelo recaem, de forma especialmente gravosa, sobre grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras,

indivíduos com deficiência e trabalhadores de faixas etárias extremas. A razão não está apenas na forma como esses grupos são tratados pelos algoritmos, mas principalmente nos dados com os quais esses sistemas são treinados: bancos que carregam desigualdades sociais naturalizadas, geram perfis que destoam do padrão dominante, geralmente, masculino, branco, jovem e sem interrupções profissionais, são interpretados como desvios, resultando em penalizações automatizadas, mesmo que não intencionais.

Essa lógica estatística, quando aplicada em larga escala e sem supervisão qualificada, reforça exclusões que deveriam estar sendo combatidas. Não se trata apenas de repetir as discriminações existentes, mas de inseri-las em processos que são tecnicamente opacos, institucionalmente validados e dificilmente contestáveis. Assim, o que era estrutural torna-se sistêmico, silencioso e automatizado, agravando a exclusão sob a aparência de eficiência.

No caso das mulheres, os sistemas automatizados frequentemente penalizam trajetórias profissionais marcadas por interrupções decorrentes da maternidade, da sobrecarga de tarefas domésticas e dos cuidados familiares. Tais interrupções são interpretadas por algoritmos como "*gaps*" de produtividade, resultando na desclassificação de candidaturas ou na avaliação negativa de desempenho. Esse fenômeno, denominado "discriminação algorítmica de gênero", aprofunda as barreiras que as mulheres enfrentam para acessar e permanecer em empregos de qualidade.

Diante desse cenário, torna-se imperativa a construção de um arcabouço normativo robusto, que imponha limites claros ao uso de tecnologias de decisão automatizada nas relações de trabalho. Esse arcabouço deve ser orientado pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), da igualdade (art. 5º), da não discriminação (art. 7º, XXX) e da função social da empresa (art. 170, III).

Além disso, é essencial assegurar que nenhuma decisão com impacto direto sobre a trajetória profissional de um trabalhador, como admissão, promoção, avaliação de desempenho ou desligamento, seja tomada exclusivamente por sistemas automatizados, sem supervisão humana qualificada e sem a possibilidade de compreensão dos critérios adotados. O envolvimento humano nesse processo não se limita a uma formalidade, mas deve assegurar a legitimidade decisória, permitindo

contestação e correção sempre que necessário, especialmente em contextos marcados por assimetrias de poder e vulnerabilidades históricas.

Nesse sentido, a governança dos sistemas algorítmicos aplicados às relações de trabalho deve fundamentar-se em pilares normativos sólidos, como a inteligibilidade das decisões, a capacidade de revisão técnica e jurídica, a rastreabilidade dos dados utilizados e a participação de instâncias representativas da coletividade laboral. Essa estrutura normativa não apenas reforça a proteção dos direitos fundamentais, como também contribui para a construção de um ecossistema de inteligência artificial alinhado à justiça social e ao controle democrático.

A experiência europeia, materializada no *Artificial Intelligence Act* (2021), oferece um caminho possível, ao classificar como "alto risco" qualquer sistema de IA que afete direitos fundamentais, impondo obrigações rigorosas às empresas que operam essas tecnologias. A automatização das relações de trabalho no século XXI apresenta-se como um fenômeno multifacetado, cuja análise demanda rigor metodológico e reflexão crítica. Por um lado, a adoção de sistemas baseados em inteligência artificial (IA) tem potencial para otimizar processos, reduzir custos operacionais e conferir maior agilidade às rotinas empresariais, especialmente na gestão de pessoas. Por outro lado, tais ferramentas, quando desprovidas de governança adequada, podem se transformar em vetores de aprofundamento das desigualdades estruturais já presentes no tecido social, afetando, de forma desproporcional, grupos historicamente marginalizados, como as mulheres.

Atualmente, algoritmos permeiam praticamente todas as etapas do ciclo laboral. Desde a triagem de currículos, passando pela análise preditiva de comportamentos e produtividade, até a recomendação de promoções, bonificações e desligamentos, as decisões organizacionais estão, em grande medida, mediadas por modelos estatísticos, sistemas de machine learning e bancos de dados históricos. Este processo, frequentemente apresentado sob o discurso da eficiência e da objetividade, precisa, contudo, ser submetido a uma análise crítica, especialmente à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV) e da isonomia (art. 5º, caput) previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

O conceito de viés algorítmico emerge, nesse cenário, como uma preocupação central. Algoritmos não são neutros ou objetivos em essência; representam traduções matemáticas de escolhas humanas, impregnadas de pressupostos, valores e preconceitos que podem estar presentes de forma consciente ou inconsciente. Assim, sistemas treinados com dados históricos provenientes de mercados laborais já marcados por discriminação de gênero, raça ou classe tendem a reproduzir essas distorções, legitimando-as sob o manto da suposta neutralidade técnica.

Esse fenômeno não constitui uma falha isolada, mas revela-se sistêmico, decorrente tanto da qualidade das bases de dados quanto das opções feitas no processo de desenvolvimento dos modelos. Por exemplo, conjuntos de dados que refletem a predominância masculina em determinadas funções acabam associando, de forma estatística, masculinidade à competência, o que penaliza desproporcionalmente candidatas mulheres, sobretudo aquelas cujas trajetórias profissionais incluem pausas decorrentes da maternidade.

A problemática torna-se ainda mais complexa quando inserida na lógica do capitalismo de plataforma, estruturado pela coleta massiva de dados e pela conversão dessas informações em valor econômico. Nesse modelo, o trabalhador não se limita a executar tarefas: torna-se também objeto de monitoramento constante e de classificações algorítmicas, frequentemente baseadas em critérios opacos, não auditáveis e inacessíveis, em afronta direta aos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa previstos no artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal.

A automatização das relações de trabalho tem provocado uma redefinição dos próprios contornos do poder diretivo do empregador. Se antes a subordinação jurídica era mediada pela interação direta entre empregador e empregado, atualmente ela é exercida por meio de dashboards, métricas automatizadas e indicadores de performance, muitas vezes descolados das particularidades do trabalho humano. Esse processo de transição tecnológica, ao mesmo tempo em que elimina postos de trabalho em determinados setores, gera um ambiente de insegurança jurídica e intensifica a precarização, impondo a necessidade de respostas institucionais sólidas. O desafio consiste em estabelecer um equilíbrio cuidadoso entre a inovação tecnológica e a preservação dos direitos fundamentais, assegurando que a tecnologia

permaneça a serviço do Direito e de sua função protetiva, e não como uma ameaça aos princípios que sustentam os sistemas de justiça.

Essa reflexão adquire especial relevância no âmbito do Direito do Trabalho, cuja lógica principiológica sempre esteve ancorada na proteção da parte hipossuficiente da relação. O poder diretivo do empregador, embora legítimo, encontra limites constitucionais, especialmente nos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal), da valorização do trabalho (art. 1º, IV) e da função social da empresa (art. 170, III). Nesse sentido, a introdução de tecnologias capazes de automatizar decisões que impactam diretamente a vida do trabalhador, como seleção, promoção, avaliação de desempenho e até desligamento, impõe uma necessária reinterpretação desses limites à luz dos desafios da era digital.

A substituição progressiva da supervisão humana por sistemas algorítmicos não apenas altera a dinâmica interna das relações de trabalho, mas também tensiona as garantias fundamentais asseguradas constitucionalmente. A opacidade algorítmica agrava sobremaneira a assimetria informacional já existente entre empregadores e trabalhadores. Essa assimetria compromete o direito ao contraditório, à ampla defesa e à transparência, pilares inegociáveis de qualquer relação jurídica regida pelos princípios do Estado Democrático de Direito.

Nesse contexto, ganha relevo a necessidade de se construir uma noção ampliada de devido processo tecnológico, como extensão principiológica do devido processo legal previsto no artigo 5º, inciso LIV, da Constituição Federal. Trata-se do reconhecimento de que decisões automatizadas que afetam diretamente a esfera jurídica de indivíduos, como contratações, promoções, avaliações e desligamentos, devem observar requisitos mínimos de legalidade, transparência, inteligibilidade e possibilidade de defesa. A legitimidade de uma decisão, ainda que mediada por tecnologia, não decorre apenas de sua eficiência técnica, mas da sua submissão a balizas procedimentais que assegurem a proteção contra arbitrariedades e garantam o controle democrático sobre os critérios utilizados. Assim, a adoção de sistemas algorítmicos no mundo do trabalho exige não só acurácia computacional, mas também aderência a padrões normativos que permitam identificar erros, corrigir injustiças e assegurar a responsabilização dos agentes envolvidos ainda que esses agentes sejam sistemas automatizados operando por delegação humana.

À luz dessa realidade, surge a necessidade premente de construção de um marco regulatório capaz de assegurar que a inteligência artificial e os sistemas de tomada de decisão automatizada sejam desenvolvidos e implementados sob parâmetros estritos de governança, inteligibilidade, auditabilidade e não discriminação. Não se trata de negar os avanços tecnológicos ou de obstaculizar a inovação, mas de garantir que essas ferramentas operem dentro de um modelo normativo comprometido com a justiça social e com a efetivação dos direitos fundamentais.

O risco de retrocesso social se materializa quando a automação das decisões corporativas, sob o discurso da eficiência, neutralidade e objetividade, acaba por naturalizar práticas discriminatórias, aprofundar a precarização das condições laborais e fragilizar os mecanismos tradicionais de proteção do trabalho. Quando se permite que algoritmos, treinados a partir de dados históricos carregados de vieses estruturais, determinem quem deve ser contratado, promovido ou desligado, corre-se o risco de consolidar uma nova arquitetura da desigualdade, agora revestida por uma falsa aparência de neutralidade matemática.

Do ponto de vista comparado, observa-se que experiências regulatórias internacionais têm avançado no sentido de enfrentar esses desafios. O *Artificial Intelligence Act*, da União Europeia, classifica como de “alto risco” os sistemas de IA utilizados em recrutamento, seleção e gestão de pessoas, impondo exigências normativas robustas quanto à abertura de critérios decisórios, à prestação de contas e à intervenção humana qualificada. Trata-se de um modelo que visa assegurar que as tecnologias sejam compatíveis com os direitos fundamentais e os valores democráticos, operando como ferramentas de inclusão e desenvolvimento social, e não como mecanismos de exclusão ou de reforço de desigualdades.

Por sua vez, no Brasil, a ausência de uma regulamentação específica sobre o uso de IA nas relações laborais deixa um vácuo normativo que compromete a proteção dos trabalhadores. Embora princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a isonomia, a função social da empresa e a não discriminação deva ser observados, sua aplicação concreta frente às decisões algorítmicas ainda carece de instrumentos jurídicos claros e eficazes.

Portanto, o enfrentamento desse problema exige a adoção de uma abordagem normativa capaz de articular três eixos fundamentais: (i) a proteção dos direitos fundamentais frente às novas dinâmicas tecnológicas; (ii) a responsabilização dos agentes econômicos que implementam sistemas de IA sem observar critérios éticos e legais; e (iii) a incorporação de mecanismos de governança algorítmica que assegurem auditabilidade, explicabilidade e participação social. Somente assim será possível assegurar que a inteligência artificial opere como aliada na construção de um mercado de trabalho com simétrica paridade entre os gêneros, comprometido com os valores constitucionais que estruturam o Estado Democrático de Direito.

Importante destacar que os desafios impostos pela inteligência artificial às relações de trabalho não são apenas técnicos, mas profundamente jurídicos e éticos. A ausência de regulação específica, aliada à insuficiência dos mecanismos tradicionais de tutela trabalhista, abre margem para que decisões de extrema relevância como contratação, promoção e desligamento sejam tomadas por sistemas cuja lógica decisória não é passível de escrutínio público nem de controle judicial efetivo.

Diante desse cenário, o papel do Direito do Trabalho assume centralidade inquestionável. Sua função, além de protetiva, deve ser também promotora da justiça social na era digital, assegurando que os avanços tecnológicos sejam compatíveis com os princípios que estruturam o Estado Democrático de Direito. Isso implica não apenas na aplicação dos princípios clássicos como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho, a função social da empresa e a não discriminação, mas também na formulação de novos instrumentos normativos capazes de enfrentar as especificidades dos desafios trazidos pela automação e pela inteligência artificial.

A construção de uma arquitetura normativa que incorpore princípios de transparência algorítmica, auditabilidade, supervisão humana qualificada e responsabilidade objetiva dos desenvolvedores e dos usuários dessas tecnologias não é uma opção, mas uma exigência democrática. A ausência dessa regulação compromete não apenas os direitos individuais dos trabalhadores, mas também a própria ideia de justiça social, elemento fundante do Direito do Trabalho e da ordem constitucional brasileira.

3.1 A transformação digital e o uso de algoritmos no mercado de trabalho

Sistemas informatizados são desenvolvidos por indivíduos com preferências e ideais moldados por suas experiências sociais, que acabam fazendo escolhas que levam à reprodução de seus valores nos modelos adotados por seus sistemas. Ao adotar uma visão mais restritiva, é possível argumentar em favor de uma inevitabilidade de algoritmos serem marcados por preferências, valores e vieses dos seus desenvolvedores, justamente por se tratar de criações humanas.

Para aqueles que defendem advenços da revolução cibernética como as novas promessas de progresso econômico, político e social, por outro lado, soluções tecnológicas voltadas para tomada de decisão são vistas como remédios para a presença de incentivos intuitivos. Não por outro motivo, diversas companhias e atores estatais desenvolvem sistemas de machine learning movidos pelo desígnio (ao menos em seus discursos) de reduzir a relevância de impressões pessoais em processos de tomada de decisão, já que decisões pautadas por preferências e valores pessoais podem gerar uma desconsideração de aspectos técnicos ou ameaçar o bem-comum.

A transformação digital nas relações de trabalho configura-se como uma das manifestações mais expressivas da Quarta Revolução Industrial, conceito sistematizado por Klaus Schwab (2016, p.11-40), fundador e presidente executivo do Fórum Econômico Mundial. Para o autor, essa nova etapa do desenvolvimento tecnológico é marcada pela convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas, e possui como um de seus pilares o uso intensivo da inteligência artificial, algoritmos, robótica, *big data* e internet das coisas (IoT). No âmbito das relações laborais, essa transformação incide não apenas na forma como o trabalho é executado, mas na maneira como os trabalhadores são recrutados, avaliados e, em alguns casos, dispensados.

Cathy O'Neil (2020, p. 27-45; 117-123), em sua obra seminal *"Weapons of Math Destruction"*, lança um olhar crítico sobre essa crescente dependência de sistemas algorítmicos nas decisões humanas, especialmente naquelas que envolvem o destino de pessoas e grupos socialmente vulneráveis. A autora evidencia como algoritmos, muitas vezes tratados como ferramentas neutras e objetivas, na verdade operam com base em dados históricos enviesados e em critérios opacos, o que pode potencializar formas de discriminação, exclusão e desigualdade. A lógica de "eficiência

algorítmica”, quando aplicada de forma acrítica nas relações de trabalho, pode implicar na eliminação silenciosa de candidatos com perfis não alinhados aos padrões historicamente reforçados pela elite empresarial, como mulheres, trabalhadores com histórico de ajuizamento de ações judiciais, idosos.

A incorporação dos algoritmos nas dinâmicas corporativas se dá, majoritariamente, por meio de sistemas de gestão de pessoas, plataformas de recrutamento online, softwares de triagem automatizada de currículos e mecanismos de monitoramento de produtividade. Essas ferramentas costumam ser justificadas por argumentos ligados à racionalização e à busca por maior performance, com a promessa de decisões mais rápidas, objetivas e fundamentadas em evidências. No entanto, a prática revela que tais mecanismos frequentemente replicam estruturas de poder já existentes, sob a aparência de uma racionalidade técnica supostamente neutra.

Os algoritmos, na verdade, são moldados por escolhas humanas e incorporam valores, visões de mundo e preconceitos daqueles que os desenvolvem. A ausência de diversidade nas equipes responsáveis pelo seu desenho contribui para que esses sistemas reflitam perspectivas homogêneas e pouco sensíveis à pluralidade social. Como consequência, critérios de “normalidade” ou “eficiência” tendem a excluir grupos historicamente marginalizados, reforçando desigualdades já consolidadas.

No Brasil, a pandemia de COVID-19 acelerou intensamente a digitalização das relações de trabalho, ampliando o uso do teletrabalho e de plataformas de automação gerencial. Esse processo expôs trabalhadores a sistemas que passaram a controlar e avaliar seu desempenho em tempo real, muitas vezes sem transparência quanto aos critérios utilizados. Tal cenário impõe uma reflexão urgente sobre os limites do poder diretivo do empregador e a necessidade de salvaguardas jurídicas que assegurem a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores frente a essas novas formas de controle.

Observa-se que, apesar da crescente inserção dessas tecnologias, a legislação brasileira ainda carece de normas específicas que tratem da aplicação de inteligência artificial no campo das relações laborais. Em termos normativos, o ordenamento jurídico nacional se ancora, majoritariamente, nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da não discriminação e da função

social do trabalho. Tais princípios, contudo, precisam ser reinterpretados à luz dos desafios impostos pela automatização das decisões e pela opacidade algorítmica.

Diante disso, torna-se indispensável a atuação de múltiplos atores pesquisadores, operadores do direito, legisladores e sociedade civil na construção de um marco regulatório que assegure o uso ético, transparente e auditável da inteligência artificial nas relações de trabalho. O desafio que se coloca para o Direito do Trabalho do século XXI é, portanto, equilibrar os benefícios da inovação tecnológica com a proteção da justiça social e da equidade no acesso a oportunidades laborais.

Ressalta-se que o esforço aqui empreendido decorre da compreensão de que é inviável e até indesejável frear o desenvolvimento e a incorporação de novas tecnologias nas múltiplas dimensões da atividade humana, incluindo o mundo do trabalho. No entanto, esse avanço não pode ser concebido como um processo incondicionado ou desvinculado de parâmetros éticos, jurídicos e sociais.

O progresso tecnológico, embora inevitável e, em muitos casos, desejável, não deve se sobrepor aos princípios fundamentais que regem as sociedades democráticas, especialmente no que tange à proteção dos direitos fundamentais, à promoção da dignidade da pessoa humana e à redução das desigualdades estruturais. Assim, torna-se imperativo que esse desenvolvimento ocorra dentro de diretrizes claras, transparentes e alinhadas aos valores constitucionais, de forma que a inovação tecnológica atue como instrumento de fortalecimento da justiça social e não como vetor de aprofundamento de assimetrias históricas.

O poder diretivo do empregador, tradicionalmente compreendido como a prerrogativa de organizar, fiscalizar e dirigir a prestação de serviços, vem sendo ressignificado com o advento da inteligência artificial (IA) aplicada à gestão de pessoas. Essa transformação reflete uma transição do modelo tradicional de supervisão direta para uma lógica mediada por dados e automatismos, onde algoritmos assumem papel central na seleção, avaliação e até mesmo desligamento de trabalhadores.

Os processos seletivos, por exemplo, têm sido automatizados por plataformas que utilizam aprendizado de máquina para analisar currículos, comportamentos em testes e padrões de dados biométricos. Embora apresentem ganhos em agilidade, essas ferramentas carregam riscos relevantes. Como demonstra O'Neil (2020, p. 27-

36), algoritmos treinados com dados históricos tendem a replicar os padrões discriminatórios embutidos nesses registros. Assim, se a base de dados é majoritariamente composta por perfis masculinos, brancos e graduados em determinadas instituições, a inteligência artificial tende a reforçar esse padrão, excluindo sistematicamente candidatos que fogem do perfil dominante.

A discriminação pode ser produzida também através de uma reprodução involuntária de valores. Na categorização de Friedman e Nissenbaum (1996, p. 332-335), vieses pré-existentes podem ser fruto de um movimento inconsciente do desenvolvedor: nesse caso, não se busca intencionalmente um resultado discriminatório, mas a inserção das preferências pessoais resulta da institucionalização de valores ou de sua ampla difusão na cultura da qual o desenvolvedor faz parte.

Essas distorções não decorrem apenas de limitações técnicas, mas também de vieses e heurísticas cognitivas que se manifestam desde a etapa de concepção dos modelos algorítmicos. Kahneman (2011, p. 98-105) adverte que heurísticas consistem em atalhos mentais utilizados por seres humanos para simplificar processos decisórios em situações de incerteza, mas que frequentemente conduzem a julgamentos distorcidos. No desenvolvimento de sistemas de inteligência artificial, tais distorções são transpostas aos algoritmos quando estes são treinados com dados rotulados por humanos, carregando as marcas de decisões passadas, historicamente influenciadas por padrões excludentes de gênero, raça e classe.

O impacto dessa dinâmica torna-se ainda mais grave quando se observa que tais sistemas não operam de maneira transparente. Ao contrário, grande parte dos modelos de inteligência artificial contemporâneos, especialmente aqueles baseados em *machine learning* e redes neurais profundas, funcionam como verdadeiras “caixas-pretas”. Este conceito descreve a dificuldade ou até impossibilidade de compreender como o algoritmo processa os dados de entrada para gerar determinado resultado. Ou seja, embora seja possível observar as respostas oferecidas pelo sistema, a lógica subjacente que fundamenta tais respostas permanece opaca, inclusive para os próprios desenvolvedores.

Essa ausência de transparência amplia consideravelmente os riscos de reprodução dos vieses históricos discutidos anteriormente. Quando o modelo atribui menor pontuação, por exemplo, a uma candidata que possui uma lacuna no currículo decorrente de licença-maternidade, ou penaliza profissionais cuja trajetória não segue

o padrão linear valorizado historicamente (majoritariamente masculino, branco e sem interrupções), ele o faz não por uma decisão consciente, mas porque os dados utilizados para seu treinamento carregam esses marcadores estruturais de desigualdade. No entanto, pela própria natureza da caixa-preta algorítmica, é extremamente difícil para a pessoa afetada e até mesmo para especialistas identificar e demonstrar de que maneira essas discriminações foram operacionalizadas.

De acordo com Lage (2020), não se pode admitir a obscuridade decisória como um traço natural e insuperável das tecnologias algorítmicas. Pelo contrário, é indispensável exigir que desenvolvedores e operadores estabeleçam mecanismos consistentes de inteligibilidade e rastreabilidade das decisões, de modo a permitir, ainda que de forma acessível e simplificada, a identificação dos critérios adotados, das variáveis consideradas prioritárias e das bases de dados utilizadas. Isso não implica, necessariamente, a publicização do código-fonte, mas sim a criação de condições para que os efeitos sociais, econômicos e jurídicos decorrentes do uso da inteligência artificial possam ser monitorados, avaliados e, quando necessário, questionados.

A insuficiência desses mecanismos de transparência não é um problema restrito ao Brasil. No direito comparado, o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR) da União Europeia, em seu artigo 22, assegura o direito de não se submeter a decisões inteiramente automatizadas que produzam efeitos jurídicos ou que afetem significativamente a vida do titular dos dados. Esse dispositivo, além de garantir a possibilidade de intervenção humana e de contestação da decisão, estabelece o dever de fornecer explicações claras sobre a lógica que fundamentou o processamento dos dados. Na mesma linha, a proposta do *Artificial Intelligence Act*, em tramitação no Parlamento Europeu, classifica os sistemas de IA aplicados à gestão de pessoas como de “alto risco”, justamente pela sua capacidade de impactar de forma direta e profunda os direitos fundamentais dos trabalhadores. Essa proposta exige a realização de avaliações prévias de impacto algorítmico, a adoção de mecanismos contínuos de auditoria e a garantia de supervisão humana qualificada em todas as etapas do processo decisório.

Portanto, a problemática da caixa-preta da IA não pode ser dissociada da discussão sobre os vieses estruturais e os mecanismos de discriminação algorítmica, especialmente quando analisada sob a ótica de gênero. As mulheres, particularmente aquelas que acumulam múltiplas jornadas, que enfrentam interrupções na carreira por

conta da maternidade ou que não se enquadram nos padrões lineares de desempenho, tornam-se alvos preferenciais das exclusões silenciosas operadas pelos algoritmos. Romper com essa lógica exige, portanto, mais do que uma evolução técnica; demanda a construção de um arcabouço normativo e ético que incorpore os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade de gênero, da não discriminação e da função social da empresa, alinhando desenvolvimento tecnológico e justiça social no âmbito das relações de trabalho.

No campo da gestão de desempenho, a automatização tem reconfigurado de forma significativa o ambiente laboral. Softwares de performance são amplamente utilizados para perquirir a produtividade e classificar o desempenho de colaboradores com base em métricas como tempo de resposta a e-mails, pausas ao longo do expediente e frequência de interações com sistemas corporativos. Embora essas ferramentas prometam objetividade e eficiência, sua aplicação muitas vezes desconsidera a complexidade do trabalho humano, especialmente em atividades que envolvem tomada de decisão, criatividade ou raciocínio técnico.

Essa lógica de controle algorítmico contínuo, calcada em metas rígidas e quantificáveis, tem levantado sérias preocupações. Estudos recentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022) apontam que o uso excessivo de tecnologias de fiscalização digital contribui diretamente para o agravamento de quadros de ansiedade, depressão, síndrome de burnout e outros transtornos psicossociais.

É importante destacar, no entanto, que a inadequação dos parâmetros utilizados para mensurar o desempenho pode ser tão prejudicial quanto o próprio excesso de fiscalização. Em atividades de natureza intelectual como no campo da advocacia, por exemplo o esforço técnico despendido nem sempre é proporcional ao volume de entregas visíveis, como a quantidade de prazos processuais baixados. Cada caso jurídico possui suas particularidades, variando em grau de complexidade, valor da causa, sensibilidade das partes envolvidas e exigência de aprofundamento doutrinário e jurisprudencial. A tentativa de mensurar esse tipo de trabalho por indicadores quantitativos, como número de petições ou prazos por dia, compromete a qualidade da análise, incentiva a superficialidade e distorce o real valor do trabalho realizado. Dados robustos indicam que a digitalização do trabalho, com monitoramento constante e cobranças intensivas por performance, tem agravado o estresse ocupacional e repercutido negativamente na saúde física dos trabalhadores. Conforme reportado pela Fiocruz (2023), 72 % dos brasileiros apresentam alterações

no sono, como insônia, muitas vezes como resposta ao estresse diário. Além disso, reportagem recente da revista *VEJA* revelou que trabalhadores em contextos de alta pressão digitalização relataram 74 % de sono de má qualidade, associado a queixas físicas como dores no corpo e esgotamento mental.

Assim, é fundamental que os sistemas de avaliação de desempenho incorporados às ferramentas algorítmicas considerem critérios qualitativos e contextualizados, respeitando as especificidades de cada função e setor. O modelo ideal de gestão deveria combinar inteligência artificial com supervisão humana sensível, capaz de reconhecer o esforço invisível, o raciocínio estratégico e a responsabilidade técnica que determinados cargos e atividades exigem. A racionalização do trabalho não pode prescindir da valorização da subjetividade, sob pena de reduzir o trabalhador a um conjunto de dados desprovido de humanidade, sensibilidade e contexto.

Diante da crescente adoção de tecnologias baseadas em inteligência artificial nas relações de trabalho, torna-se imprescindível que o Direito do Trabalho atualize seus instrumentos de controle e regulação sobre o exercício do poder diretivo. Esse poder, que historicamente sempre esteve submetido a limites legais, éticos e constitucionais, agora enfrenta novos desafios impostos pela automatização dos processos decisórios. Admissões, promoções e desligamentos que antes dependiam da análise direta e subjetiva dos empregadores passaram, em grande medida, a ser mediados por algoritmos que operam a partir de critérios muitas vezes opacos e inquestionáveis.

Esse fenômeno não surge de forma isolada, mas se insere no contexto de uma profunda transformação na própria lógica das relações de trabalho, acelerada pela digitalização dos processos produtivos. Se, no século XX, os processos seletivos eram predominantemente presenciais, pautados no contato direto entre recrutadores e candidatos, com entrevistas, dinâmicas e análises subjetivas, atualmente observa-se uma ruptura significativa desse modelo. A intermediação tecnológica passou a ser a regra. Plataformas digitais realizam triagens automáticas de currículos, aplicam testes e até conduzem entrevistas virtuais, muitas vezes sem qualquer interação humana ao longo de todas as etapas.

Embora essa automatização traga ganhos em escala, agilidade e redução de custos operacionais, ela também acarreta riscos expressivos. A excessiva

dependência de sistemas algorítmicos compromete a consideração de aspectos contextuais essenciais, como períodos de licença-maternidade, experiências adquiridas fora dos vínculos formais ou interrupções de carreira por razões legítimas. Tais elementos, que seriam naturalmente ponderados por um recrutador em um modelo tradicional, tendem a ser ignorados por sistemas que operam unicamente a partir de padrões estatísticos previamente definidos.¹⁸

Esse cenário evidencia a necessidade de uma regulação que imponha salvaguardas efetivas. O modelo conhecido como *human-in-the-loop* surge como uma estratégia indispensável, impondo que decisões de alto impacto na vida profissional dos indivíduos não sejam tomadas de forma exclusivamente automatizada, mas contem com a validação de um agente humano qualificado. Tal exigência não representa um retrocesso tecnológico, mas sim uma adaptação ética e jurídica, que busca compatibilizar os avanços da inteligência artificial com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da isonomia, da não discriminação e da valorização do trabalho.

Portanto, mais do que uma questão de eficiência produtiva, o debate sobre a automação das relações de trabalho deve ser conduzido à luz de uma perspectiva crítica e garantista, que assegure que os benefícios da tecnologia não sejam alcançados às custas da erosão dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Tal preocupação assume especial relevância no caso das mulheres, que historicamente já enfrentam barreiras estruturais no mercado laboral e, nesse novo contexto digital, veem tais obstáculos serem potencializados pelos vieses reproduzidos pelos sistemas algorítmicos.

Esse novo paradigma de gestão de pessoas, profundamente marcado pela mediação tecnológica, levanta questões relevantes sobre a crescente impessoalidade dos processos seletivos e os riscos associados à desconsideração de elementos qualitativos fundamentais na avaliação de candidatas e candidatos. A busca por

¹⁸ É importante reconhecer que a avaliação humana também está sujeita a discriminações, ainda que de forma menos sistematizada do que nos sistemas automatizados. Recrutadores frequentemente operam a partir de preconceitos implícitos — julgamentos inconscientes baseados em estereótipos de gênero, raça, classe, idade ou aparência — que influenciam suas decisões de forma sutil, mas persistente. George Yancey (2015), ao discutir dinâmicas sociais excludentes, destaca como o preconceito pode ser exercido mesmo na ausência de intenção discriminatória explícita, sendo internalizado culturalmente e reproduzido em ambientes organizacionais, inclusive no recrutamento e na promoção de pessoas.

eficiência, rapidez e padronização, quando não acompanhada de salvaguardas éticas e jurídicas, tende a aprofundar as desigualdades já existentes, sobretudo em relação àquelas que historicamente ocupam posições de maior vulnerabilidade no mercado de trabalho.

Nesse cenário, ganha pertinência a reflexão proposta por Ulrich Beck (2010), ao afirmar que vivemos em uma sociedade de risco, na qual as ameaças não são mais produzidas por fatores naturais, mas sim pelos próprios avanços da modernização. Esses riscos, contudo, não são distribuídos de forma igualitária: recaem de maneira desproporcional sobre os grupos mais vulneráveis, os menos informados e aqueles que possuem menor capacidade de se proteger ou de compreender os impactos das novas tecnologias sobre suas trajetórias profissionais. No contexto específico das relações de trabalho, esses sujeitos são, majoritariamente, as trabalhadoras e trabalhadores que desconhecem os critérios ocultos que orientam as decisões algorítmicas, bem como as formas pelas quais esses sistemas podem afetar diretamente seu acesso, permanência e progressão no emprego.

Até poucos anos atrás, os processos seletivos eram realizados por meio de métodos predominantemente analógicos. Os candidatos entregavam seus currículos fisicamente nas empresas ou os encaminhavam por e-mail, e a análise desses documentos era realizada de forma manual pelos profissionais dos setores de recursos humanos. Embora esse procedimento fosse mais lento e operacionalmente custoso, ele permitia, por outro lado, uma apreciação mais ampla e subjetiva dos perfis profissionais. Aspectos como a organização visual do currículo, a coerência na escrita, a clareza na exposição das experiências e, especialmente, as impressões colhidas durante a entrevista presencial, desde a comunicação não verbal até a forma de se apresentar, desempenhavam um papel decisivo na escolha do candidato.

Esse modelo, apesar de não ser imune a preconceitos subjetivos, ao menos conferia um espaço de escuta, diálogo e avaliação contextualizada. Diferentemente do que se observa no cenário atual, em que os algoritmos aplicados à triagem de currículos e às entrevistas virtuais operam por meio de critérios padronizados, parametrizados e, muitas vezes, incapazes de captar as nuances que compõem a trajetória profissional de indivíduos, sobretudo daquelas mulheres que apresentam, por exemplo, períodos de afastamento relacionados à maternidade ou à conciliação com responsabilidades de cuidado.

A substituição progressiva da mediação humana pela mediação algorítmica não constitui um mero avanço tecnológico neutro. Ao contrário, representa uma inflexão paradigmática nas relações de trabalho, capaz de remodelar profundamente as dinâmicas de acesso, permanência e mobilidade no mercado laboral. Quando desprovidos de governança robusta, transparência e controle social, esses sistemas passam a operar como mecanismos sofisticados de exclusão, reproduzindo e, muitas vezes, amplificando desigualdades historicamente consolidadas.

Com a expansão da internet e o surgimento de grandes plataformas de intermediação de vagas, como *LinkedIn*, *InfoJobs* e *Vagas.com*, os processos seletivos foram gradualmente se informatizando, impulsionados por um cenário econômico cada vez mais orientado pela lógica da produtividade, da redução de custos e da aceleração dos ciclos produtivos. A crescente pressão por eficiência levou as empresas a adotarem soluções tecnológicas capazes de processar, em questão de segundos, volumes massivos de candidaturas — tarefa que, no modelo tradicional, demandaria dias ou semanas de trabalho humano.

Esse contexto consolidou a automação dos processos seletivos como uma estratégia central na gestão de pessoas, especialmente em setores de alta rotatividade ou em empresas de grande porte. Entretanto, essa transição trouxe efeitos colaterais expressivos: milhares de candidaturas são descartadas automaticamente, sem qualquer tipo de análise qualitativa, simplesmente por não se adequarem aos parâmetros, filtros ou palavras-chave definidos nos sistemas.

Nesse cenário, o discurso da eficiência algorítmica passa a ocultar um custo social significativo: a consolidação de uma dinâmica de invisibilização de determinados grupos sociais no mercado de trabalho formal. A promessa de objetividade e neutralidade, frequentemente atribuída aos sistemas de IA, revela-se, na prática, um mito que desconsidera a complexidade das trajetórias humanas e os marcadores sociais que historicamente moldam as desigualdades no mundo laboral.

Evidentemente, não se ignora que a automação traz benefícios operacionais, como maior agilidade na triagem de currículos, redução de custos e aumento da produtividade empresarial. No entanto, esses ganhos não podem se sobrepor às garantias fundamentais que estruturam o próprio conceito de trabalho digno em uma sociedade democrática. A ausência de transparência sobre os critérios utilizados,

somada à falta de possibilidade efetiva de revisão das decisões automatizadas, compromete diretamente a segurança jurídica das relações de trabalho, além de esvaziar o acesso equitativo às oportunidades profissionais.

De igual modo, cresce o risco da chamada naturalização da decisão algorítmica. Ao transferirem às máquinas a responsabilidade por escolhas que impactam diretamente projetos de vida, empresas passam a negligenciar a necessária mediação humana, essencial para contextualizar cada candidatura, compreender nuances e mitigar injustiças que não podem ser captadas por métricas puramente estatísticas.

Quando um trabalhador é preterido ou desligado em razão de uma decisão enviesada, ainda que mediada por tecnologia, o impacto transcende a esfera econômica. Tal ato reverbera em sua autoestima, honra e projeto de vida, alimentando ciclos de exclusão social que se perpetuam de maneira silenciosa, porém sistemática. A consequência é a intensificação de processos de marginalização social, nos quais a tecnologia, em vez de atuar como vetor de inclusão, converte-se em instrumento de reforço das hierarquias e desigualdades estruturais.

Diante desse cenário, torna-se inadiável a formulação de marcos normativos capazes de assegurar que a adoção de tecnologias no âmbito laboral esteja alinhada aos valores fundantes do ordenamento jurídico, notadamente a proteção da dignidade humana, a promoção da igualdade de oportunidades e o reconhecimento do trabalho como vetor central na construção de uma sociedade livre e solidária. Isso implica não apenas mecanismos de transparência e auditoria dos sistemas algorítmicos, mas também a obrigação de que decisões automatizadas sejam sempre acompanhadas de supervisão humana qualificada, garantindo, assim, que a tecnologia permaneça a serviço das pessoas e não o contrário.

De fato, a exclusão promovida por sistemas de inteligência artificial, sob a falsa premissa de objetividade e neutralidade, impõe um retrocesso civilizatório. O risco não reside apenas na perpetuação das discriminações preexistentes, mas na sua automatização em larga escala, com o agravante de que decisões tomadas por algoritmos tendem a ser menos questionadas, dada a opacidade dos sistemas e a crença equivocada na infalibilidade da tecnologia.

A literatura especializada tem sido incisiva ao denunciar os riscos éticos, sociais e jurídicos advindos da implementação indiscriminada de ferramentas algorítmicas no mundo do trabalho. Autoras como Sandra Wachter (2020), Cathy O'Neil (2016), Safiya Noble (2018) e Joy Buolamwini (2018) são uníssonas em afirmar que, sem governança, sem transparência e sem diversidade nas equipes que projetam esses sistemas, a inteligência artificial não apenas replica, mas amplia desigualdades estruturais, como aquelas baseadas em gênero, raça, idade, orientação sexual e classe social.

A governança algorítmica, nesse sentido, surge como imperativo jurídico e ético, estruturada sobre três pilares fundamentais: transparência, auditabilidade e supervisão humana qualificada. A transparência exige que os empregadores e desenvolvedores forneçam informações claras sobre os critérios utilizados pelos algoritmos, seus objetivos, fontes de dados e eventuais limitações. A auditabilidade pressupõe a existência de mecanismos que permitam a análise externa e independente dos sistemas, com vistas à identificação de falhas, vieses ou práticas discriminatórias. Por sua vez, a supervisão humana, consagrada no modelo conhecido como *human-in-the-loop*, visa assegurar que decisões que impactem diretamente a vida dos trabalhadores sejam sempre passíveis de revisão, contestação e correção.

Buolamwini (2018), por exemplo, alerta que a ausência de diversidade nas equipes de desenvolvimento de tecnologias é um dos principais fatores que explicam a reprodução de vieses discriminatórios. Sistemas treinados sem representação adequada de diferentes grupos sociais tendem a produzir resultados enviesados, excluindo, invisibilizando ou penalizando mulheres, pessoas negras, pessoas trans e outros grupos minoritários.

A adoção de mecanismos robustos de governança algorítmica não se configura, portanto, como um mero diferencial corporativo, mas como uma obrigação decorrente dos princípios constitucionais, dos tratados internacionais de direitos humanos e dos fundamentos do Direito do Trabalho. O princípio da função social da empresa (art. 170, III, da Constituição Federal) impõe que as atividades econômicas estejam orientadas não apenas pela busca do lucro, mas pela promoção do bem-estar coletivo, da justiça social e da redução das desigualdades.

Portanto, a ausência de transparência nos processos algorítmicos não pode ser tratada como uma mera falha técnica. Trata-se de uma violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, que afronta diretamente os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade de oportunidades, do contraditório, da ampla defesa e da não discriminação. No campo trabalhista, isso significa reconhecer que os sistemas de inteligência artificial, quando aplicados à gestão de pessoas, devem estar submetidos às mesmas exigências de legalidade, publicidade, motivação e controle que regem os atos de gestão humana.

A superação desse desafio passa necessariamente pela construção de marcos normativos específicos, capazes de regular de forma eficaz o uso de algoritmos nas relações de trabalho. Isso inclui a exigência de avaliações de impacto algorítmico antes da implementação de qualquer sistema, a criação de obrigações de transparência ativa por parte das empresas, a previsão de canais acessíveis de denúncia e contestação de decisões automatizadas e, sobretudo, o fortalecimento do papel dos sindicatos, do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário na fiscalização dessas práticas.

Em suma, garantir a governança algorítmica no mundo do trabalho não é apenas uma demanda técnica ou de conformidade regulatória, mas um compromisso ético, jurídico e civilizatório com a construção de um mercado laboral efetivamente isonômico, democrático e compatível com os valores fundamentais da Constituição da República Federativa do Brasil.

Nesse sentido, é fundamental que o ordenamento jurídico evolua para garantir que a inovação tecnológica caminhe em consonância com a dignidade da pessoa humana, com o princípio da não discriminação e com a função social do trabalho. A ausência de uma regulação específica para o uso de algoritmos em contextos laborais cria um vácuo normativo perigoso, que pode legitimar práticas excludentes sob o manto da eficiência.

Diante desse cenário, é necessário refletir sobre os fundamentos que justificam a crescente adoção de tecnologias automatizadas nas relações de trabalho. Embora a eficiência seja frequentemente apontada como a principal virtude dos sistemas algorítmicos, a racionalidade que sustenta essa lógica precisa ser examinada de maneira crítica. A seguir, serão analisados os limites da racionalidade

econômica diante das exigências de justiça social, igualdade de oportunidades e proteção da dignidade do trabalhador.

3.2 O dilema da Racionalidade Econômica: Eficiência x Justiça Social

A ascensão da inteligência artificial nas relações de trabalho insere-se em uma lógica empresarial profundamente orientada pela racionalidade econômica, que privilegia a maximização da produtividade, a redução de custos e a padronização dos processos decisórios. Essa racionalidade, derivada de uma matriz utilitarista e produtivista, vem sendo amplamente utilizada para justificar a adoção de tecnologias de automação nos processos de recrutamento, avaliação e gestão de pessoas.

Contudo, essa busca incessante pela eficiência revela um dilema estrutural quando confrontada com os compromissos constitucionais e sociais de promoção da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da não discriminação. A automatização, ao ser conduzida sem uma mediação ética, jurídica e social robusta, transforma-se em mais um vetor de reprodução das desigualdades estruturais que marcam historicamente o mundo do trabalho especialmente no que se refere às mulheres, às pessoas negras, aos grupos periféricos e a outras populações historicamente marginalizadas.

O dilema central reside, portanto, na necessidade de compatibilizar os ganhos operacionais proporcionados pelos algoritmos com a efetividade dos direitos sociais, particularmente no tocante à proteção contra práticas discriminatórias disfarçadas sob o manto da suposta neutralidade tecnológica.

De um lado, defensores da automação sustentam que os algoritmos oferecem agilidade, redução de subjetividades e aumento da assertividade nas contratações. Reportagens, como a publicada no jornal *El País*, destacam que ferramentas de IA, ao processarem milhares de currículos com base em padrões estatísticos, permitem que recrutadores selecionem candidatos de forma mais rápida e "objetiva", utilizando filtros baseados na frequência de determinados termos ou competências (Limón, 2018).

Por outro lado, autores como O'Neil (2016), Wachter (2020) e Eubanks (2018), a partir de pesquisas empíricas e análises críticas, têm demonstrado que a promessa de neutralidade algorítmica não se sustenta quando exposta às realidades sociais

concretas. A IA, treinada a partir de bancos de dados historicamente enviesados, não só reproduz como amplifica discriminações preexistentes, enrijecendo as barreiras de acesso de grupos vulnerabilizados ao mercado de trabalho.

Esse fenômeno é particularmente grave quando se observa que, mesmo em contextos em que dados sensíveis, como raça, gênero, orientação sexual ou deficiência, não são formalmente coletados, os próprios algoritmos são capazes de inferir essas características a partir de variáveis aparentemente neutras, como endereço, padrões linguísticos, histórico acadêmico ou atividades em redes sociais. Adrián Todolí Signes (2019) alerta que tais inferências resultam em práticas de discriminação indireta altamente sofisticadas, de difícil detecção e quase impossíveis de serem combatidas por meios tradicionais.

Assim, ainda que os desenvolvedores aleguem não inserir critérios discriminatórios de forma direta, a própria lógica estatística dos algoritmos faz com que características socioeconômicas historicamente associadas a determinados grupos, como residir em bairros periféricos, possuir formação acadêmica em instituições menos tradicionais ou apresentar períodos de afastamento profissional sejam convertidas em sinais negativos no processo de triagem. Esse cenário impacta diretamente mulheres, especialmente aquelas que se afastaram do mercado em decorrência da maternidade, bem como pessoas negras e de baixa renda, cujas trajetórias são frequentemente marcadas por lacunas que os algoritmos penalizam.

Como observa Nihar Shah (em entrevista a Dastin, 2018), não há qualquer garantia concreta de que um algoritmo seja justo, transparente ou interpretável. Ao contrário, os sistemas são produtos de escolhas humanas, escolhas sobre quais dados utilizar, quais variáveis considerar, quais padrões privilegiar, de modo que carregam consigo os mesmos preconceitos, estigmas e hierarquias que estruturam a sociedade.

Esse contexto evidencia a emergência de uma nova arquitetura de exclusão, profundamente alinhada à lógica neoliberal de maximização da eficiência a qualquer custo, mas absolutamente incompatível com os fundamentos de um Estado Democrático de Direito e com a centralidade dos direitos fundamentais no ordenamento jurídico brasileiro.

A situação se agrava ainda mais quando se observa a dificuldade dos candidatos especialmente daqueles afetados por decisões discriminatórias, de identificarem, compreenderem e contestarem os critérios utilizados nos processos automatizados. A ausência de transparência torna praticamente inviável o exercício do contraditório e da ampla defesa, deslocando as relações laborais para uma lógica opaca e assimétrica, na qual os trabalhadores tornam-se meros objetos das decisões algorítmicas, sem qualquer possibilidade real de intervenção ou revisão.

Portanto, o dilema da racionalidade econômica no contexto da automação das relações de trabalho não é apenas um problema técnico, mas sobretudo uma questão jurídica, social e constitucional. É imprescindível que o Direito do Trabalho enquanto ramo jurídico vocacionado à proteção contra as assimetrias estruturais das relações capital-trabalho desenvolva instrumentos normativos e procedimentais capazes de assegurar que a busca pela eficiência produtiva não se realize em detrimento da dignidade humana, da igualdade material e do acesso democrático às oportunidades laborais.

Essa não é uma escolha meramente técnica, mas um imperativo ético, jurídico e político. Ou o Direito se posiciona de forma ativa na regulação dos impactos da inteligência artificial sobre o trabalho, ou corre-se o risco de consolidar uma nova era de discriminação, precarização e marginalização social, agora travestida de modernização tecnológica e eficiência econômica.

Diante desse cenário, é possível afirmar que o conceito de mérito, tal como operacionalizado pelos algoritmos, passa por uma reconfiguração que não necessariamente corresponde a parâmetros objetivos e/ou auditáveis. Ao priorizarem trajetórias consolidadas e perfis estatisticamente majoritários, os sistemas de IA tendem a desconsiderar percursos profissionais não lineares ou experiências que fogem ao padrão historicamente validado pelo mercado. Isso representa um risco significativo à promoção da diversidade e à valorização de talentos que, embora não correspondam aos critérios padronizados, possuem elevada capacidade de contribuição para as organizações.

Em face dessa configuração, a racionalização produtiva orientada exclusivamente pela lógica da eficiência revela-se, do ponto de vista jurídico e constitucional, insuficiente para assegurar a efetividade dos direitos fundamentais dos

trabalhadores. A Constituição Federal brasileira, em seu artigo 1º, consagra expressamente os princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, impondo às empresas não apenas a busca pelo lucro, mas também o cumprimento de sua função social. De igual modo, o artigo 3º estabelece como objetivos fundamentais da República a construção de uma sociedade livre, inclusiva e solidária, bem como a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais. Assim, qualquer prática empresarial que, sob o pretexto da eficiência, resulte na reprodução ou intensificação de desigualdades, encontra claros limites na ordem constitucional vigente.

É indispensável, portanto, que a incorporação da inteligência artificial aos processos laborais esteja subordinada não apenas a critérios de eficiência econômica, mas, sobretudo, aos princípios constitucionais da igualdade, da não discriminação, da dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalho. A busca por um equilíbrio entre desenvolvimento tecnológico e justiça social constitui um dos grandes desafios contemporâneos, exigindo dos operadores do Direito, do Estado e da sociedade civil uma atuação vigilante, crítica e comprometida com a efetividade dos direitos fundamentais no âmbito das relações de trabalho.

É necessário, portanto, pensar em uma nova ética do trabalho na era digital. Uma ética que reconheça a importância da inovação tecnológica, mas que não se furte a questionar seus impactos sobre as estruturas sociais. Que compreenda o trabalhador não como um dado numérico a ser analisado, mas como um sujeito dotado de história, contexto e dignidade. E que proponha modelos de governança algorítmica comprometidos com a transparência, a justiça e a corresponsabilidade no uso da inteligência artificial.

O Direito do Trabalho, assumiu um papel central, não apenas enquanto mecanismo de proteção das partes hipossuficientes na relação laboral, mas também como instrumento normativo de mediação entre os imperativos econômicos e os valores fundamentais consagrados constitucionalmente. Diante da crescente adoção de tecnologias baseadas em inteligência artificial no âmbito das relações de trabalho, torna-se inadiável a construção de um marco jurídico capaz de disciplinar, de forma democrática, transparente e equânime, o uso de algoritmos na gestão da força de trabalho, especialmente nos processos de recrutamento, seleção e avaliação de desempenho.

Sob a perspectiva jus laboral, é necessário compreender que o processo de recrutamento e seleção se insere no escopo do poder diretivo do empregador, expressão da prerrogativa conferida ao tomador de serviços de organizar e conduzir sua atividade empresarial. Nos termos do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), compete ao empregador "admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal de serviços", assumindo, ainda, os riscos da atividade econômica. Nessa linha, leciona Delgado (2017, p. 726-727) que o poder empregatício se subdivide nos poderes de organização, normatização, controle e disciplinar, os quais permitem ao empregador estruturar internamente sua atividade econômica, desde a definição dos processos produtivos até a seleção dos trabalhadores que irão compor seu quadro funcional.

O poder diretivo, também denominado poder organizativo, se manifesta, portanto, na liberdade conferida ao empregador de definir critérios para recrutamento, seleção, distribuição de tarefas e gestão de pessoal. Contudo, essa prerrogativa não é absoluta, encontrando limites tanto na legislação infraconstitucional quanto na ordem constitucional vigente, especialmente no que se refere à proteção dos direitos da personalidade dos trabalhadores e à observância dos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação.

Nas palavras de Alkimim (2007, p. 94), o exercício do poder diretivo deve ser necessariamente compatível com a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador, que, embora esteja submetido à subordinação jurídica, permanece titular de liberdades públicas e de direitos da personalidade, os quais impõem restrições legítimas e necessárias ao exercício do *jus variandi*. Assim, o empregador, ao exercer seu poder de direção, inclusive mediante o uso de tecnologias digitais, está juridicamente vinculado ao dever de respeito à dignidade do trabalhador, às garantias mínimas previstas na legislação trabalhista e aos direitos fundamentais previstos na Constituição da República.

Nascimento (2011, p. 733) observa que, embora o empregador possua liberdade para escolher os profissionais que integrarão sua estrutura produtiva, tal liberdade encontra contraponto no direito fundamental dos trabalhadores à igualdade de oportunidades, o que impede qualquer prática discriminatória nos processos seletivos. A adoção de critérios objetivos, transparentes e alinhados ao princípio da

não discriminação não é, portanto, uma faculdade, mas sim uma obrigação jurídica que decorre da própria ordem constitucional.

Corvalán (2017, p. 13-15) reforça esse entendimento ao afirmar que, na implementação de ferramentas baseadas em inteligência artificial, é indispensável assegurar, de forma rigorosa, o respeito aos princípios da igualdade e da não discriminação, a fim de evitar que decisões automatizadas resultem na consolidação de uma nova forma de discriminação estrutural, a chamada discriminação algorítmica. Corvalán (2017, p. 85-88) alerta que os sistemas de IA, quando treinados sobre bases de dados historicamente enviesadas, tendem a replicar, e até amplificar, padrões de exclusão preexistentes, o que exige do ordenamento jurídico respostas normativas robustas.

O discurso da eficiência econômica tem sido recorrentemente mobilizado como principal justificativa para a adoção de tecnologias de automação no âmbito das relações de trabalho, especialmente nos setores que priorizam métricas de produtividade, escalabilidade e previsibilidade. Diante desse cenário, ferramentas digitais capazes de automatizar etapas como triagem de currículos, avaliação de desempenho e tomada de decisões estratégicas são vistas como soluções eficazes para problemas tradicionais associados aos custos operacionais e à morosidade dos processos seletivos.

Todavia, essa narrativa, centrada na busca pela eficiência, frequentemente ignora aspectos fundamentais relacionados à proteção dos direitos dos trabalhadores e à preservação dos valores constitucionais. A ideia de que os algoritmos são instrumentos neutros, objetivos e livres de vieses, por serem destituídos de emoções ou subjetividades humanas, tem se consolidado no imaginário empresarial contemporâneo. No entanto, essa concepção é profundamente equivocada, na medida em que desconsidera que os algoritmos, enquanto produtos humanos, refletem necessariamente as escolhas, os recortes e os vieses presentes nas bases de dados sobre as quais são desenvolvidos e treinados.

A objetividade atribuída aos algoritmos é, na prática, construída social e tecnicamente a partir de valores, pressupostos e objetivos definidos por pessoas. Todo sistema de IA é treinado com dados históricos que refletem práticas passadas e, como já demonstrado por Wachter (2020, p. 500-518) e O'Neil (2016, p. 21-36).), tais

práticas não estão isentas de viés. O desafio, portanto, não é apenas técnico, mas epistemológico: quais dados foram incluídos? Quais foram deixados de fora? Com que finalidade foram classificados? Um algoritmo pode ser matematicamente eficiente, mas ainda assim reproduzir desigualdades estruturais quando opera sob a lógica da padronização e da eliminação de exceções.

A chamada “eficiência algorítmica”, quando transplantada de setores logísticos ou financeiros para o campo da gestão de pessoas, pode produzir efeitos colaterais indesejados. O foco excessivo em otimização pode ignorar aspectos relacionais, subjetivos e situacionais que são fundamentais na avaliação do desempenho humano. Por exemplo, não é incomum que sistemas automatizados de controle de produtividade utilizem métricas rígidas para mensurar resultados, como tempo médio de resposta ou volume de tarefas finalizadas. Tais parâmetros, embora úteis em contextos industriais, são frequentemente inadequados para funções que exigem análise crítica, gestão emocional ou atuação estratégica, como ocorre no campo jurídico, educacional ou em cargos de liderança.

Além disso, o conceito de objetividade promovido por algoritmos tende a desconsiderar as múltiplas dimensões do mérito. Um sistema que privilegia candidatos com histórico profissional linear e formação em instituições específicas pode desvalorizar trajetórias menos convencionais, marcadas por mudanças de carreira, pausas justificadas ou experiências autodidatas. Isso significa que profissionais altamente competentes podem ser excluídos não por falhas de qualificação, mas por não se encaixarem em padrões estatísticos historicamente validados.

Outro aspecto pouco discutido é a pressão que essa lógica objetiva impõe sobre os próprios gestores. Ao delegar à tecnologia parte relevante da tomada de decisão, muitos líderes acabam se afastando do contato direto com suas equipes, perdendo a sensibilidade para os conflitos, necessidades e aspirações que emergem na convivência cotidiana. A figura do gestor como mediador, escutador e articulador de relações tende a ser substituída por um executor de relatórios e gráficos, de modo que, a eficiência se transforma em um fim em si mesmo, divorciado da missão institucional e da responsabilidade social das organizações.

Ao invés de aceitar passivamente a promessa de objetividade algorítmica, é necessário questionar quais decisões devem ou não ser automatizadas, em que circunstâncias e com quais salvaguardas. Isso implica reconhecer que há limites para a codificação da experiência humana, e que certas decisões sobretudo aquelas que impactam diretamente a trajetória profissional e a dignidade do trabalhador devem ser tomadas com o devido cuidado, escuta e reflexão ética. A tecnologia pode ser uma aliada da justiça, mas somente quando utilizada com senso crítico, transparência e responsabilidade.

Dessa forma, a adoção de sistemas algorítmicos no exercício do poder diretivo, particularmente nos processos de recrutamento e seleção, deve ser analisada à luz dos princípios constitucionais que informam não apenas o Direito do Trabalho, mas todo o ordenamento jurídico brasileiro. O princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal), os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), o princípio da igualdade (art. 5º, caput, e inciso I), bem como a vedação de qualquer forma de discriminação (art. 3º, IV), impõem limites claros ao exercício da autonomia privada no âmbito das relações laborais.

A busca por eficiência, longe de ser descartada, deve ser reorientada por valores que considerem a complexidade do trabalho humano, a pluralidade das trajetórias profissionais e a necessidade de proteger os direitos fundamentais no ambiente digital. Nesse sentido, o papel das instituições jurídicas e das políticas públicas é garantir que os critérios de avaliação automatizados não se sobreponham ao princípio da igualdade de oportunidades, nem convertam o ambiente de trabalho em um espaço de mera vigilância e medição de performance. A objetividade, quando mal compreendida, pode se tornar o novo nome da exclusão disfarçada de modernidade.

Portanto, a construção de um marco normativo que regule, de forma eficiente e democrática, a utilização da inteligência artificial no contexto laboral, especialmente nas fases pré-contratuais, revela-se não apenas desejável, mas imperativa para assegurar que os avanços tecnológicos sejam compatíveis com os fundamentos do Estado Democrático de Direito e com a promoção de uma ordem econômica que tenha por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170, caput, da Constituição Federal).

3.3 O risco da padronização decisória automatizada e a reprodução de desigualdades estruturais

A utilização de algoritmos em larga escala no setor produtivo tem impulsionado um modelo de padronização que, embora facilite a análise de grandes volumes de dados, frequentemente desconsidera as dinâmicas sociais complexas nas quais os sujeitos estão inseridos. Ao priorizar perfis que refletem trajetórias dominantes, esses sistemas tendem a excluir candidatos cujas experiências destoam dos padrões historicamente validados pelas empresas, um fenômeno que, ainda que involuntário, contribui para a perpetuação das desigualdades estruturais.

Essa lógica é particularmente danosa em situações em que o afastamento do mercado formal se dá por razões legítimas, como no caso de mulheres que optam por interromper a carreira para se dedicar integralmente à maternidade. Apesar de não representarem uma deficiência de competência, essas interrupções costumam ser interpretadas por algoritmos como um fator de risco, resultando em pontuações mais baixas e, conseqüentemente, na exclusão precoce dessas candidatas nos sistemas de triagem automatizada. Isso revela um problema estrutural: a incapacidade dos modelos algorítmicos de interpretar o contexto humano por trás das informações curriculares.

Esse tipo de exclusão algorítmica, ainda que não intencional, compromete os princípios da equidade e da igualdade de oportunidades. O resultado é a criação de um ciclo vicioso em que determinadas escolhas de vida, como a dedicação temporária à maternidade, tornam-se penalizadas nos ambientes digitais de seleção, contribuindo para o prolongamento da exclusão do mercado de trabalho formal e para a reprodução de desigualdades de gênero. É o que se pode chamar de viés sistêmico mascarado de objetividade estatística.

A pesquisadora Ruha Benjamin (2019, p. 5-12; 100-106) alerta para a forma como tecnologias supostamente neutras operam como dispositivos de discriminação, naturalizando exclusões sob a justificativa de critérios técnicos. Essa perspectiva está diretamente relacionada ao conceito de "codificação da desigualdade", em que os sistemas algorítmicos não apenas reproduzem, mas institucionalizam os preconceitos históricos sob a aparência de imparcialidade. Um exemplo relevante ocorreu com a empresa *HireVue*, que utilizava sistemas de IA para analisar expressões faciais,

entonação e linguagem corporal dos candidatos em entrevistas gravadas. Em 2021, após diversas críticas de especialistas e pressões de órgãos reguladores, a empresa descontinuou o uso da análise facial, reconhecendo as limitações e os riscos de viés de seu sistema.

A padronização algorítmica também ameaça a pluralidade dentro das organizações, ao promover um tipo ideal de perfil que se repete em sucessivas contratações. Esse efeito homogeneizante prejudica não apenas a diversidade de experiências e pensamentos, mas compromete a capacidade inovadora das instituições, que se tornam menos aptas a enfrentar desafios complexos com múltiplas abordagens. A inovação depende da presença de olhares diversos, e não da repetição de fórmulas validadas estatisticamente.

No escopo dessa transformação, a padronização promovida por sistemas algorítmicos não é apenas uma escolha técnica, mas uma escolha política. Decidir quais critérios serão considerados relevantes, quais perfis serão privilegiados e quais trajetórias serão descartadas implica necessariamente um posicionamento sobre que tipo de sociedade se deseja construir. Uma tecnologia verdadeiramente comprometida com a justiça social deve incorporar mecanismos de revisão contínua, participação de grupos historicamente marginalizados no seu desenvolvimento e dispositivos de transparência e explicação que permitam o controle social de seus impactos.

Portanto, é fundamental compreender que a padronização algorítmica, quando baseada em dados históricos e não compensada por políticas de correção de desigualdades, tende a consolidar hierarquias sociais já existentes. O desafio está em romper com essa lógica de reprodução automática do passado e construir sistemas que reconheçam a heterogeneidade como um valor estratégico e ético. A inteligência artificial não deve ser apenas eficiente, ela deve ser responsável e consciente de seu papel na modelagem do futuro do trabalho.

A discriminação algorítmica não deve ser compreendida apenas como um problema ético ou jurídico; ela impõe custos reais e mensuráveis à produtividade, à capacidade de inovação e à reputação das empresas. Ao excluir perfis heterogêneos, os sistemas de inteligência artificial utilizados em processos seletivos e de avaliação de desempenho restringem a diversidade de perspectivas, experiências e abordagens dentro das equipes. Estudos conduzidos por Scott E. Page (2007) demonstram que a

diversidade cognitiva e demográfica está diretamente associada à resolução eficaz de problemas complexos e à geração de soluções criativas e inovadoras. Empresas que adotam critérios de seleção enviesados, portanto, limitam seu próprio potencial competitivo.

No cenário atual, a diversidade tornou-se um dos ativos estratégicos mais valorizados por organizações que operam em ambientes dinâmicos e globalizados. A construção de times multidisciplinares e culturalmente diversos é vista como um diferencial competitivo, capaz de ampliar o alcance dos produtos e serviços oferecidos. Assim, práticas discriminatórias, ainda que derivadas de sistemas automatizados, comprometem não apenas os princípios de equidade, mas a própria sustentabilidade das organizações.

Além disso, os impactos negativos da discriminação algorítmica não se limitam ao ambiente interno. Eles se estendem à esfera da imagem institucional, gerando repercussões negativas entre consumidores, investidores e parceiros estratégicos. Em um cenário em que pautas ESG (ambiental, social e de governança) ganham relevância crescente, falhas no uso ético da tecnologia podem acarretar perdas reputacionais significativas. O caso da Amazon, ao abandonar o projeto de triagem automatizada que desfavorecia candidaturas femininas, tornou-se um alerta sobre os riscos envolvidos na adoção de sistemas não auditados (DASTIN, 2018). Como alerta O'Neil (2020, p. 21-36), algoritmos de recrutamento, ao replicarem padrões históricos, tendem a reforçar desigualdades e perpetuar exclusões sob a aparência de neutralidade técnica.

Casos concretos envolvendo o uso de inteligência artificial em processos de recrutamento e seleção ilustram de forma contundente os riscos inerentes à adoção indiscriminada dessas tecnologias no mundo do trabalho. Um exemplo emblemático é o da empresa norte-americana *HireVue*, especializada em soluções de tecnologia para recursos humanos, que foi amplamente criticada por utilizar sistemas de análise facial e de voz com base em inteligência artificial para avaliar candidatos durante entrevistas.

A ferramenta atribuía pontuações aos entrevistados a partir de suas expressões faciais, entonações vocais e padrões de fala, supostamente correlacionando esses dados a características como empatia, liderança ou

capacidade de resolver problemas. Em 2021, após severas críticas de especialistas, denúncias de viés algorítmico e pressões de organizações da sociedade civil, Mozur e Wakabayashi (2021) relatam que a empresa decidiu suspender o uso desses recursos, reconhecendo seus limites éticos e técnicos. A decisão visou não apenas prevenir potenciais litígios, mas também resguardar a integridade reputacional da marca, em um contexto de crescente escrutínio público sobre a responsabilidade tecnológica das corporações.

Outro caso significativo é o da *iTutorGroup*, que enfrentou uma ação da Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego dos Estados Unidos (EEOC), sob a acusação de discriminação algorítmica baseada em idade em seu sistema de triagem automatizada de candidatos. Conforme comunicado oficial da EEOC, a investigação revelou que a ferramenta rejeitava automaticamente candidaturas de mulheres com mais de 55 anos e de homens com mais de 60, caracterizando uma prática direta de exclusão baseada em estereótipos etários. Episódios como esse evidenciam que a confiança do público — seja composto por consumidores, investidores ou colaboradores — está diretamente vinculada à forma como as tecnologias são integradas ao cotidiano empresarial. Práticas percebidas como excludentes ou discriminatórias podem comprometer o engajamento dos trabalhadores, elevar índices de rotatividade e afetar negativamente a imagem institucional da empresa, além de gerar implicações financeiras, jurídicas e de governança.

Importa destacar que, em um cenário de ampliação dos critérios de responsabilidade corporativa, fundos de investimento e agências de rating vêm incorporando métricas ESG (ambientais, sociais e de governança) em suas análises. Assim, empresas acusadas de promover discriminação, mesmo que de forma indireta por meio de sistemas automatizados, correm o risco de sofrer desvalorização no mercado de capitais, sendo penalizadas não apenas judicialmente, mas também financeiramente e institucionalmente.

Nesse panorama, iniciativas regulatórias e orientações éticas assumem papel estratégico na construção de um ecossistema tecnológico comprometido com os direitos fundamentais. Em 2019, o Grupo de Especialistas de Alto Nível em Inteligência Artificial (*High-Level Expert Group on AI – AI HLEG*), instituído pela Comissão Europeia, apresentou as Orientações Éticas para uma IA Confiável, nas

quais se propõe uma abordagem centrada no ser humano. O documento elenca princípios orientadores que incluem a valorização da autonomia individual, a prevenção de impactos adversos, o compromisso com a equidade e a necessidade de compreensão acessível das decisões automatizadas. Trata-se de um marco importante na delimitação de parâmetros ético-jurídicos que devem orientar tanto o desenvolvimento quanto a aplicação de tecnologias algorítmicas.

A partir desses princípios, o relatório delineia sete requisitos essenciais para o desenvolvimento e a utilização ética de sistemas de inteligência artificial, a saber: (1) autonomia e supervisão humana, garantindo que as decisões automatizadas não substituam completamente o julgamento humano e respeitem os direitos fundamentais; (2) robustez técnica e segurança, com sistemas resilientes e seguros; (3) privacidade e governança de dados, assegurando a proteção e o uso responsável das informações pessoais; (4) transparência, exigindo rastreabilidade dos processos e decisões automatizadas; (5) diversidade, não discriminação e equidade, com o combate a vieses injustos e a promoção da inclusão; (6) bem-estar social e ambiental, com consideração aos impactos mais amplos da tecnologia; e (7) responsabilidade, com mecanismos de prestação de contas e possibilidade de reparação em caso de danos (Comissão Europeia, 2019)¹⁹.

Para que esses parâmetros não se limitem ao campo das recomendações abstratas, é essencial que sejam traduzidos em práticas concretas de governança algorítmica, capazes de influenciar diretamente a forma como os sistemas são concebidos, treinados e aplicados. Isso implica a criação de mecanismos normativos e institucionais que garantam controle público efetivo sobre as decisões automatizadas, especialmente na seara laboral, onde os impactos podem atingir a subsistência e a dignidade das pessoas. A adoção de processos auditáveis, a possibilidade de questionamento por parte dos indivíduos afetados, a supervisão contínua dos sistemas por equipes interdisciplinares e a previsibilidade dos critérios decisórios são medidas indispensáveis para evitar abusos, corrigir distorções e promover uma cultura organizacional pautada na responsabilidade e na justiça social. Sem essas garantias, os princípios éticos permanecem fragilizados, e os riscos de

¹⁹ COMISSÃO EUROPEIA. *Ethics Guidelines for Trustworthy AI*. High-Level Expert Group on Artificial Intelligence. Bruxelas: European Commission, 2019. Disponível em: <https://ec.europa.eu/digital-strategy>

replicação de desigualdades estruturais por meio de tecnologias automatizadas se intensificam.

Nesse sentido, a constituição de comitês multidisciplinares compostos por especialistas em tecnologia, direito, ciências sociais e representantes de grupos minorizados emerge como estratégia relevante para mitigar vieses e promover sistemas que reflitam uma lógica de justiça e inclusão. Complementarmente, a realização periódica de auditorias, permite identificar fragilidades antes que essas se convertam em danos reputacionais, jurídicos ou institucionais, promovendo uma cultura de responsabilidade tecnológica proativa e não apenas reativa.

A crescente complexidade dos sistemas de inteligência artificial tem gerado um desafio inédito no campo das relações de trabalho: a dificuldade em compreender e justificar as decisões tomadas por máquinas. O fenômeno conhecido como "*black box*" ou caixa-preta algorítmica descreve sistemas cujo funcionamento interno é tão complexo e opaco que nem mesmo os próprios desenvolvedores conseguem explicá-lo de forma clara e acessível. Isso se deve ao uso de modelos avançados de aprendizado de máquina, como redes neurais profundas, que operam com base em milhões de parâmetros inter-relacionados, os quais evoluem a partir da ingestão contínua de dados. Como consequência, mesmo que o resultado de uma decisão seja observável, o caminho lógico que levou a esse desfecho permanece oculto.

Esse problema levanta sérias preocupações jurídicas, especialmente no que se refere à possibilidade de defesa dos trabalhadores afetados por decisões automatizadas. O direito ao contraditório e à ampla defesa, garantido constitucionalmente, pressupõe que o indivíduo conheça os motivos que embasaram determinada decisão e possa apresentar argumentos contrários. No entanto, diante de uma decisão tomada por um sistema cuja lógica não é transparente, esse direito torna-se ilusório. A assimetria de informação entre empregador e empregado, já presente nas relações tradicionais, se intensifica quando mediada por tecnologia opaca e inquestionável.

Além disso, o uso de algoritmos opacos compromete o próprio princípio da legalidade e da moralidade administrativa, sobretudo quando adotados por entes públicos ou empresas que prestam serviços essenciais à coletividade. A gestão pública e as parcerias com o setor privado devem obedecer aos princípios da

publicidade e da motivação dos atos administrativos. Assim, a utilização de tecnologias cuja lógica decisória não pode ser fiscalizada viola diretamente esses fundamentos do Estado Democrático de Direito. O problema é ainda mais grave quando a decisão automatizada afeta o acesso a direitos fundamentais, como o direito ao trabalho, à igualdade de oportunidades e à não discriminação.

O crescimento acelerado dessas ferramentas, sem a devida construção de mecanismos adequados de controle, revisão e prestação de contas, coloca em risco os próprios fundamentos do Direito do Trabalho. Historicamente, essa área jurídica foi construída a partir da constatação da desigualdade estrutural entre capital e trabalho, visando mitigar abusos do poder diretivo e garantir condições mínimas de dignidade, estabilidade e valorização ao trabalhador. Ao permitir que decisões que impactam diretamente a vida profissional dos indivíduos como contratação, promoção, remuneração e desligamento sejam tomadas por sistemas não auditáveis, o ordenamento jurídico se depara com um novo tipo de opressão, agora mediada pela tecnologia e revestida por uma suposta neutralidade algorítmica.

Esse cenário impõe uma urgência de reconfiguração das formas de controle institucional sobre o uso de tecnologias nas relações laborais. Isso inclui não apenas a regulamentação do uso de IA em contextos trabalhistas, mas também a formação de peritos, juízes, auditores e advogados capazes de lidar com as especificidades técnicas desses sistemas. A efetiva proteção do trabalhador exige a reconstrução de uma gramática jurídica compatível com os desafios do século XXI, em que as decisões automatizadas sejam sujeitas aos mesmos padrões de legalidade, transparência e justiça que se aplicam às decisões humanas.

A ausência de mecanismos que assegurem a inteligibilidade das decisões automatizadas representa uma ruptura com os princípios mais basilares do Estado Democrático de Direito. Não se trata apenas de uma falha técnica, mas de uma lacuna institucional que precisa ser enfrentada com urgência. Como destaca Wachter (2018, p. 78-80; 95-97), a transparência algorítmica deve ser tratada como um direito fundamental nas sociedades contemporâneas. Isso significa garantir não apenas o acesso à lógica do sistema, mas à capacidade real de questionar, reinterpretar e corrigir suas decisões.

Perante esse panorama, evidencia-se a necessidade de construção de um arcabouço normativo e institucional capaz de enfrentar os impactos adversos da inteligência artificial nas relações de trabalho. Essa construção demanda uma abordagem multidimensional de *accountability* algorítmica, ancorada em três pilares centrais: a inteligibilidade das decisões automatizadas, a supervisão humana qualificada e a existência de vias reparatórias efetivas.

O primeiro eixo diz respeito à inteligibilidade, que vai além da mera explicação técnica: envolve a obrigação das empresas de tornar compreensíveis, em linguagem acessível e socialmente verificável os critérios, as métricas e os objetivos que fundamentam os modelos de decisão automatizada. Isso se insere em um contexto mais amplo de democratização da informação e reconhecimento do direito de saber como e por que certas escolhas afetam diretamente a trajetória profissional de um indivíduo.

O segundo eixo envolve o controle humano substancial. Não se trata de legitimar algoritmos com revisões simbólicas ou superficiais, mas de garantir que decisões com efeitos relevantes sobre trabalhadores como admissões, demissões, promoções e avaliações, passem por instâncias deliberativas compostas por agentes humanos aptos a identificar distorções e corrigir eventuais iniquidades. A revisão material das decisões automatizadas é condição essencial para resgatar a dignidade do trabalho frente à automatização intensiva da gestão de pessoas.

Por fim, a responsabilização não pode se limitar à retórica da inovação ética. É imprescindível a existência de canais jurídicos, administrativos, coletivos ou judiciais, aptos a assegurar o direito à reparação integral e à adoção de medidas estruturais que previnam a repetição de práticas discriminatórias sistêmicas. A responsabilização das empresas e plataformas, nesse contexto, deve se expandir para abarcar os impactos amplificados que seus sistemas produzem sobre grupos vulneráveis.

Essa reformulação institucional implica, necessariamente, o reposicionamento dos atores jurídicos. Ao Ministério Público do Trabalho, cuja missão institucional inclui a defesa do trabalho digno e a promoção da ordem jurídica, incumbe uma atuação estratégica, voltada à investigação, à fiscalização preventiva e à provocação judicial em casos de uso abusivo de ferramentas automatizadas.

Auditorias independentes, relatórios técnicos explicativos e exigência de planos de mitigação de riscos devem integrar a rotina de atuação desse órgão frente à crescente digitalização da gestão laboral.

Da mesma forma, os sindicatos precisam se fortalecer técnica e politicamente para negociar cláusulas que enfrentem o uso assimétrico de tecnologias. A inclusão, nos instrumentos coletivos, de dispositivos voltados à governança algorítmica, como deveres de transparência, controle compartilhado de sistemas e revisão de métricas automatizadas, torna-se uma via fundamental para proteger os interesses coletivos dos trabalhadores num cenário de crescente assimetria informacional entre empregados e empregadores.

No plano normativo, torna-se cada vez mais evidente que a proteção de dados pessoais, embora essencial, não responde de maneira integral aos desafios contemporâneos. A regulação da inteligência artificial demanda o reconhecimento de seu potencial de impacto sistêmico sobre os direitos fundamentais no contexto laboral. É necessário ultrapassar o modelo fragmentado atualmente vigente e construir um arcabouço jurídico próprio, que estabeleça diretrizes obrigatórias quanto à legitimidade do uso de tecnologias decisórias no trabalho, assegurando clareza nos procedimentos, possibilidade de revisão por instância qualificada e meios efetivos de responsabilização em caso de violações.

Como discutido ao longo deste capítulo, a utilização de IA em processos seletivos e mecanismos de avaliação de desempenho tem evidenciado uma lógica de decisão que, por meio de filtros como endereço residencial, lacunas no currículo ou “adequação cultural”, acaba por reforçar preconceitos históricos travestidos de meritocracia. O discurso da eficiência técnica, quando desconectado de um compromisso com a equidade social, se converte em instrumento de exclusão silenciosa e institucionalizada.

A responsabilização jurídica das empresas por esses efeitos deve ser compreendida como um imperativo democrático. Não se trata apenas de garantir reparação individual, mas de impedir a cristalização de padrões automatizados de exclusão, que operam a partir de correlações estatísticas e desconsideram contextos, trajetórias e direitos subjetivos. O que está em disputa é a possibilidade de manter viva a promessa constitucional de justiça social em um cenário de decisões mediadas

por sistemas cuja lógica, embora disfarçada de neutralidade matemática, opera segundo padrões históricos de desigualdade.

Ao final, o que se impõe não é um veto à inovação tecnológica, mas sim a sua recondução ao espaço normativo da proteção dos direitos fundamentais. Trata-se de reafirmar que nenhum trabalhador pode ser reduzido a um conjunto de variáveis numéricas, nem submetido a sistemas que não possam ser compreendidos, contestados ou reparados. A inteligência artificial aplicada à gestão de pessoas exige um novo pacto regulatório: um que submeta os algoritmos aos valores constitucionais e reconheça a centralidade do ser humano nas relações de trabalho.

A despeito da narrativa empresarial que associa o uso da inteligência artificial à objetividade, eficiência e meritocracia, experiências reais demonstram que os sistemas algorítmicos aplicados à gestão de pessoas, longe de eliminarem os vieses humanos, muitas vezes os reproduzem e amplificam. Casos concretos de empresas que adotaram ferramentas de IA para recrutamento, avaliação de desempenho ou desligamento revelam um padrão inquietante de discriminação automatizada. O exame desses exemplos permite compreender, na prática, como a lógica algorítmica, quando não supervisionada de forma crítica, pode legitimar injustiças sob a aparência de neutralidade técnica.

Uma reportagem publicada pelo The Markup (2021) revelou que algoritmos utilizados para veicular anúncios de emprego no Facebook direcionavam vagas de engenharia e tecnologia majoritariamente a homens, enquanto anúncios para cargos administrativos eram apresentados a mulheres. Essa prática evidencia como os próprios mecanismos de publicidade digital, quando movidos por IA, também contribuem para a segregação de oportunidades.

Para alcançar o modelo ideal, ao menos necessário no momento é indispensável que o ordenamento jurídico brasileiro avance. A regulamentação da inteligência artificial não pode se restringir à proteção de dados pessoais, como propõe a LGPD. É necessário construir um marco regulatório trabalhista específico, que reconheça as particularidades das relações de trabalho e estabeleça limites claros ao uso de decisões automatizadas. Essa norma deve exigir a presença de revisão humana qualificada, o direito à explicação e a obrigação de realizar avaliações de impacto algorítmico antes da implementação de qualquer sistema.

Esses exemplos concretos evidenciam que a tecnologia, quando dissociada de critérios éticos e mecanismos de controle, pode deixar de representar um instrumento de progresso para se tornar um catalisador de retrocessos sociais, aprofundando desigualdades históricas sob o disfarce de inovação. Em jogo não está apenas a eficiência computacional dos sistemas ou a sofisticação de seus métodos estatísticos, mas sim a legitimidade democrática das decisões que afetam diretamente trajetórias profissionais e projetos de vida no mundo do trabalho.

Diante desse cenário, impõe-se a necessidade de uma reconstrução crítica dos marcos jurídicos e institucionais que orientam a implementação de ferramentas algorítmicas no setor produtivo. A insuficiência de regulamentação, aliada à opacidade dos critérios utilizados por sistemas automatizados, compromete tanto o direito fundamental à igualdade quanto a confiança pública nas dinâmicas decisórias empresariais. Trata-se de uma problemática que demanda atenção estratégica, não apenas do Estado e do Judiciário, mas também da sociedade civil e das estruturas internas de governança corporativa.

Como se demonstrou ao longo do capítulo, os algoritmos operam a partir de dados e padrões que carregam em si os traços de uma sociedade marcada por desigualdades de gênero, raça e classe. Sua incorporação acrítica às práticas empresariais tende a reproduzir e até amplificar essas assimetrias, sobretudo quando empregados sem auditoria, transparência ou possibilidade de contestação. Nesse contexto, torna-se indispensável que a incorporação de tecnologias de IA no universo do trabalho seja orientada por princípios democráticos, dispositivos normativos efetivos e instrumentos de salvaguarda dos direitos fundamentais.

A mitigação da discriminação algorítmica exige, portanto, um esforço articulado, técnico e normativo, que reafirme a centralidade da dignidade humana nas relações de trabalho mediadas por tecnologia. Não basta automatizar processos; é necessário assegurar que a inovação se realize à luz da justiça social, da equidade e do respeito aos valores constitucionais. O Direito do Trabalho, nesse cenário, deve assumir sua função contramajoritária e garantista, servindo como instrumento de resistência e transformação diante das novas formas de poder e controle instauradas pelos sistemas automatizados.

4 JUSTIÇA SOCIAL E INICIATIVAS PÚBLICAS PARA COMBATER A DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA

A transformação digital nas relações de trabalho, conforme mencionado nos capítulos anteriores dessa dissertação, não pode ser analisada unicamente sob a ótica do progresso técnico ou da eficiência produtiva. Ainda que os avanços tecnológicos tragam inegáveis benefícios operacionais, sua incorporação acrítica nas dinâmicas laborais pode comprometer a efetivação dos direitos fundamentais, especialmente quando aplicada a contextos que envolvem múltiplas camadas de subjetividade, trajetória individual e interpretação contextual.

A complexidade das relações humanas, marcadas por fatores como interseccionalidades de gênero, raça, classe, idade e experiências informais de trabalho, adiciona uma camada de desafio à construção de ferramentas que se pretendam “desenviesadas”. Isso porque, para operar com imparcialidade real, tais ferramentas precisariam não apenas neutralizar os preconceitos inseridos nos dados de treinamento, mas também compreender nuances.

Diferentemente de abordagens normativas que se restringem à leitura estrita do direito positivo, este capítulo parte do pressuposto de que o Direito exerce papel ativo na conformação da realidade social e, por conseguinte, deve atuar como instrumento de transformação e inclusão. A Constituição Federal de 1988, ao consagrar a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a valorização social do trabalho (art. 1º, IV) e o princípio da igualdade (art. 5º, caput), estabelece um arcabouço normativo que impõe limites materiais à atuação dos entes públicos e privados, inclusive no contexto de inovação tecnológica. Além disso, o §1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) assegura aos trabalhadores e trabalhadoras proteção contra despedida arbitrária, o que exige que decisões de desligamento, ainda que mediadas por inteligência artificial e novas tecnologias, respeitem o devido processo, a motivação e os direitos fundamentais.

Nesse cenário, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) emerge como importante instrumento de contenção aos riscos de discriminação algorítmica, especialmente quando se consideram seus princípios fundamentais, como os da não discriminação (art. 6º, IX), da transparência (art. 6º, VI) e da responsabilização e prestação de contas (art. 6º, X). O princípio da não discriminação, por exemplo, veda

explicitamente o tratamento de dados com fins discriminatórios ilícitos ou abusivos, sendo entendido, conforme Carloto (2023, p. 145-150), como um vetor de garantia da igualdade substancial e do respeito às diferenças. Este princípio possui relevância particular nas relações de trabalho, nas quais o uso de dados sensíveis, como gênero, raça, idade ou deficiência, sem salvaguardas adequadas pode resultar em formas veladas de exclusão.

A preocupação com o tratamento discriminatório de dados também se reflete na ênfase normativa conferida aos dados pessoais sensíveis. A LGPD estabelece, no art. 11, um regime jurídico mais rígido para esse tipo de informação, exigindo hipóteses legais específicas e medidas reforçadas de segurança. Como observa Wachter (2018, p. 82-85; 95-97,), o tratamento de dados sensíveis em processos seletivos ou de gestão laboral, quando realizado sem salvaguardas adequadas, pode reforçar desigualdades históricas e gerar discriminações disfarçadas sob uma aparência de neutralidade. Esse risco se intensifica na presença de sistemas de decisão automatizada, nos quais correlações estatísticas extraídas de grandes bases de dados são aplicadas sem a devida contextualização social. No Brasil, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), por meio da Resolução n. 2/2022 e da Nota Técnica n. 19/2023, reconhece que a utilização de dados sensíveis associada à tomada de decisão automatizada configura tratamento de alto risco, exigindo medidas específicas de prevenção, transparência e responsabilização.

Ao mesmo tempo, o princípio da transparência impõe que os titulares de dados, inclusive trabalhadores, tenham acesso claro e acessível às informações sobre o tratamento a que estão submetidos, inclusive os critérios utilizados em decisões automatizadas. A LGPD, em seu art. 20, §1º, consagra o direito à explicação, obrigando os agentes de tratamento a fornecerem informações sobre os procedimentos e parâmetros utilizados pelos sistemas decisórios automatizados. Como observa Andrade (2024), a transparência e a explicabilidade dos sistemas de inteligência artificial são requisitos essenciais para identificar e mitigar práticas discriminatórias, inclusive no ambiente laboral. Esse direito não apenas garante a compreensão da lógica do algoritmo, mas também abre espaço para que o titular identifique eventual discriminação e exerça seu direito à revisão, especialmente em contextos em que decisões automatizadas impactam diretamente o acesso ao emprego, à progressão na carreira ou à permanência na função.

É nesse ponto que se insere o princípio da responsabilização e prestação de contas, segundo o qual o agente de tratamento deve demonstrar a adoção de medidas eficazes para garantir a conformidade com a LGPD. Como observa Moreira (2022, p. 201-205), este princípio se conecta à necessidade de avaliação contínua dos algoritmos, dos dados utilizados e dos processos de concepção, de modo a conferir confiabilidade e segurança à tecnologia empregada. A legislação brasileira, ao exigir programas de governança e *compliance* (art. 50), reforça a ideia de que a gestão algorítmica deve ser acompanhada de mecanismos robustos de controle, fiscalização e reparação de danos, inclusive no âmbito das relações de trabalho.

A compreensão desses princípios deve ser articulada com os compromissos assumidos internacionalmente pelo Brasil, como a Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que impõe o dever de eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e profissão. No plano europeu, a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia (art. 21) reforça o dever de não discriminação com base em critérios como sexo, origem étnica, convicções políticas ou deficiência, evidenciando a convergência entre proteção de dados e direitos fundamentais. Conforme destaca o Grupo Independente de Peritos de Alto Nível sobre Inteligência Artificial (GPAN IA, 2019), os sistemas de IA devem operar em conformidade com valores democráticos, assegurando dignidade e respeito iguais a todos os indivíduos.

A vinculação entre proteção de dados e combate à discriminação encontra fundamento, ainda, na própria Constituição Federal de 1988. O art. 5º, caput e incisos X e XII, assegura os direitos à intimidade, à vida privada, à honra e ao sigilo das comunicações, enquanto o art. 3º, incisos I e IV, consagra como objetivos fundamentais da República a construção de uma sociedade livre e solidária, bem como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. A vedação à dispensa arbitrária, implícita no art. 7º, I, e os direitos assegurados às mulheres trabalhadoras, notadamente no art. 7º, XX, também integram o pano de fundo constitucional que deve orientar a regulação dos sistemas algorítmicos aplicados ao mundo do trabalho.

No plano das normas transitórias, o §1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) estabelece a obrigação de motivação para a dispensa de empregados contratados por empresas públicas ou sociedades de

economia mista, reforçando o ideal de proteção contra arbitrariedades. A esse arcabouço soma-se o Projeto de Lei n. 2.238/2023, que pretende instituir o Marco Legal da Inteligência Artificial no Brasil. Ainda que precise de aprimoramento, especialmente no que diz respeito à regulamentação do uso da IA nas relações laborais, o PL sinaliza a importância da supervisão humana qualificada, da explicabilidade e da responsabilização dos agentes públicos e privados que adotam tais tecnologias.

Essas normativas e princípios evidenciam que a prevenção da discriminação algorítmica exige mais do que a mera conformidade legal: demanda uma atuação proativa do Estado e dos entes privados na construção de sistemas transparentes, auditáveis e orientados pelos valores constitucionais. A ausência de transparência, de responsabilização e de controle social sobre as tecnologias de decisão automatizada representa risco concreto à dignidade humana, à igualdade de oportunidades e à própria efetividade do Direito do Trabalho. Em tempos de avanço exponencial da digitalização das relações laborais, a proteção contra discriminações veladas precisa estar no centro da agenda regulatória e judiciária.

4.1 O Desafio Regulatório: direitos fundamentais, direito do trabalho e governança algorítmica

A crescente adoção de ferramentas de inteligência artificial no setor privado tem transformado profundamente as dinâmicas das relações de trabalho, especialmente nos campos de recrutamento, avaliação de desempenho e desligamento de trabalhadores. Esse processo impõe um desafio regulatório urgente: como garantir que a automação empresarial esteja alinhada aos direitos fundamentais, à igualdade de oportunidades e à justiça social, sem reproduzir ou agravar as desigualdades estruturais já consolidadas no mercado de trabalho?

Como discutido anteriormente, os sistemas de IA não operam em abstrato. Seus resultados refletem dados históricos e padrões sociais existentes, muitas vezes marcados por vieses de gênero, raça e classe. A ausência de mecanismos de controle e transparência na curadoria algorítmica pode comprometer a equidade nas decisões empresariais, ainda que sob a aparência de critérios técnicos e objetivos.

No ordenamento jurídico brasileiro, embora já existam iniciativas voltadas à regulação das tecnologias digitais, o arcabouço legal ainda se mostra fragmentado e

insuficiente para enfrentar os riscos específicos associados ao uso da inteligência artificial (IA) nas relações de trabalho. Normas como o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014), a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei nº 13.709/2018), o Marco Legal das Startups (Lei Complementar nº 182/2021) e dispositivos esparsos do Código de Defesa do Consumidor e do Código Civil oferecem proteção relevante, mas não abrangem com a profundidade necessária os impactos da automação sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores.

O Projeto de Lei nº 2.338/2023, atualmente em trâmite no Congresso Nacional, constitui um marco relevante no cenário normativo brasileiro ao propor diretrizes específicas para o desenvolvimento, a implementação e a utilização de sistemas de inteligência artificial. De iniciativa do senador Rodrigo Pacheco, a proposição surge da consolidação de três projetos legislativos anteriores (PLs nº 5.051/2019, nº 872/2021 e nº 21/2021), buscando, de forma declarada, equilibrar a inovação tecnológica com a salvaguarda dos direitos fundamentais, a valorização do trabalho e a promoção da dignidade da pessoa humana. A iniciativa alinha-se a uma tendência global de criação de marcos regulatórios próprios para a inteligência artificial, sinalizando a preocupação do legislador brasileiro com a construção de um ambiente jurídico capaz de fomentar a inovação, sem descuidar da necessária proteção social.

A proposta legislativa adota como eixo estruturante a abordagem regulatória baseada em riscos, inspirada em experiências estrangeiras, sobretudo no *Artificial Intelligence Act* da União Europeia, e na teoria da responsabilidade objetiva já consolidada no ordenamento jurídico brasileiro (art. 37, §6º da Constituição Federal e art. 927 do Código Civil). Essa metodologia se manifesta na classificação dos sistemas de IA conforme seu grau de risco potencial aos direitos individuais e coletivos, estabelecendo, de maneira proporcional, diferentes obrigações de governança, transparência e supervisão. Assim, sistemas considerados de risco inaceitável estariam proibidos; sistemas de alto risco ficariam submetidos a exigências rigorosas de segurança, auditoria e explicabilidade; enquanto sistemas de risco limitado ou mínimo estariam sujeitos a obrigações mais brandas, priorizando a informação e o consentimento dos usuários.

Os Capítulos III e IV da proposição tratam, respectivamente, da categorização dos riscos e da arquitetura de governança regulatória. Nesse ponto, o PL propõe a

criação de um órgão regulador específico para a inteligência artificial, responsável por expedir normas técnicas, monitorar a conformidade, fiscalizar práticas abusivas e aplicar sanções. Essa previsão, embora represente um avanço, ainda carece de maior detalhamento quanto à autonomia administrativa e financeira do ente regulador, bem como sobre sua interação com outras autoridades já atuantes no campo da proteção de dados e da defesa do consumidor, como a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e os órgãos do Sistema Nacional de Defesa do Consumidor.

Outro aspecto relevante da proposta é a incorporação de princípios já previstos em legislações brasileiras, como a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018) e o Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990), refletindo uma tentativa de harmonização normativa. O PL prevê expressamente a observância da transparência, da responsabilidade, da não discriminação, da proteção da privacidade e da promoção do desenvolvimento sustentável. No entanto, verifica-se que a menção à não discriminação algorítmica não é acompanhada de mecanismos robustos de prevenção, monitoramento e reparação, o que pode reduzir a eficácia prática da norma diante das complexidades da inteligência artificial aplicada às relações laborais.

Apesar de seu escopo mais abrangente em comparação a proposições anteriores, o Projeto de Lei nº 2.338/2023 apresenta limitações importantes no que diz respeito à tutela dos direitos sociais e trabalhistas. O foco regulatório incide majoritariamente sobre aspectos técnicos, como segurança cibernética, padrões de confiabilidade e certificações de conformidade, tratando de modo tangencial temas sensíveis como a discriminação algorítmica em processos de recrutamento e desligamento, a perpetuação de desigualdades de gênero e os impactos sobre a autonomia profissional dos trabalhadores. A ausência de dispositivos específicos que contemplem os riscos da automação e da tomada de decisão algorítmica no ambiente de trabalho pode gerar uma lacuna normativa, sobretudo diante da crescente literatura que demonstra a replicação de vieses de gênero, raça e classe pelos sistemas de IA aplicados ao setor produtivo.

Assim, embora represente avanço normativo e sinalize a preocupação com a inserção responsável da inteligência artificial no Brasil, o Projeto de Lei nº 2.338/2023 carece de maior robustez na proteção dos direitos sociais, laborais e fundamentais. A insuficiência no enfrentamento direto da discriminação algorítmica e da precarização

decorrente da automação exige um debate mais amplo e inclusivo, capaz de aproximar o marco regulatório brasileiro das diretrizes internacionais de justiça social, equidade e governança algorítmica responsável.

Nesse ponto, a contribuição de estudos acadêmicos contemporâneos torna-se essencial para suprir as lacunas da proposta legislativa e iluminar caminhos possíveis para sua ampliação. Marcella Holanda (2023, p. 88-92; 110-118), por exemplo, embora volte sua análise à atuação do Poder Judiciário diante da ausência de transparência em decisões automatizadas, oferece subsídios relevantes à construção de parâmetros de governança algorítmica no âmbito das relações laborais. A autora propõe uma estrutura institucional fundada em três pilares: inteligibilidade das decisões, possibilidade de controle por instância humana qualificada e responsabilização dos agentes envolvidos, elementos a serem exigidos sempre que sistemas de inteligência artificial forem empregados em contextos que envolvam direitos fundamentais.

Assim, ainda que partindo de campos de investigação distintos, tanto a análise de Holanda quanto a presente pesquisa convergem para um ponto comum: a necessidade de estruturas normativas e institucionais que rompam com a lógica de neutralidade técnica e garantam que a inteligência artificial, ao incidir sobre esferas que envolvem direitos fundamentais, seja submetida a critérios claros e transparentes. No contexto trabalhista, isso significa assegurar que a tecnologia não fragilize garantias constitucionais básicas, mas, ao contrário, seja regulada de modo a proteger a dignidade da pessoa humana e a justiça social.

Complementarmente, como analisam Felix e Medeiros (2023), o PL nº 2.338/2023 representa um esforço normativo relevante ao buscar implementar instrumentos de prestação de contas, estimular o gerenciamento ético de riscos e exigir a atuação de boa-fé por parte dos desenvolvedores e usuários de IA²⁰. Contudo, tais diretrizes somente serão efetivas se forem acompanhadas de mecanismos robustos de fiscalização, controle social e responsabilização, especialmente no âmbito das relações de trabalho, onde as assimetrias de poder entre empresas e trabalhadores são historicamente acentuadas.

²⁰ FELIX, Hiago Marcelo Arruda; MEDEIROS, Orione Dantas de. *Op. cit.*.

Dessa forma, torna-se evidente que a regulação da inteligência artificial no Brasil precisa evoluir não apenas sob o ponto de vista técnico, mas também normativo e institucional. A consolidação de um marco legal que assegure a centralidade dos direitos fundamentais, incluindo a igualdade de gênero, o acesso à justiça e a proteção da dignidade do trabalhador, exige o engajamento de diversos atores sociais, como o legislativo, o judiciário, o Ministério Público do Trabalho, os sindicatos, as universidades e a sociedade civil. Uma governança algorítmica verdadeiramente democrática pressupõe a superação do discurso tecnocrático e a afirmação de um paradigma de regulação centrado na pessoa humana.

Diante da morosidade normativa e da fragilidade dos instrumentos de controle existentes, é imprescindível que o setor privado adote, voluntariamente ou por indução regulatória, políticas internas de compliance algorítmico. Isso inclui auditorias periódicas, mecanismos de transparência das decisões automatizadas, revisão humana de processos sensíveis e diversidade nas equipes que desenvolvem e supervisionam os sistemas. A adoção dessas práticas não é apenas uma medida de conformidade legal, mas um imperativo ético e social, especialmente quando se busca a construção de um ambiente de trabalho equitativo.

Com a utilização crescente e muitas vezes acrítica de algoritmos na gestão do trabalho, o empregador deixa, progressivamente, de ser apenas aquele que "admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço" (Brasil, 1943, art. 2º, CLT), para se tornar também um programador indireto de sistemas que passam a exercer essas funções em seu lugar. Como observa Moreira (2010), as novas tecnologias assumem um caráter ambivalente: ao mesmo tempo em que são empregadas como ferramentas de organização produtiva, operam como instrumentos de controle, avaliação e comando da força de trabalho, muitas vezes de forma invisível e automatizada. Nessa nova configuração, algoritmos passam a decidir, com ou sem supervisão humana efetiva, quem deve ser contratado, promovido ou desligado.

Essa delegação de poder ao sistema técnico, sem mecanismos de *accountability* e sem previsão normativa específica, esvazia garantias fundamentais do Direito do Trabalho, como o direito à informação, à ampla defesa e à vedação de despedida arbitrária, comprometendo a própria noção de subordinação jurídica e o equilíbrio contratual. A opacidade algorítmica, nesse contexto, não representa apenas um problema técnico, mas sim um desafio jurídico e democrático de primeira ordem,

que exige a readequação das categorias tradicionais do Direito à nova arquitetura do poder decisório nas relações laborais.

No plano infraconstitucional, o Brasil já dispõe de normas relevantes voltadas à tutela de dados e à prevenção de práticas discriminatórias, como a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD), que disciplina o tratamento de dados pessoais com base em princípios como a transparência, a finalidade e a não discriminação, e a Lei nº 9.029/1995, que proíbe expressamente práticas discriminatórias na admissão ou na manutenção da relação de trabalho por motivo de sexo, origem, raça, estado civil, situação familiar ou idade. Embora esses marcos representem avanços importantes na proteção da privacidade e da igualdade de oportunidades, não foram concebidos para lidar com a complexidade das decisões automatizadas que hoje permeiam as relações laborais.

Nesse contexto, regular a inteligência artificial nas empresas privadas não deve ser entendido como um obstáculo à inovação, mas como uma estratégia necessária para garantir que o desenvolvimento tecnológico seja compatível com os objetivos constitucionais da função social da empresa, da valorização do trabalho humano e da redução das desigualdades sociais. A justiça social, nesse contexto, atua como horizonte normativo para a formulação de políticas públicas e empresariais capazes de impedir que a automação se torne um novo vetor de exclusão e silenciamento de vozes vulneráveis.

4.2 Acesso à Justiça, Justiça Social e Dificuldades Probatórias na Discriminação Algorítmica

A crescente inserção de sistemas de inteligência artificial nas relações de trabalho impõe desafios inéditos ao conceito de acesso à justiça, que precisa ser reinterpretado à luz dos impactos das decisões automatizadas sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores. No contexto digital, não se trata apenas de garantir o direito formal de peticionar ao Judiciário, mas de assegurar a efetividade da tutela jurisdicional diante de sistemas cuja lógica decisória é opaca, tecnicamente complexa e, muitas vezes, inacessível às partes prejudicadas.

A ausência de transparência nos sistemas de inteligência artificial — fenômeno frequentemente descrito como “caixa-preta algorítmica”, conceito desenvolvido por Pasquale (2015, p.3-15) em *The Black Box Society* — intensifica a

assimetria informacional entre empregadores e trabalhadores, gerando um desequilíbrio que compromete diretamente garantias constitucionais como o contraditório e a ampla defesa. Corvalán (2017, p. 85-92) adverte que, na falta de instrumentos normativos eficazes que permitam compreender ou questionar os critérios utilizados por sistemas automatizados, instala-se um cenário de invisibilidade jurídica, especialmente prejudicial a grupos socialmente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, indivíduos com deficiência e trabalhadores em faixas etárias extremas. A dificuldade de acesso aos fundamentos dessas decisões impede o controle social e jurídico de eventuais arbitrariedades, tornando ainda mais urgente a formulação de respostas normativas compatíveis com a complexidade do problema.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, em seus artigos 5º, caput, e incisos XXXV, LIV e LV, assegura o direito de acesso à justiça, o devido processo legal, a ampla defesa e o contraditório. Tais garantias, porém, encontram obstáculos práticos quando confrontadas com a lógica dos sistemas de IA, cujas decisões são tomadas com base em correlações estatísticas e grandes volumes de dados, muitas vezes desprovidos de contextualização social. Conforme demonstrado pela investigação conduzida pela ProPublica (Angwin et al., 2016) sobre o algoritmo COMPAS nos Estados Unidos, a automatização de decisões judiciais ou laborais pode resultar na amplificação de discriminações raciais, mesmo na ausência de intenção explícita.

Essa realidade impõe uma reflexão crítica sobre a justiça social no ambiente digital. De acordo com Amartya Sen (2010), justiça não é apenas a correção de normas jurídicas, mas a remoção efetiva das desigualdades que impedem o pleno exercício da liberdade. Essa abordagem sustenta que o acesso à justiça material exige a superação de barreiras estruturais, inclusive aquelas codificadas nos algoritmos. Em consonância com essa visão, Duarte e Negócio (2021) defendem que a igualdade, no contexto da inteligência artificial, deve ser lida em chave substancial, levando em conta o princípio da não discriminação consagrado em pactos internacionais de direitos humanos, como o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (ONU, 1966).

Nessa perspectiva, a discriminação algorítmica representa uma forma sofisticada de violação de direitos fundamentais, cuja ocorrência, muitas vezes indireta, decorre da reprodução de preconceitos estruturais incorporados aos dados e decisões automatizadas. Como já discutido anteriormente, suas manifestações

podem assumir diferentes formas, desde erros estatísticos até generalizações inadequadas e perfilamentos discriminatórios. O que se destaca, nesta etapa da análise, é a dificuldade de identificação e demonstração desses vieses no âmbito judicial, sobretudo em razão da complexidade técnica dos sistemas envolvidos e da ausência de transparência sobre os parâmetros que orientam as decisões algorítmicas. Essa dificuldade probatória compromete não apenas a efetividade do acesso à justiça, mas também a própria noção de igualdade material, já que tende a silenciar desigualdades sob o manto da neutralidade técnica.

A dificuldade probatória é, nesse contexto, um dos principais entraves à concretização do acesso à justiça. A inversão do ônus da prova, prevista no artigo 373, §1º, do Código de Processo Civil, ainda não foi adequadamente adaptada aos litígios envolvendo discriminação algorítmica, nos quais o trabalhador não possui acesso ao código-fonte, aos parâmetros de decisão ou à base de dados utilizada. Como defendem Santos e Graminho (2024, p. 87-92; 115-122; 145-148), é imprescindível que o ordenamento jurídico desenvolva doutrinas e práticas que considerem o desequilíbrio técnico entre as partes, adotando medidas como a produção antecipada de provas, a nomeação de peritos independentes e a criação de protocolos judiciais de auditoria algorítmica.

A Justiça do Trabalho, sob esse contexto, ocupa posição estratégica. Dada sua vocação histórica para a proteção da parte hipossuficiente, deve assumir o protagonismo na construção de um modelo de análise processual sensível às transformações tecnológicas. Delgado (2017, p. 128-136) já alertava para a necessidade de uma atuação jurisdicional voltada à efetividade dos direitos fundamentais nas relações laborais, especialmente diante de novos mecanismos de controle e gestão do trabalho. Essa atuação exige, entretanto, o investimento em formação técnica de magistrados, peritos e servidores, a fim de que possam compreender e avaliar os elementos técnicos envolvidos nas decisões automatizadas.

Além disso, conforme alertam Wermuth, Cardin e Wolowski (2021, p. 133-147), os riscos de violação à intimidade, à privacidade e à dignidade dos trabalhadores por meio do uso indiscriminado de sistemas de vigilância algorítmica exigem que o Judiciário adote uma postura proativa na delimitação de balizas ético-jurídicas para o uso dessas tecnologias. A proteção dos direitos da personalidade, nesse contexto,

deve ser reforçada, em especial diante de práticas de monitoramento que impactam diretamente a saúde mental e a autonomia dos trabalhadores.

Por fim, a consolidação de uma justiça social compatível com os desafios da era digital exige o fortalecimento de estruturas institucionais de controle público sobre os sistemas automatizados, com a participação ativa de atores como a sociedade civil, sindicatos, Ministério Público do Trabalho e Defensorias Públicas. Trata-se de construir um modelo de supervisão democrática que assegure a inteligibilidade, o controle efetivo e a responsabilização por eventuais violações de direitos. Como apontam Barocas e Selbst (2016, p. 674-685; 720-725), a ausência de instrumentos adequados para acompanhar e corrigir os impactos sociais das tecnologias digitais não apenas fragiliza a democracia, como legítima, sob o véu da neutralidade técnica, práticas que podem aprofundar desigualdades históricas.

A justiça social, portanto, só será efetivamente alcançada se houver uma articulação entre o direito ao acesso à justiça, a fiscalização institucional dos sistemas de IA e a transformação dos padrões estruturais que alimentam os vieses algorítmicos. Em tempos de automatização da vida social, garantir que todos tenham voz, compreensão e possibilidade de contestação diante das decisões das máquinas não é apenas uma exigência técnica, mas um imperativo constitucional e civilizatório.

4.3 Perspectivas Comparadas e Caminhos para a Regulação Ética e Inclusiva da Governança Algorítmica Laboral

O ordenamento jurídico brasileiro, embora contemple importantes marcos regulatórios voltados à proteção de direitos fundamentais no ambiente digital, como a Constituição Federal de 1988, a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014) e a Estratégia Brasileira de Inteligência Artificial (EBIA), instituída pela Portaria nº 4.617/2021, ainda revela insuficiências significativas diante dos riscos e impactos da inteligência artificial nas relações de trabalho. Esses instrumentos jurídicos oferecem diretrizes relevantes, mas, em grande parte, possuem caráter principiológico e não vinculante, especialmente no caso da EBIA, que se configura como *soft law*. Na prática, isso significa que sua aplicação depende de adesão voluntária por empresas e órgãos públicos, não havendo sanções diretas em caso de descumprimento. Tal cenário fragiliza a proteção efetiva contra a

opacidade algorítmica, a assimetria informacional e a ausência de *accountability*, demandando uma reconfiguração profunda do modelo regulatório vigente.

Essa lacuna se torna ainda mais preocupante no contexto laboral, em que sistemas automatizados influenciam etapas críticas como o recrutamento, a avaliação de desempenho, a promoção e o desligamento de trabalhadores. A inexistência de exigências normativas robustas para garantir explicabilidade, revisão humana e mitigação de vieses expõe grupos historicamente vulnerabilizados a riscos ampliados de discriminação estrutural. Jurisprudências recentes têm enfrentado, de forma pontual, disputas envolvendo decisões automatizadas, mas sem um arcabouço legal específico que trate da governança algorítmica no trabalho, restando aos magistrados recorrer a princípios constitucionais e à interpretação extensiva da LGPD.

A experiência internacional oferece subsídios valiosos para preencher essas lacunas. A União Europeia, por meio do regulamento conhecido como *AI Act*, estruturou uma abordagem regulatória baseada em riscos, impondo obrigações graduais conforme o grau de criticidade dos sistemas. Entre os considerados de “alto risco”, categoria que inclui ferramentas utilizadas em processos de contratação, avaliação e demissão, são exigidas medidas como registro obrigatório no banco europeu de sistemas de IA, documentação técnica detalhada, testes de conformidade, auditorias independentes, mitigação de vieses, supervisão humana qualificada e sanções severas em caso de descumprimento. Essa abordagem busca equilibrar inovação tecnológica com proteção de direitos fundamentais, partindo da premissa de que nem todas as aplicações de IA demandam o mesmo nível de controle, mas que aquelas com impacto direto sobre a vida das pessoas devem ser monitoradas de forma mais rigorosa.

Além da União Europeia, outros países também avançaram na regulação da inteligência artificial. O Canadá, por meio do *Artificial Intelligence and Data Act* (AIDA), estabeleceu obrigações específicas para sistemas de alto impacto, impondo deveres de avaliação de riscos, auditoria independente e comunicação transparente às pessoas potencialmente afetadas. Nos Estados Unidos, embora inexista legislação federal abrangente, a Casa Branca lançou, em 2022, o *Blueprint for an AI Bill of Rights*, documento que propõe princípios orientadores como o direito a sistemas seguros e eficazes, a proteção contra discriminação algorítmica, a transparência e a possibilidade de alternativas humanas às decisões automatizadas. Essas diretrizes

vêm inspirando legislações estaduais e setoriais, refletindo uma tendência global de construção de marcos normativos mais consistentes.

Inspirado por essas experiências, o Projeto de Lei nº 2.338/2023, atualmente em tramitação no Congresso Nacional, busca instituir um marco legal abrangente para a inteligência artificial no Brasil. Sua inspiração no AI Act europeu é clara, ao adotar um modelo de classificação por risco e prever obrigações proporcionais ao impacto social da tecnologia. Entre os avanços propostos, destacam-se a categorização de sistemas de alto risco, a exigência de supervisão humana qualificada e a previsão de sanções aplicáveis em caso de descumprimento.

Não obstante, o texto do projeto ainda privilegia preocupações de natureza técnica, como segurança cibernética e certificação de conformidade, tratando de forma apenas tangencial aspectos centrais das relações laborais, como a discriminação algorítmica, a desigualdade de gênero e a precarização do trabalho. Para que o marco legal se torne efetivo, será indispensável integrá-lo de modo orgânico ao Direito do Trabalho e às garantias constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da função social da empresa.

É nesse contexto que os conceitos desenvolvidos na obra *Discriminação por Preconceito Implícito* assumem relevância. O preconceito implícito corresponde àquelas predisposições que não se manifestam de forma consciente ou declarada, mas que influenciam percepções, julgamentos e decisões por meio de associações inconscientes. Pesquisas em psicologia social demonstram que, mesmo quando indivíduos se declaram contrários a práticas discriminatórias, tendem, em situações concretas, a reproduzir vieses implícitos em suas condutas.

Quando sistemas de inteligência artificial são treinados a partir de dados históricos do mercado de trabalho, acabam por absorver e replicar tais preconceitos. Nesse processo, padrões de exclusão antes resultantes de escolhas humanas inconscientes passam a ser reproduzidos em larga escala, sob a aparência de neutralidade técnica. Vieses invisíveis convertem-se, assim, em critérios aparentemente objetivos de decisão, o que lhes confere legitimidade social e até mesmo jurídica.

A noção de preconceito implícito revela, portanto, que o combate à discriminação algorítmica não se esgota na exclusão de variáveis sensíveis, como

gênero, raça ou idade, dos modelos preditivos. É igualmente necessário enfrentar as estruturas históricas que moldam os dados de treinamento. Elementos aparentemente neutros, como endereço residencial, histórico educacional ou padrões de consumo, podem funcionar como proxies de discriminação racial, de gênero ou socioeconômica, perpetuando desigualdades veladas.

O Brasil lançou a Estratégia Brasileira de Inteligência Artificial (EBIA), que prevê princípios como dignidade humana, diversidade, não discriminação e explicabilidade. Entretanto, como apontam Toniazzo, Barbosa e Ruaro (2021), sua efetividade permanece limitada, sobretudo diante da ausência de exigência legal expressa de revisão humana obrigatória nas decisões automatizadas. Essa lacuna foi agravada pelo veto presidencial ao §3º do art. 20 da LGPD, que previa justamente tal obrigatoriedade. Nesse ponto, Gomes, Vaz e Dias (2021) defendem uma interpretação extensiva do art. 20, de modo a assegurar que toda decisão com impacto relevante sobre a esfera jurídica dos titulares de dados seja revisada por pessoa natural, em especial nas relações de trabalho, marcadas historicamente por profundas assimetrias entre capital e trabalho.

Nesse cenário, Cardoso e Pessoa (2022, p. 93) sublinham a importância de tornar inteligível o funcionamento dos sistemas automatizados, sobretudo quando afetam direitos fundamentais. Essa inteligibilidade exige clareza quanto aos critérios, parâmetros e bases de dados utilizados, aliada à possibilidade de auditoria independente. Sem esses instrumentos, distorções decisórias permanecem invisíveis, inviabilizando a intervenção corretiva tempestiva e enfraquecendo a responsabilização jurídica de desenvolvedores, fornecedores e usuários da tecnologia. Casos como os da *iTutorGroup*, acusada de discriminar candidatos com base em idade e gênero, e do sistema de recrutamento da Amazon, que apresentou vieses contra mulheres, exemplificam como a ausência de transparência e auditabilidade pode perpetuar práticas discriminatórias de forma automatizada.

Nesse contexto, a implementação de mecanismos concretos de desenviesamento algorítmico (*algorithmic debiasing*) apresenta-se como medida técnica e jurídica indispensável. A Resolução nº 332/2020 do Conselho Nacional de Justiça já estabelece diretrizes para mitigação de preconceitos em sistemas de IA no Judiciário, prevendo etapas como revisão de bases de dados, testes de equidade e acompanhamento contínuo. Ribeiro (2022) reforça que tais medidas devem ser

incorporadas também pelo setor privado, inclusive no âmbito laboral, por meio de técnicas como *reweighing*, *fairness constraints* e *equalized odds*, capazes de corrigir distorções tanto no treinamento quanto na operação dos modelos.

De forma complementar, a adoção de códigos de conduta ética figura como instrumento estratégico de autorregulação. O fórum AI4People, pioneiro no debate sobre os impactos sociais da IA, propôs códigos específicos para profissionais da área, à semelhança dos já consolidados em profissões como a medicina e a advocacia, com foco em responsabilidade, transparência e segurança desde a fase de desenvolvimento até a aplicação das soluções (Floridi et al., 2018). Na mesma linha, a Comissão Europeia, em suas Diretrizes Éticas para uma IA de Confiança, recomenda que as empresas implementem políticas internas de avaliação prévia dos riscos éticos, técnicos e sociais, integrando-as aos programas de compliance e prevendo monitoramento contínuo, capacitação ética das equipes e sanções disciplinares proporcionais.

No setor privado, algumas empresas têm se destacado pela adoção de estruturas robustas de governança algorítmica. A IBM, por exemplo, consolidou boas práticas por meio do documento *Everyday Ethics for AI*, que estabelece diretrizes de centralidade humana no design tecnológico e respeito aos valores das comunidades afetadas. Reconhecendo que vieses podem ser incorporados em diferentes fases do aprendizado de máquina, a empresa disponibilizou algoritmos de mitigação e ferramentas de código aberto para aferição de equidade, além de instituir o AI Ethics Board, comitê interno voltado à difusão de uma cultura institucional de responsabilidade. Outras corporações, como Microsoft e Google, também vêm adotando frameworks internos de auditoria e princípios de uso responsável. Contudo, críticas recorrentes alertam que a autorregulação empresarial, desacompanhada de fiscalização estatal efetiva, mostra-se insuficiente para prevenir abusos de forma consistente.

Essas experiências demonstram que a regulação da IA demanda mais do que normas abstratas: exige estruturas institucionais de governança algorítmica compostas por instrumentos legais vinculantes, mecanismos técnicos e práticas organizacionais voltadas à ética, equidade e inclusão. Uma regulação efetivamente inclusiva deve articular diferentes frentes:

- (i) obrigatoriedade de avaliações de impacto algorítmico com recorte interseccional;
- (ii) fortalecimento das competências regulatórias da ANPD, do MPT e do sistema de justiça;
- (iii) fomento à transparência e participação social na adoção de IA pelo setor público e privado;
- (iv) responsabilização clara de desenvolvedores, fornecedores e usuários de sistemas;
- (v) estímulo à diversidade nas equipes de desenvolvimento e à formação ética e multidisciplinar dos profissionais.

A implementação dessas frentes no Brasil poderia se dar por meio de um marco legal específico para IA no trabalho, integrando-se à LGPD e ao Direito do Trabalho, e prevendo, por exemplo, a obrigatoriedade de laudos técnicos de impacto antes da adoção de sistemas automatizados, a criação de registros públicos de algoritmos de alto risco e a previsão de sanções proporcionais à gravidade da infração.

Por fim, é imprescindível reconhecer que a construção de um modelo regulatório nacional não pode se restringir à lógica da eficiência ou da segurança cibernética. O avanço tecnológico deve estar subordinado à centralidade da dignidade humana, à função social da empresa e à promoção da justiça social. Nesse sentido, códigos de conduta, princípios constitucionais e estruturas de *accountability* devem atuar de forma coordenada para assegurar que a inteligência artificial seja ferramenta de inclusão e não novo instrumento de exclusão e desigualdade.

5 CONCLUSÃO

A presente dissertação teve como objetivo central analisar a atuação dos sistemas de inteligência artificial nas relações de trabalho sob a perspectiva da discriminação algorítmica de gênero, com enfoque nos riscos à igualdade material, à dignidade da pessoa humana e ao acesso à justiça. Para tanto, empreendeu-se uma investigação multidimensional, de caráter crítico e interdisciplinar, que integrou os campos do Direito Constitucional, do Direito do Trabalho e da teoria crítica da justiça, com especial atenção à justiça social como fundamento interpretativo.

No primeiro capítulo, realizou-se uma análise histórica e sociológica da inserção das mulheres no mercado de trabalho, evidenciando as estruturas jurídicas, econômicas e culturais que perpetuam desigualdades de gênero. A partir das contribuições de A partir das contribuições de Smart (1995), Bertolin (2008), Hirata (2010), Walby (1997) e Carneiro (2003), demonstrou-se que o trabalho feminino foi historicamente desvalorizado e moldado por estruturas patriarcais, demonstrou-se que o trabalho feminino foi historicamente desvalorizado e moldado por estruturas patriarcais, que permanecem atualizadas nas formas contemporâneas de organização laboral, especialmente no trabalho de cuidado, no trabalho informal e nas novas dinâmicas das plataformas digitais. A teoria do Direito como tecnologia de gênero e a crítica à divisão sexual do trabalho foram fundamentais para compreender a persistência das desigualdades e a necessidade de reestruturação normativa e institucional orientada pela equidade de gênero.

O segundo capítulo abordou de forma aprofundada os mecanismos pelos quais as tecnologias de inteligência artificial, notadamente os algoritmos utilizados em recrutamento, avaliação de desempenho e desligamento, operam de modo a replicar ou mesmo intensificar desigualdades estruturais. Com base em estudos de caso, relatórios de impacto e referências empíricas, foi demonstrado que os sistemas automatizados não são neutros, mas refletem os vieses históricos dos dados que os alimentam e dos contextos sociais que os produzem. A crítica à opacidade algorítmica, ao uso de critérios estatísticos que penalizam grupos minorizados e à ausência de controle humano efetivo nas decisões automatizadas revelou o potencial discriminatório dessas ferramentas.

O capítulo terceiro analisou os fundamentos constitucionais, legais e internacionais relacionados ao direito à igualdade e à não discriminação nas relações de trabalho mediadas por tecnologia. Foram estudadas as garantias previstas na Constituição Federal de 1988, como os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade substancial, do valor social do trabalho e da função social da empresa. Também foram examinadas normas infraconstitucionais, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e convenções internacionais, como a Convenção nº 111 da OIT e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). Ficou claro que o ordenamento jurídico brasileiro possui instrumentos normativos suficientes para coibir práticas discriminatórias, mas enfrenta desafios concretos de aplicabilidade, fiscalização e adaptação às novas tecnologias.

No capítulo quarto, com especial profundidade, foram discutidos os desafios regulatórios colocados pela inteligência artificial no mundo do trabalho. A partir da ideia de governança algorítmica, explorou-se a necessidade de *accountability*, explicabilidade e auditabilidade dos sistemas de IA, sobretudo na seara trabalhista. Abordou-se também o vínculo essencial entre acesso à justiça e justiça social, demonstrando como a ausência de transparência, a dificuldade probatória e a concentração de poder informacional agravam a vulnerabilidade dos trabalhadores diante de decisões automatizadas. Com base em Toniazzi (2021), Cardoso (2022), Pessoa (2022), Mendes e Mattiuzzo (2019), foram destacados os riscos de um modelo de gestão digital que opera à margem da legalidade e em dissonância com os direitos fundamentais.

A dissertação também tratou das perspectivas comparadas e das iniciativas regulatórias nacionais e internacionais, como o AI Act da União Europeia e a Estratégia Brasileira de Inteligência Artificial (EBIA). Foi possível concluir que, apesar de o Brasil apresentar marcos normativos importantes, como a LGPD e o Marco Civil da Internet, ainda carece de uma legislação específica voltada à regulação do uso da inteligência artificial nas relações de trabalho, especialmente no que tange à explicação das decisões, ao direito à contestação e ao combate a práticas discriminatórias automatizadas.

Em face de todo o exposto, conclui-se que o avanço tecnológico por si só não garante progresso social. A inteligência artificial, se não submetida a um controle democrático, transparente e ético, pode servir como instrumento de perpetuação de desigualdades históricas, naturalizando exclusões sob o verniz da eficiência e da objetividade algorítmica. A regulação das tecnologias no mundo do trabalho deve, portanto, estar comprometida com os valores constitucionais de justiça social, igualdade substantiva e dignidade humana, reconhecendo que o trabalho não é apenas meio de subsistência, mas também de afirmação da identidade, autonomia e pertencimento social.

Por fim, é imprescindível fortalecer os mecanismos institucionais de fiscalização e reparação de danos, bem como ampliar a participação social na formulação das políticas públicas sobre inteligência artificial. O futuro do trabalho exige não apenas inovação tecnológica, mas, sobretudo, compromisso ético e político com a construção de uma sociedade plural, inclusiva e comprometida com a efetiva redução das desigualdades de gênero.

REFERÊNCIAS

ALVES, Daiana Alessi Nicoletti. Machismo tecnológico e a discriminação algorítmica de gênero. *In*: SIMPÓSIO NACIONAL DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E SOCIEDADE, 10., 2023, Maceió. **Anais eletrônicos** [...]. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Estudos Sociais das Ciências e das Tecnologias, 2023. Disponível em: <https://www.esocitebr2023.eventos.dype.com.br/anais/trabalhos/anaiseletronicos?simposio=58#D>. Acesso em: 14 jun. 2025.

ANDRADE, Denise Almeida de; BAIMA, Aline Evaristo Brígido; ARAÚJO, Carla Renata Barbosa. A face invisível da inovação, desafios da neurotecnologia e do neurodireito no século XXI: uma análise a partir da discriminação algorítmica. *In*: LOPES, Ana Maria D'Ávila; PAREDES, Felipe Ignacio; MARTÍNEZ, José Julián Tole (Org.). **Desafios da interface neurodireito e inteligência artificial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2024. p. 233-251.

ANDRADE, Denise Almeida de; MACHADO, Monica Sapucaia. Gender-based algorithmic discrimination and just transition in the framework of the fourth industrial revolution and technological innovation. *In*: CHIRINOS, María Pía (org.). **Neurolaw: Legal Impacts of Neurotechnology**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2025. cap. 13.

ANGWIN, Julia *et al.* Machine Bias: There's software used across the country to predict future criminals. And it's biased against blacks. **ProPublica**, 23 maio 2016. Disponível em: <https://www.propublica.org/article/machine-bias-risk-assessments-in-criminal-sentencing>. Acesso em: 31 jul. 2025.

BAROCAS, Solon; SELBST, Andrew D. Big Data's Disparate Impact. **California Law Review**, Berkeley, v. 104, n. 3, p. 671-732, 2016. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2477899>. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2477899. Acesso em: 10 jul. 2025.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; MAGACHO FILHO, Murilo Riccioppo. O processo de regulamentação do trabalho feminino no Brasil à luz da teoria de Carol Smart: o direito como tecnologia de gênero. **Revista Opinião Jurídica**, Fortaleza, v. 21, n. 38, p. 45-72, set./dez. 2023. Disponível em: <https://unichristus.emnuvens.com.br/opiniaojuridica/article/view/4350/1789>. Acesso em: 08 jul. 2025.

BOOTH, Alison L.; FRANK, Jeff; BLACKABY, David. Outside offers and the gender pay gap: empirical evidence from the UK academic labour market. **The Economic Journal**, v. 113, n. 485, p. F329-F344, 2003.

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, RJ, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 ago. 2025.

BRASIL, Natália Marques Abramides. **Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do direito do trabalho**. 2018. 159 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2018. doi:10.11606/D.107.2019.tde-30052019-093934. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/107/107131/tde-30052019-093934/pt-br.php>. Acesso em: 01 ago. 2025.

CARLOTO, Selma. **Discriminação Algorítmica em Processos Seletivos Eletrônicos e uma Metodologia para Eliminação de Vieses Discriminatórios**. Leme, SP: Mizuno, 2023.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 49-58, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100005>.

CORVALÁN, Javier. Discriminación algorítmica: inteligencia artificial, sesgos y derechos humanos. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 15, p. 12-37, 2017. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/31792>. Acesso em: 15 jun. 2025.

DASTIN, Jeffrey. Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. **Reuters**, 10 out. 2018. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>. Acesso em: 15 jun. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DOMINGOS, Pedro. **The master algorithm**: how the quest for the ultimate learning machine will remake our world. New York: Basic Books, 2015.

EUBANKS, Virginia. **Automating inequality**: how high-tech tools profile, police, and punish the poor. New York: St. Martin's Press, 2018.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). **Artificial intelligence, platform work and gender equality**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/artificial-intelligence-platform-work-and-gender-equality-report>. Acesso em: 10 jun. 2025.

FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ (FIOCRUZ). **Você já teve insônia? Saiba que 72% dos brasileiros sofrem com alterações no sono**. Brasília, 17 mar. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/marco/voce-ja-teve-insonia-saiba-que-72-dos-brasileiros-sofrem-com-alteracoes-no-sono>. Acesso em: 10 ago. 2025.

GOMES, Eduardo Biacchi; VAZ, Andréa Arruda; DIAS, Sandra Mara de Oliveira. Limites éticos para o uso da inteligência artificial no sistema de justiça brasileiro, de acordo com a Lei 13.709/2018 (LGPD) e Resoluções 331 e 332 do Conselho Nacional de Justiça. **Revista Internacional CONSINTER de Direito**, n. XIII, 2º sem. 2021. Disponível em: https://oasisbr.ibict.br/vufind/Record/RCAP_ab8eca7c49ca90adf77254ac810f0b1a. Acesso em: 12 abr. 2025.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. A divisão sexual do trabalho revisitada. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 117, p. 37–52, jul. 2002.

HOLANDA, Marcella Carneiro. **Inteligência artificial no Poder Judiciário: revolução tecnológica, governança, gestão de riscos e desenvolvimento responsável nos sistemas de justiça**. 2025. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Direito) – Centro Universitário Christus, Fortaleza, 2025. Disponível em: <https://repositorio.unichristus.edu.br/jspui/handle/123456789/1863> Acesso em: 15 jun. 2025.

IBM. **Everyday ethics for artificial intelligence**: A guide for designers and developers. Armonk, NY: IBM Corporation, 2019. Disponível em: <https://www.ibm.com/watson/assets/duo/pdf/everydayethics.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2025.

KAHNEMAN, Daniel. **Rápido e devagar**: duas formas de pensar. Tradução de Cássio de Arantes Leite. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

MAIER, Michele do Rocio; KANUNFRE, Carla Cristine. Impacto na saúde mental e qualidade do sono de profissionais da enfermagem durante pandemia da COVID-19. **Revista de Enfermagem da UERJ**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 1, p. e61806, 2021. DOI: <https://doi.org/10.12957/reuerj.2021.61806>.

MENDES, Laura Schertel; MATTIUZZO, Pedro Nicoletti; FUJIMOTO, Bruno Ricardo Bioni. Discriminação algorítmica nas relações de trabalho e princípios da Lei Geral de Proteção de Dados. **Sequência (Florianópolis)**, v. 45, n. 96, p. 281–306, 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/90508>. Acesso em: 01 ago. 2025.

MOREIRA, André Luiz Paes de Almeida. Tecnologias de informação e comunicação no mundo do trabalho: novas formas de controle e desafios à atuação sindical. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 1, p. 60–70, jan. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

O'NEIL, Cathy. **Algoritmos de destruição em massa**: como a big data aumenta a desigualdade e ameaça à democracia. Tradução de Diego Alfaro. São Paulo: Intrínseca, 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 10 maio 2025.

PAGE, Scott E. **The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies**. Princeton: Princeton University Press, 2007.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. Tradução de Almiro Pisetta e Lenita Maria Rímoli Esteves. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: M. Books, 2016.

RIBEIRO, Ana Lúcia Lira. **Discriminação em algoritmos de inteligência artificial: uma análise acerca da LGPD como instrumento normativo mitigador de vieses discriminatórios**. 2021. 61 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/57947>. Acesso em: 5 ago. 2025.

SANTOS, Rodrigo Coimbra; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. Discriminação algorítmica nas relações de trabalho e princípios da Lei Geral de Proteção de Dados. **Sequência (Florianópolis)**, v. 45, n. 96, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/seq/a/9FGhvr75HYSdGMRfKnJ9FZd/>. Acesso em: 14 jun. 2025.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SIGNES, Adrián Todolí. Algoritmos, Big Data e inteligência artificial na empresa: implicações trabalhistas da gestão algorítmica. **Revista de Derecho Social Latinoamérica**, n. 2, p. 43-65, 2021. Disponível em: <https://www.revistasmarcialpons.es/rds-latinoamerica/article/view/4198/>. Acesso em: 14 jun. 2025.

SMART, Carol. La teoría feminista y el discurso jurídico. In: LARRAURI, Elena (comp.). **Mujeres, Derecho penal y criminología**. Madrid: Siglo Veintiuno, 1994.

TONIAZZO, Daniela Wendt; BARBOSA, Tales Schmidke; RUARO, Regina Linden. O direito à explicação nas decisões automatizadas: uma abordagem comparativa entre o ordenamento brasileiro e europeu. **Revista Internacional CONSINTER de Direito**, Ano VII; n. XIII, 2º semestre, 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10923/25524>. Acesso em: 2 mar. 2025.

UNITED STATES. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). **iTutorGroup to pay \$365,000 to settle EEOC discriminatory hiring suit**. Washington, D.C., 2023. Disponível em: <https://www.eeoc.gov/newsroom/itutorgroup-pay-365000-settle-eeoc-discriminatory-hiring-suit>. Acesso em: 10 jun. 2025.

UNITED STATES. Department Of Labor. **A report on the glass ceiling initiative.** Washington, D.C., 1991.

MUNIZ, Ricardo. Sono prejudicado pelo estresse pode levar a quadros de dor, constata estudo. **Veja**, São Paulo, 22 ago. 2024. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/saude/sono-prejudicado-pelo-estresse-pode-levar-a-quadros-de-dor-constata-estudo/>. Acesso em: 10 ago. 2025.

WACHTER, Sandra. Normative challenges of identification in the Internet of Things: Privacy, profiling, discrimination, and the GDPR. **Computer Law & Security Review**, v. 34, n. 3, 2018.

WALBY, Sylvia. **Theorizing patriarchy.** Oxford: Blackwell, 1990.

YANCEY, George. **Beyond racial gridlock:** embracing mutual responsibility. Downers Grove: InterVarsity Press, 2015.