



Descrição: Foto de um teclado preto e prata, com um botão AI em azul em destaque ao lado da tecla caps lock [Fim da descrição].

A REGULAÇÃO DAS FERRAMENTAS DE CONTRATAÇÃO BASEADAS EM INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS DE DIREITOS HUMANOS E IGUALDADE DE GÊNERO

Katarina Roberta Mousinho de Matos¹

RESUMO

Este artigo analisa os desafios legais e de direitos humanos gerados pelas ferramentas de Inteligência Artificial (IA) em processos de contratação, com foco em como a discriminação algorítmica impacta a igualdade de gênero. A partir do estudo de casos recentes, como o da Amazon e outros casos emblemáticos de 2024–2025, incluindo *Mobley v. Workday* e *D.K. v. Intuit/HireVue* (MOBLEY v. WORKDAY, 2024; D.K. v. INTUIT/HIREVUE, 2024), são propostas recomendações de políticas públicas para regulamentar essas práticas, garantindo transparência, responsabilização e justiça, garantindo transparência, responsabilização e justiça. O trabalho evidencia que a IA, quando mal implementada, pode exacerbar a discriminação de gênero e contribuir para a exclusão das mulheres e de minorias em um mercado de trabalho que já carece de equidade.

Palavras-chave: Inteligência Artificial; discriminação algorítmica; igualdade de gênero;

¹ Juíza do Trabalho, Mestre em Direito pela USC Gould School of Law. Bacharel em Direito pela Universidade da Amazônia.

Data de submissão: 26.09.2025

Data de aprovação: 20.10.2025

1 Introdução

O uso de ferramentas baseadas em inteligência artificial (IA) para automação do processo de contratação tem se expandido significativamente nas últimas décadas, com diversas empresas multinacionais adotando sistemas para otimizar a análise de currículos e selecionar candidatos com base em dados históricos. Um dos casos mais emblemáticos de discriminação algorítmica ocorreu com a ferramenta de recrutamento da Amazon, introduzida em 2014, que visava automatizar a seleção de candidatos com base em análises de currículos.

Este sistema foi alimentado com dados históricos de contratações da empresa, que, como muitas empresas de tecnologia, refletiam predominantemente um perfil masculino, devido à composição demográfica da força de trabalho da Amazon.

Segundo Dastin (2018, p.1), o algoritmo da Amazon visa penalizar currículos contendo termos associados ao gênero feminino. Em 2018, após auditorias internas, a Amazon identificou que sua ferramenta de IA sistematicamente desfavorecia currículos que mencionavam termos associados a mulheres ou instituições femininas, como “presidente do clube de xadrez feminino” ou “formada na Smith College”. Esse viés não era resultado de programação explícita, mas sim da replicação das desigualdades históricas presentes nos dados utilizados para treinar o modelo. A tentativa de readequação do modelo para mitigar tais vieses não obteve sucesso, levando à descontinuação do projeto sem que ele fosse implementado em decisões reais de contratação.

Este caso tornou-se um marco na discussão sobre a discriminação algorítmica e gerou debates sobre a necessidade de regulação efetiva no uso de IA em ambientes de trabalho. Embora a Amazon tenha evitado litígios, o incidente demonstrou que, quando não adequadamente regulamentada, a IA pode reforçar desigualdades sociais existentes, em invés de promover justiça e imparcialidade no mercado de trabalho.

Além de evidenciar o viés algorítmico, o caso da Amazon ilustra a dificuldade que os sistemas legais tradicionais encontram em lidar com práticas discriminatórias mediadas por IA. Os mecanismos legais que dependem de provas de intenções discriminatórias ou de causas subjacentes têm se mostrado insuficientes para regular sistemas automatizados. Como argumentam Barocas e Selbst (2016, p. 677-679), os sistemas legais que dependem de mecanismos legais de considerações discriminatórias ou de causas subjacentes têm se mostrados insuficientes para sistemas regulares automatizados, que operam com base em inferências estatísticas e lógicas de “caixa preta”. Em um mundo onde a IA desempenha um papel crescente em decisões sobre emprego, crédito, moradia e educação, as proteções legais tradicionais, baseadas em processos transparentes, igualdade de acesso e devido processo, estão sendo colocadas à prova.

Nos últimos anos, novas ferramentas de recrutamento baseadas em IA, como HireVue, Pymetrics e outros sistemas similares, surgiram com promessas de otimização e maior diversidade nas seleções. Ferramentas como HireVue, que analisa expressões faciais e tom de voz durante entrevistas, foram alvo de reclamações de que seus algoritmos falham em reconhecer e classificar de maneira justa as características de mulheres e minorias raciais. Esse tipo de visão algorítmica exemplifica o que Kim (2017, p. 860-863) define como “discriminação orientada por dados” no ambiente de trabalho, onde técnicas de mineração de dados podem exacerbar a desigualdade e obscurecer as bases das decisões.

Este artigo examina os desafios legais e de direitos humanos gerados pelas ferramentas de IA em processos de contratação, com foco em como a discriminação algorítmica impacta a igualdade de gênero. A análise se baseia no estudo de casos recentes de discriminação algorítmica, como os ocorridos com a Amazon e outras empresas que implementaram IA no recrutamento, e propõe

recomendações de políticas públicas para regulamentar essas práticas, garantindo a transparência, a responsabilização e a justiça.

1 Estudo de caso: ferramentas de contratação de IA e viés algorítmico

O caso da Amazon, embora significativo, não é isolado. A adoção crescente de IA para seleção de candidatos tem exposto uma série de problemas relacionados ao viés algorítmico, que afeta principalmente as mulheres e minorias raciais. Uma das principais razões para esses vieses é a utilização de grandes volumes de dados históricos para treinar os algoritmos. Esses dados frequentemente refletem desigualdades estruturais presentes nas sociedades e no mercado de trabalho, criando um ciclo de perpetuação das discriminações existentes.

Além de casos como o da Amazon, novas ferramentas de IA têm gerado controvérsias similares. A HireVue, por exemplo, utilizou tecnologia de reconhecimento facial para analisar expressões e emoções durante entrevistas, como denunciado pelo *Electronic Privacy Information Center* (EPIC, 2019, p. 3-5). Apesar das promessas de melhorar a eficiência e a diversidade no processo de contratação, estudos e queixas indicam que esse tipo de tecnologia poderia desclassificar candidatos com base em aparência física, gênero ou etnia; a crítica pública levou a empresa, posteriormente, a anunciar a descontinuação do componente de análise facial (EPIC, 2019, p. 12; Hao, 2021, p. 2). Uma das críticas mais comuns é a de que tal análise falhava em interpretar adequadamente características de pessoas com pele mais escura ou fora do padrão predominante (EPIC, 2019, p. 8-9).

“Essas ferramentas partem da premissa de reduzir o viés humano, mas frequentemente são treinadas em dados históricos que refletem e reforçam padrões discriminatórios.”

Outra ferramenta controversa é a Pymetrics, que utiliza jogos cognitivos para avaliar a compatibilidade dos candidatos com os perfis das vagas. A empresa chegou a publicar auditorias de justiça e permitir avaliações de terceiros, com *adverse impact testing* e revisão de código (Khory College of Computer Sciences, 2020, p. 15-18). Embora relevantes, tais medidas permanecem alvo de críticas metodológicas e de dúvidas sobre a governança externa contínua, já que, sem regulamentação obrigatória, podem servir mais como estratégia de relações públicas do que como garantia real de imparcialidade.

O impacto dessas tecnologias não se limita a casos isolados. Empresas como Unilever, Deloitte e PepsiCo também adotaram ferramentas baseadas em IA para otimizar seus processos de recrutamento (Kelly-Ltth, 2021, p. 902-905). Essas ferramentas partem da premissa de reduzir o viés humano, mas frequentemente são treinadas em dados históricos que refletem e reforçam padrões discriminatórios. Esse fenômeno foi recentemente mensurado em estudos de 2024–2025 sobre triagem de currículos por *embeddings*, que demonstraram favorecer nomes associados a pessoas brancas em 85,1% dos casos e nomes associados a mulheres em apenas 11,1%, com desvantagens interseccionais ainda mais severas para homens negros (Wilson; Caliskan, 2024; University of Washington, 2024; Brookings Institution, 2025, p. 7-9).

2.1 Casos judiciais emblemáticos de 2024-2025

Dois casos recentes ilustram como a discriminação algorítmica tem chegado aos tribunais norte-americanos, sinalizando tendência que deve alcançar o Brasil em breve.

Em **Mobley v. Workday, Inc.** (EUA, 2024a), um candidato afro-americano ajuizou ação coletiva alegando que o sistema de triagem automatizada de currículos da Workday discriminava sistematicamente candidatos negros e pessoas com mais de 40 anos. O autor sustentou que, apesar de suas qualificações, foi rejeitado automaticamente em mais de 100 vagas, sem qualquer revisão humana. A ação argumenta violação do Título VII da Lei dos Direitos Civis e da Lei de Discriminação por Idade no Emprego (ADEA), requerendo que a empresa realize auditorias de viés e implemente supervisão humana nas decisões automatizadas. O caso encontra-se em fase de produção de provas, com potencial para estabelecer precedente importante sobre responsabilidade civil por discriminação algorítmica.

Já em **D.K. v. Intuit, Inc. & HireVue, Inc.** (EUA, 2024b), uma candidata com deficiência visual ajuizou ação contra a Intuit e a HireVue, alegando que o sistema de entrevistas por vídeo com análise de IA violou a Lei dos Americanos com Deficiência (ADA). A autora sustenta que o algoritmo, ao avaliar contato visual, expressões faciais e linguagem corporal, discriminou candidatos com deficiências que afetam essas características. O caso levanta questão crucial sobre a compatibilidade entre ferramentas de IA e os requisitos de acomodação razoável previstos na ADA, podendo impactar o design de sistemas de recrutamento automatizados.

Ambos os casos evidenciam que a discriminação algorítmica não é apenas questão teórica, mas realidade jurídica que demanda respostas do sistema de justiça. No Brasil, embora ainda não existam precedentes consolidados sobre discriminação algorítmica em processos seletivos, a jurisprudência trabalhista já reconhece a discriminação indireta, com aplicação da inversão do ônus da prova quando houver indícios de tratamento diferenciado, conforme Súmula 6 do TST. Os princípios estabelecidos no art. 373-A da CLT, que proíbe práticas discriminatórias na contratação, são plenamente aplicáveis às ferramentas de IA, cabendo ao empregador demonstrar a ausência de viés nos sistemas automatizados utilizados.

3 Discriminação de gênero e as respostas regulamentares internacionais

A utilização de IA para contratar e avaliar candidatos não é apenas uma questão de eficiência, mas também de direitos humanos. As ferramentas de IA, quando mal implementadas, podem exacerbar a discriminação de gênero e contribuir para a exclusão das mulheres e de minorias em um mercado de trabalho que já carece de equidade (Ajunwa, 2020, p. 1678-1682; Barocas; Selbst, 2016, p. 692-698).

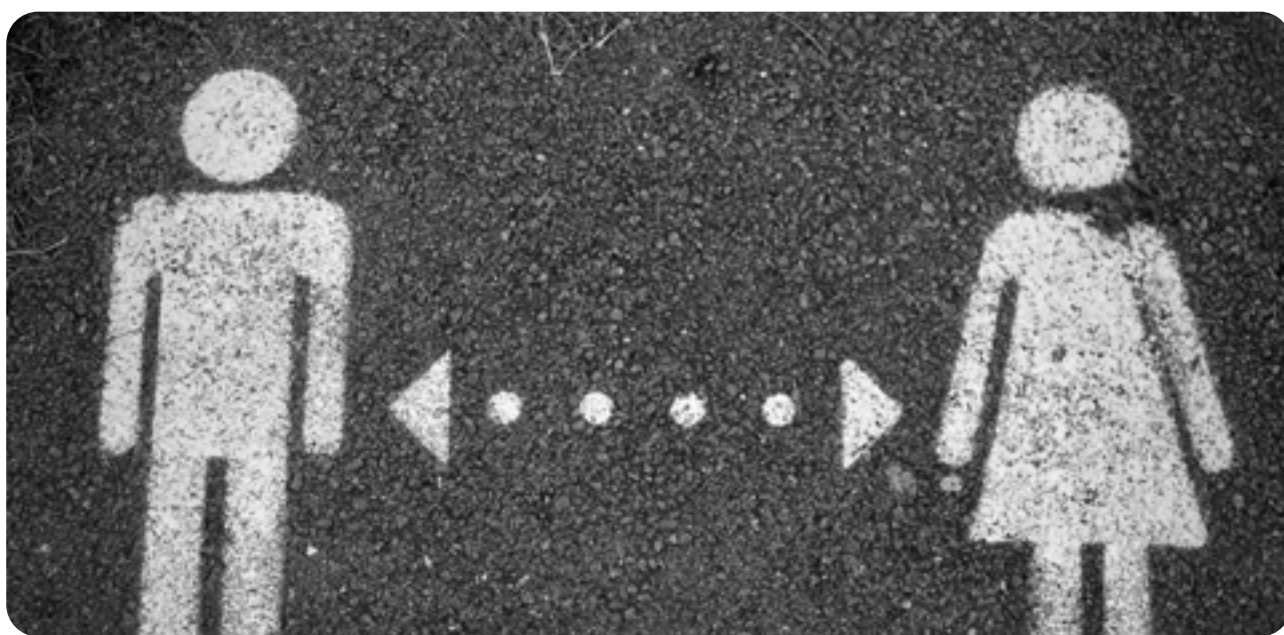
No nível internacional, a eliminação da discriminação de gênero no emprego é protegida por instrumentos legais como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), que obriga os Estados a eliminar discriminação direta e indireta em todos os aspectos do emprego, incluindo a contratação, as condições de trabalho e as oportunidades de promoção (United Nations, 1979, art. 11).

Porém, a implementação da CEDAW varia amplamente entre os países. Nos Estados Unidos, por exemplo, a Convenção não foi ratificada, limitando seu impacto direto no sistema jurídico doméstico. Em vez disso, a igualdade de gênero no emprego é regida principalmente pela Lei dos Direitos Civis de 1964 (Título VII), que proíbe a discriminação com base no sexo, entre outras características (Kim, 2017, p. 865-868). Contudo, a Lei dos Direitos Civis foi promulgada em uma época pré-digital, sem contemplar explicitamente a tomada de decisões automatizadas, o que gera preocupações sobre a eficácia dos mecanismos legais tradicionais em lidar com a discriminação gerada por IA (Huq, 2020, p. 1045-1050).

Em resposta a essa lacuna, a Comissão de Oportunidades de Emprego Igualitário (EEOC)

dos Estados Unidos lançou, em 2021, a **Iniciativa de Justiça Algorítmica**, que busca avaliar como o uso de IA pode violar o Título VII, especialmente em processos como triagem automatizada de currículos e uso de análises preditivas (EEOC, 2021, p. 1-2). A mesma Comissão também emitiu orientações técnicas em 2022 sobre como softwares que excluem desproporcionalmente indivíduos com deficiência podem configurar discriminação sob a Lei dos Americanos com Deficiência – ADA (EEOC, 2022, p. 3-7).

Por outro lado, cidades como Nova York têm adotado uma abordagem mais proativa em relação à regulação dessas ferramentas. A Local Law 144, em vigor desde 2023, exige que as empresas realizem auditorias anuais de viés em suas ferramentas de decisão automatizadas de emprego e notifiquem os candidatos sobre o uso dessas tecnologias no processo seletivo (New York City, 2023, seção 20-870). Embora esta medida tenha sido um passo importante, a falta de mecanismos claros de aplicação e o fato de a lei se aplicar apenas a empresas com sede em Nova York limitam a eficácia dessa abordagem.



Descrição: Foto preto e branco de um boneco masculino separado de um boneco feminino por uma seta de pontas duplas. Os bonecos estão desenhados no asfalto [Fim da descrição].

No cenário supranacional, a União Europeia se destaca com o Regulamento sobre Inteligência Artificial (AI Act), que classifica os sistemas de IA utilizados em recrutamento e gestão de trabalhadores como de “alto risco”, sujeitando-os a requisitos de conformidade rigorosos, como transparência, governança de dados, documentação e supervisão humana (Comissão Europeia, 2024, art. 6º e Anexo III). O AI Act incorpora os princípios de não discriminação e igualdade na própria concepção e operação desses sistemas, reconhecendo que a neutralidade técnica não é sinônimo de neutralidade social (Wachter; Mittelstadt; Russel, 2021, p. 12-15). Embora o regulamento ainda esteja em fase de implementação gradual, seu escopo abrangente e alcance extraterritorial o tornam um possível modelo global.

4 A Regulação brasileira da Inteligência Artificial

O Brasil tem se mostrado atento à necessidade de regulamentação das tecnologias de inteligência artificial, especialmente no que tange à discriminação algorítmica. O Projeto de Lei nº 2.338/2023, aprovado no Senado em 2024 e atualmente em trâmite na Câmara dos Deputados, busca estabelecer uma regulação nacional para a IA, incluindo medidas para evitar viés discriminatório em

processos de decisão automatizada, como os utilizados no recrutamento de trabalhadores (Brasil, 2024, art. 13; White & Case, 2025, p. 2-4). Esse projeto é parte do esforço do país em criar um marco legal mais amplo, com o objetivo de garantir que sistemas de IA, como os usados em recrutamento, sejam transparentes e não discriminatórios.

O art. 13 do projeto de lei propõe que todos os sistemas de IA utilizados para tomar decisões em processos de seleção de candidatos, por exemplo, sejam auditados regularmente para garantir que não perpetuem preconceitos de gênero, raça ou outras características protegidas por leis antidiscriminação (Brasil, 2024, art. 13, §2º). Além disso, o projeto enfatiza a necessidade de explicabilidade nas decisões automatizadas, ou seja, a obrigação de fornecer justificativas claras e acessíveis sobre as escolhas feitas por sistemas de IA, o que ajudaria a garantir a responsabilidade e a transparência dessas tecnologias (Kelly-Lyth, 2021, p. 915-920; Wachter; Mittelstadt ;Russell, 2021, p. 18-22).

Além disso, o direito de contestação é uma medida importante presente no projeto de lei brasileiro, permitindo que candidatos a vagas possam questionar decisões tomadas exclusivamente por IA. Isso se alinha à crescente tendência mundial de permitir recursos humanos em casos de decisões automatizadas que afetem negativamente a pessoa (Huq, 2020, p. 1060-1065; Comissão Europeia, 2024, art. 14). O monitoramento contínuo e a auditoria independente desses sistemas são essenciais para garantir que o uso da IA no Brasil seja sempre compatível com os direitos humanos e com a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho (Ajunwa, 2020, p. 1710-1715; Barocas; Selbst, 2016, p. 720-725).

4.1 Aplicação da legislação trabalhista brasileira vigente

Enquanto o marco regulatório específico de IA ainda tramita, a legislação trabalhista brasileira já oferece instrumentos para combater a discriminação algorítmica. O art. 373-A da CLT estabelece expressamente a vedação de práticas discriminatórias na contratação, sendo aplicável às ferramentas de IA (Brasil, 1943). A jurisprudência consolidada no TST, especialmente a Súmula 6, que trata da equiparação salarial (Brasil, 2015), e a Súmula 443 (Brasil, 2012), sobre presunção de discriminação, fornecem parâmetros para inversão do ônus da prova em casos de indícios de tratamento diferenciado.

Ademais, a Constituição Federal de 1988, em seus arts. 5º, caput e inciso I, e 7º, incisos XXX e XXXI, veda qualquer discriminação no acesso ao emprego e no exercício das funções laborais (Brasil, 1988). Tais dispositivos, interpretados sistematicamente, impõem ao empregador o dever de demonstrar que as ferramentas tecnológicas utilizadas no processo seletivo não reproduzem ou amplificam vieses discriminatórios.

Na prática forense, caberá ao magistrado trabalhista, diante de indícios de discriminação algorítmica, determinar perícia técnica para auditoria do sistema de IA utilizado, verificando a composição dos dados de treinamento, os critérios de decisão e a existência de impacto desproporcional sobre grupos protegidos. A tutela inibitória, prevista no art. 497 do CPC, mostra-se instrumento processual adequado para suspender o uso de ferramentas discriminatórias, enquanto o dano moral coletivo pode ser reconhecido quando a prática discriminatória revelar-se institucional.

5. Recomendações de políticas públicas e legais

Para lidar com a discriminação algorítmica no recrutamento, é necessária a criação de um quadro regulatório multidimensional que equilibre inovação com proteção dos direitos humanos (Ajunwa, 2020, p. 1728-1735; Barocas; Selbst, 2016, p. 728-732). As recomendações incluem:

Direito à explicação: os legisladores devem garantir que os candidatos sejam informados

quando um algoritmo for utilizado no processo de contratação e que eles tenham direito a uma justificativa compreensível e acessível para os resultados obtidos. Um modelo útil pode ser encontrado nas normas de proteção de dados da União Europeia, que exigem transparência nas decisões automatizadas (Comissão Europeia, 2024, art. 13; Huq, 2020, p. 1070-1075).

Auditorias de viés: deve ser exigido que todas as ferramentas de recrutamento automatizadas passem por auditorias regulares e independentes para detectar e corrigir potenciais impactos desproporcionais no recrutamento de mulheres e minorias (New York City, 2023, seção 20-871; Wilson; Caliskan, 2024, p. 15-18; Brookling Institution, 2025, p. 12-15).

Relatórios de impacto algorítmico: as empresas que utilizam IA em suas decisões de contratação devem ser obrigadas a submeter relatórios detalhados sobre o impacto da ferramenta, incluindo a descrição dos dados utilizados, os objetivos do modelo, os contextos de aplicação e as estratégias de mitigação de viés (Kelly-Lyth, 2021, p. 920-925; Wachter; Mittelstadt; Russel, 2021, p. 25-28).

Diversidade nas equipes de desenvolvimento: as equipes responsáveis pelo desenvolvimento de IA devem ser diversas, o que pode ser alcançado por meio da implementação de práticas afirmativas, garantindo a inclusão de mulheres, minorias raciais e outras comunidades marginalizadas no design e no desenvolvimento dos sistemas (Köchling; Wehner, 2020, p. 820-825; Ajunwa, 2020, p. 1735-1738).

Comissão Nacional de Justiça Algorítmica: a criação de uma comissão nacional independente, com profissionais de diferentes áreas — como tecnologia, direito do trabalho, ética e sociologia — é crucial para supervisionar a implantação de IA no mercado de trabalho, publicar diretrizes regulatórias e garantir o cumprimento das normas (Brasil, 2024, art. 23; White & Case, 2025, p. 6-8).

“A criação de uma Comissão Nacional de justiça Algorítmica seria fundamental para supervisionar a implementação de IA, monitorando sua conformidade e garantindo que a regulação evolua conforme as novas tecnologias e impactos sociais”.

A regulamentação brasileira sobre inteligência artificial, por meio do Projeto de Lei nº 2.338/2023, já apresenta medidas importantes para combater a discriminação algorítmica, como a exigência de transparência nas decisões automatizadas e o direito à explicação (Brasil, 2024, arts. 13 e 20). No entanto, o país pode aprimorar essa legislação com a introdução de auditorias regulares de viés, relatórios de impacto algorítmico e a promoção da diversidade nas equipes de desenvolvimento de IA. A criação de uma Comissão Nacional de Justiça Algorítmica seria fundamental para supervisionar a implementação de IA, monitorando sua conformidade e garantindo que a regulação evolua conforme as novas tecnologias e impactos sociais. Essas ações poderiam tornar o Brasil um modelo de regulação de IA na América Latina, alinhado às melhores práticas internacionais (Comissão Europeia, 2024, arts. 56-59; New York City, 2023, seções 20-870 a 20-873).

Em termos de regulamentação global, Nova York e a União Europeia têm se destacado com a implementação de leis que exigem auditorias de viés e maior transparência nas ferramentas de IA utilizadas em processos seletivos. A New York Local Law 144/2023, por exemplo, obriga empresas a realizar auditorias anuais de viés em suas ferramentas automatizadas (New York City, 2023, seção

20-871), enquanto o AI Act da União Europeia classifica essas ferramentas como de “alto risco”, impondo exigências rigorosas de conformidade (Comissão Europeia, 2024, art. 6º e Anexo III). Esses modelos de regulação internacional oferecem referências valiosas para o Brasil, que deve buscar criar um sistema de governança algorítmica robusto e adaptável às realidades locais, sem perder a perspectiva dos direitos humanos e da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho (Wachter; Mittelstadt; Russel, 2021, p. 30-35).

6 Conclusão

A utilização de ferramentas de inteligência artificial (IA) nos processos de contratação levanta questões significativas relacionadas à discriminação algorítmica e seus impactos nos direitos humanos (Ajunwa, 2020, p. 1738-1742; Barocas; Selbst, 2016, p. 728-732). O estudo de casos, como o da Amazon, e a crescente adoção de outras ferramentas de IA por empresas internacionais, evidenciam a presença persistente de vieses históricos e sociais, que são infiltrados nos sistemas automatizados, perpetuando desigualdades no mercado de trabalho (Dastin, 2018, p. 1-2; EPIC, 2019, p. 12-14; Wilson; Caliskan, 2024, p. 18-20). O desafio maior reside na dificuldade de erradicar esses vieses.

Em um cenário global em que empresas multinacionais implantam sistemas de IA em diferentes contextos culturais e legais, estabelecer parâmetros universais e eficientes para regulamentação se torna uma tarefa complexa. A variação nos conceitos de justiça e equidade entre as jurisdições contribui para essa dificuldade. Por exemplo, enquanto a União Europeia adota regulamentos como o AI Act para combater discriminação e promover transparência (Comissão Europeia, 2024, arts. 1º-15; Wachter; Mittelstadt; Russell, 2021, p. 35-38), os Estados Unidos ainda carecem de um marco regulatório unificado, com medidas pontuais como a Lei Local 144 de Nova York, que busca auditar as ferramentas de IA usadas no recrutamento, mas de forma limitada e com aplicação restrita (New York City, 2023, seções 20-870 a 20-873).

A disparidade nas abordagens regulatórias reflete a diferença nas prioridades culturais e políticas dos países, com a União Europeia colocando uma forte ênfase em direitos humanos, igualdade e proteção de dados pessoais, enquanto os Estados Unidos se orientam mais pela lógica do mercado livre e pela autonomia das empresas (Kim, 2017, p. 920-925; Huq, 2020, p. 1078-1082).

Por outro lado, a IA não é tão autônoma quanto se costuma imaginar; ela reflete, de fato, os preconceitos e imperfeições humanas, amplificando-os devido ao seu aprendizado com dados históricos, que contêm preconceitos, como a sub-representação de mulheres e minorias raciais em determinados cargos (Köchling; Wehner, 2020, p. 835-840; Ajunwa, 2020, p. 1738-1742). Esse fenômeno, conhecido como viés algorítmico, é um reflexo direto da sociedade que criou a IA e continua sendo um obstáculo na criação de um sistema de IA justo e imparcial.

No Brasil, a ausência de precedentes judiciais específicos sobre discriminação algorítmica não significa ausência de instrumentos jurídicos para seu enfrentamento. A aplicação combinada dos arts. 373-A da CLT, 5º e 7º da Constituição Federal, e das Súmulas 6 e 443 do TST fornece arcabouço suficiente para responsabilização de empregadores que utilizem ferramentas discriminatórias. O avanço do PL 2.338/2023 representa oportunidade de consolidar marco regulatório específico, desde que preveja mecanismos efetivos de fiscalização e sanção.

Dessa forma, para avançar na regulação da IA, é preciso uma abordagem interdisciplinar, que combine os aspectos legais, sociais, tecnológicos e culturais, de modo a garantir um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo (Kelly-Lyth, 2021, p. 925-928; Brookings Institution, 2025, p. 18-20). A regulação precisa ser dinâmica, em sintonia com as mudanças tecnológicas e as necessidades sociais, sempre buscando combater os preconceitos implícitos e, ao mesmo tempo, promover a criação de tecnologias que desafiem as desigualdades estruturais existentes (Comissão Europeia, 2024, considerando 1-20; United Nations, 1979, art. 11).

Referências

AJUNWA, Ifeoma. The paradox of automation as anti-bias intervention. **Cardozo Law Review**, v. 41, p. 1671-1742, 2020. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2746078>. Acesso em: 20 set. 2025.

BAROCAS, Solon; SELBST, Andrew D. Big data's disparate impact. **California Law Review**, v. 104, n. 3, p. 671-732, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2477899>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 29 set. 2025.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 2.338, de 2023**. Dispõe sobre o uso da inteligência artificial no Brasil. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157233>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 443 do tst dispensa discriminatória**. Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração. Brasília, Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html. Acesso em: 29 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 6 do TST**. Equiparação salarial. Art. 461 da CLT. Brasília, Tribunal Superior do Trabalho, 2015. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html. Acesso em: 29 set. 2025.

BROOKINGS INSTITUTION. **Algorithmic bias in employment screening: new evidence from résumé data**. Washington, DC, 2025. Disponível em: <https://www.brookings.edu/articles/algorithmic-bias-employment>. Acesso em: 20 set. 2025.

COMISSÃO EUROPEIA. **Artificial Intelligence Act (Regulamento 2024/1689)**. Bruxelas, 2024. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>. Acesso em: 18 set. 2025.

DASTIN, Jeffrey. **Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women**. Reuters, 11 out. 2018. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-idUSKCN1MK0AG>. Acesso em: 20 set. 2025.

ELECTRONIC PRIVACY INFORMATION CENTER (EPIC). **Complaint and request for investigation, injunction, and other relief regarding use of facial recognition technology in hiring by HireVue**. Washington, DC, 2019. Disponível em: <https://epic.org/documents/epic-fcrm-hirevue-complaint/>. Acesso em: 20 set. 2025.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. District Court for the Eastern District of Pennsylvania. **D.K. v. Intuit, Inc. & HireVue, Inc.** Processo nº 2:24-cv-00309. 2024b. Disponível em: <https://www.courtlistener.com/docket/68754321/dk-v-intuit-inc/>. Acesso em: 20 set. 2025.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. District Court for the Northern District of California. **Mobley v. Workday, Inc.** Processo nº 3:23-cv-00770. 2024a. Disponível em: <https://www.courtlistener.com/docket/67234567/mobley-v-workday-inc/>. Acesso em: 20 set. 2025.

HAO, Karen. How HireVue's AI hiring software ended up in the regulatory hot seat. **MIT Technology Review**, 2021. Disponível em: <https://www.technologyreview.com/2021/08/27/1033093/hirevue-ai-hiring-tools/>. Acesso em: 20 set. 2025.

HUQ, Aziz Z. A right to a human decision. **Virginia Law Review**, v. 106, n. 5, p. 1037-1084, 2020. Disponível em: <https://www.virginialawreview.org/articles/right-human-decision/>. Acesso em: 20 set. 2025.

KELLY-LYTH, Aislinn. Challenging biased hiring algorithms. **Oxford Journal of Legal Studies**, v. 41, n. 4, p. 899-928, 2021. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3744248>. Acesso em: 20 set. 2025.

KHOURY COLLEGE OF COMPUTER SCIENCES. **Audit report on fairness in Pymetrics recruitment tools**. Boston: Northeastern University, 2020. Disponível em: <https://www.khoury.northeastern.edu/research/algorithmic-fairness-pymetrics/>. Acesso em: 20 set. 2025.

KIM, Pauline T. Data-driven discrimination at work. **William & Mary Law Review**, v. 58, n. 3, p. 857-936, 2017. Disponível em: <https://wmlawreview.org/sites/default/files/Kim.pdf>. Acesso em: 20 set. 2025.

KÖCHLING, Alina; WEHNER, Marius C. Discriminated by an algorithm: a systematic review of discrimination and fairness by algorithmic decision-making in the context of HR recruitment and HR development. **Business Research**, v. 13, n. 3, p. 795-848, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s40685-020-00134-w>. Acesso em: 20 set. 2025.

NEW YORK CITY. **Local Law 144 of 2021**. Regulates the Use of Automated Employment Decision Tools. Nova York, 2023. Disponível em: <https://www.nyc.gov/assets/cchr/downloads/pdf/education/legal-resources/local-law-144.pdf>. Acesso em: 18 set. 2025.

UNITED NATIONS (UN). **Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)**. 1979. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>. Acesso em: 18 set. 2025.

UNIVERSITY OF WASHINGTON. **Institutional research brief on algorithmic bias in résumé screening**. Seattle, 2024. Disponível em: <https://www.washington.edu/diversity/bias-in-ai-screening/>. Acesso em: 20 set. 2025.

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC). **EEOC launches initiative on artificial intelligence and algorithmic fairness**. Washington, DC, 2021. Disponível em: <https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-launches-initiative-artificial-intelligence-and-algorithmic-fairness>. Acesso em: 20 set. 2025.

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC). **The Americans with Disabilities Act and the use of software, algorithms, and artificial intelligence to assess job applicants and employees**. Washington, DC, 2022. Disponível em: <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/americans-disabilities-act-and-use-software-algorithms-and-artificial-intelligence>. Acesso em: 20 set. 2025.

WACHTER, Sandra; MITTELSTADT, Brent; RUSSELL, Chris. Why fairness cannot be automated: bridging the gap between EU non-discrimination law and AI. **Computer Law & Security Review**, v. 39, p. 105457, 2021. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2903469>. Acesso em: 20 set. 2025.

WHITE & CASE. **Brazil's AI Bill**: implications for compliance and governance. São Paulo, 2025. Disponível em: <https://www.whitecase.com/insight-alert/brazils-ai-bill-implications-compliance-governance>. Acesso em: 20 set. 2025.

WILSON, Kyra Y.; CALISKAN, Aylin. **How biased are automated résumé-screening tools?** arXiv preprint, 2024. Disponível em: <https://arxiv.org/pdf/1906.09208.pdf>. Acesso em: 20 set. 2025.

Foto de capa: BoliviaInteligente na [Unsplash](#)

Foto 1 artigo: Pea na [Unsplash](#)