



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO

ENZZO ALVES GOMES MOREIRA

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O DIREITO À ANTIDISCRIMINAÇÃO RACIAL
NO MERCADO DE TRABALHO:**

riscos, potencialidades e o estudo do caso *Mobley v. Workday*

BRASÍLIA

2025

ENZZO ALVES GOMES MOREIRA

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O DIREITO À ANTIDISCRIMINAÇÃO RACIAL
NO MERCADO DE TRABALHO:**

riscos, potencialidades e o estudo do caso *Mobley v. Workday*

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

Orientador Prof. Dr. Antônio Sérgio Escrivão Filho

BRASÍLIA

2025

ENZZO ALVES GOMES MOREIRA

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O DIREITO À ANTIDISCRIMINAÇÃO RACIAL
NO MERCADO DE TRABALHO:**

riscos, potencialidades e o estudo do caso *Mobley v. Workday*

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

Aprovado em: 17/07/2025

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Antônio Sérgio Escrivão Filho (Presidente)

Universidade de Brasília (UnB)

Prof. Guilherme Gomes Vieira

Universidade de Brasília (UnB)

Prof.^a. Adriana Avelar Alves

Universidade de Brasília (UnB)

BRASÍLIA

2025

*Aos meus avós, Eny e José, cuja
ausência nunca consegui
preencher.*

AGRADECIMENTOS

A Deus, o Todo-poderoso; aquele que me guia em cada segundo de minha existência, e sem o qual nada em minha vida faria sentido. Toda honra e glória a Ti, Senhor.

À minha mãe, Katia, por todo zelo e amor que me é direcionado. Seu amor, cuidado, ensinamentos e apoio incondicionais foram, são e serão essenciais em toda a minha trajetória. Não há palavras que expressem tamanha admiração e amor. Em ti, espelho-me e encontro abrigo, e, por ti, entrego minha vida. Obrigado por ser, desde sempre, incentivo e amizade. Deus me presenteou com a melhor mãe que poderia ter, e prometo lhe honrar todos os dias da minha vida. Conte sempre comigo, mãezinha.

Ao meu pai, Waldicharbel, pelo amor e pela inspiração constante. As orientações e conversas pelas madrugadas são momentos de reflexão e amizade que moldam quem eu sou. A parceria que mantemos é algo pelo qual sou extremamente grato e a conexão que há entre nós ultrapassa a medida do explicável. Agradeço por todo o suporte e orientações, pela proteção irremediável e pelo cuidado incondicional.

À minha namorada e parceira de vida, Débora, por estar presente em todos os momentos. Calmaria e refrigério nos momentos difíceis; amor e parceria nos momentos alegres. Tem-me por inteiro, e em todos os sentidos. A sua presença ao longo dessa jornada foi essencial, e espero ter refletido o mesmo em sua caminhada. Obrigado por compartilhar dos surtos e comemorar as vitórias ao longo de toda a graduação. Amo-te.

Ao meu irmão, Kawê, por ser meu melhor amigo, sangue do meu sangue, a quem dedico minha eterna lealdade. Deus me abençoou com a sua vida, ao criar alguém com quem pude crescer, viver, amadurecer, aprender e ensinar. Agradeço por ser ouvido para as minhas reflexões e apoio para as minhas neuroses. Sempre estarei presente em sua vida, e, onde eu estiver, você não estará sozinho. A sua amizade é um presente de Deus na minha vida.

Ao meu tio, Juninho, exemplo de amor e felicidade; por me ensinar a valorizar os pequenos detalhes e a manter responsabilidades, moldando-me como pessoa.

Aos meus avós, Valdivino e Marlene, sustentáculos da família e expressão de amor e cuidado, por me permitirem dividir e desfrutar da vida com vocês.

Aos meus padrinhos, Valdir Charblei e Mara, pelo acolhimento paterno e materno, pelos conselhos e pela presença em toda a minha vida.

A minhas primas e primo, Maressa, Lavínia, Melina e Yan, e ao Tio Charley, pelo carinho e laço familiar que nos acompanhará eternamente.

Ao Thiago, Yasmin, Maria Flor e Vó Elaine, pelo carinho e acolhimento como família. Quando chegaram, preencheram a casa e os fins de semana com amor e companheirismo.

Ao “Só Vejo”: Antônio, Arbache, Bruno, Dourado, Enzo, Guilherme, Mourão e Pé, por serem os amigos que pedi a Deus. Agradeço por cada momento que compartilhamos, cada brincadeira com fundo de verdade, cada conselho disfarçado de ataque. Obrigado por estarem presentes em cada momento da minha vida, por crescerem comigo e me incentivarem, dia pós dia, a ser uma pessoa melhor.

Aos meus amigos do ensino médio, Artur e Arthurzin, por todos os momentos vividos juntos e por toda parceria que compartilhamos, e Santana, por me acompanhar na caminhada jurídica desde os primeiros momentos pós-faculdade, dividindo aprovações, reprovações e angústias, que nos fizeram chegar aonde chegamos (ainda é só começo). Ver vocês alcançando os lugares que sonhávamos durante as aulas é algo que me alegra profundamente.

Aos meus amigos do ensino fundamental, Kayo, Artur, Fábio, João Roberto, Pigmeu, João Marcos e tantos outros, pela consideração e amizade que se manteve ao longo dos anos. Em especial, agradeço ao Japa, por ser meu irmão asiático, com quem sempre pude contar, e que esteve e está presente em todos os momentos, acolhendo-me em sua casa como um irmão.

Aos meus amigos da faculdade, Gabi, Guilherme, Ana Clara, Vitera, Paula, João, Catarina, Hytallo e Kevin e outros, pelas conversas e companhia ao longo das aulas e intervalos.

Aos meus sogros, Sidney e Zilândia, e aos meus cunhados, Rose, Rodrigo, Deise, Letícia, Mirella, Lucas e Fernanda, por me tratarem como filho e irmão, e torcerem por mim como se estivesse com vocês desde o início.

Ao meu orientador, Professor Dr. Antônio Sérgio Escrivão Filho, pela confiança, pela orientação precisa e pelos valiosos ensinamentos que foram fundamentais para a realização desta pesquisa.

A vocês, minha eterna gratidão.

*"Os tetos de vidro me jogaram várias pedras,
e eu montei meu castelo".*

Duckjay

RESUMO

A Inteligência Artificial (IA) exsurge como principal expoente das transformações promovidas pela Revolução Tecnológica 4.0, de modo a impactar os mais variados aspectos da vida social, econômica e política, consistindo o mercado de trabalho em um ponto de extrema sensibilidade. Nesse sentido, este trabalho analisa a dupla face de uma mesma moeda, no que se refere à aplicação da IA nos processos de recrutamento e seleção em um contexto brasileiro estruturalmente marcado pela discriminação racial. De um lado, a tecnologia é apresentada com um discurso celebratório, prometendo neutralidade e a eliminação de vieses humanos na contratação. De outro, ao ser treinada com dados históricos de uma sociedade racista, a IA possui o potencial de replicar, amplificar e automatizar a exclusão em uma escala avassaladora, gerando uma verdadeira crise probatória e de responsabilização. Diante disso, a presente pesquisa busca responder de que maneira a implementação de sistemas de IA impacta o direito fundamental à antidiscriminação racial no mercado de trabalho e quais são os mecanismos jurídicos, políticos e sociais disponíveis para enfrentar seus riscos e potencializar seus benefícios. O estudo justifica-se pela necessidade social de compreender a interação entre uma tecnologia disruptiva e uma das mais profundas mazelas sociais do Brasil - o racismo, bem como pela lacuna científica na produção jurídica nacional sobre o tema. Como resultados, demonstrar-se-á que, de fato, a solução para os vieses raciais algorítmicos não se restringe a soluções técnicas ou jurídicas, mas perpassa a necessidade de atuação política e social, com vistas a promover a maior equidade no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Inteligência Artificial; Discriminação Racial; Mercado de Trabalho; Recrutamento e Seleção; Vieses Algorítmicos; Racismo; Direito Antidiscriminação; Crise Probatória; Responsabilização; Equidade.

ABSTRACT

Artificial Intelligence (AI) emerges as the main exponent of the transformations promoted by the 4.0 Technological Revolution, impacting the most varied aspects of social, economic, and political life, with the labor market being a point of extreme sensitivity. In this sense, this work analyzes the two sides of the same coin regarding the application of AI in recruitment and selection processes within a Brazilian context structurally marked by racial discrimination. On one hand, the technology is presented with celebratory discourse, promising neutrality and the elimination of human biases in hiring. On the other hand, when trained with historical data from a racist society, AI has the potential to replicate, amplify, and automate exclusion on an overwhelming scale, generating a true crisis of proof and accountability. Given this, the present research seeks to answer how the implementation of AI systems impacts the fundamental right to anti-racial discrimination in the labor market and what legal, political, and social mechanisms are available to address its risks and enhance its benefits. The study is justified by the social need to understand the interaction between disruptive technology and one of Brazil's deepest social ills—racism—as well as by the scientific gap in national legal production on the topic. As a result, it will be demonstrated that, in fact, the solution for algorithmic racial biases is not limited to technical or legal solutions but rather involves the need for political and social action, with a view to promoting greater equity in the labor market.

Keywords: Artificial Intelligence (AI); Racial Discrimination; Labor Market; Recruitment and Selection; Algorithmic Biases; Racism; Anti-discrimination Law; Evidentiary Crisis; Accountability; Equity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
1. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E A PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL NO ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO: UMA PERSPECTIVA POSITIVA	6
1.1. O paradigma da inteligência artificial e a transformação do trabalho.....	6
1.2. Estratégias de IA para a promoção da equidade racial.....	13
1.3. O fundamento jurídico para uma IA antidiscriminatória	18
2. O OUTRO LADO DA MOEDA: RISCOS, VIESES E O POTENCIAL DISCRIMINATÓRIO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NOS PROCESSOS PRÉ-CONTRATUAIS.....	24
2.1. A gênese e a arquitetura dos vieses na Inteligência Artificial aplicada ao recrutamento e à seleção	24
2.2. As facetas da discriminação algorítmica e as alternativas jurídicas de enfrentamento	28
2.3. A opacidade algorítmica e a crise da responsabilização trabalhista.....	35
3. A DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA EM JUÍZO: UMA ANÁLISE DO CASO <i>DEREK MOBLEY V. WORKDAY, INC.</i> À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	41
3.1. Breve apresentação do litígio	41
3.2. Trabalhadores de vidro submetidos a um teto de vidro algorítmico	47
3.3. Insurgências contra o silêncio algorítmico: direito, política e ação coletiva.....	51
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	59
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62

INTRODUÇÃO

A Quarta Revolução Industrial, impulsionada por tecnologias disruptivas, reconfigurou drasticamente o arranjo social, o que viabilizou um intenso processo de transformação de aspectos sociais, políticos e econômicos. A relação de trabalho, enquanto um elemento identitário das relações humanas, bem como um espaço em que a dignidade é frequentemente posta à prova, consiste em um dos palcos mais sensíveis a essas alterações.

A Inteligência Artificial (IA) se encontra no epicentro de tais metamorfoses, ao transcender o papel de mera ferramenta para tornar-se um agente com capacidade de aprendizado, predição e autonomia decisória. Associado a isso, o empregador, visando primordialmente à maximização do lucro, enxergou nessa tecnologia o cenário perfeito para a otimização de tarefas, de recursos e, crucialmente, de sua própria tomada de decisão.

Diante disso, o desenvolvimento desse mecanismo veio acompanhado de um discurso quase que “celebratório”, notadamente ante a sua capacidade de poupar a energia mental com aspectos considerados “triviais”, e propiciar o seu redirecionamento para atividades cuja intervenção humana se demonstra indispensável. Aliado a isso, a IA exsurge como uma ferramenta mascarada pelo véu da neutralidade e da objetividade, o que carrega consigo uma aparência de legitimidade e irrefutabilidade atrelada às suas decisões.

Assim, empresas passaram a utilizar a inteligência artificial para as mais variadas finalidades, na busca pela maximização da eficiência. Contudo, as novas aplicações da IA não se restringiram a dados intrinsecamente laborais, mas se estenderam ao tratamento de dados do próprio trabalhador, que se tornou mais uma matéria-prima a ser processada por tecnologias inteligentes. Dessa forma, a consciência humana passou a ser julgada e analisada por ferramentas não-humanas, subvertendo a ordem até então estabelecida pela humanidade frente aos demais elementos por ela governados.

Tudo isso ocorreu em um cenário já caracterizado pela fragilidade do trabalhador no mercado de trabalho, elemento este que está diretamente associado à própria estrutura dessa relação. Não se pode olvidar, contudo, que a hipossuficiência do trabalhador não se restringe ao desenho desse vínculo, mas perpassa questões sociais que influem, direta ou indiretamente, a vida da camada mais representativa da população, associada a questões atinentes à raça, gênero, idade, orientação sexual, dentre outros.

Essas camadas estratificam socialmente os indivíduos para manter os interesses hegemônicos, sendo a relação de trabalho uma das expressivas manifestações dessa hierarquização, que passa a ser permeada pela discriminação e pela prevalência de indivíduos sob outros, unicamente com amparo em marcadores impostos.

No Brasil, a questão racial se demonstra um dos principais abismos sociopolíticos, de modo que, conforme pontua Nilma Lino Gomes, a “cor da pele de uma pessoa infelizmente é mais determinante para o seu destino social do que o seu caráter” (2002, p. 49). Assim, o país é permeado por uma estrutura racista que, lamentavelmente, sustenta-se justamente a partir da sua negação, manifestando-se tanto individualmente como institucional e estruturalmente (Gomes, 2022).

Como cediço, o histórico de escravidão do país, dissociado da adoção de medidas ativas pelos governantes para promover, após a abolição da escravatura, um posicionamento político e ideológico marcadamente contrário ao racismo, serviu como luva para o aumento das desigualdades e do racismo no país (Gomes, 2022). Como consequência, a discriminação racial no mercado de trabalho se demonstra uma das mais evidentes e cruéis formas de exteriorização do racismo, fruto da continuidade ideológica, política e estrutural da dinâmica escravocrata que serve como alicerce para o sistema produtivo brasileiro (Gomes, 2022).

Sobre essa estrutura de poder, historicamente consolidada e racialmente marcada, a inteligência artificial incide, não como um elemento neutro, mas como um catalisador de dinâmicas preexistentes. O mercado de trabalho brasileiro, fundado e permeado pela discriminação racial e pela hierarquização das relações sociais, reflete e intensifica as desigualdades socialmente impostas por uma estrutura que sistematicamente a nega.

O ponto de partida deste trabalho, no entanto, não é o de provar o que já é uma chaga social constatada. Apoiando-se em décadas de produção sociológica e na atuação política de movimentos sociais, em especial o Movimento Negro, esta pesquisa assume como consolidada a ideia de que o mercado de trabalho brasileiro é fundado na discriminação racial, de modo que o mito da democracia racial funciona como o arcabouço ideológico que nega o conflito e, ao mesmo tempo, reforça a discriminação nesse ambiente.

De conta disso, o problema central que move esta investigação emerge do paradoxo inerente à aplicação da IA neste cenário. De um lado, a tecnologia é apresentada mediante um discurso celebratório, permeado pela racionalidade matemática. A utilização de ferramentas teoricamente objetivas, nesse sentido, promete expurgar os vieses cognitivos e os preconceitos que maculam as decisões humanas de contratação, idealizando uma era de objetividade e meritocracia.

De outro lado, essa mesma ferramenta, ao ser treinada com dados históricos de uma sociedade estruturalmente racista, possui o potencial não apenas de replicar, mas de amplificar e automatizar a exclusão racial em uma escala sem precedentes, gerando consequências nefastas que constituem o núcleo do problema. Isso porque a estrutura da inteligência artificial viabiliza

o cenário perfeito para a continuidade da discriminação, agora de maneira algorítmica e, novamente, velada, bem como é capaz de promover um cenário de crise probatória e responsabilizatória, decorrente da nebulosidade com que as decisões propagadas pela IA são tomadas.

À vista disso, a presente pesquisa ocupa-se de pensar a IA em ambas as frentes, respondendo à seguinte pergunta: "De que maneira a implementação de sistemas de Inteligência Artificial nos processos de recrutamento e seleção impacta o direito fundamental à antidiscriminação racial no mercado de trabalho, e quais são os mecanismos jurídicos, políticos e sociais disponíveis para enfrentar seus riscos e potencializar seus benefícios no contexto brasileiro?"

A escolha da análise da implementação da IA especificamente no recrutamento e na seleção não foi aleatória. Essas são as fases organizacionais que compõem o momento pré-contratual trabalhista, o qual consiste em uma das ocasiões mais sensíveis para a ocorrência da discriminação, uma vez que configura a primeira barreira de acesso a trabalhadoras e trabalhadores negros, ao minar o seu ingresso no mercado de trabalho.

Nesse sentido, a implementação da IA como ferramenta de triagem de currículos e de geração e transmissão de anúncios de oportunidades de emprego configura um ramo denso para pesquisa, uma vez que se trata de um processo de delegação decisória cada vez mais implementada nas organizações empresariais. Outrossim, a suposta objetividade da inteligência artificial, ao tempo em que pode ser usada de forma a reduzir os vieses humanos que influenciam na contratação de candidatas e candidatos negros, desde que haja uma intencionalidade declarada para tanto, pode também reforçar preconceitos e amplificar discriminações.

Diante disso, as razões que movimentaram esta pesquisa podem ser resumidas à necessidade de compreender como uma tecnologia disruptiva, qual seja, a inteligência artificial, interage com uma das mais antigas e estruturantes úlceras sociais do Brasil: o racismo. O interesse acadêmico em investigar como a promessa de neutralidade tecnológica se materializa, ou se perde, na complexa realidade das relações de trabalho foi um motor central que norteou este trabalho acadêmico.

Do ponto de vista social, a preocupação com a integridade dos direitos fundamentais do trabalhador e com a efetiva proteção da sua dignidade motivou a busca por uma análise crítica, que não se contentasse com o discurso celebratório da tecnologia, mas investigasse criticamente a existência de potenciais de combate e de riscos de amplificação de desigualdades históricas.

Do ponto de vista científico, a pesquisa se justifica pela natureza emergente e interdisciplinar do tema, que representa uma lacuna significativa na produção jurídica nacional. Embora existam estudos sobre Inteligência Artificial e sobre relações raciais de forma isolada, a análise conjunta, que conecta a teoria crítica racial, o direito fundamental à não discriminação e os desafios técnicos da IA no contexto específico do Direito do Trabalho, é incipiente.

Diante disso, para responder à pergunta de pesquisa e alcançar os objetivos propostos, a metodologia empregada foi a pesquisa qualitativa, com base em revisão bibliográfica e documental, a partir do método dedutivo. Majoritariamente, foram estudadas fontes previamente revisadas pelo Tribunal Superior do Trabalho¹, por meio da Comissão de Documentação e Memória, que visa estimular o debate de temas considerados relevantes do ponto de vista acadêmico.

O trabalho está estruturado em três capítulos, cada qual com um objetivo específico, e que seguem uma linha lógica de desenvolvimento para apresentar os resultados da investigação.

O Capítulo 1 – “Inteligência Artificial e a promoção da igualdade racial no acesso ao mercado de trabalho: uma perspectiva positiva”, visa demonstrar o percurso teórico e o potencial construtivo da tecnologia. Para tanto, será analisado o paradigma da IA, seus conceitos fundamentais e estruturantes e como, em tese, suas ferramentas poderiam ser programadas para promover a equidade racial, por meio de estratégias como a otimização de linguagem e a anonimização de dados. Em seguida, o capítulo detalhará o fundamento jurídico que embasa a exigência de uma "IA ética", estabelecendo o arcabouço normativo e conceitual para a investigação subsequente.

O Capítulo 2 – “O outro lado da moeda: riscos, vieses e o potencial discriminatório da inteligência artificial nos processos pré-contratuais”, apresentará como resultado uma análise crítica dos perigos inerentes à aplicação da IA. Serão examinadas a gênese e a arquitetura dos vieses algorítmicos e as facetas da discriminação indireta, considerada a forma mais perversa, diante da sua natureza velada. Além disso, este capítulo busca evidenciar as controvérsias e os desafios ético-jurídicos, como a opacidade da "caixa-preta" algorítmica e a consequente crise de responsabilização trabalhista, que fragiliza o trabalhador e ameaça a efetividade do direito.

Finalmente, o Capítulo 3 – “A discriminação algorítmica em juízo: uma análise do caso *Derek Mobley v. Workday, Inc.*” à luz do ordenamento jurídico brasileiro, consolida os resultados da pesquisa. Com amparo no arcabouço teórico até então construído, o capítulo demonstrará como os riscos abstratos se materializam em um litígio real, dissecando os

¹ TST. Tema do Mês – Inteligência artificial e o Direito do trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/biblioteca/tema-do-mes-2024>

argumentos das partes, a dificuldade probatória e a decisão judicial. Para tanto, foram utilizadas fontes primárias, que incluem as peças do autor e réu, bem como a decisão realizada no caso concreto, a fim de perquirir as implicações práticas da pesquisa.

Assim, averiguar-se-á como a lógica da opacidade e da diluição de culpa ameaçam os direitos fundamentais, mediante um estudo sobre os mecanismos de controle e de "insurgência". Serão analisadas as respostas na esfera jurídica, como a distribuição do ônus da prova e a centralidade da ação política e social como caminhos que podem ser acionados para mitigar os riscos e assegurar que a tecnologia não se torne um "teto de vidro algorítmico".

1. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E A PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL NO ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO: UMA PERSPECTIVA POSITIVA

O presente capítulo tem como objetivo investigar possibilidades de implementação da inteligência artificial no momento de admissibilidade contratual, especialmente na seleção e no recrutamento, com vistas à promoção da diversidade racial no mercado de trabalho. Embora a Inteligência Artificial suscite debates complexos e apresente riscos inerentes à sua utilização – aspectos que serão devidamente explorados nos capítulos subsequentes –, esta seção inaugural debruça-se sobre seu potencial construtivo, com vistas a perquirir o potencial transformador dessa tecnologia nas relações pré-contratuais. Mais do que isso, o presente capítulo objetiva propor a assunção de uma IA ética, compromissada com a isonomia constitucionalmente consagrada em seu artigo 5.º, a fim de promover o direito à antidiscriminação racial no mercado de trabalho.

1.1. O paradigma da inteligência artificial e a transformação do trabalho

A Inteligência Artificial (IA) consiste em uma das mais expressivas tecnologias a que o mundo foi apresentado no século XXI. A palavra “tecnologia” deriva do grego “*téchne*”, que significa arte ou habilidade, e “*logía*”, que se refere ao estudo de algum tema específico ou a uma ciência propriamente dita. O termo carrega um valor intrínseco de instrumentalização na formulação de soluções para o atendimento das necessidades humanas, com o fito de criar novas possibilidades, bem como propiciar simplificações no cotidiano (Lima; Magalhães; Martins, 2019, p.82).

Contudo, diferentemente das demais ferramentas até então produzidas, a IA representa verdadeira transformação nunca vista no curso histórico, porquanto perde exponencialmente o seu caráter instrumental (Feliciano; Silva, 2022, p. 26). Isso ocorre porque, ao contrário de uma ferramenta convencional que apenas executa comandos, a IA é capaz de aprender e de tomar decisões autônomas para atingir um objetivo, muitas vezes por caminhos não previstos ou totalmente compreendidos por seus criadores. Nesse cenário, a capacidade dos seres humanos de adaptação às mudanças contrasta com a velocidade e com os efeitos deixados por essas metamorfoses (Schwab, 2016, p. 32), especialmente quando se fala em uma tecnologia cuja autonomia se insere como principal característica.

Em que pese a história registre revoluções industriais que alteraram integralmente a forma como a sociedade se estruturava, a exemplo da Primeira Revolução Industrial, que esteve no cerne de profundas transições sociais, como a passagem do feudalismo para o capitalismo e do mundo rural para o urbano, argumenta-se que a 4ª Revolução Industrial introduz uma

mudança de natureza distinta e sem precedentes nas relações laborais. Enquanto as revoluções anteriores automatizaram a força física, a era da inteligência artificial avança sobre a automação da atividade cognitiva e decisória, desafiando a própria essência do que se compreende como trabalho humano. Marx já havia pensado na instrumentalização tecnológica pelo capitalismo, a fim de manter seus alicerces, rearranjar as relações produtivas e se reinventar, mas o seu momento não permitiu, e nem permitiria, que se pensasse em alterações tão significativas nos meios de produção (Dantas, 1999, p. 229).

Se a Revolução Industrial do século XVIII foi o marco que inaugurou o mercado de trabalho como hoje é conhecido, de modo a romper com as lógicas feudais, a 4.^a Revolução Industrial - a que a criação da IA se associa historicamente -, decorre da somatória dos mais diversos esforços envidados pela humanidade até aqui, na busca por criar um ambiente negocial capaz de interligar o plano físico ao virtual (Câmelo; Scala; Câmara, 2022, p. 197). O liame entre esses mundos e a ausência de fronteiras concretas passou a nortear as relações sociais. Ao tempo em que criou dilemas e apreensões cuja sociedade ainda não se desdobrou, viabilizou a assunção de um cenário propício ao aprimoramento em diversas áreas (Schwab, 2016, p. 11).

Surgiu, nesse contexto, uma tecnologia capaz de substituir o processo mental humano e tomar decisões, com base no aprendizado de máquina (*machine learning*), o que permitiu à humanidade pensar em propostas nunca cogitadas, com amparo na concentração massiva de conhecimento (Feliciano; Silva, 2022, p. 32), a partir de mecanismos como a *big data* e o *deep learning*. A IA esteve presente no imaginário da humanidade muito antes de efetivamente serem desenvolvidas alternativas concretas para a sua materialização. O homem sempre nutriu um desejo congênito de criar algo semelhante a si, retratando mecanismos semelhantes em produções cinematográficas e literárias que permeavam a visão de mundo da sociedade antes mesmo do início do século XXI e da consolidação da internet como elemento essencial nas relações sociais (Lima; Magalhães; Martins, 2019, p.82).

Ao tirar essa ideia do papel, a sociedade passou a aplicar a automatização nas mais variadas áreas, sendo que um dos campos que se apropriou fortemente desse agente transformacional foi o mercado de trabalho. No passado, as revoluções trazidas pela Indústria 1.0 e 2.0 partiram de matérias-primas como o petróleo e o carvão, e foram consideradas o ápice da inovação. Hoje, é a informação que atua como sustentáculo da produção no sistema capitalista (Correia Apud Dalprá, 2019, p. 77), de modo que a enorme capacidade de leitura de dados pela IA emerge como um aspecto de valor para o mercado competitivo, que busca, na automatização de processos, a resposta para seus anseios.

Nesse contexto, a discussão acerca da melhor forma de utilizar a inteligência artificial, de modo que seja considerada uma abordagem ética e finalidades legítimas, torna-se o cerne dos debates, com foco no “combate aos efeitos nefastos do uso incontrolado dessa tecnologia disruptiva no mundo do trabalho” (Feliciano; Silva, 2022, p. 35). Temas recentes da agenda global, como a discriminação racial trabalhista e a promoção da diversidade, precisam ser tratados a partir de uma lente que enxergue na tecnologia a oportunidade para refinar a luta pela igualdade.

Convém ressaltar, contudo, que ainda se trata de uma tecnologia limitada, que não configura uma solução definitiva para os problemas da humanidade; que, em verdade, carrega novas questões a serem devidamente reguladas pelo Direito, a partir da perda gradual de seu atributo instrumental e da capacidade de substituir processos inerentemente humanos. Essa mitigação paulatina, entretanto, não importa necessariamente na substituição plena do caráter operacional, com vistas à consecução de uma finalidade maior, na medida em que o funcionamento da IA depende da configuração e dos comandos a ela atribuídos pelo homem (Arena, 2021, p. 137).

De fato, “como toda invenção do gênio humano que passa a ser utilizada em grande escala e a fazer parte da própria vida, a IA tem inúmeros aspectos positivos, não somente para o mundo corporativo, mas também para as pessoas em geral” (Feliciano; Silva, 2022, p. 29). Diante disso, a resistência absoluta ao avanço tecnológico mostra-se infundada, especialmente porque os resultados da IA apresentam o potencial de beneficiar significativamente os trabalhadores (Dalprá, 2019, p. 85). A pergunta a ser feita é: “como mecanismos de promoção da equidade no acesso ao mercado de trabalho podem ser incorporados pela agenda racial, a partir do uso da inteligência artificial”?

Já é possível, nesse sentido, visualizar processos de recrutamento e seleção sendo realizados com base nesse sistema, de maneira independente e sem qualquer tipo de supervisão. Pensar na otimização desses processos e na mitigação de vieses humanos que atingem negativamente a representatividade negra nesse momento pré-contratual é projetar um futuro no qual “a inovação tecnológica possa ser usada em favor do ser humano” (Dalprá, 2019, p. 90), sendo esse conceito de humanidade pautado em ideais decoloniais que de fato integrem todas as raças.

É possível visualizar no Poder Judiciário, atento a essas possibilidades, a assunção da IA para facilitar processos orientados para a promoção do direito à antidiscriminação. Um

exemplo disso é a construção do “Monitor de trabalho decente”²¹, que comunica os setores do judiciário competentes acerca da detecção de processos que discorram sobre temas sensíveis atinentes ao trabalho decente, como o trabalho infantil ou análogo à escravidão.

Interessante, porém, a fim de promover mudanças estruturais, não apenas focar na correção de discriminações correntes, mas também pensar em aspectos que possam incluir minorias no mercado de trabalho. Para cumprir essa finalidade, o refinamento do recrutamento e seleção é uma forma importante de derrubar barreiras estruturais. De igual maneira, podem (e devem) emergir soluções a serem implementadas no sentido de promover a maior inserção de trabalhadoras e trabalhadores negros no mercado de trabalho, a partir da incorporação dessa ferramenta.

Essa reflexão exige um mergulho na essência do que é a inteligência artificial e nas bases que sustentam sua aplicabilidade. A IA, com sua pluralidade de conceitos e abordagens, não possui uma definição única na literatura científica, mas apresenta características que a tornam uma tecnologia disruptiva, capaz de transformar significativamente as relações sociais e econômicas. Assim, carece de um conceito único na literatura científica, sendo descrita sob múltiplas perspectivas.

Dentre as explicações mais consagradas, refere-se, num primeiro momento, à IA como uma máquina capaz de se comportar de maneira semelhante a um ser humano (Kuezweill apud Abrusio, 2022, p. 325). Tal vertente utiliza como base o teste de Turing, que consistiu em um experimento realizado ainda em 1950, com o fito de avaliar a capacidade de uma máquina exibir um comportamento inteligente indistinguível da ação humana. Em linhas gerais, o teste desafiava um dispositivo computacional a convencer um interrogador humano de que não era apenas uma máquina, e, caso conseguisse persuadir os voluntários, seria considerada inteligente (Turing, 1950).

Por outro lado, também é possível pensar na IA como uma inteligência computacional dotada de razão, independentemente de qualquer alinhamento à forma humana de pensar (Nilsson apud Abrusio, 2022, p. 325). Essa concepção, por sua vez, prestigia a inteligência artificial não como um ser limitado às configurações humanas, mas como uma ferramenta capaz de transcender os limites da razão tradicionalmente atribuída à humanidade, passível de encontrar soluções corretas para questões objetivas. Pensa-se, portanto, em um sistema com potencial de ampliar as capacidades do homem e ir além de sua racionalidade.

²¹ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Conselho lança nova versão do Monitor do Trabalho Decente**. Agência CNJ de Notícias, 20 jan. 2025. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/conselho-lanca-nova-versao-do-monitor-do-trabalho-decente/>. Acesso em: 05 jul. 2025

Seguindo a mesma lógica, Russel e Norvig classificam a IA em quatro abordagens distintas, quais sejam, a capacidade de pensar como humano, agir como humano, pensar racionalmente e agir racionalmente (2013, p. 25). Para os autores, pensar e agir como um ser humano envolve compreender os mecanismos da mente humana e seus modelos de atuação, a partir de uma abordagem interdisciplinar que integre a ciência cognitiva. De outro modo, pensar e agir racionalmente relaciona-se à capacidade de tomar decisões e realizar ações baseadas em princípios lógicos e matemáticos, a fim de maximizar resultados esperados ou otimizar soluções em condições de incerteza (Norvig; Russel, 2013, p. 26-28).

À vista disso, pode-se concluir que se trata de “uma tecnologia voltada para previsões e automatizações de tarefas (inclusive decisórias) que pode se manifestar de forma que simule o raciocínio/comportamento humano ou (seja) pautada em estrita racionalidade” (Abrusio, 2022, p. 325). Ela pode ser descrita com base em quatro principais pilares, quais sejam, “aprendizado, raciocínio, resolução de problemas e percepção. Refere-se, portanto, à capacidade de “compreender a essência do pensamento e da ação inteligente utilizando computadores como dispositivos experimentais” (Simon, 2019, p. 209).

Para que a IA possa compreender essas essências, ela se apoia em modelos computacionais avançados, capazes de simular processos cognitivos humanos ou realizar julgamentos com base em dados. Tais modelos operam a partir de métodos computacionais que incluem técnicas de *machine learning*, *big data*, *deep learning* e algoritmos, todos essenciais para transformar dados em soluções aplicáveis no contexto contemporâneo.

Em linhas gerais, os algoritmos consistem em conjuntos de instruções baseados em princípios matemáticos e fórmulas, projetados para processar entradas (*inputs*) e gerar saídas (*outputs*). Por meio de etapas contínuas e encadeadas, eles são capazes de resolver questões específicas ou oferecer soluções para problemas definidos ao longo do processo (Lage, 2022, p. 43). Dessa forma, deverão “produzir certo resultado sempre que é confiado” (Dennett, 2013, p. 140); isto é, para cada pergunta, deverá haver necessariamente uma resposta.

Para criar um algoritmo, é necessário que haja um programador, dotado de conhecimento específico para ensinar as diretrizes de atuação daquele algoritmo. Esse, com base na sua expertise, estabelece os parâmetros que guiarão o funcionamento do sistema, a fim de se alcançar um objetivo específico. Por seu turno, qualquer indivíduo pode executar esses algoritmos, desde que estejam devidamente programados, sendo que até mesmo máquinas possuem a capacidade de fazê-lo de forma autônoma (Dennett, 2013, 140), mas o papel humano no abastecimento desses dados permanece de fulcral relevância.

Os algoritmos existem há milhares de anos, e, ao longo da história, foram empregados para solucionar uma ampla gama de problemas (Lage, 2022, p. 44). O raciocínio algorítmico viabilizou a emergência das Revoluções Industriais, porquanto, num primeiro momento, possibilitou que engenheiros desenvolvessem máquinas capazes de auxiliar os trabalhadores e, posteriormente, permitiu que robôs fossem programados para executar tarefas de forma autônoma, já a partir da Revolução 3.0 (Rockwell, 2013, p. 634).

Com o avanço das tecnologias digitais e o surgimento de máquinas cada vez mais sofisticadas, os algoritmos evoluíram de ferramentas básicas para resolver problemas simples para mecanismos complexos que impulsionaram inovações, especialmente no mercado de trabalho. O referido progresso, aliado ao desenvolvimento da inteligência artificial e a técnicas de *machine learning* e *deep learning*, possibilitou que os algoritmos executassem atividades objetivas, mas também permitiu a análise conforme critérios subjetivos, conforme assinala Ana Frazão (2018):

Não é novidade que os algoritmos têm sido utilizados não apenas para dar respostas a questões objetivas, mas também para decidir questões subjetivas, complexas e que envolvem juízos sofisticados de valor, tais como: quem deve ser contratado para trabalhar em uma empresa; que contrato deve ser celebrado e em quais bases; qual a probabilidade de reincidência de determinado criminoso; dentre outros.

Tal técnica está inserida no cerne do desenvolvimento da IA, cuja utilização se introduz no âmbito do recrutamento e da seleção de trabalhadores, a partir da leitura e programação de um intenso volume de dados. Esse método está presente na vida no século XXI, de sorte que, para compreender o presente e o futuro, é necessário compreender como os algoritmos funcionam (Danesi, 2022). Além disso, a incorporação dessa tecnologia reflete verdadeira mudança organizacional, que pode ser aprimorada para, mediante a programação adequada, combinada com a observância de valores como a antidiscriminação, superar desigualdades presentes na sociedade e promover um ambiente mais inclusivo (Arena, 2021, p. 139).

Aprofundando o funcionamento da IA, por sua vez, o *machine learning* (ML) ou “aprendizado de máquina” consiste em uma “técnica que permite que os sistemas de computador internalizem e façam previsões baseadas em dados históricos” (Lage, 2022, p. 33). É, nesse sentido, considerado um subcampo da Inteligência Artificial, e se vale de algoritmos para possibilitar que sistemas baseados em IA aprendam e se adaptem (Goldschmidt; Graminho, 2022, p. 117). A relevância desse mecanismo reside justamente na possibilidade de uma máquina gerar conhecimento sem ser necessariamente programada, a partir de dados não processados, que são transformados em informação. Em síntese,

Um sistema de aprendizado é um programa de computador que toma decisões com base em experiências acumuladas por meio da solução bem-sucedida de problemas anteriores. Os diversos sistemas de aprendizado de máquina possuem características particulares e comuns que possibilitam sua classificação quanto à linguagem de descrição, modo, paradigma e forma de aprendizado utilizados (Baranaukas; Monard, 2003, p. 39).

Nesse sentido, o ML consiste em uma área mais recente que o estudo da IA, porquanto trabalha com um elevado volume de dados (*Big data*), o que somente foi viabilizado com a evolução tecnológica (Arena, 2021, p. 137). A *big data*, por sua vez, consiste em “um conceito que descreve o grande volume de dados estruturados e não estruturados que são gerados a cada segundo” (Lage, 2022, p. 122), de modo que a combinação desses dois mecanismos garante que haja um efetivo aprendizado por parte das máquinas, com base no amplo espectro de dados que foram inseridos mediante intervenção humana.

É possível, a partir da análise dessa imensa quantidade de elementos, viabilizar o aprendizado não supervisionado por uma máquina com base nos dados que lhes são apresentados, de modo que a utilização desse mecanismo para a programação de aspectos da IA ascendeu como prática recorrente na ciência da computação. Destarte, o ML procura a resolução de situações ou a tomada de decisões de maneira independente e não explícita, que necessita apenas de parametrização prévia para funcionar (Danesi, 2022).

De outro viés, enquanto o *machine learning* decorre da Inteligência Artificial, o *deep learning* advém do *machine learning*, e consiste em um sistema capaz de habilitar um sistema computacional a aprender, por si só, a partir da utilização de dados históricos, para que seja capaz de reconhecer padrões e fazer inferências (Lage, 2022, p. 33). Contudo, processa dados de maneira diferente: enquanto o *machine learning* utiliza algoritmos que dependem de estruturação manual de características e regras pré-estabelecidas para aprender com os dados, o *deep learning* consiste em redes neurais computacionalmente inspiradas na arquitetura do cérebro humano, compostas por múltiplas camadas de neurônios artificiais que aprendem a reconhecer padrões de forma hierárquica (Lage, 2022, p. 33).

Assim, uma camada pode aprender a identificar elementos básicos em um currículo, enquanto as camadas subsequentes combinam essas informações para extrair e modelar características mais complexas, como a experiência ou as competências de um candidato, diretamente dos dados brutos. A aplicabilidade do *deep learning* se demonstra de extrema valia para o processamento de dados complexos, cuja capacidade outrora era extremamente limitada, como, por exemplo, sistemas de reconhecimento facial e de reconhecimento de voz, bem como de processamento de linguagem natural e análise preditiva. Especialmente, é relevante entender que o sistema de aprendizado a partir dessa técnica depende de um treinamento prévio da rede

neural, que ocorre diversamente da forma como os seres humanos aprendem, a partir da colocação mediante “força bruta” do que se quer que a máquina absorva de um conceito (Lima, Magalhães; Martins, 2019, p. 86).

A partir dessa ferramenta, viabiliza-se um maior aprimoramento da inteligência artificial, ao abrir um leque de oportunidades de utilização que ultrapassa a fronteira textual, podendo ser utilizada em análise de grandes volumes de dados para tomadas de decisão estratégicas e até mesmo na criação de sistemas que simulam interações humanas com alto grau de sofisticação. Possui, nesse sentido, grande aplicabilidade sobre o recrutamento e seleção, porque consegue realizar profundas análises de currículos e perfis, a fim de identificar padrões de competências almejadas, conforme será destrinchado a seguir.

1.2. Estratégias de IA para a promoção da equidade racial

Com base nesses conceitos, observa-se que a IA possui um potencial amplo, com capacidade de ser programada para desempenhar uma grande variedade de tarefas, desde que equipada com os mecanismos apropriados. Por ser estruturada em algoritmos projetados para responder ao *input* recebido e por meio de técnicas de ML e DL, a IA processa um volume significativo de dados, o que também se mostra aplicável no âmbito das relações de trabalho (Abrusio, 2022, p. 323).

Essa aptidão programática abre caminhos para que a IA seja moldada para finalidades específicas, de modo a otimizar os processos e, crucialmente, incorporar princípios de equidade (Arena, 2021, p. 143). A sua utilização na área de recursos humanos, sobretudo nos processos seletivos, com a finalidade de corrigir limitações do recrutamento e seleção tradicionais, consiste em uma estratégia interessante, tendo em vista que já foi amplamente implementada nesses setores (Barzotto; Graminho, 2022, p. 84), ainda que não com o foco específico de promover ativamente a igualdade racial.

No âmbito pré-contratual, o recrutamento é entendido como o “processo que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o agrupamento dos candidatos que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar na empresa” (Câmara, 2003). Destarte, possui como objetivo a atração de candidatos para uma determinada vaga de emprego, em que se busca atingir um número relevante de candidatos, a fim de permitir a escolha daquele que melhor se adequa ao cargo de referência (Chiavenato, 2009).

Em especial, o recrutamento externo se valerá, para atingir os candidatos almejados, do tratamento de um imenso volume de dados dos candidatos (*big data*), que considerará o

tratamento de dados comuns ou sensíveis, cujas questões de cunho racial se demonstram presentes, e que podem, naturalmente, influenciar negativamente no momento pré-contratual, a partir de vieses inconscientes dos recrutadores ou de preconceitos deliberados, por exemplo, ao analisar fotos dos candidatos.

A seleção, por sua vez, possui significado distinto, embora frequentemente se refiram a esses processos conjuntamente, como se detivessem a mesma função no âmbito da contratação trabalhista. Nesse sentido, consiste a seleção em um “processo pelo qual uma organização escolhe, de uma lista de candidatos, a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para a posição disponível, considerando as atuais condições do mercado” (Coradini; Murini, 2009, p. 65). Dessa forma, tratam-se de processos diferentes e interconectados, associados à escolha dos candidatos aptos a compor uma determinada organização e iniciar o contrato trabalhista.

Por um lado, o recrutamento visa permitir que chegue às pessoas desejadas pelo empregador a informação a respeito da existência da vaga, mediante técnicas de recrutamento externo, como “cartazes ou anúncios na portaria da empresa; contatos com sindicatos e associações de classe; anúncios em jornais e revistas e em agência de recrutamento” (Chiavenato, 2006, p; 212). Já a seleção envolve escolher, dentre os candidatos recrutados, aquele que mais se adequa às aspirações da empresa, mediante a identificação, teoricamente, de “aspectos profissionais e pessoais dos candidatos” (Coradini; Murini, 2009, p. 66), em que se inserem a análise curricular, testes, entrevistas e outras dinâmicas.

Diz-se “teoricamente” porque tanto o recrutamento quanto a seleção são passíveis de serem atingidas por vieses cognitivos, compreendidos como “erros de julgamentos que ocorrem em situações específicas, como resultado das falhas de percepção das informações recebidas” (Hua, 2011). Nessa fase pré-contratual, uma parte da literatura explica o fenômeno como resultado de vieses cognitivos, que se exteriorizam quando os avaliadores se valem de aspectos irracionais ou subjetivos para se predispor à escolha de candidatos determinados (Magalhães, 2013, p. 28). Sob essa ótica, os aspectos discriminatórios e preconceitos raciais se inserem como um elemento específico de exclusão no mercado de trabalho.

Contudo, reduzir a discriminação a um mero viés cognitivo pode ofuscar sua natureza como um componente central das estruturas de poder. A perpetuação de tais tendências, muitas vezes naturalizada, reflete a dinâmica de hegemonia descrita por Gramsci, em que o “normal” ou “desejável” está alinhado com os interesses do grupo dominante (1972, p. 12). Assim, critérios de seleção aparentemente neutros atuam, frequentemente, como instrumentos de exclusão implícita, de modo a reforçar desigualdades estruturais com amparo em uma suposta objetividade.

Diante desse cenário, e sem ignorar a natureza estrutural da discriminação, é possível pensar em estratégias que se valem da IA para, ao menos, mitigar a influência de julgamentos subjetivos e vieses individuais no processo seletivo. Ferramentas como a otimização da linguagem de anúncios, a anonimização de dados e a auditoria de algoritmos podem fomentar processos com maior grau de objetividade, favorecendo a transparência e a legitimidade das seleções, com vistas a promover a inclusão social e a equidade que devem nortear o mercado de trabalho (Siqueira, 2025).

Lélia Gonzalez (1984) retrata como a linguagem pode ser usada de maneira discriminatória no momento de recrutamento de emprego. Em um trecho de suas reflexões, a autora expõe que, mesmo quando mulheres negras pertencentes à classe média atendem critérios como “educação” e “vestimenta adequada”, continuam a par de barreiras estruturais, uma vez que termos frequentemente presentes nos anúncios de emprego, como “boa aparência”, funcionam como um código racializado que implicitamente exclui mulheres negras.

Ao se considerar a relação entre linguagem e poder, é possível visualizar situações cujas escolhas lexicais são utilizadas para, veladamente, excluir candidatos negros, em que pese a presença de situações como essas sejam bem menos escancaradas que as ocorridas no século XX (Oliveira, Pimenta; 2016). Uma pesquisa realizada recentemente no âmbito da FGV, relatada por Andrade e Rezende (2023), analisou 285 anúncios de emprego retirados de quatro plataformas de emprego, concluindo que ainda são abundantes os anúncios desse tipo:

Os anúncios categorizados em boa aparência e boa imagem da empresa estão distribuídos nos sites de emprego LinkedIn (2022), Catho (2022), Vagas.com (2022) e Trovit (2022). Neles são utilizados os termos ‘possuir boa aparência’, ‘possuir aparência cuidada’, ‘possuir ótima aparência’, ‘boa aparência profissional’ (essa característica é inegociável), ‘manter/possuir boa aparência visual’, ‘cuidados com a apresentação pessoal’, ou ‘cuidar da aparência física e mental perante a equipe e o público’. Os anúncios remetem-nos ao que Carneiro (2011) e Gonzalez (2020) já afirmaram: o eufemismo ‘boa aparência’ (e suas variações), que se mantém mesmo com o desvio semântico (Damasceno, 2013), tem como significado prático a preferência por pessoas brancas em detrimento das negras (Andrade; Rezende, 2023).

Diante desse cenário, em que a linguagem atua como um indicador e um instrumento do racismo estrutural, e não como um fenômeno descolado da intencionalidade do agente, emerge a discussão sobre o papel da tecnologia. Nesse sentido, a utilização de IA para analisar descrições de vagas pode ser vista como uma estratégia de mitigação, ainda que limitada, a fim de reformular trechos que contenham vieses raciais. Evidente que a ferramenta não resolve a discriminação sistêmica, mas é capaz de identificar e neutralizar padrões de linguagem que, consciente ou inconscientemente, desencorajam ou excluem candidatos de grupos minoritários.

O funcionamento dessas ferramentas se baseia na utilização de *machine learning* treinado em bancos de dados amplos para reconhecer palavras que desencorajam grupos minoritários e propor reformulações mais equitativas, capazes de combater a segregação racial no mercado de trabalho, de sorte que sejam propostas reformulações isonômicas. Consiste, portanto, em uma alternativa exequível, na medida em que a busca por uma linguagem inclusiva nos anúncios, facilitada pela IA, é um passo concreto para evitar a discriminação indireta e promover a igualdade material no acesso às oportunidades de emprego.

Além disso, no âmbito da seleção, a instrumentalização da IA, para propiciar a anonimização de dados, com a finalidade de ocultar dados em que se inserem nome, foto, endereço e demais identificadores, garante que os avaliadores se concentrem exclusivamente nas qualificações, habilidades e experiências relevantes para a vaga, de modo a evitar a exclusão de candidatos aptos com base em discriminações do tipo (Atanazio, Silva, Formigoni e Novais, 2021, p.7). Para exemplificar, empresas estrangeiras têm utilizado a ferramenta Canditech para a realização de contratações, a partir de sistemas de anonimização capazes de omitir informações pessoais dos candidatos.

Dessa forma, direciona-se o foco dos avaliadores para as habilidades e qualificações dos indivíduos recrutados, com o objetivo de reduzir o potencial viés racial inconsciente (ou consciente). No Brasil, uma iniciativa que ganhou notoriedade foi a da multinacional Cargill que, por volta de 2020, anunciou a implementação da prática do "currículo cego"³ em seus processos seletivos para trainee, com o objetivo declarado de limitar a discriminação e fomentar a diversidade⁴. A estratégia, segundo divulgado pela própria empresa, visava à anonimização de dados como gênero, raça e idade nas etapas iniciais.

Contudo, a análise de tais práticas corporativas demanda um olhar crítico que investigue a efetividade real da medida para além do discurso de *marketing*, especialmente quando adotadas por empresas com atuação em setores economicamente sensíveis. A operacionalização dessa estratégia de anonimização se dá por meio de algoritmos programados para identificar e suprimir os dados pessoais relevantes dos candidatos de maneira assertiva. Dessa forma, no atual contexto trabalhista, um grande volume de informações (*Big Data*) provenientes de inúmeras candidaturas podem ser lidos pela inteligência artificial, com vistas a aplicar esses processos de forma escalável e consistente e, por conseguinte, contribuir significativamente para a prevenção de vieses em larga escala.

³ CARGILL. Cargill adota seleção às cegas para contratação de líderes. Cargill, 2018. Disponível em: https://www.cargill.com.br/pt_BR/2018/curriculo-cego. Acesso em: 15 jul. 2025.

Outro potencial da IA para a promoção da igualdade racial é a sua utilização para, mediante o uso de algoritmos de ML, possibilitar a identificação de padrões discriminatórios nos processos seletivos, auxiliando no rastreamento de vieses raciais, bem como na adoção de soluções para a correção dessas disparidades diretamente nas empresas (Ribeiro, Silva, Maçalai, 2023, p. 1294). Assim, é possível promover a análise de dados de maneira objetiva e mais eficiente para implementar a adoção de medidas corretivas (Ribeiro, Silva, Maçalai, 2023, p. 1295). Uma ilustração de utilização desse mecanismo com vistas à promoção da inclusão no mercado de trabalho foi a estratégia criada pela Google, ao promover a utilização da IA para reduzir vieses discriminatórios e ampliar o ingresso de minorias em sua empresa (Santos, Santana, Lins e Santos, 2024, p. 5306). A referida estratégia se demonstrou especialmente interessante, porquanto considerou mecanismos auditáveis e uma equipe desenvolvedora pautada em ideais inclusivos.

Dentro de uma perspectiva otimista sobre a tecnologia, alguns autores, como Kleinberg *apud* Duarte, defendem que o uso de algoritmos, uma vez estabelecido um sistema de governança adequado, aumenta as possibilidades de detecção e combate à discriminação quando comparada com a atuação humana apenas, pois aqueles não são obscurecidos pela ambiguidade que muitas vezes ofusca a tomada de decisão humana (2021, p. 112). Esta visão, contudo, é objeto de debate, uma vez que soluções não tecnológicas, como a contratação de consultorias de gestão racial e a formação contínua de equipes, podem apresentar resultados igualmente ou mais significativos.

De toda sorte, a promoção da diversidade racial no desenvolvimento de dados, por intermédio de pessoas que considerem aspectos inclusivos em sua formação, a fim de rastrear e identificar vieses, consiste em uma estratégia desejável a ser incorporada, a partir da utilização de técnicas de *machine learning* e *deep learning* para identificar possíveis discriminações promovidas por outras ferramentas de recrutamento e seleção no mercado de trabalho. É necessário, no entanto, que haja a formação adequada desses indivíduos para o desenvolvimento dessa alternativa.

Assim, conforme demonstrado, a IA pode e deve ser aplicada no mercado de trabalho, com vistas à promoção da diversidade laboral, a fim de garantir a formação de um ambiente inclusivo e comprometido com a igualdade racial. Mais do que isso, o grande desafio que se apresenta é o de transformar a inteligência artificial em um mecanismo de emancipação da comunidade negra, ao encontrar, na tecnologia, a possibilidade de destrinchar novos caminhos (Rodrigues, 2023, p. 133).

1.3. O fundamento jurídico para uma IA antidiscriminatória

A discriminação no mercado de trabalho consiste em uma prática mais frequente do que efetivamente é relatado, e caminha na contramão de uma sociedade pautada na isonomia (Alvarenga, 2015). O mercado de trabalho, nesse contexto, surge como uma das esferas da vida cuja exteriorização da discriminação é evidenciada, na medida em que o labor se insere como “um instrumento de concretização da identidade humana” (Delgado, 2023, p. 38). Especificamente, a discriminação baseada em aspectos raciais não resulta de preconceitos pontuais, mas sim de aspectos estruturais que se manifestam em processos, critérios e redes que historicamente desfavoreceram profissionais negros.

Dessa forma, expressa-se no mercado de trabalho a partir de situações que mantêm a dominação sobre esses indivíduos, sob a suposta justificativa de incapacidade pessoal ou técnica (Batista *apud* Almeida, 2018). Por consistir em uma questão estrutural, diversas barreiras de acesso ao trabalho são colocadas, associadas a estereótipos que impactam negativamente as oportunidades de emprego, de modo que esses indivíduos sequer chegam a ser contratados, ante verdadeira “disparidade nas barreiras de acesso” (González, 2018).

À vista disso, o papel da tecnologia se torna um campo de disputa. Embora se argumente que, se adequadamente manejada, ela possui o potencial de produzir efeitos positivos na seara trabalhista, de modo que sua implementação seja pautada em princípios de justiça (Bramante, 2022, p. 119), é crucial reconhecer que seu desenvolvimento não ocorre em um vácuo. A programação tecnológica é, em regra, financiada por interesses econômicos que visam ao lucro, e apenas excepcionalmente a mobilização de tais recursos se volta para a desconstrução de relações de poder. Portanto, a busca por uma IA verdadeiramente equitativa não configura apenas um desafio técnico, mas, em verdade, uma luta política e de valores.

Não se pode olvidar que problemas sociais como a discriminação no mercado de trabalho somente podem ser plenamente combatidos a partir de uma atuação interdisciplinar, capaz de considerar os esforços da sociedade civil em geral e das entidades estatais (Minharro; Souza, 2023). Destarte, não se pretende, de maneira utópica, alçar a inteligência artificial a um lugar de solução para todos os problemas, ultrapassando o reconhecimento de suas capacidades e afastando o protagonismo humano (Marques; Neto, 2022, p. 150). Em verdade,

É o elemento humano, sensorial, moral, com percepção para emitir juízo de valor, distinguir o bem e o mal, que pode conduzir as tecnologias e atingir o resultado desejado. Por isso, são estes seres humanos variados, com todas as suas diversidades e inconsistências, que seguram o futuro em suas mãos (Dalprá, 2019, p. 85).

Silveira (2008) pontua que é primordial a apropriação da tecnologia com vistas a incrementar alternativas técnicas para a proteção de grupos não-hegemônicos, oportunidade em que a IA se insere como aliada. Isso é essencial para nivelar o campo do jogo e reduzir barreiras estruturais, no entanto, elas devem congregiar demais empenhos para a concretização da redução de obstáculos sistêmicos. Para tanto, é relevante para a efetivação da diversidade nas organizações, com vistas a corrigir aspectos atinentes à discriminação racial, a atuação jurídica (Dalprá, 2019, p. 87), que, aliada às inovações proporcionadas pela IA, possui o potencial de construir um futuro positivo para os trabalhadores, de modo que sejam reduzidas desigualdades sociais (Dalprá, 2019, p. 89).

Nesse sentido, em que pese a relevância da incorporação da IA para a promoção da igualdade no mercado de trabalho, mediante o incentivo de estratégias como as anteriormente abordadas, fato é que tais esforços pontuais, embora louváveis, não são suficientes, por si só, para resolver a discriminação racial no mercado de trabalho. É necessário, portanto, pensar em estratégias que congreguem aspectos legais e regulatórios para, por meio da implementação de uma IA ética no âmbito das instituições, concretizar o direito à antidiscriminação de maneira global no mercado de trabalho.

Como cedição, um ato somente é entendido como discriminatório quando assim reconhecido pela sociedade. Essa, por sua vez, encontra-se em constante mutação, de sorte que a definição de um ato aceitável ou discriminatório está diretamente atrelada à forma como aquela sociedade a enxerga (Silva, 2020). A mudança de paradigma, por sua vez, associa-se à conquista de um espaço para debate, normalmente resultado de lutas sociais promovidas por grupos específicos, que, organizados, valem-se dos mecanismos disponíveis para pressionar por direitos e melhores condições de vida (Sousa Júnior, 2015).

Decorrente dessas lutas sociais, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 3.º, inciso IV, consagrou a necessidade de se adotar medidas para retirar do plano fático toda e qualquer forma de discriminação, de modo a alavancar um sistema normativo e contratual que dê forma ao princípio da igualdade, estabelecido no caput do artigo 5.º deste diploma normativo (Azevedo; Jahm, 2020). Diante do passado escravagista brasileiro, o movimento negro representa uma das formas de discriminação cuja agenda política e cuja sociedade civil mais têm se desdobrado, encontrando-se no cerne desse objetivo republicano.

Não se trata de um mero almejo, mas sim de um propósito a ser alcançado, com base no papel diretivo da Carta Maior. Isso significa reconhecer a existência de desigualdades que influem grupos sociais específicos, e, a partir disso, adotar medidas ativas para promover uma igualdade que ultrapasse a barreira formal. Pleiteia-se, portanto, chegar a um lugar isonômico,

dissociado de vantagens ilegais ou de um falso discurso meritocrático. A consagração dessa finalidade pressupõe o entendimento de que todo e qualquer ato exarado em sociedade, seja normativo, na esfera da interferência Estatal na vida dos cidadãos; seja privado, no âmbito da liberdade entre as partes; deve estar em consonância com a igualdade, para que possua validade.

Assim, será contrária à ordem jurídica qualquer atitude que de alguma forma discrimine indivíduos específicos, diante da violação expressa à ordem interna. Em mesmo sentido, porém, também será oposta aos objetivos republicanos a omissão de ações para mitigar e diluir os efeitos advindos dessas discriminações. As razões que conduzem à diferenciação injusta estão ligadas a diversos fatores de fragilidade, os quais se ancoram na inferiorização do indivíduo, como questões atinentes ao gênero, à raça, à idade, ao sexo, à religião e/ou a deficiências. Essas características independem de outros aspectos a ela associados para serem dignas de proteção estatal, de modo que demais fatores sociais relacionados à condição de vulnerabilidade do indivíduo não afastam a proteção devida a tais membros sociais (Silva, p. 21).

Pelo contrário, características culturalmente inferiorizadas se sobrepõem, de modo a gerar mais discriminações, o que conduzirá à necessidade de que uma pessoa que congregue várias características desse tipo seja ainda mais resguardada normativa e contratualmente. A partir disso, pensa-se no conceito de interseccionalidades, cuja definição perpassa o “reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais (Bilge, 2009, p. 70)”. Tal sobreposição de fragilidades revela a necessidade de que sejam adotadas medidas de enfrentamento de maneira estrutural e integrada, diante do emaranhado de camadas que conduzem um indivíduo a um lugar de vulnerabilidade.

Justamente por isso, o artigo 5.º, em seu inciso XLI, da CF/88, estatuiu a punição em face dessas discriminações. Na órbita internacional, por seu turno, a Convenção n.º 111 da OIT, promulgada pelo Decreto n.º 52.150/68, determinou a incorporação de políticas capazes de promover a eliminação de atos discriminatórios no que se refere ao emprego e ao trabalho. Em mesmo sentido, diversos são os dispositivos da CF/88 que integram o rol de direitos trabalhistas que, ainda que indiretamente, preveem a vedação à discriminação. Especialmente, o art. 7.º, XXX, prevê a vedação à distinção pré-contratual:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Destarte, é evidente a intenção constitucional de promover, não só a vedação a atos discriminatórios em âmbito trabalhista, como também medidas ativas no sentido de corrigir

possíveis disparidades. O racismo, por seu turno, foi elevado como crime inafiançável (art. 5.º, XLII), respondendo o agente também na esfera penal, bem como o seu repúdio passou a consistir em princípio que deve nortear as relações em âmbito internacional (CF, art 4., VIII), tudo de modo a ampliar a proteção dada contra atos discriminatórios a pessoas negras.

Godinho Delgado explica que até 1988, ainda não subsistiam muitos mecanismos capazes de combater a discriminação em âmbito infraconstitucional, os quais foram paulatinamente sendo incorporados à CLT e a demais normas esparsas, à medida que ocorria a mudança de paradigma na sociedade. Assim, vieram as Leis n.º 9.029/1995 e 9.799/99, com o fito de ampliar a proteção racial no mercado de trabalho, também determinando penalidades em âmbito cível.

É evidente, portanto, o amparo normativo ao direito da antidiscriminação racial no mercado de trabalho, fruto de um processo social de lutas históricas que levantaram a necessidade de promoção da igualdade material. Além disso, é necessário reconhecer o direito da antidiscriminação associado a uma visão que considera as interseccionalidades para, a partir de instrumentos específicos, atribuir sentido lógico, respostas e entendimento jurídico específicos (Rios, 2008, p. 13).

Nessa ótica, a Constituição Federal de 1988 também reconhece a necessidade de incrementar tecnologias em suas rotinas, ao destinar um capítulo específico para o desenvolvimento científico e tecnológico, o que representa outra ruptura de paradigma (Tavares, 2007). No âmbito da legislação infraconstitucional, a Lei Geral de Proteção de Dados aponta para a proteção contra a discriminação.

No artigo 6.º, dispõe a Lei ser um de seus princípios a não discriminação, conceituada pelo próprio diploma como a “impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos”. Outrossim, a proteção a dados pessoais sensíveis também foi elencada como passível de proteção, conceituados como aqueles que se refiram, dentre outros aspectos, à origem racial ou étnica, capazes de “trazer à tona características personalíssimas que podem expor o seu titular a práticas discriminatórias” (Moulin, 2020).

Diante disso, encontra-se presente na ordem jurídica interna, a partir da análise dos principais diplomas normativos, um desejo de promover tanto a isonomia e a antidiscriminação, quanto o uso eficiente da tecnologia para essa finalidade; isto é, uma “tecnologia antirracista”. Não se pode olvidar, contudo, que a incorporação de tecnologias no país se deu mediante a interposição de ideais liberais (Tavares, 2007), de modo que o “capital gerou uma nova esfera de trabalho, na medida em que, ao subsumi-lo, não pôde deixar de expandi-lo horizontal e verticalmente” (Dantas, 1999, p. 229).

Portanto, são necessárias medidas ativas para combater os efeitos nefastos gerados por ideais neoliberais vigentes, o que não se restringe ao ambiente estatal, mas deve ser estendido às organizações privadas. A marginalização de indivíduos mediante mecanismos de opressão formados a partir de construções sociais está presente em todos os campos, inclusive no âmbito das organizações, o que importa na necessidade de adoção de políticas capazes de promover essa inclusão (Paranhos; Lapolli *apud* Deleuze; Guattari, 2012), valendo-se dos meios tecnológicos disponíveis para tanto.

Nesse sentido, devem as novas tecnologias ser implementadas para reduzir e eliminar riscos profissionais vigentes, atendendo às necessidades dos trabalhadores e a partir de uma ampla gama de treinamento e especialização (Gauriau, 2023). A regulamentação jurídica e ética desse instrumento, aliada à promoção de maior diversidade no momento de programação desses sistemas, com a inclusão de algoritmos e o abastecimento da *big data* com informações inclusivas, são maneiras para promover a antidiscriminação e a proteção dos trabalhadores, sendo certo que sua atuação perante o momento pré-contratual é de grande valia, desde que implementada de maneira ética. Isso porque,

A discriminação mostra-se mais recorrente na fase pré-contratual, notadamente no processo de recrutamento de novos empregados, por se tratar da etapa em que o empregador exerce o poder de escolha de quem irá ocupar o posto de trabalho, o que é aliado a um momento de grande vulnerabilidade do trabalhador, que se encontra, via de regra, desempregado e ansiando pela vaga que tem o potencial de lhe propiciar os meios necessários para a subsistência própria e de sua família (Azevedo; Jahm, 2020, p. 6)

Nesse sentido, adotando uma perspectiva construtivista, a concretização de uma “IA ética” no combate à discriminação perpassa uma escolha fundamental. Trata-se de priorizar o *design* intencionalmente inclusivo de seus algoritmos e o abastecimento da *big data* com informações que reflitam a diversidade social. Ao se trilhar este caminho, como defendem autores como Siqueira (2025), é possível vislumbrar o uso da tecnologia não como um risco a ser meramente gerido, mas como uma poderosa aliada na busca pela equidade no mercado de trabalho.

Contudo, embora a perspectiva de utilização da IA para mitigação de vieses humanos no recrutamento seja academicamente sedutora, sua aplicação prática encontra barreiras estruturais, porquanto a tecnologia não configura um ente autônomo, mas, em verdade, um produto, via de regra, financiado por interesses econômicos cuja prioridade não é a desconstrução de relações de poder, mas a otimização de resultados. Assim, deve-se lembrar

que desafios para a sua implementação são variados, especialmente ao se considerar o ineditismo dessa ferramenta e o paradigma neoliberal em que ela está inserida.

Diante disso, “lembremo-nos da 1ª Lei de Kranzber: ‘a tecnologia não é boa, nem má e não é neutra’” (Gauriau, 2023), e o imaginário racista presente na sociedade pode ser reproduzido na alimentação dos dados da inteligência artificial, de modo a minar sua efetividade no combate à discriminação e, ao contrário, promover mais exclusão no mercado de trabalho. É com base nessa premissa que se passa à próxima seção desta monografia, com vistas a analisar o outro lado da moeda: os riscos associados à implementação da IA no recrutamento e seleção no mercado de trabalho.

2. O OUTRO LADO DA MOEDA: RISCOS, VIESES E O POTENCIAL DISCRIMINATÓRIO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NOS PROCESSOS PRÉ-CONTRATUAIS

O presente capítulo destinar-se-á a apresentar “o outro lado da moeda”. Isso implica averiguar os riscos inerentes e as consequências negativas da aplicação da IA nos processos pré-contratuais. Conforme explorado no capítulo anterior, a inteligência artificial ostenta verdadeiro potencial para a promoção do direito à antidiscriminação, notadamente ao otimizar os processos de recrutamento e seleção e, assim, mitigar a influência de vieses humanos. Entretanto, ao passo em que a tecnologia pode reduzir tendências cognitivas, ela própria possui distorções inseridas em seus métodos de aprendizagem. Diante desse paradoxo, esta seção se propõe, inicialmente, a investigar a fundo essa problemática, a partir da análise da gênese e da arquitetura do enviesamento nos softwares inteligentes. Em seguida, avançará para a demonstração de suas manifestações práticas e dos impactos concretos da discriminação mediante o uso de IA no acesso ao trabalho por grupos racializados, perquirindo as possibilidades jurídicas de responsabilização por eventuais danos. Por fim, o capítulo culminará na discussão dos complexos desafios ético-jurídicos que emergem nesse cenário, como a opacidade algorítmica, a dificuldade de responsabilização e a urgente busca por uma governança da IA que seja efetivamente antirracista.

2.1. A gênese e a arquitetura dos vieses na Inteligência Artificial aplicada ao recrutamento e à seleção

A inteligência artificial, enquanto desdobramento de métodos que conjugam técnicas de *Machine Learning*, *Deep Learning* e algoritmos, responderá com base nos dados que forem utilizados para alimentar o seu conhecimento, apresentando resultados para os comandos que lhe forem direcionados, com base nas programações a ela atribuídas. Dessa arquitetura de funcionamento, extrai-se que inexistente neutralidade no julgamento realizado por essa tecnologia, na medida em que a saída (*output*) apresentada tomará como base o filtro realizado preteritamente pelo programador (Dalprá, 2021, p. 138).

Isso porque a IA aprende a partir de um vasto volume de dados (*big data*). Esses, por seu turno, não se restringem a meros fragmentos desconexos, mas, em verdade, registram decisões humanas que são impregnadas com as visões de mundo, as escolhas, as preferências, e os demais aspectos frutos de um processo cognitivo consciente e inconsciente do desenvolvedor. Nessa ótica, portanto, é fato também que, à medida que os preconceitos subsistem na mentalidade coletiva, também os dados que nutrem os softwares inteligentes se

encontrarão imbuídos de preconceitos que refletem o seio do imaginário social (Sainz; Gabardo; Ongaratto, 2024).

Essa problemática, por sua vez, evidencia um aspecto controverso, no que concerne à ausência de consciência ou de autodeterminação moral da inteligência artificial, uma vez que, em que pese “inteligente”, a referida tecnologia demonstra verdadeira indiferença à discriminação (Araújo, 2023, p. 58). Destarte, quando se fala na utilização da IA em processos pré-contratuais, está-se diante de perspectivas opostas de um mesmo problema, qual seja, o racismo nas relações pré-contratuais, mas cujo sistema de inteligência artificial penderá sempre à racionalidade matemática, e não às questões de caráter deontológico.

Assim, ao tempo em que a IA pode ser empregada para mitigar vieses humanos, diante de sua aparente racionalidade, ela mesma, a depender de como for alimentada, pode intensificar preconceitos e amplificar ilegalidades (Amado, 2021, p. 247). A arquitetura da inteligência artificial, portanto, cria um ambiente onde vieses sociais são herdados, codificados e, não raro — o que é ainda mais alarmante —, amplificados. Em outras palavras, não se trata de uma falha pontual em um software, mas de uma característica intrínseca ao seu método de funcionamento, que se origina na fonte de seu conhecimento, baseada nos algoritmos e nos dados fornecidos pelo programador.

Para compreender a fundo essa dinâmica, é preciso primeiro definir o que são os vieses algorítmicos. Em sua essência, eles configuram os "pontos cegos nos algoritmos, refletindo os objetivos, as prioridades e as concepções dos seus criadores" (Rocha, 2023, p. 284). Trata-se, em outras palavras, de erros sistêmicos — conscientes ou não — que emergem do uso de tecnologias inteligentes. Esses desvios podem ocorrer de diversas maneiras, de modo que os equívocos eventualmente propagados pela IA não se exteriorizam de forma unívoca.

Dentre as mais primárias e impactantes formas de viés algoritmo⁵, destaca-se o viés de seleção (*selection bias*), apontado como uma das falhas mais recorrentes. Este viés surge quando os dados utilizados para treinar a IA consistem, desde o princípio, em uma amostra que não representa adequadamente a realidade, fazendo com que a informação já nasça viciada. Não se trata, pois, de um problema criado pelo software a partir do aprendizado próprio da máquina, de maneira autônoma. Em verdade, esse enviesamento exsurge de duas origens distintas, de modo que o viés pode estar nos próprios dados históricos ou pode emanar das escolhas do

⁵ A literatura especializada cataloga dezenas de tipos de vieses, como o histórico, de medição, de agregação, de avaliação, entre muitos outros, evidenciando a complexidade do tema. Para os fins deste trabalho, porém, focar-se-á nos mais diretamente aplicáveis ao processo de recrutamento e seleção. Cf. Danesi (2022).

desenvolvedor, cujas visões de mundo, conscientes ou inconscientes, influenciam quais variáveis são consideradas relevantes para o modelo.

Danesi (2022, p. 107) explica que a escolha do conjunto de dados utilizados, bem como do sujeito que programa o algoritmo do sistema, recairá, via de regra, sobre sujeitos específicos. Notadamente, isso significa dizer que grupos hipossuficientes, como os negros, serão ainda mais atingidos por esse tipo de falha, na medida em que, no caso de existir um certo grau de preconceito arbitrário presente no banco de dados utilizado para a inteligência artificial, ou, ainda, caso os dados não reflitam o vasto espectro de diversidade e de experiências humanas, todo conhecimento gerado e todas as decisões tomadas pelos sistemas de inteligência artificial carregarão inerentemente essa mesma tendência.

Essa situação cria um ambiente hábil à manifestação da discriminação contra grupos ou indivíduos específicos na sociedade, perpetuando assim as desigualdades ora existentes (Abrusio, 2022, p. 332). Tome-se, a título de exemplo, um algoritmo de recrutamento utilizado em uma multinacional, cujo treinamento tenha sido realizado exclusivamente com banco de dados de seus funcionários de sucesso nos últimos anos. Nesse contexto hipotético, caso o histórico possua predominantemente homens brancos que frequentaram universidades de prestígio específicas, o sistema pode, inadvertidamente, considerar esse grupo demográfico como o “ideal”, conseqüentemente marginalizando as qualificações de mulheres, negros ou outros grupos que não tiveram acesso àquela entidade, não necessariamente por má-fé, mas devido a um preconceito inerente ao conjunto restrito de dados inicial.

O referido exemplo ilustra não apenas o viés de seleção, mas também expõe um problema correlato, qual seja o viés de amostragem (*sampling bias*). Consoante define a literatura, esse viés ocorre "quando a população está sobrerrepresentada ou subrepresentada em um conjunto de dados de treinamento" (Danesi, 2022, p. 92). Assim, em outras palavras, a base de dados torna-se uma caricatura da realidade, capaz de amplificar certos perfis e, em contrapartida, silenciar outros.

A partir dessa análise, ademais, tanto o viés de seleção quanto o de amostragem convergem para um problema crítico e final, qual seja, o viés de representação, no qual o conjunto de dados utilizado para treinar a IA não espelha a diversidade da força de trabalho real e, conseqüentemente, ensina o algoritmo a perpetuar a exclusão no mercado de trabalho.

Fica evidente, portanto, que a ocorrência de vieses algorítmicos em softwares de inteligência artificial é um risco inerente ao seu uso no momento de recrutamento e de seleção, os quais não consistem em falhas da máquina, mas no resultado direto de ações humanas. Eles podem se originar tanto das visões de mundo que influenciam o programador, quanto dos dados

históricos de uma empresa que refletem um passado homogêneo, ou, ainda, de amostras de treinamento que, por construção, subrepresentam ou sobrerrepresentam determinados grupos sociais.

Ocorre que, mais do que isso, exsurge verdadeira aflição quanto a um terceiro modelo de viés cognitivo, o qual, além de reproduzir a discriminação, possui o potencial de amplificá-lo, nomeado viés de associação ou de estereotipagem. Aliás, esse tipo de viés algorítmico vai além, na medida em que constrói novas formas de discriminação a partir de correlações ocultas, que, embora não sejam explicitamente preconceituosas, refletem desigualdades estruturais. Isso ocorre porque, em sua busca por eficiência, a IA simplifica a realidade para encontrar padrões (Rocha, 2023, p. 284), o que leva à criação de pontos cegos, capazes de classificar de maneira equivocada pessoas em certos grupos.

O resultado desse fenômeno é o que Mendes; Matiuuzzo e Fujimoto (*apud* Barzotto 2022, p. 86) definem como “discriminação por generalização injusta”, isto é, um cenário em que, mesmo com dados tecnicamente corretos, a decisão automatizada conduz a uma injustiça por meio de uma generalização indevida.

Aqui reside uma distinção crucial em relação ao viés de seleção. Enquanto naquele a IA opera sobre um conjunto de dados já explicitamente viciado, no viés de estereotipagem o preconceito é construído pelo próprio algoritmo. Ele o faz ao identificar e amplificar correlações estatísticas presentes em dados que, à primeira vista, poderiam ser considerados neutros, revelando as desigualdades estruturais latentes na sociedade.

Um exemplo prático do viés de estereotipagem é o caso do sistema de seleção da Amazon, analisado por Abrusio (2022, p. 327). Na ocasião, a ferramenta foi treinada com um banco de dados que refletia a desigualdade de gênero do mercado, o qual era composto majoritariamente por currículos de homens em posições de liderança. Como consequência, o sistema aprendeu a associar o sucesso na área de tecnologia ao gênero masculino, gerando um viés sexista que a programação original não previa e que levou ao encerramento do programa em 2014.

Esse caso evidencia como a IA possui o potencial não só de reproduzir preconceitos, como também de criar cenários que favorecem o surgimento de novas discriminações. De fato, ao se analisar a arquitetura dos vieses de seleção, de amostragem e de associação, resta evidente que a discriminação algorítmica não é um acidente, mas, em verdade, consiste em uma consequência intrínseca e, frequentemente, inevitável da forma como a IA opera no modelo vigente (Rocha, 2023, p. 284).

A raiz desse problema reside em um conflito fundamental, decorrente da operacionalização da IA sob um preceito de eficiência, bem como premida pela sua busca incessante por padrões, o que abre margem para o surgimento de novos pontos cegos e preconceitos. Essa questão se agrava, pois, “sendo a IA matemática, conceituar valores para amparar decisões é algo extremamente árduo” (Abrusio, 2022, p. 332).

Assim sendo, as representatividades, bem como a qualidade dos dados de treinamento, demonstram-se cruciais, porquanto uma base enviesada ou não diversa, seja por sobre-representação ou sub-representação, levará a decisões igualmente enviesadas (Abrusio, 2022, p. 332). Desse modo, a principal arena para o combate a esses vieses reside na curadoria dos dados, com o propósito de evitar que a máscara da racionalidade seja utilizada com o fito de amplificar desigualdades estruturais.

Contudo, aprimorar a curadoria dos dados, embora seja uma medida essencial, pode não ser suficiente. O reconhecimento da natureza matemática da IA, pouco afeita a questões axiológicas, aponta para um desafio ainda maior, que abrange a necessidade de “ensinar os algoritmos a perderem os vieses” (Andrighi; Bianchi, 2020, p. 178) em uma sociedade em constante transformação. À vista disso, se a discriminação algorítmica é, portanto, uma preocupação crescente para um Estado que se compromete com a igualdade, torna-se imperativo analisar como o Direito do Trabalho busca responder a este complexo fenômeno, tarefa da qual se ocupará a próxima seção deste capítulo.

2.2. As facetas da discriminação algorítmica e as alternativas jurídicas de enfrentamento

Conforme abordado no Capítulo 1, a ordem jurídica brasileira incorporou a igualdade como um princípio fundante. Essa premissa constitucional, por sua vez, implica a necessidade de medidas ativas, capazes de alçar a isonomia de um lugar de mera declaração formal para uma posição de efetiva concretização no campo social (Carvalho, 2021, p. 17).

A referida busca pela igualdade material, contudo, opera em um cenário de tensões. Veja-se, por exemplo, que a própria Constituição Federal, em seu art. 1.º, IV, estabelece uma dualidade fundamental entre os “valores sociais do trabalho” e a “livre iniciativa”, sendo certo que os avanços tecnológicos, cuja IA consiste em seu principal expoente, são, via de regra, criados para servir à livre iniciativa, muitas vezes em detrimento dos valores supracitados (Bramante, 2022, p. 103).

É nesta encruzilhada que a discriminação algorítmica encontra seu terreno mais fértil, na medida em que o direito à antidiscriminação não consiste em uma preocupação central no

desenvolvimento de softwares voltados ao lucro (Monteiro Júnior, 2022, p. 180), bem como que a discriminação direta é legalmente arriscada e prejudicial à imagem corporativa. Dessa forma, o risco real se manifesta de forma mais sutil e sistêmica, premido sob o véu da objetividade matemática, que dá origem à discriminação de cunho indireto.

Rios (*apud* Abrusio, 2022, p. 330) define que a discriminação direta ocorre "quando determinada norma ou prática discrimina frontalmente, explicitamente, utilizando um critério vedado, ou por apresentar uma intenção (subjéitiva ou objetiva) de marginalizar uma determinada minoria". É, naturalmente, a forma mais facilmente identificável de discriminação, na medida em que as ações discriminatórias, bem como eventual critério discriminatório, manifestam-se de maneira vívida.

A discriminação indireta, por seu turno, é caracterizada por Corbo (*apud* Abrusio, 2022, p. 330) como aquela que não possui um propósito discriminatório expresso, mas cujos efeitos são sistematicamente desfavoráveis a um determinado grupo. É o que acontece no caso da discriminação por generalização injusta, em que, ainda que as informações e o algoritmo estejam tecnicamente corretos e dissociados de preconceitos, a generalização automatizada resulta em classificação equivocada ou desfavorável de pessoas em certos grupos.

O ordenamento jurídico reconhece essa forma de dano, de modo que a Lei Geral de Proteção de Dados, ao vedar o tratamento para "fins discriminatórios ilícitos ou abusivos", abrange implicitamente a discriminação indireta, que viola não apenas a LGPD, mas a própria Constituição Federal (Barzotto, 2022, p. 92). Outrossim, não se pode olvidar que o Brasil ratificou a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância em 2021, promulgada pelo Decreto n.º 10.932/2022, e que aborda explicitamente a discriminação racial indireta em seu Artigo 1º, definindo-a como "qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, aplicada a pessoas em razão de sua raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica, cujo propósito ou resultado seja o de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais".

Dessa forma, o ordenamento jurídico brasileiro, por meio da ratificação deste tratado, fortalece o arcabouço legal para o combate a essa forma perniciosa de discriminação. À vista desses conceitos, depreende-se que a verdadeira periculosidade da discriminação indireta no contexto da IA reside em sua capacidade de operar a partir de uma subjétividade disfarçada de razão. Ao traduzir os requisitos de uma vaga em variáveis mensuráveis, os algoritmos frequentemente se baseiam em critérios que, embora mascarados por uma suposta neutralidade,

carregam um peso desproporcional para certos grupos sociais (Rodrigues; Chai, 2023, p. 98), o que atesta a falácia da neutralidade permeada por um lugar de branquitude.

Isso ocorre porque os algoritmos, ao identificarem padrões, não estabelecem uma relação de causalidade, ou seja, não questionam por que certos grupos foram historicamente preteridos, apenas replicam o padrão existente. Exemplo disso no recrutamento e na seleção é a utilização de análise de CEP, de endereço ou de tempo de deslocamento até o trabalho para a escolha de candidatos. Consoante Azevedo e Jahn (2024, p. 09), em que pese essa análise não contenha, por si só, informações de cunho discriminatório, quando combinada com dados sociodemográficos, é capaz de revelar localidades ocupadas tradicionalmente por grupos étnicos específicos, apresentando um *output* com amparo nesse aspecto, notadamente de maneira discriminatória.

Outrossim, a questão da afinidade cultural (*fit cultural*) com base em hobbies, atividades ou vocabulário, é outra forma de visualizar como a discriminação velada propagada pela IA poderá ocorrer. Conforme Rodrigues e Chai (2023, p. 98), à medida que os programadores injetam seus próprios vieses e concepções nas bases de dados e algoritmos, caso os dados de treinamento reflitam um perfil culturalmente dominante, o algoritmo tenderá a preferir candidatos com perfis semelhantes, de maneira que sejam desfavorecidos aqueles que não se encaixem nesse "padrão", mesmo que suas habilidades profissionais sejam adequadas ao emprego.

Fica evidente, portanto, que a discriminação algorítmica se manifestará, via de regra, de forma indireta. Embora a discriminação direta seja aparentemente mais danosa, é também mais fácil de identificar e corrigir, sendo certo que as decisões algorítmicas operam de maneira muito mais sutil (Araújo, 2023, p. 72). Isso explica por que as discriminações que se sustentam no ambiente da IA costumam ser indiretas, e porque a ilusão de objetividade associada à inteligência artificial, com seus atributos de eficiência, isenção e assertividade, consiste em solo fértil para a propagação do racismo.

Aliás, diz-se que as discriminações diretas são aparentemente mais danosas porque, em verdade, as diferenciações ilegais de cunho indireto detêm um potencial ainda maior de excluir indivíduos de maneira impontual, velada, de modo a dificultar a proteção e a luta pelos direitos oprimidos, mesmo que, num primeiro momento, pareçam inofensivas. Azevedo e Jahn (2022, p. 13) exemplificam essa situação mediante referência à diferença entre a responsabilização por discriminação nos anúncios de emprego no passado e nos tempos atuais, a partir da incorporação da IA:

O problema, portanto, não é de tão fácil apuração como quando a veiculação se dava em anúncios em jornais com expressa menção discriminatória (como vedado no art. 373-A, inc. I, da CLT). Nesses casos do passado, o grupo prejudicado tomava ciência da exclusão pela leitura do jornal e poderia tomar as medidas cabíveis, assim como o Ministério Público do Trabalho, que guarda legitimidade para a defesa dos direitos dessa coletividade. No entanto, devido às diferenças entre as novas publicações direcionadas por algoritmos e os antigos anúncios publicados em jornais impressos de grande circulação, afigura-se incerto como as normas de Antidiscriminação poderão propiciar efetiva tutela dos desígnios constitucionais e fiscalização dos desvios.

À vista disso, quando se fala no trabalhador, que, naturalmente, é parte hipossuficiente, torna-se ainda mais árduo o apontamento de onde e de como o preconceito discriminatório ocorreu, bem como quem deverá ser responsabilizado pela atitude, justamente porque ela se dá de forma velada. Assim, uma decisão automatizada baseada em uma programação discriminatória, ainda que sutilmente disfarçada, possui uma opacidade que dificilmente será deflagrada sem mecanismos de revisão, de auditoria e de transparência dos algoritmos (Araújo, 2023, p. 66).

Outrossim, com o advento da discriminação algorítmica, essa problemática se acentua, ante a falta de transparência dos algoritmos e a dificuldade de encontrar responsáveis por essa prática, que conduzem o racismo estrutural para o espaço digital (Rodrigues; Chai, 2023, p. 96). Certamente, no que concerne ao recrutamento e à seleção no mercado de trabalho, essa forma de discriminação perpetrada pela IA e pelos algoritmos acarreta, por consequência, verdadeira violação aos direitos fundamentais do indivíduo excluído, que vai além da simples perda de vaga, mas afronta diretamente o “princípio da não discriminação”, valor que baliza a própria humanidade (Abrusio, 2022, p. 329).

A magnitude desse dano é tamanha que autoras como O'Neil chegam a classificar tais sistemas como "máquinas de destruição em massa", dado seu potencial para ampliar exponencialmente as desigualdades sociais (apud Comério, 2023, p. 13). Essa "racionalidade invisível", como explica Comério (2023, p. 15), ao preterir candidatos em razão de questões étnicas, gera não apenas insegurança financeira, mas também um profundo dano emocional, no trabalhador, em contraponto ao dever que incumbe ao empregador de garantir um equilíbrio naquele ambiente (2023, p. 17).

A base para essa violação reside na opacidade das chamadas "caixas pretas" (Pasquale *apud* Comério, 2023, p. 13), que serão devidamente analisadas na próxima seção deste capítulo, as quais promovem verdadeira ausência de transparência sobre os critérios de decisão utilizados pela IA, em violação ao direito à explicação do titular dos dados. Segundo Junquera *apud* Barzotto (2022, p. 93), o direito à explicação é um direito fundamental que visa possibilitar aos indivíduos a transparência necessária para que seja identificada uma prática discriminatória, na

medida em que permite ao titular de dados se inteirar acerca do tratamento de dados ali realizado.

Ademais, é por meio dessa opacidade que a perfilização (*proffiling*) - um processo de tratamento automatizado de dados pessoais para analisar ou prever características, preferências, comportamentos, localização ou outras informações sobre um indivíduo -, frequentemente empregada no processo de recrutamento de possíveis funcionários, apresenta riscos significativos aos direitos dos trabalhadores, particularmente em relação à sua identidade.

Isso se deve ao fato de que “os indivíduos são transformados em abstrações, a formulação de sua identidade é extraída de sua autoconsciência e seu futuro é entregue ao determinismo tecnológico” (Rodota, 2012, p. 439-440), o que, em última análise, acarreta danos expressivos tanto na esfera individual quanto na dimensão coletiva. Essa dupla dimensão encontra analogia na diferenciação doutrinária entre a injúria racial, que atinge um indivíduo específico, e o racismo, que se direciona a toda uma coletividade.

A faceta mais imediata e juridicamente tangível do dano individual gerado pela discriminação algorítmica é a perda de uma chance. No campo da responsabilidade civil, a teoria da perda de uma chance se consolida quando uma conduta ilícita de um agente retira de outrem a oportunidade real de alcançar uma vantagem futura ou de evitar um prejuízo. No contexto do recrutamento e da seleção mediados por IA, essa dimensão se exterioriza pela preterição injusta, no âmbito da seleção, bem como a partir da publicidade direcionada e segmentada para um público específico, conforme pontuam Azevedo e Jahm (2022, p. 8).

Ademais, a agressão aos direitos da personalidade não se restringe ao resultado do processo seletivo, mas se estende à própria metodologia de vigilância e análise empregada pela IA, que ataca direitos fundamentais como a privacidade e a identidade. Dalprá (2019, p. 89) retoma o movimento histórico para analisar como a supervisão do trabalhador evoluiu após o advento desse avanço tecnológico. Para ela, em tempos de escravidão, o patrão se apropriava do corpo do trabalhador, mas, com o advento de avanços tecnológicos, em especial, da IA, o empregador passa a monitorar todas as informações do empregado, sua vida, informações íntimas e até mesmo padrões de conduta (Dalprá, 2019, p. 89).

Contudo, limitar a análise do dano à esfera do indivíduo seria ignorar a característica mais potente e alarmante da tecnologia algorítmica, qual seja, sua escala. A decisão que pretere um único candidato é, na verdade, a ponta de um iceberg que representa a exclusão sistemática de milhares de outros indivíduos marginalizados. O dano, portanto, inevitavelmente transcende o sujeito e assume um caráter coletivo, capaz de ferir não apenas uma trajetória profissional, mas a própria estrutura de oportunidades de todo um grupo social.

Assim, o dano coletivo se exterioriza, no âmbito da discriminação indireta promovida por sistemas de IA no recrutamento e na seleção, a partir da perpetuação de desigualdades históricas. A suposta imparcialidade desses sistemas no momento pré-contratual cria espaço para vulnerabilidades, uma vez que perpetua diferenciações injustas que não se restringem a indivíduos determinados (Rocha, 2023, 285). Dessa forma, a perpetuação dessas desigualdades promove verdadeiro enfraquecimento de valores sociais, mediante a “coisificação” do ser humano (Minharro, 2023, p. 6) e a consequente fragmentação da luta dos trabalhadores.

Sob a égide neoliberal, a busca pelo lucro e pela produtividade, impulsionada pela IA, a partir de um viés predominantemente mercadológico, deixa de lado questões éticas e proteções necessárias ao trabalhador em geral, atingindo frontalmente os trabalhadores (Monteiro Júnio, 2022, p. 179). Dessa forma, o problema enfrentado por esses indivíduos marginalizados não se restringe à falta de vagas ou ao desemprego pontual. Na realidade, representa mais um dos mecanismos de manutenção hegemônica da branquitude para segregar e oprimir minorias sociais, o que configura um dano social genuíno, na medida em que corrói a confiança e a equidade que sustentam o tecido social e o mundo do trabalho.

Destarte, diante dos danos deflagrados pela inteligência artificial, surgem desafios para esse combate, “principalmente diante da falta de regulamentação específica” (Barzotto, 2022, p. 80) sobre a matéria. Assim, imperioso que se encontrem no ordenamento jurídico mecanismos capazes de ampliar a proteção aos trabalhadores, mediante normas jurídicas ou políticas públicas (Barzotto, 2022, p. 88) efetivas para lidar com essa situação, enquanto os mecanismos legais para analisar essa situação não são formulados de maneira específica.

Na esfera da tutela individual, o trabalhador que se sinta lesado por uma decisão algorítmica discriminatória se vê frequentemente obrigado a ingressar com uma reclamação trabalhista; o caminho primário para a busca por reparação, diante da falta de regulamentação específica sobre o tema (Carvalho, 2021, p. 21). Por meio dela, é possível pleitear não apenas o dano moral decorrente da exclusão, mas também a indenização pela perda de uma chance real de obter o emprego, considerando que a IA pode levar à exclusão de candidatos por fatores alheios ao perfil da vaga e perpetuar a desigualdade e a injustiça (Araújo, 2023, p. 58).

Adicionalmente, a LGPD fortalece essa via ao assegurar ao indivíduo o direito à revisão e à explicação sobre as decisões automatizadas, o que consiste em instrumento fundamental para que a prática discriminatória possa ser, em primeiro lugar, identificada (Abrusio, 2022, 335). Contudo, esse meio de combate jurisdicional muitas vezes contrasta com o desequilíbrio de informações e de capital econômico, de modo que o empregado racialmente discriminado se encontra em uma posição de vulnerabilidade no processo trabalhista.

Por sua vez, em uma dimensão coletiva, o Estado dispõe de protagonistas institucionais para o combate à discriminação em massa. O Ministério Público do Trabalho, em sua missão de defesa da coletividade de trabalhadores, bem como a Ação Civil Pública, enquanto instrumento processual, formam a linha de frente nesse combate.

Um exemplo dessa atuação pode ser visualizado no Caso LinkedIn, que representa um marco importante na discussão sobre discriminação algorítmica no Brasil. Na oportunidade, em 2022, a entidade Educafro ajuizou uma ação civil pública contra a empresa, ao fundamento de que houve violação à honra e à dignidade da população negra, uma vez que a plataforma não permitiu a publicação de um anúncio de vagas de emprego com ações afirmativas (Ferreira; Costa, 2023), o que evidencia a possibilidade de manejo desse instrumento processual para tutelar esse tipo de dano.

Ademais, além dos órgãos estatais, a força social dos sindicatos se apresenta como um pilar histórico na defesa dos trabalhadores. Embora sua legitimidade como substitutos processuais para ajuizar ações coletivas tenha sido fruto de uma longa e conflituosa disputa histórica, consolidada pelo STF apenas em 2005, eles permanecem como atores essenciais. Essa tradição de luta coletiva encontra um poderoso paralelo no sistema norte-americano, materializado na figura da *class action*, principal instrumento processual daquele país para a tutela de direitos de classe, também originado a partir da pressão de movimentos sociais.

De toda sorte, o atual cenário de discriminação algorítmica perpetuado por softwares que usam a inteligência artificial no recrutamento e na seleção no mercado de trabalho demanda conjugação dos esforços “entre desenvolvedores, legisladores, profissionais do direito e a sociedade como um todo, [...] para que se possa alcançar um equilíbrio entre o aproveitamento das potencialidades dessa ferramenta e a garantia dos direitos e valores coletivos” (Minharro, 2023, p. 6), a fim de suprir as omissões legislativas específicas quanto à matéria.

Isso porque a questão que emerge é se este arsenal jurídico, forjado para combater discriminações em um mundo analógico de decisões humanas, está verdadeiramente preparado para o novo paradigma da gestão algorítmica. Embora o ordenamento jurídico brasileiro possua um robusto arsenal de instrumentos e princípios para combater a discriminação, com o poder judiciário e os sindicatos atuando na defesa dos direitos fundamentais, a eficácia dessas ferramentas é constantemente ameaçada por desafios de natureza inédita trazidos pela inteligência artificial (Barzotto, 2022, p. 80).

A opacidade algorítmica (*black box*) e a dificuldade em identificar a responsabilidade por decisões automatizadas complexificam o enfrentamento dessas violações, tornando essencial a busca por mecanismos que garantam a explicabilidade e a prestação de contas. Este

cenário de incertezas e a necessidade de desvendar o funcionamento interno das tecnologias para assegurar a justiça social serão o foco da análise no próximo subcapítulo, ao abordar a opacidade algorítmica e a crise de responsabilização trabalhista promovida pelo uso desenfreado desse tipo de tecnologia.

2.3. A opacidade algorítmica e a crise da responsabilização trabalhista

Em que pese a existência de instrumentos processuais hábeis a promover a busca pela reparação do dano individual e social que pode vir a ser causado por algoritmos no momento pré-contratual trabalhista, como a reclamação trabalhista e a ação civil pública, a inteligência artificial carrega consigo aspectos que dificultam o efetivo controle judicial das violações desencadeadas por meio delas.

Desse modo, exsurge verdadeiro obstáculo à reivindicação da reparação pela discriminação racial de cunho indireto promovida por meio de tecnologias desse porte. Isso ocorre em razão do método de funcionamento da IA, que, por depender de programações específicas, acarreta certa opacidade quanto às decisões automatizadas. Essa nebulosidade, que perpassa o método de funcionamento dos softwares de inteligência artificial, cria barreiras substanciais para que o trabalhador comprove a ocorrência de discriminação (Rocha, 2023, p. 285), justamente em razão da gênese e da arquitetura desses sistemas.

Tal característica foi nomeada pela literatura de “caixa-preta” (*black box*) algorítmica, e consiste em um fenômeno capaz de conduzir a um cenário de crise de responsabilização trabalhista. O referido conceito descreve a falta de transparência nos processos decisórios da IA, de modo a impedir que se compreenda a lógica ou o raciocínio que levou a um determinado resultado. Dessa forma, muitos algoritmos proprietários são “escondidos a sete chaves” (Rocha, 2023, p. 281), tornando árdua a compreensão de como as decisões são tomadas, bem como impedindo a auditagem e a identificação de vieses (Arena, 2021, p. 138).

O problema disso é que o mecanismo de IA, conforme abordado anteriormente, apresenta, para cada entrada (*input*), uma saída (*output*), com amparo na alimentação de dados e algoritmos recebida, uma vez que não é capaz de lidar com a realidade sem utilizar filtros, que são justamente definidos por meio dos algoritmos (Rocha, 2023, p. 284). Tal fato é especialmente problemático em sistemas baseados em *deep learning*, onde a própria máquina pode alterar o algoritmo com base nos *inputs*, tornando o processo ainda mais complexo e imprevisível.

O método de *deep learning* permite que a própria máquina altere os comandos utilizados para filtrar essa realidade, a partir de *inputs* determinados, contudo, a formulação desses

algoritmos ocorrerá dissociada de consciência humana e emocional, como também de valores éticos que são necessários no mundo do trabalho (Comério, 2023, p. 14). Dessa forma, no contexto das relações de trabalho, essa opacidade se apresenta como o principal obstáculo para a produção de prova da discriminação ocorrida, a qual, por ser indireta, naturalmente já acarretaria um processo mais dificultoso de responsabilização. Diante disso, inexistindo explicações para as decisões e prognoses realizadas pela IA, demonstra-se árdua a tarefa probatória daqueles indivíduos que tiveram seus direitos violados de maneira sutil (Comério, 2023, p. 13).

Ocorre que, em verdade, os trabalhadores já são naturalmente partes hipossuficiente no universo trabalhista. A relação de emprego, definida nos artigos 2.º e 3.º da CLT, prevê a desigualdade entre empregado e empregador, mediante elementos como a subordinação e os poderes do empregador (Dalprá, 2019, p. 88). Outrossim, numa perspectiva orientada para os dizeres de Marx, o empregador, enquanto detentor do capital, detém os meios e os recursos para viabilizar a opressão do empregado, o que dificulta sobremaneira a reivindicação dos direitos na seara trabalhista (Dantas, 1999).

Nesse cenário, portanto, “percebe-se uma grande vulnerabilidade das pessoas envolvidas na relação de trabalho em comparação ao enorme poder econômico e informacional que as grandes empresas possuem” (Monteiro Júnior, 2022, p. 179). Diante da disparidade de recursos financeiros e informacionais, bem como ante a relação assimétrica das partes, o empregado, em que pese tenha direitos constitucionais e infraconstitucionais violados, se depara com percalços para levar essa violação ao Judiciário, sendo certo que, conforme explanado, os próprios mecanismos legais que existem são dotados de pouca especificidade.

Felstiner, Abel e Sarat (1980) dividem o processo de emergência e transformação de disputas em três estágios principais, quais sejam, 1. *Naming* (nomear); 2. *Blaming* (culpar); e 3. *Claiming* (reivindicar). Em linhas gerais, o primeiro estágio ocorre quando uma pessoa percebe uma experiência injuriosa até então não reconhecida como tal. Por sua vez, o estágio de atribuição de culpa se dá quando determinado indivíduo atribui a responsabilidade por essa experiência injuriosa a outra pessoa ou entidade, transformando a percepção em uma queixa (*grievance*). Por fim, o estágio de reivindicação ocorre quando o indivíduo com a queixa a expressa à parte considerada responsável pela resolução do conflito e solicita uma reparação, momento em que pode irromper uma disputa judicial.

À vista disso, o empregado, que já se encontra em uma situação de “grande vulnerabilidade em comparação ao enorme poder econômico e informacional que as grandes empresas possuem” (Monteiro Júnior, 2022, p. 179), enfrenta dificuldades exacerbadas nos três

estágios supracitados, no contexto da opacidade algorítmica e da crise da responsabilização trabalhista na seleção e no recrutamento no mercado de trabalho, o que dificulta a sua correção e a reivindicação da reparação pelos danos causados pelos softwares de IA.

Num primeiro momento, a discriminação algorítmica indireta causa para o trabalhador dificuldade de sequer identificar uma experiência como injuriosa ou uma violação de direito. Rocha (2023, p. 276), explica que “cidadãos de grupos desfavorecidos tendem a não compreender seus direitos e, portanto, têm mais dificuldades em reconhecer um problema como uma situação para atuação jurídica, seja por ignorância dos direitos em questão, seja por desconhecer a possibilidade de reparação judicial”. No caso de discriminação algorítmica no momento pré-contratual, por seu turno, a exclusão de candidatos a determinado emprego, bem como o não direcionamento de vagas a candidatos específicos, ocorrem sem que o indivíduo compreenda os critérios ou o motivo exato de tal resultado, de sorte que o trabalhador sequer possui consciência da coleta de seus dados ou do propósito de seu uso (Araújo, 2023, p. 60).

Em seguida, porém, caso o empregado se reconheça diante de uma discriminação de cunho algorítmico, o que, frise-se, já consiste em algo extremamente dificultoso, encontrar-se-á diante de um novo percalço, qual seja, a atribuição de culpa pela violação aos direitos sofridos pelo trabalhador. Isso porque a ausência de transparência sobre o funcionamento dos algoritmos (*Black Box*) torna extremamente difícil atribuir a culpa por uma decisão injusta ou discriminatória (Danesi, 2023, p. 146).

Tal dificuldade advém do fato de que, mesmo que a IA seja, em teoria, matematicamente neutra, ela reproduz e exacerba preconceitos e vieses presentes nos dados de treinamento e nos próprios programadores, de modo que o poder diretivo, definido como o “conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação e fiscalização do empregador” (Delgado, 2019, p. 763), passa a ser cada vez mais delegado aos algoritmos (Barzotto, 2022, p. 88).

Destarte, o mecanismo de IA leva a um cenário caracterizado pela “desumanização da subordinação laboral” ou “subordinação desumanizada”, onde não há um agente humano específico a quem atribuir a culpa diretamente (Feliciano, 2022, p. 50), o que é prejudicial ao empregado, uma vez que, naturalmente, o empregador buscará se eximir da responsabilidade e relegá-la à desenvolvedora do software, e vice-versa.

Por fim, na remota hipótese de o trabalhador identificar o dano e o responsável pela violação ao seu direito a um processo seletivo equânime e objetivo, enfrentará novo problema, uma vez que não poderá formular uma queixa eficaz ou contestar uma decisão automatizada, se não tem acesso aos critérios e procedimentos utilizados pelo sistema (Rocha, 2023, p. 285). Nesse ínterim, a opacidade inviabiliza a contestação de eventuais erros ou a reivindicação de

correção perante o poder judiciário, de modo que o trabalhador se vê diante de nova violação a seus direitos.

Destarte, “uma decisão alcançada com auxílio dessa ferramenta, mas impossível de se entender ou saber o raciocínio ou lógica utilizado pela Inteligência Artificial não é uma decisão fundamentada e infringe o devido processo legal, pois é uma decisão irrecorrível e inatacável” (Rocha, 2023, p. 285). Do ponto de vista do dano coletivo associado, outrossim, fato é que a natureza do funcionamento dos algoritmos impede que os trabalhadores se identifiquem como um grupo para organização coletiva e pela conseqüente luta por melhores condições (Maranhão, 2021, p. 162), de modo a enfraquecer a atuação coletiva e reforçar as bases hegemônicas.

Diante disso, a responsabilização por danos causados pela inteligência artificial emerge como um dos desafios ético-jurídicos fundamentais na era da IA. Analisando este cenário, entende-se que “quanto mais autônomo for o robô, menos poderá ser encarado como um simples instrumento nas mãos de outros intervenientes, como o fabricante, o operador, o proprietário, o utilizador, etc.”, conforme aponta o ministro Fux (Moreira, 2020, p. 275).

Assim, diante da complexa cadeia de produção que leva à concretização de um software inteligente, está-se diante de uma verdadeira “diluição da culpa”, onde o resultado lesivo pode ser fragmentado em ações menores, impedindo que o agente responsável perceba a diluição de valores éticos e aprofundando o liame entre vítima e algoz (Minharro, 2023, p. 5).

Diante da possibilidade de que haja a referida diluição da culpa trabalhista, é imperioso analisar como o arcabouço jurídico, pautado na proteção à isonomia, ao direito à antidiscriminação e ao trabalhador, reconhecido como polo frágil da relação trabalhista, visualiza a responsabilidade pelos danos individuais e coletivos causados aos empregados, quando há discriminação de cunho racial indireto propagado por softwares de recrutamento e seleção pautados em inteligência artificial.

Nesse ínterim, fato é que a empresa empregadora, ao utilizar a IA em suas operações, assume riscos e responsabilidades pelas conseqüências de sua implementação, especialmente em relação aos direitos dos trabalhadores. Como cediço, o risco da atividade empresária reside sobre o empregador, que consiste em um dos elementos da relação de emprego. No contexto analisado, as empresas utilizam a IA para automatizar processos, com o fito de reduzir custos e otimizar a produtividade, o que lhes proporciona maior dinamismo (Barzotto, 2022, p. 85).

Outrossim, em uma sociedade que preza pelos valores sociais do trabalho, como o Brasil, a busca pelo lucro deve ser ponderada com as questões éticas e sociais (Monteiro Júnior, 2022), visto que a tecnologia, além de superar habilidades humanas, também usufrui de modo exclusivo de habilidades não humanas (Barzotto, 2022, p. 179).

À vista disso, entende-se que a introdução de novas tecnologias deve estar centrada no ser humano (Barzotto, 2022, p. 188) e não pode ser um instrumento para o aumento da precarização ou a violação de direitos fundamentais, de sorte que a efetividade dos direitos dos trabalhadores exige que o empregador se valha das mais diversas medidas de prevenção para mitigar ou eliminar riscos trabalhistas, sob pena de responsabilidade civil (Gauriau, 2023, p. 10).

A responsabilização da empresa, portanto, mesmo que não seja a desenvolvedora da ferramenta de IA, decorre da noção de “*culpa in eligendo*” e “*culpa in vigilando*”. Isso porque a decisão de incorporar a IA deve ser precedida de um diagnóstico das necessidades da organização e de um cuidadoso balanço para que a tecnologia não piore a relação empregatícia ou viole direitos fundamentais (Danesi, 2022, p. 98), de modo que a responsabilização pela escolha da empresa desenvolvedora não pode ser afastada.

Outrossim, quanto à “*culpa in vigilando*”, tem-se como essencial buscar mecanismos que garantam a explicabilidade e a prestação de contas das decisões algorítmicas, devido à opacidade desses sistemas (Abrusio, 2022, p. 339). Dessa forma, a necessidade de auditorias algorítmicas, a fim de buscar mecanismos que garantam a explicabilidade e a prestação de contas das decisões algorítmicas, devido à opacidade que rodeia a IA, demonstra-se de responsabilidade da empresa, compondo o “padrão-ouro para empresas que implantam sistemas em inteligência artificial” (Abrusio, 2022, p. 334).

De maneira diversa, quando se busca investigar a responsabilidade da empresa de tecnologia, denota-se que sua posição como criadora e fornecedora de um produto ou serviço complexo, com potencial para impactos significativos, conduz à irremediável necessidade de responsabilização. Abrusio (2022, p. 337) explica que “um dos pilares de solução consiste num treinamento ético dos desenvolvedores, que devem primar pela concepção de ferramentas de IA preocupadas com os valores humanos, de modo compatível com a dignidade humana”.

Assim, quando um produto ou serviço é colocado no mercado, a empresa deve “velar pela máxima segurança destes em qualquer circunstância e sob um uso adequado” (Danesi, 2022, p. 107), de modo que se está diante de um verdadeiro dever de cuidado pela desenvolvedora na concepção e no desenvolvimento da IA.

Ademais, conforme exposto, os vieses algoritmos podem ser introduzidos tanto pelas decisões do programador, ao definir os parâmetros do algoritmo, quanto a partir da própria estereotipagem promovida pelo software, associando-se, pois, ao desenho da ferramenta. Desse modo, a falta de diversidade nas equipes de desenvolvimento, bem como a supervisão

deficitária da inteligência artificial, consiste nos dois polos de discriminação promovida pela IA, o que implica uma responsabilidade no design do sistema (Arena, 2021, p. 140).

Diante dessa responsabilização dúbia, numa perspectiva comparada, a Resolução do Parlamento Europeu de 2017 e 2020 sugere a criação de normas de responsabilidade para os integrantes da cadeia de produção dos robôs, e a OCDE defende a responsabilização das organizações e pessoas que desenvolvam, implantem ou operem IA (Monteiro Júnior, 2022, p. 185). Outrossim, as diretrizes da OCDE e da União indicam que tanto o desenvolvimento quanto o uso da IA devem observar princípios como a não discriminação, a transparência e a prestação de contas (Abrusio, 2022, p. 187). Assim, a responsabilização recai de maneira ampla sobre "as organizações e pessoas que desenvolvam, implantem ou operem IA" (Monteiro Júnior, 2022).

Nesse cenário, a solução juridicamente mais plausível e protetiva para o trabalhador parece ser a tese da responsabilidade solidária entre a empresa desenvolvedora e a empresa empregadora. Isso porque, uma vez que ambas auferem lucro com a tecnologia e participam, em diferentes níveis, da cadeia que resulta no dano, é natural pensar que haja essa responsabilização solidária, para que haja a manutenção de um equilíbrio entre o "valor social do trabalho" e a "livre iniciativa".

No Brasil, a ausência de uma lei específica para regulamentar a IA tem levado o judiciário a solucionar os conflitos com base em interpretações de princípios constitucionais e normas existentes como a LGPD, o que abre espaço para que a jurisprudência estabeleça os parâmetros da responsabilidade compartilhada, diante da "crise de responsabilização" (Abrusio, 2022) narrada nesta seção.

De toda sorte, fato é que, diante da dificuldade extrema de identificar e provar a discriminação algorítmica, em razão da própria arquitetura e da gênese dos vieses algorítmicos, bem como que, ainda que se consiga provar, torna-se extremamente difícil apontar um responsável claro para arcar com a reparação, essa situação conduz à conclusão de que o direito do trabalho enfrenta uma verdadeira crise de efetividade sem precedentes diante desta nova tecnologia.

Assim, a fim de compreender os verdadeiros limites e as possibilidades da justiça nesta nova arena, é imperativo mover a análise do abstrato para o concreto. É por esta razão que o próximo capítulo se dedicará ao estudo de um caso paradigmático, onde todas essas tensões técnicas, jurídicas e probatórias colidem, qual seja, a *class action* *Mobley v. Workday*.

3. A DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA EM JUÍZO: UMA ANÁLISE DO CASO DEREK MOBLEY V. WORKDAY, INC. À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O caso *Mobley v. Workday, Inc* consiste em uma ação paradigmática, ajuizada em fevereiro de 2023, que retrata a relação entre a inteligência artificial e a discriminação racial algorítmica no mercado de trabalho. Assim, ele materializa, em um litígio real, a discussão acerca da crise de responsabilização e a dificuldade probatória da discriminação indireta no momento pré-contratual, etapa que, conforme explanado, define as bases do acesso ao mercado de trabalho para comunidades racialmente discriminadas. Dessa forma, a partir do enquadramento teórico em um caso concreto, este capítulo busca dissecar criticamente a problemática, para então prospectar soluções para a opacidade algorítmica e para a crise de responsabilização por danos dessa natureza, que perpassam as vias política, jurídica e social. A análise a seguir baseia-se em fontes primárias, extraídas diretamente das peças processuais e das decisões proferidas no litígio, que foram localizadas⁶, traduzidas e analisadas criticamente, a fim de garantir uma dissecação fiel e aprofundada dos argumentos e desdobramentos do caso.

3.1. Breve apresentação do litígio

A demanda judicial ora analisada consiste em uma ação de classe (*class action*) movida nos Estados Unidos a fim de combater a discriminação algorítmica no momento pré-contratual trabalhista. É certo que a dinâmica jurídica e a realidade vivenciada pelos norte-americanos não se confundem com as diretrizes brasileiras, uma vez que são regidas por princípios e normas que não encontram correspondência exata.

Contudo, o modelo neoliberal instaurado em ambas as nações, iniciado nos EUA em 1980, sob o governo de Ronald Reagan, conduziu à reestruturação produtiva e ensejou, posteriormente, o imaginário de flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil (Marcosin; Forti, 2012), aspecto que se encontra intimamente ligado à discriminação racial no mercado de trabalho. Além disso, considerando a ausência de normativos específicos concernentes à inteligência artificial em ambos os países, a materialização da problemática no presente litígio tem o potencial de surtir reflexões profundas, a partir de um olhar voltado à realidade brasileira.

A ação foi ajuizada por Derek Mobley, qualificado na petição inicial do processo como um homem negro, com mais de quarenta anos, que sofre de ansiedade e de depressão, além de ser pessoa portadora de deficiência (ESTADOS UNIDOS, 2023). O autor descreve possuir

⁶ MOBLEY v. Workday, Inc. Case No. 4:23-cv-00770-RFL. United States District Court, N.D. California. Docket. CourtListener, 2023. Disponível em: <https://www.courtlistener.com/docket/66831340/mobley-v-workday-inc/>.

competências suficientes para concorrer a diversas vagas de emprego na área de finanças, bem como deter vasta experiência na área profissional de interesse. Ele alega que, desde 2017, candidatou-se a mais de cem posições em empresas que usam exclusivamente a Workday, Inc. como plataforma de triagem para aquisição de talentos ou para contratação. Apesar disso, todas as suas candidaturas foram rejeitadas, muitas vezes em questão de horas ou até de minutos após a submissão, o que indica a existência de decisões automatizadas no programa de seleção laboral (ESTADOS UNIDOS, 2023).

Os exemplos de violações ocorridas pelo autor são alarmantes. Em determinada hipótese, explica que, enquanto trabalhava como contratado na *Hewlett Packard Enterprise*, Mobley se candidatou a uma vaga de *Service Solutions Technical Consultant*, uma espécie de consultor técnico, dentro da mesma empresa, cujas qualificações exigidas eram idênticas às da função que ele já desempenhava. Mesmo assim, sua candidatura foi rejeitada no mês seguinte. Em outra ocasião, o autor relata ter se candidatado a uma vaga de emprego às 00h55, recebendo um e-mail rejeitando-o menos de uma hora depois, às 1h50 da manhã, o que sugere a completa ausência de supervisão humana no caso (ESTADOS UNIDOS, 2024).

A parte Ré, por sua vez, é a empresa Workday, Inc, com sede e principal local de negócios em Pleasanton, Califórnia, onde corre a ação. O escopo da empresa consiste no oferecimento de serviços de gestão de recursos humanos para empregadores de múltiplas indústrias, o que, além de outras demandas, inclui a disponibilização de sistemas automatizados de triagem de candidatos que incorporam ferramentas de tomada de decisão algorítmica (ESTADOS UNIDOS, 2023). Em outras palavras, trata-se de uma desenvolvedora de ferramentas de inteligência artificial que, premidas pela necessidade de eficiência, tomam decisões em nome dos gestores da empresa.

Segundo a narrativa dos fatos, o sistema de triagem da Workday, Inc parece ter sido projetado para refletir os vieses ou preconceitos dos empregadores, a partir de dados de treinamento, bem como mediante a avaliação ou a utilização de testes de personalidade com a marca, a partir do tratamento de dados sensíveis dos candidatos. De acordo com Mobley:

Os sistemas de inteligência artificial ('IA') e as ferramentas de triagem da Ré, Workday, Inc., baseiam-se em algoritmos e dados de entrada (*inputs*) criados por humanos que frequentemente possuem motivações intrínsecas, conscientes e inconscientes, para discriminar. A Ré, Workday, Inc., oferece ilegalmente um sistema de triagem de candidatos baseado em algoritmos que determinam se um empregador deve aceitar ou rejeitar uma candidatura para emprego com base na raça, idade e/ou deficiência do indivíduo (ESTADOS UNIDOS, 2023).

Ademais, considerando que um candidato só pode avançar no processo de contratação se conseguir passar pelos algoritmos de seleção trabalhista, evidencia-se no caso um padrão contínuo e sistêmico de triagem discriminatória, pautado na negativa recorrente de aptidão do autor para ocupar lugares profissionais determinados. Outrossim, as ferramentas da Workday permitem julgamentos discriminatórios e subjetivos, o que impacta de maneira desigual candidatos dotados de marcadores sociais específicos, no caso do autor, atinentes à raça, à idade e à sua deficiência (ESTADOS UNIDOS, 2023).

A ação tomou, como base legal, o título VII da Lei de Direitos Civis de 1964, que proíbe a discriminação no emprego com base em raça, cor, religião, sexo e origem nacional. Além disso, valeu-se de fundamentos pautados na Lei de discriminação de idade no emprego, de 1967, na Lei de emprego para americanos com deficiência, de 2008, na Lei de direitos civis, de 1886, e na Lei de emprego e habilitação justa da Califórnia, todos no sentido de demonstrar ao juízo que, de fato, a situação fática retratada incorria em discriminação direta e indireta (ESTADOS UNIDOS, 2023).

Defendendo-se da acusação, a Wordkay, Inc. argumentou em várias linhas, a fim de provar sua flagrante ilegitimidade para atuar no processo (ESTADOS UNIDOS, 2023). Para tanto, primeiramente, sustentou não consistir em uma agência de emprego, isto é, não ser responsável por procurar empregados ou oportunidades de trabalho, bem como não se enquadrar como recrutadora ou solicitante ativamente de candidaturas, razão pela qual não poderia ser responsabilizada com base nas leis de discriminação estadunidenses (Título VII, ADEA ou ADA).

Ademais, argumentou que tampouco consiste em uma empregadora indireta de Mobley, pois, para que assim se configurasse, precisaria deter um controle específico sobre a relação de emprego, requisito que não resta presente no caso concreto, uma vez que não possui controle algum sobre as operações diárias ou sobre as decisões de contratação de seus milhares de clientes, em suma, empregadores.

Por fim, a entidade rejeitou a ideia de que fornecer um software configurável seja o mesmo que receber a delegação de uma função tradicional do empregador, como a contratação. A responsabilidade, segundo a Workday, permanece com o cliente, que configura e usa a ferramenta como bem entender, de modo que a empresa não poderia ocupar o polo passivo da demanda, uma vez que não "recomenda, filtra, avalia ou prevê a probabilidade de sucesso dos candidatos em uma função" (ESTADOS UNIDOS, 2024). Basicamente, arguiu que, sendo o software altamente configurável pelos clientes, a responsabilidade acerca da acusação deveria ser afastada e transferida às empresas.

Essa posição da empresa, embora natural, levanta algumas questões que devem ser analisadas com cautela. O argumento de que a desenvolvedora atua meramente como uma fornecedora de tecnologia, sendo que a responsabilidade pela configuração e pelas decisões de contratação recai exclusivamente sobre as empresas clientes, é conveniente para excluir a sua responsabilidade. Contudo, ao colocar-se como ilegítima para responder à demanda de Mobley, mesmo que toda a discriminação sustentada pelo Requerente seja fruto de um programa por ela desenvolvido, exsurge um cenário de irresponsabilidade que mitiga a possibilidade de ressarcimento do trabalhador pelo dano auferido.

Outrossim, evidente que a Workday, ao sustentar essa linha de defesa, busca proteger um modelo de negócio que lucra com a opacidade algorítmica, transferindo a responsabilidade pelos danos causados às contratantes, o que, fatalmente, serve como sustentáculo para toda a indústria emergente de recrutamento pautado em IA, cujo modelo de negócio se baseia na posição de fornecedora de tecnologia, isenta das responsabilidades trabalhistas de seus clientes. Para Derek Mobley, entretanto, essa distinção técnica é irrelevante, frente ao teto de vidro algorítmico que o impediu de ingressar no mercado de trabalho, em uma sociedade regida integralmente pelo capital.

Com o desenrolar do caso, a *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), considerada a principal agência federal dos EUA responsável por aplicar as leis contra a discriminação no emprego, interveio como *amicus curiae*, o que, em grande medida, sinaliza a importância nacional do caso. Em sua petição, a EEOC acertadamente refutou diretamente as teses arguidas pela Workday, no que se refere à questão da não atuação da desenvolvedora como agência de emprego, empregadora indireta ou agente dos empregadores (ESTADOS UNIDOS, 2024c).

A base argumentativa para tanto refutou as três frentes argumentativas levantadas pela empresa. Inicialmente, ao realizar a triagem e a recomendação de candidatos, a EEOC sustentou que a desenvolvedora funciona como agência de emprego, ainda que de maneira algorítmica. No mais, a Workday, ao exercer o controle significativo sobre o acesso dos candidatos às oportunidades de emprego, atua como um porteiro da entrada de trabalhadores no mercado de trabalho, configurando a relação de emprego indireta. Por fim, defendeu consistir a empresa em uma agente dos empregadores, uma vez que os clientes delegaram à Workday a função tradicional de tomar decisões de contratação, como rejeitar ou avançar candidatos.

Justamente por isso, o tribunal competente, analisando o pedido da Workday para rejeitar o caso, com amparo nesses argumentos, em especial no sentido de perquirir se a Workday pode ser considerada uma empregadora sob as leis antidiscriminação federais, mesmo

sendo uma fornecedora de software, negou parcialmente o pedido de rejeição, permitindo que o caso de discriminação indireta prosseguisse.

A partir da fundamentação de que a Workday, de fato, atuou como um agente dos empregadores, ao incorporar funções tradicionais de contratação, como a rejeição automática de candidatos, o juízo competente concluiu que a transferência do papel de seleção à Workday torna viável a responsabilização da desenvolvedora, por criar ferramentas que visam poupar os empregadores de tomar decisões do tipo. É como se houvesse uma assunção algorítmica do papel de avaliar a aptidão dos candidatos expostos à plataforma.

Ademais, em seus fundamentos, a juíza levantou um ponto extremamente sensível, no sentido da validade da teoria da agência, isto é, de que a desenvolvedora atuou como agente de contratação, a partir de seu software pautado em IA. Isso porque, segunda ela, caso não fosse admitida essa teoria, os empregadores poderiam evadir-se da responsabilidade por discriminação contratual, ao delegar suas funções tradicionais, como contratação, a um terceiro, o que seria conveniente à classe empregadora (ESTADOS UNIDOS, 2024a).

Dessa maneira, aceitar o argumento da Workday criaria uma brecha legal que permitiria às empresas a não responsabilização por decisões de contratação, algo semelhante, com as devidas ressalvas, à terceirização trabalhista ocorrida no Brasil, que garante a responsabilidade subsidiária das empresas, ressalvada a fraude ou má-fé. Referida analogia, em que pese não encontre equivalência jurídica direta, é funcional, na medida em que a terceirização trabalhista no Brasil consiste na transferência da atividade-fim a um terceiro, de modo a criar um vácuo de responsabilização (Feitosa; Montenegro, 2015).

No entanto, interessante notar que as alegações de discriminação direta e de cumplicidade em discriminação foram rejeitadas pela juíza, embora esta última tenha recebido permissão para ser emendada. Assim, em que pese fossem legítimas as reivindicações de Mobley a respeito da existência de discriminação intencional com base em raça, idade e deficiência, tais alegações foram invalidadas sem possibilidade de nova emenda, com base na ausência de provas do dolo de discriminar realizado pela empresa.

Tal decisão, por seu turno, torna cristalina a problemática da *black box* algorítmica, uma vez que o percalço probatório ocorrera justamente em decorrência da falta de transparência acerca do funcionamento dos sistemas inteligentes no caso concreto.

Por fim, o desenrolar da ação demonstrou a disputa judicial pelo recebimento da aceitação como uma *class action*, de modo que a dimensão do dano sofrido por Mobley, inicialmente, não foi reconhecido como passível de extensão à coletividade, de maneira difusa. Contudo, após Mobley mover a ação, outros quatro autores aderiram a ela, pugnando pela

certificação como uma ação classista, sob o fundamento de que todos os candidatos em condições semelhantes foram similarmente situados, pois vítimas da mesma política ou prática discriminatória.

A Workday, em resposta à alegação, defendeu que as qualificações e as experiências dos candidatos não são as mesmas, tampouco as empresas e os cargos por eles almejados. Além disso, baseou-se na ideia de que alguns dos autores chegaram a ser chamados para entrevistas e contratados pela plataforma, bem como que nem todos os autores eram qualificados para as vagas almejadas. Essa é uma estratégia recorrente em casos que envolvem o racismo. A tentativa de fragmentar e individualizar o dano tende a mascarar o aspecto racial implícito atrelado à prática discriminatória, fruto de violações que não se restringem à pessoa discriminada, mas a um imaginário coletivo (Santos, 2018, p. 598).

A juíza Rita F. Lin, debruçando-se sobre o caso, concedeu a certificação preliminar da ação coletiva (ESTADOS UNIDOS, 2025c), sob o argumento de unicidade de situações em razão do uso do sistema de recomendação por IA da Workday para classificar e triar candidatos. Outrossim, compreendeu que variações individuais, como alegadas pela empresa, não impedem a certificação nesta fase, pois o ponto principal é que todos foram obrigados a competir em condições desiguais. Assim, a juíza argumentou que "se o coletivo está nas centenas de milhões de pessoas, como especula a Workday, é porque a Workday foi plausivelmente acusada de discriminar uma ampla faixa de candidatos. A discriminação supostamente generalizada não é uma base para negar a notificação" (ESTADOS UNIDOS, 2025c).

Até a conclusão desta pesquisa, em julho de 2025, o caso *Mobley v. Workday, Inc.* encontra-se em plena disputa judicial. Tendo superado as tentativas de arquivamento e obtido a certificação condicional como ação coletiva em maio de 2025, o caso avança na fase de produção de provas (*discovery*), indicando que a decisão final sobre a responsabilidade da Workday ainda levará tempo e será travada em um longo e complexo embate judicial.

De toda sorte, o caso evidencia a tentativa de irresponsabilidade da desenvolvedora dos algoritmos discriminatórios, bem como a dificuldade de produção probatória nesse caso. A argumentação conduzida pela empresa, portanto, decorre de um evidente fito de servir aos interesses das grandes empresas que compõem esse mercado incipiente, de modo promover a fragmentação da luta dos trabalhadores e da própria dimensão do dano racial causado de maneira algorítmica, com vistas a servir aos interesses de entidades socialmente hegemônicas.

3.2. Trabalhadores de vidro submetidos a um teto de vidro algorítmico

Bidge (2009) sugere que características historicamente oprimidas interagem de maneira multifatorial, de modo a reproduzir desigualdades sociais numa perspectiva macro. No caso de Mobley, em que pese a principal queixa se subsuma ao notório aspecto racial, fato é que tanto as debilidades motoras ou sensoriais quanto os aspectos etários do requerente consistem, no contexto da discriminação, em agravantes dessa faceta, causando danos evidentes ao autor.

Ainda, para indivíduos negros que carregam consigo outros marcadores sociais, como mulheres e/ou pessoas LGBTQIA+, essas interseccionalidades seriam ainda mais amplificadas (Rios, 2008), porquanto acentuariam o viés discriminatório da plataforma de análise curricular e viabilizariam a sobreposições de características historicamente fragilizadas, as quais atingem diametralmente o contexto do trabalhador e o seu ingresso no mercado de trabalho.

A partir de um viés mais técnico, depreende-se que, da mesma maneira que o sistema da Amazon aprendeu a desfavorecer mulheres devido aos dados passados (Abrusio, 2022), as ferramentas da Workday podem ter internalizado vieses raciais, etários ou relacionados à deficiência, a partir dos dados com os quais foram alimentadas, o que se amolda integralmente ao viés de amostragem, que, na forma definida por Danesi (2022), ocorre diante da sobrerepresentação ou sub-representação de determinada população no conjunto de dados de treinamento.

Naturalmente, esses aspectos se encontram no seio de desigualdades estruturais que permeiam a sociedade. Dessa forma, a hipótese de que os dados históricos de contratação da Workday, Inc. se encontravam maculados com populações específicas e socialmente hegemônicas, de modo a subrepresentar populações específicas, sugere a ocorrência de discriminação indireta baseada em dados históricos, o que é, de fato, plausível.

Contudo, embora a hipótese de que esses algoritmos possam ter sido programados com dados historicamente enviesados, filtrando os currículos a partir de um filtro decorrente da matéria-prima alimentada, é possível também que o sistema, valendo-se do *deep learning* e de sua capacidade de criar correlações complexas e não-óbvias, tenha dado ensejo ao viés de estereotipagem no caso de Mobley, o que, contudo, é de difícil apuração, e pode sim demonstrar um viés discriminatório fruto da própria IA. Seria, portanto, a expressão do racismo efetivamente gerado por uma inteligência desprovida de consciência.

Como cediço, a IA não precisa de um dado que diga especificamente algo como “rejeite negros”; ela pode aprender, por exemplo, que candidatos de certos CEPs têm menor chance de sucesso e, a partir disso, criar uma regra de exclusão que não fora anteriormente programada.

Essa é a materialização da discriminação por generalização injusta, pois o sistema não age com intenção, mas seu resultado é profundamente discriminatório.

Nesse sentido, porém, a dificuldade de apontar especificamente qual o viés que atuou de maneira predominante nesse caso específico prejudica a produção de provas em âmbito judicial. A juíza responsável pelo caso, analisando as possibilidades levantadas pelo autor, rejeitou a hipótese de discriminação direta, o que se associa diretamente à problemática da *black box* algorítmica, na medida em que subsiste verdadeiro percalço quanto à compreensão de como um sistema de IA chegou a determinada decisão.

Desse modo, o raciocínio ou a lógica utilizada pelo algoritmo se afiguram impenetráveis (Arena, 2021), de sorte que os modelos, que se valem das redes neurais atinentes ao *deep learning* não permitem saber ao certo o caminho percorrido para determinado *output*, promovendo-se um desajuste no que se refere à transparência desse sistema de seleção (Comerio, 2023).

Ocorre que, mesmo que não houvesse intenção discriminatória por parte dos programadores, os resultados podem ser imprevisíveis (Moreira, 2020), e a simples assunção do risco por parte dos empregadores e da própria desenvolvedora já levantam questões éticas e provocam discussão acerca da responsabilidade dessas entidades.

O cidadão tem o direito de obter informações claras e adequadas sobre os critérios e procedimentos utilizados em decisões automatizadas que afetem direitos fundamentais, a fim de evitar a vitimização de indivíduos que, naturalmente, já se encontram numa posição de vulnerabilidade (Araújo, 2023), o que não ocorreu no caso Mobley, que se viu diante de um percalço probatório que conduziu à rejeição em parte do pedido de reconhecimento da discriminação direta no caso.

Fica evidente, portanto, que a discriminação algorítmica no caso se manifestou como um fenômeno complexo, cuja origem é técnica, cujos efeitos são interseccionais e cuja operação é opaca. Diante de um mecanismo tão ardiloso atrelado à opacidade algorítmica e à ausência de transparência, a análise jurídica não pode se limitar a identificar a falha, sendo imperativo, assim, dissecar a natureza e a extensão do dano que essa nova forma de exclusão provoca, tanto na esfera individual do candidato preterido quanto na dimensão coletiva que afeta toda uma classe de trabalhadores.

A trajetória de Derek Mobley, conforme narrada na petição inicial do caso, materializa a teoria do dano individual em suas múltiplas facetas. A rejeição sistemática e automatizada em mais de cem processos seletivos, apesar de suas robustas qualificações, configura um exemplo contundente da perda de uma chance na seara trabalhista. Isso porque não se trata de uma mera

possibilidade de prejuízo, mas da supressão concreta e repetida de oportunidades reais de obtenção de emprego, causada diretamente pela interposição da ferramenta de triagem.

Assim, o dano transcende a dimensão puramente patrimonial, na medida em que sua natureza opaca, que exclui um candidato por meio de uma *black box* algorítmica, sem oferecer qualquer justificativa, representa uma profunda afronta à dignidade, bem como gera a insegurança emocional apontada como o cerne do dano moral (Araújo, 2023). Lee (2019, p. 157) *apud* Machado (2021) explica, nesse sentido, que o ato de julgar é uma atividade inerentemente humana e social, que envolve nuances que nenhum sensor tecnológico consegue captar ou replicar, de modo que a sua utilização de maneira pouco transparente e discriminatória configura um combustível para a violação da dignidade da pessoa humana do trabalhador exposto a esse tipo de situação.

Além disso, a dimensão de dano individual, no caso de Mobley, ultrapassa a opacidade de funcionamento dos dados, uma vez que a coleta e o perfilhamento, inclusive mediante testes de personalidade, conforme narrado na petição inicial, que podem (e provavelmente irão) conter o tratamento de informações sensíveis, violam os direitos à privacidade e à identidade do trabalhador. Conforme a tese do "determinismo tecnológico" de Rodotà (2012), o indivíduo é transformado em uma abstração, com sua individualidade reduzida a um mero conjunto de dados a ser julgado por critérios desconhecidos, em clara violação a preceitos fundamentais protegidos, inclusive, pela LGPD brasileira (Abrusio, 2022).

A automação das escolhas de trabalhadores, mediante a utilização de softwares de inteligência artificial como o desenvolvido pela Workday, Inc., conduz à transformação dos candidatos em trabalhadores de vidro, “violando veementemente o seu direito à privacidade” (Moreira, 2016 *apud* Barzotto, 2022), à medida que o acesso por grandes organizações de uma vasta quantidade de dados e controles digitais expõe os trabalhadores a uma espécie de nudez tecnológica (Dalprá, 2019). Isso significa que informações estritamente profissionais, detalhes de suas vidas pessoais, sentimentais e escolhas acabam ficando sob a vigilância do empregador, desrespeitando o direito à privacidade, a partir da criação de perfis mediante testes de personalidade, como alegado na peça inicial.

Diante desse contexto tecnológico representado pelo caso levado a juízo por Mobley, o termo “teto de vidro” (*glass ceiling*), cunhado inicialmente nos anos 80, para descrever as barreiras invisíveis que impediam as mulheres de ascender a altos cargos corporativos, como expressão das interseccionalidades, adquire uma nova roupagem de dano ao trabalhador. A transformação dos candidatos em meras abstrações, que retiram a construção de sua identidade e consciência, relegando tais aspectos ao determinismo tecnológico (Barzotto, 2022), coisifica

o trabalhador (Minharro, 2023) e os transforma em “trabalhadores de vidro” (Moreira, 2016 *apud* Barzotto, 2022), o que cria um cenário hábil à formação de um “teto de vidro algorítmico”.

Outrossim, a dimensão do dano sofrido por Mobley, ao ser cronicamente repetida em outros trabalhadores de maneira similar, demonstra como essa dimensão do dano coletivo se expressa de forma sistêmica, afetando grupos de trabalhadores e a própria estrutura das relações laborais. Aliás, é da natureza de ações que debatem questões trabalhistas a transposição do dano de uma dimensão unicamente individual para uma perspectiva mais ampla, geral, porquanto, via de regra, o empregado não será o único afetado pela conduta impugnada.

Dessa forma, o dano sofrido por um indivíduo aparece como alicerce para violações que atingem toda a coletividade de trabalhadores. Nesse viés, embora a juíza tenha rejeitado a hipótese de discriminação direta no caso Mobley, a experiência de rejeição massiva por um sistema opaco, quando expandida, revela um dano coletivo significativo, que transcende a esfera individual e impacta a sociedade como um todo, uma vez que a automação decorrente do uso dos softwares da Workday conduz a um aumento vertiginoso da desigualdade social, em larga escala, o que precariza toda a categoria trabalhista (Feliciano, 2022).

O autor principal da ação alega ter sido rejeitado, em poucos anos, mais de cem vezes em vagas de emprego que utilizaram esse sistema de triagem de currículos como ferramenta decisória, muitas vezes de maneira automática e sem qualquer feedback nítido das razões que fundamentaram a recusa. Numa perspectiva macro, imagine-se a quantidade de indivíduos que foram atingidos por essa empresa, considerando que se trata de uma desenvolvedora de grande porte, que oferece a ferramenta teoricamente voltada à otimização para o recrutamento e para a seleção no mercado de trabalho, em larga escala. Se a situação foi essa para um homem dotado dos marcadores sociais de Mobley, imagine-se a dimensão desse dano para indivíduos ainda mais socialmente vitimizados pelo sistema, como mulheres negras ou negros integrantes da comunidade LGBTQIA+.

De conta disso, evidente que o teto de vidro algorítmico criado por empresas desse porte não se trata de uma falha pontual no sistema, mas de uma arquitetura de exclusão, erguida sobre a opacidade da *black box* e alimentada por dados que perpetuam desigualdades históricas, numa perspectiva que ultrapassa o dano individual. Dessa forma, impõe-se um dano multifacetado, que viola a dignidade individual do trabalhador, ao passo em que aprofunda a segregação de toda uma coletividade.

3.3. Insurgências contra o silêncio algorítmico: direito, política e ação coletiva

De conta do exposto, o caso *Mobley v. Workday* acende o farol para o fato de que a inteligência artificial, embora consista em uma tecnologia capaz de facilitar processos tipicamente humanos de maneira escalável, notadamente ao otimizar procedimentos que demandam uma racionalidade estrita, é pouco afeita a questões valorativas (Abrusio, 2022). Contudo, a suposta objetividade associada à máquina, decorrente de um modelo de funcionamento pautado em algoritmos e em um grande volume de dados inscritos por desenvolvedores, contrasta com a subjetividade e as visões de mundo dos criadores (Monteiro Júnior, 2022).

A inteligência artificial é matemática; o ser humano não. Um sistema feito para analisar objetivamente a realidade e criar generalizações em prol da eficiência é a matéria prima perfeita para a replicação de desigualdades históricas e para a amplificação das discriminações sociais e raciais em uma sociedade (Abrusio, 2022). A comunidade negra, que teve o seu direito ao trabalho digno violado sistematicamente ao longo da humanidade, vê-se novamente diante desse cenário, agora de maneira velada, não só pela continuidade do racismo estrutural enquanto manifestação humana, mas mascarada pela objetividade algorítmica decorrente das visões daqueles que ocupam lugares hegemônicos (Rodrigues, 2023).

Softwares inteligentes, enquanto expressões do novo paradigma tecnológico, alçaram a tecnologia de um lugar de instrumentalização para uma posição de autonomia, a partir de mecanismos de funcionamento que ultrapassam a replicação dos dados embutidos (Abrusio, 2022). O *machine learning* e o *deep learning*, ao viabilizarem à máquina a tomada de decisões e conclusões por si só, permitem o surgimento de vieses algorítmicos, que selecionam e estereotipam a matéria-prima trabalhada (Feliciano, 2022).

Quando essa matéria-prima é o ser humano, o alarme do uso atual da IA se exterioriza na capacidade de amplificação de discriminações, sem que se tenha acesso aos modelos de pensamento que conduziram à situação injusta, bem como se a nascente desse desvio decorre de uma intencionalidade do agente. As *black box* pulverizam a cadeia de responsabilização e atingem a dinâmica probatória do trabalhador hipossuficiente, que já encontra inúmeros percalços até levar uma demanda trabalhista ao Poder Judiciário (Rocha, 2023).

O caso *Mobley v. Workday* é prova disso. Foram seis anos de rejeição crônica e discriminatória para que Mobley enfim conseguisse reunir provas da discriminação enfrentada por ele ao buscar seu ingresso no mercado de trabalho. Entretanto, ainda que houvesse angariado provas da discriminação a que fora exposto, não foi capaz de provar a intencionalidade do agente, em função da obscuridade do funcionamento dessa tecnologia.

De fato, não é certo que houve uma intenção explícita da Workday em discriminar indivíduos específicos, contudo, tampouco há provas de sua inocência, de modo que a imposição desse ônus ao empregado consiste em uma espécie de prova diabólica que vitimiza partes já fragilizadas pela ordem social.

Mais do que isso, o caso evidencia a urgente necessidade de que sejam implementados mecanismos de controle e regulação para essa prática, que vem sido paulatinamente incorporadas às empresas e às multinacionais que ocupam o território brasileiro. Não se trata, pois, de uma preocupação permeada por devaneios, mas sim de preparar o ordenamento jurídico para combater essa problemática, que será cada vez mais presente na Justiça do Trabalho.

A Lei Geral de Proteção de Dados, embora apresente um arcabouço normativo capaz de exigir do controlador de dados o direito à explicação e à não discriminação de dados, não apresenta de maneira prática soluções para a documentação probatória opaca e para a frágil cadeia de responsabilização associada a essa discriminação velada. O discurso celebratório da racionalidade atrelada à IA, capaz de atuar de maneira proativa no combate ao racismo na contratação de trabalhadores, deve ser enxergado a partir de um lugar crítico, para que não seja confundido com mais uma das diversas “jogada de *marketing*” de empresas multimilionárias.

A regulamentação e legislação adequada, portanto, consistem em uma urgente necessidade específica para o uso da IA, em especial num terreno caracterizado pela violação massiva de direitos, como na seara trabalhista. A abordagem já iniciada no âmbito da União Europeia, que se manifesta por meio do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR), serviu de inspiração para a criação da LGPD no Brasil (Gonçalves; Barbaresco, 2024). Contudo, diferentemente da GDPR, que também prevê um “direito à explicação”, o artigo 20 da LGPD possui uma extensão e profundidade bem menos clara que aquele presente no debate europeu.

Isso porque, naquele Regulamento, recentemente foram incorporados aspectos éticos da IA e robótica, que “corresponde a um marco incontornável na realidade jurídica não só europeia, mas também mundial, pelo seu caráter inovador e abrangente sobre algumas das questões mais importantes a se discutir atualmente, cujas implicações poderão alterar o próprio tecido da sociedade humana em várias das suas dimensões” (Carvalho, 2021, p. 80).

No Brasil, por sua vez, subsistem alguns projetos de lei em tramitação, mas ainda não há nenhuma legislação concreta nesse sentido, principalmente considerando o turbilhão de interesses a IA associados. É um exemplo o PL nº 21/2020, considerado mais avançado, que propõe que a IA busque resultados benéficos para as pessoas e o planeta e seja centrada no ser humano, com transparência e explicabilidade algorítmica (Machado, 2021). O referido PL, se aprovado, terá um impacto sólido na aplicabilidade da inteligência artificial, ao trazer de forma

expressa aspectos técnicos e de funcionamento que rodeiam essa tecnologia, bem como a enunciação de direitos, princípios e deveres específicos (Camelo, 2022).

De toda sorte, em que pese subsistam alguns projetos de lei que buscam regulamentar a matéria, “a inércia legislativa e a ausência de políticas públicas acabam deixando desamparados inúmeros trabalhadores, que temem as mudanças anunciadas pela Revolução 4.0” (Goldschmidt; Graminho, 2022). Diante da mora legislativa e da dificuldade de abertura de agenda para aprovar projetos que versem sobre uma questão tão delicada como a IA, que se associa a interesses difusos, estratégias de natureza gerencial e de governança também são possíveis, no sentido de mitigar os danos causados por ela, a fim de reduzir os vieses.

A assunção pelos empregadores de ferramentas tecnológicas específicas contra o viés racial, como a anonimização de dados e ferramentas de detecção de vieses, como apresentados no primeiro capítulo são, notadamente, recomendáveis pelas empresas que possuem o porte suficiente para implementá-las, especialmente no Brasil, em que sua incorporação com essa finalidade ainda se encontra incipiente.

Em mesmo sentido, a incorporação de técnicas como a diversidade na construção e na seleção dos dados (Danesi, 2022), bem como o treinamento ético dos desenvolvedores visando eliminar distorções (Comério, 2023), e técnicas como pré-moderação e filtragem, isto é, que considerem a revisão humana e removam dados enviesados (Minharro, 2023), são frequentemente apontados pela literatura como soluções para os vieses algorítmicos.

Contudo, embora relevantes, o primeiro capítulo desta monografia, ao abordar algumas das ferramentas possíveis, demonstrou que elas, por si só, não detêm o potencial de solucionar de forma macro esse aspecto, porquanto demandam a vontade dos detentores do capital e a supervisão externa das autoridades competentes, o que também ainda se encontra pouco regulamentado pela atuação estatal.

Não se olvide, ainda, que se trata de uma prescrição constitucional consagrada no artigo 7.º, inciso XXVII, a proteção em face da automação na forma da lei. Contudo, o referido dispositivo ainda não foi regulamentado pela ordem jurídica, aspecto em que o Brasil se encontra atrasado, quando comparado a outras nações (Goldschmidt; Graminho, 2022).

Assim, irrevogavelmente, a Justiça do Trabalho não deve aguardar o “bel-prazer” do legislativo e das corporações, uma vez que os trabalhadores se encontram no cerne do problema narrado, consistindo nos principais afetados pela omissão dos demais entes jurídicos. Em verdade, a discriminação algorítmica, por ser opaca e atacar a própria capacidade do trabalhador de entender as razões de sua exclusão, representa uma violação qualificada de sua dignidade numa perspectiva individual e coletiva. Dessa forma, a natureza inédita e velada do dano

justifica e exige uma atuação enérgica da justiça trabalhista, não como ativismo judicial, mas em cumprimento de sua função constitucional e protetiva do valor social do trabalho.

Diante da lacuna normativa apontada a respeito da inteligência artificial aplicada ao mercado de trabalho, a justiça trabalhista se depara com o desafio de garantir a eficácia de princípios basilares como o direito à não-discriminação e à dignidade do trabalhador, crucialmente podendo incorporar a IA para essa finalidade, se adequadamente utilizada (Arena, 2021). Ademais, não se pode olvidar que a Justiça do Trabalho é regida pelo princípio da proteção, que visa equilibrar a relação entre empregado e empregador, reconhecendo a vulnerabilidade do trabalhador em face do empregador e buscando garantir a aplicação justa e equânime das normas jurídicas, a fim de protegê-lo.

Nesse sentido, pensando em soluções processuais para o problema da *black box* algorítmica e a questão da prova diabólica, a “inversão” do ônus da prova emerge como uma alternativa viável à proteção do trabalhador frente à opacidade com que os dados são tratados pelos algoritmos (Frazão, 2021), que certamente se encontra amparada por princípios que visam à proteção do trabalhador e à manutenção de sua dignidade.

Aqui cabe uma diferenciação teórica. A tradicional regra estática do ônus da prova (art. 818, caput, da CLT), embora partisse de um direito do trabalho historicamente protetivo, revelou-se insuficiente para enfrentar “provas diabólicas” (Marques; Fernandes, 2024), como no caso da discriminação algorítmica.

Em resposta, consolidou-se a teoria da distribuição dinâmica, fundamentada no princípio da aptidão probatória, que atribui o encargo a quem tem melhores condições de produzi-la. Essa lógica, já presente no Código de Defesa do Consumidor (art. 6º, VIII) e consagrada pelo Código de Processo Civil de 2015 (art. 373, §§ 1º e 2º) (Marques; Fernandes, 2014), foi posteriormente inserida na própria CLT, em seus parágrafos 1.º e 2.º do artigo 818.

Assim, o ideal aqui para assegurar que a opacidade tecnológica não resulte em negação da justiça não seria a inversão do ônus da prova, mas sim a distribuição desse ônus, em razão da aptidão para produzir a referida prova., o que, no caso da *black box* algorítmica, torna-se quase impossível ao empregado.

No caso de Mobley, a denúncia de discriminação intencional foi afastada pelo juízo justamente sob a fundamentação de impossibilidade de se atestar essa finalidade, o que decorre da ausência de transparência desses modelos. Assim, a determinação judicial de distribuição do ônus da prova, com a consequente perícia técnica a respeito dos algoritmos, com vistas a garantir o direito à explicação consagrado na LGPD, é uma medida extremamente protetiva ao trabalhador (Frazão, 2021).

Contudo, analisando a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o que se encontra é a ocorrência de decisões em sentido contrário a esse tipo de inversão da prova, sob o fundamento de que a abertura desses algoritmos violaria o artigo 6.º, VI, da LGPD, que, apesar de garantir aos titulares o direito à explicação, ressalva, ao final do dispositivo, os segredos comerciais e industriais⁷ (Frazão, 2021), sobrepondo a lógica neoliberal à proteção do trabalhador.

A aplicação desse raciocínio, em verdade, evidencia a colisão entre princípios que não se devem colidir, especialmente na justiça trabalhista. Isso porque, considerando questões que rodeiam a essa seara, como a aptidão para provar e a responsabilidade do empregador pelos riscos da atividade, é o empregador quem detém o controle dos meios de produção, da documentação e das informações relativas à relação de emprego.

Assim sendo, se a decisão que o trabalhador alega ser discriminatória foi tomada por um algoritmo sob controle do empregador, a prova de sua não-discriminação, bem como a sua explicabilidade e transparência, devem ser do empregador, pois ele é o detentor da ferramenta e dos dados que a alimentam (Azevedo; Jahn, 2020). Justamente por isso, Frazão (2021, p.3) explica que o segredo de negócios não pode servir de pretexto para a falta de transparência em decisões automatizadas, razão pela qual, o artigo 20 da lei assegura ao indivíduo o direito de entender e pedir a revisão dessas decisões. Portanto, numa eventual colisão entre esses valores, a proteção ao trabalhador deve prevalecer.

Por seu turno, ainda sob essa égide, a insofismável problemática associada à cadeia de responsabilidade pela discriminação algorítmica causada pela utilização da IA no recrutamento e na seleção de empregados, se evidencia no caso de Mobley, na medida em que a desenvolvedora do software utilizado pelas mais de cem empregadoras que negaram a sua contratação, em que pese consista na nascente da discriminação, não busca argumentar contra a existência de discriminação em seu programa de análise curricular, mas, em verdade, ancora-se em um fator processual que, em tese, legitimaria a sua exclusão da lide.

Trazendo essa problemática para o cenário brasileiro, fato é que os empregadores, caso conseguissem transferir a responsabilidade integralmente à desenvolvedora de software, estariam encontrando uma espécie de bode-expiatório para sua responsabilização, dificultando que o trabalhador auferisse o ressarcimento pelo dano sofrido. Por seu turno, na hipótese de apenas o empregador poder ser responsabilizado por essa situação, as desenvolvedoras teriam

⁷ TST: MINISTRO suspende perícia técnica no algoritmo da Uber. Migalhas, 28 maio 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/346444/tst-ministro-suspende-pericia-tecnica-no-algoritmo-da-uber>. Acesso em: 7 jul. 2025.

passa livre para se omitirem quanto à necessidade de implementar correções e medidas de auditoria e de governança para esses vieses algorítmicos.

À vista desse imbróglio, o ordenamento jurídico brasileiro encontra uma solução para ampliar o espectro de responsabilização pelos danos individuais e coletivos causados graças à discriminação de cunho algorítmico. Por um lado, recai sobre o empregador, na condição de controlador, um inegável dever de *accountability*, que o obriga a adotar uma postura proativa na mitigação de riscos por meio de auditorias e avaliações de impacto, garantindo a transparência dos critérios e o direito de revisão das decisões automatizadas (SANTOS; GRAMINHO, 2024).

Por outro lado, a responsabilidade é intrínseca ao papel da desenvolvedora de software, cujo paradigma de design frequentemente se mostra falho, planejado sem as devidas preocupações éticas e com uma profunda dissociação entre quem cria o sistema e quem sofre seus efeitos. Essa distância, conforme apontado por Frazão (2021), faz com que programadores não se sintam moralmente responsáveis pelos resultados nocivos de suas criações, o que ocorreu de maneira evidente no caso de Mobley.

Nesse viés, a dissociação fundamental entre a criação de caráter técnico, contraposta ao impacto humano desproporcional, em que os programadores se isentam da responsabilidade ética por seus modelos sob o pretexto de que seu trabalho é "apenas fazer a matemática" ("*it's not our problem*"), revela que a questão mais profunda da discriminação algorítmica não é meramente processual, mas intrinsecamente política (Frazão, 2021).

Assim, conforme adverte Evgeny Morozov (*apud* Ana Frazão 2021), diante da terceirização de decisões cruciais, que passam a ser analisadas estritamente por sistemas automatizados, como no caso da triagem curricular da Workday, exsurge um cenário em que sociedade não se vê apenas otimizando processos; em verdade, o que se visualiza é a delegação soberania e do poder de governança para uma espécie de regulador cibernético controlado por um pequeno grupo de empresas de tecnologia.

Entretanto, o que causa preocupação é o fato de que essa delegação se amplifica injustamente pela falácia da neutralidade, que mascara as escolhas e os valores embutidos no design dos algoritmos (Abrusio, 2022). Diante disso, o uso da IA no ambiente de trabalho vai de um lugar de mero lampejo rumo à eficiência mercadológica e à modernização da gestão, de sorte a se tornar um novo campo de batalha político, cujas disputas são alçadas ao lugar de definição dos critérios de inclusão e exclusão social, sob o véu de uma objetividade que esconde profundas decisões ideológicas.

Assim, se a objetividade atua como uma cortina de fumaça e as decisões são ideológicas, a disputa pela igualdade racial nesse contexto de evolução tecnológica não pode ser apenas técnica ou jurídica. Ela precisa ser política e social (Ferreira; Costa, 2023). Como abordado ao longo desta monografia, a força individual do trabalhador, frente ao capital político e financeiro angariado pelos desenvolvedores de softwares do tipo e dos empregadores, é ínfima. A dificuldade probatória e os percalços na batalha pela responsabilização judicial, cria uma disparidade de armas cujo processo e justiça trabalhista, por si só, não são capazes de corrigir.

O próprio poder judiciário, como explanado, encontra-se frequentemente diante de um conflito de interesses políticos e difusos, imerso em questões invisíveis que norteiam a tomada de decisão, notadamente de modo que o ideário neoliberal e o interesse das multinacionais sobressaem-se, frente a interesses individuais de indivíduos hipossuficientes (Krost, 2021).

A assimetria brutal de poder, de informação e de recursos, nesse viés (no duplo trocadilho da palavra), torna a solução puramente individual inviável e a ação coletiva, uma necessidade existencial para promover a mudança social e enfrentar essa artilosa questão, que atua nos bastidores de uma opacidade algorítmica pouco discernível e que serve aos interesses daqueles que ocupam as posições socialmente mais privilegiadas na hierarquia social.

Assim como no caso de Mobley, que, em que pese tenha iniciado de maneira individual, tornou-se uma ação de classe, representando toda a categoria trabalhista, a solução para a discriminação algorítmica não será encontrada apenas em medidas legais, judiciais ou regulamentárias. Conforme aponta Escrivão Filho (2010), é a articulação entre a luta interna e externa ao judiciário que promove a sua real democratização.

Em verdade, portanto, ela inevitavelmente desaguará na arena da luta política, em que a “rua”, entendida como a mobilização de sindicatos, dos movimentos sociais e da sociedade civil, torna-se a condição de possibilidade para que as soluções jurídicas, como a responsabilidade solidária das empresas e desenvolvedoras e a distribuição do ônus da prova, saiam do papel e promovam, efetivamente, a mudança social (Dalprá, 2019).

No passado, a comunidade negra já apontou como a litigância estratégica, associada ao movimento de sociedade civil, culminou em verdadeira revolução dos aspectos raciais naquelas sociedades. Portanto, a interdependência entre a transformação das instituições e a mobilização da sociedade é fundamental, de modo que haja a luta protagonizada por “sujeitos que emergem e traduzem-se em comunidades, segmentos e movimentos sociais organizados em trono da resistência contra a exploração, violência, regulação e controle da sua identidade e liberdade” (FILHO, SOUSA JUNIOR, 2016, p.107).

A única conclusão possível, portanto, é a de que a batalha contra a caixa-preta algorítmica, assim como as batalhas do passado pela dignidade no trabalho, será vencida tanto pela conjugação dos esforços dos juristas e da academia, que ousam interpretar a lei de forma protetiva, quanto pelos passos da multidão que se recusa a ser governada em silêncio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inteligência artificial é uma tecnologia que “veio para ficar”, e o estudo da sua relação com a discriminação racial no mercado de trabalho, que configura uma funesta característica atrelada à democracia brasileira e à forma como esta foi historicamente construída, demonstra-se extremamente relevante. Preocupado com isto, esse trabalho acadêmico versou sobre a relação complexa e paradoxal entre a ascensão da IA e a perene busca pelo direito fundamental à antidiscriminação racial no mercado de trabalho brasileiro.

Nesse sentido, o problema que moveu a pesquisa foi justamente o paradoxo de uma tecnologia que, ao tempo em que se alteia como uma solução para os vieses humanos, carrega o risco intrínseco de replicar, amplificar e automatizar a exclusão racial em uma escala sem precedentes, promovendo uma crise de responsabilização e de opacidade probatória cujos instrumentos legais e jurídicos brasileiros de enfrentamento ainda não se encontram plenamente delineados.

A justificativa para tal empreitada se ancorou na urgência social de compreender como a mais nova das tecnologias interage com uma das mais antigas formas de desigualdades, principalmente diante da incorporação massiva e desenfreada desse mecanismo nos processos decisórios trabalhistas, com vistas à obtenção de lucro no mercado de trabalho. Além disso, a lacuna científica existente na doutrina jurídica brasileira sobre o tema, em especial no que se refere à análise do caso paradigmático de grande repercussão no EUA, nortearam a urgência de investigação do caso e conduziram ao resultado ora apresentado.

Para tanto, os objetivos da pesquisa foram nítidos, e visaram explorar as potencialidades, os riscos e as respostas possíveis a esse fenômeno, percorrendo um caminho metodológico qualitativo, pautado na revisão bibliográfica, documental e na análise aprofundada de um estudo de caso paradigmático, mediante a análise de fontes primárias. Os resultados obtidos em cada etapa da pesquisa construíram uma tese progressiva, partindo do pressuposto de que a discriminação racial no mercado de trabalho já consiste em um fato constatado, mas que deve ser analisado sob a lupa da principal inovação trazida pela Revolução 4.0, qual seja, a inteligência artificial.

Para tanto, o primeiro capítulo, além de construir um arcabouço teórico capaz de elucidar o funcionamento da IA, notadamente permeado por uma verdadeira nebulosidade atinente aos seus métodos de funcionamento, em que se inserem o *machine learning*, o *deep learning* e os algoritmos, perquiriu também o potencial construtivo dessa ferramenta. Concluiu-se, assim, que estratégias como a anonimização de dados e a otimização de linguagem, se devidamente implementadas, poderiam, em tese, mitigar preconceitos e promover um acesso

mais equitativo ao trabalho, contudo, para que possam assim atuar, demandam uma intencionalidade que contrasta, via de regra, com os interesses daqueles que desenvolvem e aplicam essa ferramenta. Além disso, evidenciou-se que a utilização da IA com vistas a promover uma maior equidade no recrutamento e na seleção trabalhista encontra fundamento no ordenamento jurídico, em especial decorrente do direito à antidiscriminação no mercado de trabalho.

O segundo capítulo, contudo, apresentou "o outro lado da moeda", revelando que os riscos são mais presentes e sistêmicos que as potencialidades. A análise da gênese dos vieses algorítmicos e, principalmente, dos desafios impostos pela *black box* algorítmica e pela consequente crise de responsabilização, demonstrou que a arquitetura da IA, no modelo atual, é um terreno fértil para a perpetuação da discriminação de cunho direto e, precisamente, de caráter indireto. Além disso, notou-se que a gênese e a estrutura da inteligência artificial consistem no campo fértil para a manutenção da desigualdade existente em âmbito trabalhista, uma vez que promovem a manutenção da irresponsabilidade trabalhista e da criação de percalços probatórios que minam o ressarcimento do trabalhador pelos danos individuais e coletivos sofridos.

Finalmente, o terceiro capítulo consolidou a pesquisa, ao materializar a discussão teórica no litígio real de *Mobley v. Workday, Inc.* O estudo do caso provou que a discriminação algorítmica não é uma hipótese, mas uma realidade que já produz vítimas e desafia o judiciário. A partir dessa análise, restou evidente a dificuldade probatória do trabalhador, a estratégia das empresas para diluir a culpa e a necessidade de respostas que transcendam a esfera individual, demonstrando-se o dano tanto de caráter individual quanto de caráter coletivo. Concluiu-se, assim, que as "insurgências" contra o silêncio algorítmico demandam não apenas novas interpretações jurídicas, como a distribuição do ônus da prova, mas, fundamentalmente, a mobilização política e social, diante da ausência de normativos específicos sobre o tema e de jurisprudências consolidadas para casos como esse.

Assim, respondendo diretamente à pergunta de pesquisa, chega-se à conclusão de que a IA, na forma como vem sendo implementada, representa uma ameaça significativa ao direito à antidiscriminação, por criar uma forma de exclusão extremamente sutil, escalável e opaca. A solução para este impasse não é simples e não virá da própria tecnologia. A ideia de que a IA pode funcionar ativamente para combater o racismo só é concebível sob a condição de ser submetida a um treinamento intencional e rigoroso para, proativamente, desaprender os vieses sociais e promover a equidade.

Contudo, esse treinamento antirracista passaria, necessariamente, por um processo de *accountability* e transparência por parte das empresas que desenvolvem e utilizam essas ferramentas. Essas empresas, por sua vez, inseridas em uma lógica de maximização do lucro, só assumirão tal responsabilidade mediante a existência de uma regulação adequada no Brasil, que imponha auditorias, explicabilidade e sanções. Hoje, essa regulação não existe, e não há indícios concretos de que surgirá, no Brasil ou em qualquer outro país, com a profundidade necessária no curto prazo.

Portanto, a única conclusão possível é a de que, no cenário atual, a IA só funcionará ativamente em favor da igualdade racial se houver uma intencionalidade declarada, auditável e publicamente comprometida por parte das organizações. Qualquer outra iniciativa, como as que já começam a surgir, deve ser tratada com o máximo de cautela, para que não seja confundida com meras jogadas de *marketing*, que usam o discurso da diversidade para legitimar sistemas que, em sua essência, continuam a operar sob uma lógica de exclusão.

O resultado desta pesquisa não pretende esgotar as vias de análise, mas, pelo contrário, aprofundar o conhecimento sobre um problema urgente e complexo. A Inteligência Artificial, embora celebrada por seu potencial de promover a equidade e mitigar vieses, nasce em um contexto social estruturalmente desigual e com um desenho tecnológico que apresenta riscos substanciais e predominantes de amplificação da discriminação. Portanto, ela pode, sim, ser usada para os fins nobres que seu discurso promete, desde que sua finalidade não seja desvirtuada pela lógica do lucro e pela ausência de uma governança ética e antirracista.

De fato, o crescimento desenfreado de softwares de inteligência artificial que visam otimizar os procedimentos trabalhistas, como o recrutamento e a seleção, detêm grande possibilidade de, premidos pelo véu da objetividade, aprofundar e amplificar as relações desiguais de poder na sociedade, pautados em um lugar de raça. Além disso, a forma como os dados desses trabalhadores são e como são realizadas as seleções por ferramentas desse tipo restam por colocar, para trabalhadores de vidro, tetos de vidros que atuam como barreiras à sua inserção no mercado de trabalho. Estes, desprotegidos pela opacidade algorítmica e pela frágil cadeia de responsabilização, encontram-se de fato rachados frente às violações que possam eventualmente sofrer.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMADO, João Leal. **Inteligência artificial, plataformas digitais e robotização: que futuro para o (direito do) trabalho humano?** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 239-265, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/210079>. Acesso em: 22 jan. 2024.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; CUNHA, Cristine Helena; AMARAL, Jéssica Maria Sousa Gurgel do. **A eficácia diagonal dos direitos fundamentais como uma limitação ao poder empregatício: uma análise da aplicação do princípio da não discriminação na fase pré-contratual das relações de emprego.** Revista de direito do trabalho e seguridade social, São Paulo, v. 46, n. 211, p. 253-268, maio/jun. 2020.
- ANDRADE, Luís Fernando Silva; REZENDE, Ana Flávia. **Racismo, sexismo e resquícios do escravismo em anúncios de empregos.** Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120220036>.
- ANDRIGHI, Fátima Nancy; BIANCHI, José Flávio. **Reflexão sobre os riscos do uso da inteligência artificial ao processo de tomada de decisões no Poder Judiciário.** In: PINTO, Henrique Alves; GUEDES, Jefferson Carús; César, Joaquim Portes de Cerqueira (coord.). Inteligência artificial aplicada ao processo de tomada de decisões. Belo Horizonte, São Paulo: D'Plácido, 2020. p. 173-190.
- ABRUSIO, Juliana; DORSTER, André Eduardo. **Inteligência artificial: decisões automatizadas e discriminação nas relações do trabalho.** Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, São Paulo, v. 48, n. 223, p. 321-343, maio/jun. 2022.
- ARAÚJO, Jailson de Souza. **O dever de justificar decisões baseadas em inteligência artificial para evitar o preconceito e a discriminação.** Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 12, n. 118, p. 51-77, mar. 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/215795>. Acesso em: 23 jan. 2024.
- ARENA, Marcela Casanova Viana. **A inteligência artificial no processo do trabalho: uma análise da aplicabilidade do PL n. 21/2020.** RevistaTrabalhista: direito e processo, São Paulo, v. 20, n. 65, p. 134-145, jan./jun. 2021.
- ATANAZIO, A.; SILVA, L. R. O.; FORMIGONI, A.; NOVAIS, R. A. B. de. **A Inteligência Artificial transformando o RH do futuro: um estudo de caso sobre a tecnologia e a diversidade no mercado de trabalho.** Refas - Revista Fatec Zona Sul, [S. l.], v. 7, n. 4, p. 1-16, 2021. Disponível em: <https://www.revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/488>. Acesso em: 18 mar. 2024.
- AZEVEDO, Andre Jobim de; JAHN, Vitor Kaiser. **Direito do trabalho e novas tecnologias: inteligência artificial, big data e discriminação pré-contratual.** Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Brasília, v. 23, n. 23, p. 19-27, 2018-2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/191446>. Acesso em: 22 jan. 2024.
- BARZOTTO, Luciane Cardoso. **LGPD, direitos fundamentais e inteligência artificial: impactos nas relações de trabalho.** In: BARZOTTO, Luciane Cardoso; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. Inteligência artificial e novas tecnologias nas relações de trabalho. São Paulo: Editora Mizuno, 2022. p. 80-98.
- BILGE, Sirma. (2009), "Théorisations féministes de l'intersectionnalité". *Diogenè*, 1 (225): 70-88.

BRAMANTE, Ivani Contini. **Inteligência artificial: o futuro do trabalho e o trabalho do futuro**. In: CARLOTO, Selma (coord.). *Inteligência artificial e novas tecnologias nas relações de trabalho*. São Paulo: Editora Mizuno, 2022. p. 99-123.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 jul. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Conselho lança nova versão do Monitor do Trabalho Decente**. Agência CNJ de Notícias, 20 jan. 2025. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/conselho-lanca-nova-versao-domonitor-do-trabalho-decente/>. Acesso em: 05 jul. 2025.

CAMARA, P. B.; Guerra, P. P.; Rodrigues, J. V. (2003). **Recursos Humanos e Sucesso Empresarial**. Lisboa: Edições Dom Quixote.

CAMÊLO, Lahys de Lima; SCALA, Aymina Nathana Brandão Madeiro; CAMARA, Maria Amália Oliveira de Arruda. **A inteligência artificial como garantia à efetividade do direito à desconexão: o teletrabalhador hiperconectado e a necessidade de regulamentação do teletrabalhador**. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, v. 48, n. 226, p. 195-218, nov./dez. 2022.

CARGILL. **Cargill adota seleção às cegas para contratação de líderes**. Cargill, 2018. Disponível em: https://www.cargill.com.br/pt_BR/2018/curriculo-cego. Acesso em: 15 jul. 2025.

CARVALHO, Marina Morais de. **O impacto do uso das tecnologias disruptivas da sociedade informacional nas relações de trabalho: conformação da regulação normativa sobre Inteligência Artificial ao valor social do trabalho**. 2021. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/21280>. Acesso em: 24 jan. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto (2006). *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações*. 8ª ed. São Paulo: Atlas

CHIAVENATO, Idalberto (2009). **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7ª ed., Barueri, São Paulo: Manole.

COMÉRIO, Murilo Siqueira; JUNQUILHO, Tainá Aguiar. **Inteligência artificial no direito do trabalho: usos e limites éticos**. In: PINHO, Anna Carolina (coord.). *Manual de direito na era digital: trabalho*. Indaiatuba: Foco, 2023. p. 1-19.

CORADINI, J. R., & MURINI, L. T. (2016). **Recrutamento e seleção de pessoal: com agregar talentos à empresa**. *Disciplinarum Scientia / Sociais Aplicadas*, 5(1), 55–78.

DALPRÁ, Juliana Varela de Albuquerque. **A proteção ao trabalho digno mediante os impactos das novas formas de labor: robótica, inteligência artificial e novas tecnologias**. Dalprá. *Revista Trabalhista: direito e processo*, São Paulo, v. 18, n. 62, p. 74-92, jul./dez. 2019.

DANESI, Cecilia. **El imperio de los algoritmos: IA inclusiva, ética y al servicio de la humanidad**. Editorial Galerna, 1 de out. de 2022.

DANTAS, Marcos. **Capitalismo na Era das Redes: Trabalho, Informação e Valor no Ciclo da Comunicação Produtiva**. In: LASTRES, Helena Maria Martins; ALBAGLI, Sarita

(Org.). Informação e globalização na era do conhecimento. Rio de Janeiro: Campus, 1999. p. 216-261.

DE ALMEIDA, Silvio Luiz. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2023.

DENNETT, Daniel. **Intuition Pumps and Other Tools for Thinking**. New York: W.W. Norton and Company, 2013.

DUARTE, Alan. **A Antidiscriminação no contexto da inteligência artificial: possibilidades de governança mediante a normatização de algoritmos**. Fortaleza: Mucuripe, 2021.

ESCRIVÃO FILHO, Antonio Sergio. Participação social no judiciário como instrumento para a democratização da justiça. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v. 50, p. 11-30, 2009.

ESCRIVÃO FILHO, Antônio Sérgio; SOUSA JUNIOR, José Geraldo de. (2016). **Para um debate teórico-conceitual e político sobre os direitos humanos**. 1. ed. Belo Horizonte: D'Plácido, 2016. (Coleção Direito e Justiça).

ESTADOS UNIDOS. Tribunal Distrital dos Estados Unidos, Distrito Norte da Califórnia. **Complaint for Class Action and Jury Demand**. Autor: Derek L. Mobley. Réu: Workday, Inc. Processo n. 3:23-cv-00770-TSH. 21 fev. 2023. Disponível em: <https://www.courtlistener.com/docket/66831340/mobley-v-workday-inc/>

ESTADOS UNIDOS. Tribunal Distrital dos Estados Unidos, Distrito Norte da Califórnia. **Defendant Workday, Inc.'s Notice of Motion and Motion to Dismiss Amended Complaint and Memorandum of Points and Authorities in Support**. Autor: Derek L. Mobley. Réu: Workday, Inc. Processo n. 3:23-cv-00770-RFL. 12 mar. 2024. Disponível em: <https://www.courtlistener.com/docket/66831340/mobley-v-workday-inc/>

ESTADOS UNIDOS. Tribunal Distrital dos Estados Unidos, Distrito Norte da Califórnia. **Brief of the Equal Employment Opportunity Commission as Amicus Curiae in Support of Plaintiff and in Opposition to Defendant's Motion to Dismiss**. Autor: Derek L. Mobley. Réu: Workday, Inc. Processo n. 3:23-cv-00770-RFL. 09 abr. 2024. Disponível em: <https://www.courtlistener.com/docket/66831340/mobley-v-workday-inc/>

ESTADOS UNIDOS. Tribunal Distrital dos Estados Unidos, Distrito Norte da Califórnia. **Order Granting in Part and Denying in Part Motion to Dismiss**. Autor: Derek Mobley. Réu: Workday, Inc. Processo n. 23-cv-00770-RFL. 12 jul. 2024. Disponível em: <https://www.courtlistener.com/docket/66831340/mobley-v-workday-inc/>

ESTADOS UNIDOS. Tribunal Distrital dos Estados Unidos, Distrito Norte da Califórnia. **Plaintiff Derek Mobley's Notice of Motion and Motion for Conditional Certification of Collective Action Pursuant to 29 U.S.C. § 216(b)**. Autor: Derek L. Mobley. Réu: Workday, Inc. Processo n. 4:23-cv-00770-RFL. 06 fev. 2025. Disponível em: <https://www.courtlistener.com/docket/66831340/mobley-v-workday-inc/>

ESTADOS UNIDOS. Tribunal Distrital dos Estados Unidos, Distrito Norte da Califórnia. **Defendant Workday, Inc.'s Opposition to Plaintiff's Motion for Conditional Certification**.

Autor: Derek L. Mobley. Réu: Workday, Inc. Processo n. 3:23-cv-00770-RFL. 06 mar. 2025. Disponível em: <https://www.courtlistener.com/docket/66831340/mobley-v-workday-inc/>

ESTADOS UNIDOS. Tribunal Distrital dos Estados Unidos, Distrito Norte da Califórnia. **Order Granting Preliminary Collective Certification**. Autor: Derek Mobley. Réu: Workday, Inc. Processo n. 23-cv-00770-RFL. 16 maio 2025. Disponível em: <https://www.courtlistener.com/docket/66831340/mobley-v-workday-inc/>

FEITOSA, Raquel Libório; MONTENEGRO, Adauto de Vasconcelos. **Considerações sobre terceirização e precarização do trabalho no contexto brasileiro: uma revisão**. Revista de Psicologia, Fortaleza, v. 8, n. 2, p. 81-91, jul./dez. 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A inteligência artificial e o direito do trabalho: lampejos utópicos para um futuro distópico**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 25-52, jan./mar. 2022.

FELSTINER, William L. F.; ABEL, Richard L.; SARAT, Austin. **The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming...** Law & Society Review, [s. l.], v. 15, n. 3/4, p. 631-654, 1980-1981.

FERREIRA, Adrielle Aparecida da Silva; COSTA, Verônica Soares da. **(Anti)racismo plataformizado: a controvérsia em torno da política global de anúncio de vagas do LinkedIn**. Revista da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação, [s. l.], v. 26, p. 1-18, jan.-dez. 2023. DOI: 10.30962/ec.2867.

FRAZÃO, Ana. **Algoritmos e inteligência artificial: repercussões da sua utilização sobre a responsabilidade civil e punitiva das empresas**. JOTA, Coluna Constituição, Empresa e Mercado, 15 maio 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/algoritmos-e-inteligencia-artificial>.

FRAZÃO, Ana. Discriminação algorítmica: o papel e a responsabilidade dos programadores e das empresas de tecnologia (Parte V). **JOTA**, Coluna Constituição, Empresa e Mercado, 12 jun. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/discriminacao-algoritmica-a-responsabilidade-dos-programadores-e-das-empresas>

GAURIAU, Rosane. **Riscos profissionais, tecnologias "inteligentes", saúde, segurança e meio ambiente do trabalho**. Revista LTr: legislação do trabalho, v. 87, n. 9, p. 1078-1088, set. 2023.

GONÇALVES, Rafaela Vilela; BARBARESCO, Rogério Ananias. **Discriminação em algoritmos de inteligência artificial: estudo da LGPD como mecanismo de controle dos vieses discriminatórios**. Revista Científica da UNIFENAS, Alfenas, v. 6, n. 8, 2024.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Inteligência artificial, trabalho humano e as leis da robótica de Isaac Asimov: quando a ficção científica se torna realidade**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 88, n. 2, p. 112-131, abr./jun. 2022. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/207376>. Acesso em: 22 jan. 2024.

GONZALEZ, L. **Racismo e sexismo na cultura brasileira**. Revista Ciências Sociais Hoje, p. 223-244, 1984.

GONZÁLEZ, Maryluz Barragán. **O desafio de superar as barreiras institucionais para a não discriminação racial no trabalho: o caso de John Jak Becerra na Colômbia.** SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos, São Paulo, v. 14, n. 25, p. 109-123, jun. 2017.

GOMES, Nilma Lino. **Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão.** 2022.

GRAMSCI. **Scritti giovanili (1914-1918).** Turin: Einaudi, 1972.

HUA, Cheng. **Cognitive Biases in Selection Decisions.** 2011.

KROST, Oscar; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Inteligência artificial (I.A.) e o direito do trabalho : possibilidades para um manejo ético e socialmente responsável.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 55-71, abr./jun. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/190014>. Acesso em: 22 jan. 2024. No.sist: 001199164.

LAGE, Fernanda de Carvalho. **A Inteligência Artificial no Direito Brasileiro** - p. 141-155 do MANUAL DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO DIREITO BRASILEIRO. Ed. Juspodium, 2022.

LAGE, Fernanda de Carvalho. **Manual de inteligência artificial: no direito brasileiro.** 2. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora Juspodivm, 2022.

LIMA, Renata Albuquerque; MAGALHÃES, Átila de Alencar Araripe; MARTINS, Osmar Álefe Farias. **A influência da inteligência artificial no direito do trabalho: uma análise à luz da globalização.** Revista Magister de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 16, n. 93, p. 8196, nov./dez. 2019.

MACHADO, Fernanda de Vargas; COLOMBO, Cristiano. **Inteligência artificial aplicada à atividade jurisdicional: desafios e perspectivas para sua implementação no judiciário.** Revista da Escola Judicial do TRT4, Porto Alegre, v. 3, n. 5, p. 117-141, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/225036>. Acesso em: 22 jan. 2024. No. sist: 001223499.

MAGALHÃES, Sofia. **Racionalidade limitada na tomada de decisão: o efeito de ancoragem na avaliação de Curricula Vitae: um estudo experimental.** 2013. Dissertação (Mestrado em Gestão de Serviços) – Faculdade de Economia, Universidade do Porto, Porto, 2013.

MARANHÃO, Ney Stany Morais; SAVINO, Thiago Amaral Costa. **Inteligência artificial "artificial": o trabalho oculto dos moderadores de conteúdo comercial.** Revista da Escola Judicial do TRT4, Porto Alegre, v. 3, n. 5, p. 143-170, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/225054>. Acesso em: 24 jan. 2024.

MARCOSIN, C.; FORTI, V. L. **O neoliberalismo e a reestruturação produtiva no Brasil: considerações sobre a flexibilização dos direitos trabalhistas.** Revista Katálysis, v. 15, n. 1, p. 93-102, jan./jun. 2012.

MARQUES, Fabíola; MARTINEZ NETO, Aldo Augusto. **Cobotização e alteração do contrato de trabalho na era da inteligência artificial.** Revista Magister de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 18, n. 107, p. 146-160, mar./abr. 2022.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos; SOUZA, Devanildo de Amorim. **Impactos e desafios da inteligência artificial: uma análise do ChatGPT e suas implicações**. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 87, n. 5, p. 599-604, abr. 2023.

MONARD, Maria Carolina; BARANAUSKAS, José Augusto. **Conceitos sobre Aprendizado de Máquina. In: REZENDE, Solange Oliveira (Org.). Sistemas Inteligentes: fundamentos e aplicações**. Barueri: Manole, 2005. cap. 4, p. 89-114.

MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José; MARANHÃO, Ney. **Relação de trabalho, inteligência artificial e questões éticas**. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, São Paulo, v. 48, n. 226, p. 177-193, nov./dez. 2022.

MOREIRA, Samantha Caroline Ferreira; FERNANDES, Ricardo Augusto. **A aplicabilidade da inteligência artificial ao processo do trabalho e a segurança jurídica**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 4, p. 267-280, out./dez. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/181632>. Acesso em: 22 jan. 2024. No.sist: 001189368.

MOULIN, Carla da Silva. **O princípio da não discriminação na LGPD e as decisões automatizadas**. Rio de Janeiro, 2020.

NORVIG, P.; RUSSEL, S. J. **Inteligência artificial**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

OLIVEIRA, Kelly Cristina de; PIMENTA, Sônia Maria Oliveira. **O racismo nos anúncios de emprego do século XX**. Linguagem em (Dis)curso, Tubarão, v. 16, n. 3, p. 381-399, set./dez. 2016. DOI: 10.1590/1982-4017-160301-4615.

PARANHOS, W. R.; LAPOLLI, E. M. **Organizações saudáveis, organizações diversas: mecanismos em face da integralidade humana**. Inclusão Social, v. 14, n. 1, 2022.

RIBEIRO ET, SILVA JRR, MAÇALAI G, PINTO AM, SILVA JUNIOR GC, LIMA CP, et al. **Tecnologias e inovações na promoção do antirracismo: uma análise interdisciplinar para a construção de uma sociedade inclusiva**. Rev Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. 2023; 9(7):1292-1300.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

ROCKWELL, W. Teed. **Algorithms and stories**. Human Affairs, v. 23, p. 633-644, 2013. DOI: 10.2478/s13374-013-0154-0.

RODOTÀ, Stefano. **Il diritto di avere diritti**. Bari-roma: Edítori Laterza, 2012Parte superior do formulárioParte inferior do formulário.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; JEVAUX, Guilherme Alves. **Processo 4.0, inteligência artificial e o acesso à justiça**. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social, São Paulo, v. 49, n. 229, p. 273-289, maio/jun. 2023.

RODRIGUES, Ana Maria dos Santos. **A periferia é protagonista: o uso ético e transformador da inteligência artificial**. TECCOGS – Revista Digital de Tecnologias Cognitivas, São Paulo, n. 28, p. 131-149, 2023. DOI: 10.23925/1984-3585.2023i28p131-149.

RODRIGUES, Júlia Carvalho; CHAI, Cássius Guimarães. **Inteligência artificial e racismo algoritmo: análise da neutralidade dos algoritmos frente aos episódios de violação de direitos nos meios digitais**. Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª

Região, Curitiba, v. 12, n. 118, p. 92-103, mar. 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/215797>. Acesso em: 24 jan. 2025.

SAINZ, Nilton; GABARDO, Emerson; ONGARATTO, Natália. **Discriminação algorítmica no Brasil: uma análise da pesquisa jurídica e suas perspectivas para a compreensão do fenômeno.** Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, v. 21, n. 2, p. 237-260, maio/ago. 2021.

SANTOS, Diogo Joaquim dos. Luta antirracista, unidade e transformação: um ensaio teórico. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 136, p. 594-612, set./dez. 2019.

SANTOS, S. S., SANTANA, E. dos S., LINS, I. de O., & SANTOS, C. N. dos. (2024). **GESTÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES: ESTUDO DE CASO SOBRE A EMPRESA GOOGLE.** *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*, 10(11), 5297–5315. <https://doi.org/10.51891/rease.v10i11.16897>.

SANTOS, Rodrigo Coimbra; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Discriminação algorítmica nas relações de trabalho e princípios da Lei Geral de Proteção de Dados.** Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos, Florianópolis, e96294, 2024.

SCHWAB, K. **A Quarta Revolução Industrial.** Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, T. **Racismo algorítmico em plataformas digitais: microagressões e discriminação em código.** In: SILVA, T. **Comunidades, algoritmos e ativismos digitais: olhares afrodiáspóricos.** São Paulo: LiteraRUA, 2020. p. 127-145.

SIQUEIRA, Rayanna da Silva. **USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: BENEFÍCIOS E DESAFIOS.** *Revista Tópicos*, 10 jan. 2025. Disponível em: <https://revistatopicos.com.br/artigos/uso-da-inteligencia-artificial-no-processo-de-recrutamento-e-selecao-beneficios-e-desafios>. Acesso em: 15 jul. 2025.

SIMON, Herbert A. **As Ciências do Artificial.** 1. ed. São Paulo: É Realizações, 2019.

SOUSA JUNIOR, José Geraldo de (Org.). **O Direito achado na rua: introdução crítica ao direito como liberdade.** 8. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015. (Coleção O direito achado na rua; v. 1).

TAVARES, André Ramos. **Ciência e Tecnologia na Constituição.** *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, a. 44, n. 175, p. 7-25, jul./set. 2007.

TURING, A. M. **Computing Machinery and Intelligence.** *Mind*, v. 59, n. 236, p. 433-460, out. 1950.

TST. **MINISTRO suspende perícia técnica no algoritmo da Uber.** Migalhas, 28 maio 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/346444/tst-ministro-suspende-pericia-tecnica-no-algoritmo-da-uber>. Acesso em: 7 jul. 2025.