

Mediação algorítmica em processos seletivos: desafios da responsabilidade civil e do nexos causal. Uma análise doutrinária e jurisprudencial sobre a opacidade dos sistemas de inteligência artificial e os desafios da imputação civil no recrutamento automatizado

Algorithmic mediation in selection processes: challenges regarding civil liability and causal link. A doctrinal and jurisprudential analysis of the opacity of artificial intelligence systems and the challenges of civil liability attribution in automated recruitment

DOI: 10.55905/Div3n1-009

Recebido: 24/7/2026

Aceito: 18/8/2026

Mariana Dias Barreto de Souza¹, Martha Vercosa²

RESUMO

O presente artigo analisa os impactos jurídicos da mediação algorítmica nos processos seletivos contemporâneos, com foco especial nos desafios impostos à responsabilidade civil e à configuração do nexos causal. A crescente adoção de sistemas de Inteligência Artificial (IA) para triagem de currículos, análise preditiva de desempenho e entrevistas assíncronas tem gerado preocupações acerca da reprodução de vieses discriminatórios e da opacidade técnica. O objetivo central é investigar como o ordenamento jurídico brasileiro e internacional responde à dificuldade de identificar a cadeia causal em decisões automatizadas que resultam em exclusões ilícitas. A metodologia consiste em revisão bibliográfica e análise de casos paradigmáticos, como o sistema de recrutamento da Amazon e a ação coletiva *Mobley v. Workday, Inc.* nos Estados Unidos. Os resultados indicam que a responsabilidade civil tradicional, baseada exclusivamente na culpa, pode mostrar-se insuficiente diante da complexidade dos sistemas automatizados, impulsionando o debate sobre modelos de responsabilidade objetiva, presunção de causalidade e inversão do ônus probatório. Conclui-se que a proteção do trabalhador no ambiente digital tende a demandar mecanismos de transparência algorítmica, supervisão humana, maior rastreabilidade das decisões automatizadas, além da discussão acerca da inversão do ônus da prova e da eventual responsabilização compartilhada entre empregadores e fornecedores de tecnologia.

Palavras-chave: discriminação algorítmica, mediação algorítmica, nexos causal, processos seletivos, responsabilidade civil.

ABSTRACT

This article analyzes the legal impacts of algorithmic mediation in contemporary selection processes, with a special focus on the challenges imposed on civil liability and the

¹ Doutora e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC - SP), Advogada, Professora e Coordenadora do Curso de Direito, na USJT/SP e professora assistente de Direito Previdenciário da PUC/SP.

² Graduanda em Direito da USJT/SP.

configuration of the causal nexus. The increasing adoption of Artificial Intelligence (AI) systems for resume screening, predictive performance analysis, and asynchronous interviews has raised concerns regarding the reproduction of discriminatory biases and technical opacity (black box). The central objective is to investigate how the Brazilian and international legal systems respond to the difficulty of identifying the causal chain in automated decisions that result in unlawful exclusions. The methodology consists of an in-depth bibliographic review and analysis of paradigmatic cases, such as Amazon's recruitment system and the class action *Mobley v. Workday, Inc.* in the United States. The results indicate that traditional civil liability, based on fault, proves insufficient, demanding a transition to models of strict liability or presumption of causality. It is concluded that the protection of workers in the digital environment requires the reversal of the burden of proof, algorithmic transparency, and joint liability between technology developers and employers.

Keywords: algorithmic discrimination, algorithmic mediation, causal nexus, civil liability, selection processes.

1 INTRODUÇÃO

A transição para a chamada Quarta Revolução Industrial consolidou a Inteligência Artificial (IA) como o motor central da eficiência operacional nas organizações contemporâneas. No âmbito da gestão de pessoas, a mediação algorítmica deixou de ser uma promessa futurista para se tornar a espinha dorsal dos processos de recrutamento e seleção em larga escala. Empresas globais e nacionais utilizam sistemas automatizados para processar milhares de candidaturas em segundos, prometendo uma neutralidade e objetividade que o julgamento humano, inerentemente subjetivo, supostamente não poderia alcançar.

Entretanto, a prática tem demonstrado que os algoritmos não operam em um vácuo ético ou social. Como observa a doutrina especializada, os sistemas de IA são alimentados por dados históricos que frequentemente carregam preconceitos estruturais de gênero, raça e classe³. Quando um modelo de *machine learning* é treinado para identificar o "candidato ideal" com base em contratações bem-sucedidas do passado, ele corre o risco severo de codificar e perpetuar exclusões históricas, transformando correlações estatísticas em ferramentas de discriminação automatizada.

³ EUBANKS, Virginia. *Automating Inequality: How High-Tech Tools Profile, Police, and Punish the Poor*. New York: St. Martin's Press, 2018.

O problema central que este artigo se propõe a enfrentar reside na opacidade algorítmica conhecida como o fenômeno da "caixa preta" (*black box*). A complexidade matemática dos modelos de aprendizagem profunda (*deep learning*) muitas vezes impede que até mesmo seus desenvolvedores compreendam exatamente quais variáveis levaram à rejeição de um candidato específico. Essa obscuridade técnica colide frontalmente com os institutos clássicos da responsabilidade civil, especialmente no que tange à prova do nexo de causalidade. Como imputar responsabilidade a um empregador ou a um desenvolvedor de software se a vítima não consegue demonstrar o liame lógico entre o código e o dano discriminatório sofrido?

A delimitação deste estudo foca na análise da mediação algorítmica sob o prisma da responsabilidade civil e do nexo causal, explorando a insuficiência das teorias tradicionais e a necessidade de novos paradigmas regulatórios. Para tanto, o artigo estrutura-se em seções que abordam desde o funcionamento técnico dessas ferramentas até a análise de casos reais de repercussão global, culminando no exame do panorama legislativo brasileiro (PL 2338/2023) e europeu (EU AI Act), e nas perspectivas para a Justiça do Trabalho, no Brasil.

2 A MEDIAÇÃO ALGORÍTMICA NOS PROCESSOS SELETIVOS

2.1 CONCEITO E FUNCIONAMENTO

A mediação algorítmica refere-se ao uso de sistemas computacionais avançados que atuam como intermediários entre o candidato e a vaga de emprego, exercendo funções que anteriormente cabiam, exclusivamente, a recrutadores humanos. Esses sistemas utilizam uma combinação de Processamento de Linguagem Natural (PLN), análise preditiva e, em casos mais sofisticados, reconhecimento facial e análise de microexpressões durante entrevistas assíncronas⁴.

O funcionamento básico envolve a extração de dados de currículos (*parsing*), a pontuação de candidatos (*scoring*) e o ranqueamento com base em critérios de compatibilidade (*matching*). Tecnologias de gamificação também são empregadas para

⁴ DONEDA, Danilo; ALMEIDA, Virgílio. *O que é a governança de algoritmos?* *Politics*, out. 2016. Disponível em: <https://politics.org.br/pt-br/privacidade-e-vigilancia-news/o-que-e-governanca-de-algoritmos>. Acesso em: 12 de maio de 2026.

avaliar traços de personalidade e competências cognitivas através de testes comportamentais disfarçados de jogos. A análise preditiva, por sua vez, busca antecipar o desempenho futuro do colaborador ou sua probabilidade de permanência na empresa, utilizando padrões identificados em bases de dados massivas.

É fundamental distinguir entre ferramentas de apoio à decisão (*decision support*), onde o algoritmo fornece uma recomendação que deve ser validada por um humano, e sistemas de automação de decisão (*decision automation*), nos quais o software realiza o descarte direto de candidatos sem qualquer supervisão imediata. No contexto jurídico, essa distinção é vital, pois a ausência de revisão humana qualificada potencializa os riscos de danos irreparáveis à dignidade do trabalhador e à igualdade de oportunidades.

2.2 VANTAGENS E RISCOS

As vantagens da automação no recrutamento são evidentes sob a ótica da eficiência empresarial: redução drástica de custos operacionais, capacidade de lidar com volumes de dados humanamente impossíveis e a promessa de uma triagem baseada em méritos técnicos mensuráveis. Argumenta-se que o algoritmo, ao não possuir os vieses cognitivos conscientes e inconscientes do ser humano, promoveria uma seleção mais justa.

Contudo, essa "objetividade aparente" é falaciosa. O risco primordial é a discriminação indireta (*disparate impact*), que ocorre quando um critério aparentemente neutro produz um efeito desproporcionalmente negativo sobre grupos protegidos. Se um algoritmo aprende que os melhores engenheiros de uma empresa nos últimos 20 anos foram homens brancos de determinadas universidades, ele passará a penalizar candidatas mulheres ou negros, não por uma instrução explícita de discriminar, mas por uma correlação estatística derivada de uma realidade historicamente desigual.⁵

Além disso, a falta de transparência e a ausência de contestabilidade criam um cenário de vulnerabilidade extrema para o candidato. Sem saber por que foi rejeitado, o indivíduo vê-se privado do direito fundamental de questionar a legalidade do processo, o que configura uma violação ao devido processo informacional.

⁵ BAROCAS, Solon; SELBST, Andrew D. *Big Data's Disparate Impact*. California Law Review, v. 104, n. 3, 2016.

3 CASOS EMBLEMÁTICOS CORRELATOS AO TEMA

3.1 O CASO AMAZON (2014-2018)

O caso da Amazon tornou-se o exemplo clássico de como a inteligência artificial pode falhar de forma catastrófica ao tentar automatizar o recrutamento. Em 2014, a gigante do e-commerce iniciou o desenvolvimento de uma ferramenta de IA para identificar os melhores talentos globais. O objetivo era ambicioso: o sistema deveria analisar currículos e atribuir uma nota de 1 a 5 estrelas, permitindo que a empresa contratasse apenas a "elite" técnica de forma automatizada.

O sistema foi treinado com currículos submetidos a Amazon ao longo de uma década. Como o setor de tecnologia é historicamente dominado por homens, a base de dados de treinamento refletia essa disparidade. Em 2015, a empresa percebeu que o algoritmo não estava avaliando os candidatos de forma neutra. O software aprendeu que a predominância masculina era um fator de sucesso e passou a penalizar currículos que continham a palavra "feminino" ou referências a instituições de ensino exclusivamente femininas⁶.

Mesmo após os engenheiros tentarem editar o código para tornar esses termos específicos neutros, o algoritmo encontrou outras formas de identificar o gênero através de padrões de linguagem e atividades extracurriculares, mantendo o viés discriminatório. A Amazon acabou abandonando o projeto em 2018, após concluir que a ferramenta não era confiável e que a neutralização de termos sensíveis (*gender-blind*) era insuficiente para corrigir o viés estrutural dos dados⁷.

Este caso ilustra a falácia da neutralidade algorítmica e demonstra que o problema da discriminação não reside apenas no design do código, mas na "herança maldita" dos dados históricos. A lição jurídica é clara: a ausência de intenção discriminatória por parte dos desenvolvedores não exime a empresa das consequências de um sistema que produz resultados desiguais.

⁶ DASTIN, Jeffrey. *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*. Reuters, 10 out. 2018.

⁷ DASTIN, Jeffrey. *Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*. Reuters, 10 out. 2018.

3.2 O CASO WORKDAY: MOBLEY V. WORKDAY, INC.

3.2.1 Contexto da demanda

Enquanto o caso Amazon foi resolvido internamente, o caso *Mobley v. Workday, Inc.* representa a primeira grande batalha judicial sobre discriminação algorítmica nos Estados Unidos. Em 2023, Derek Mobley, um profissional negro com mais de 40 anos e pessoa com deficiência, ajuizou uma ação coletiva contra a Workday no Tribunal Federal do Distrito Norte da Califórnia⁸. Mobley alegou ter sido rejeitado em mais de 100 candidaturas para empresas que utilizavam os sistemas de triagem da Workday, sustentando que os algoritmos da plataforma o excluía sistematicamente com base em raça, idade e saúde mental.

A Workday é uma das maiores fornecedoras mundiais de software de gestão de capital humano (HCM), atendendo a mais de 1.000 clientes corporativos. A relevância deste caso reside no fato de o autor não processar apenas os potenciais empregadores, mas diretamente a empresa de tecnologia que fornece a ferramenta de mediação.

3.2.2 Principais alegações e desdobramentos judiciais

A defesa da Workday inicialmente argumentou que, como fornecedora de software, não poderia ser responsabilizada por decisões de contratação tomadas por seus clientes. No entanto, em julho de 2024, o Tribunal negou a segunda moção de dispensa da Workday, permitindo que o processo avançasse. O juiz entendeu que as alegações de Mobley sobre o papel central do algoritmo na filtragem de candidatos eram plausíveis o suficiente para justificar a instrução processual.

Um marco fundamental ocorreu em abril de 2024, quando a *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) apresentou um *amicus curiae* sustentando que a Workday pode ser qualificada como uma "agência de emprego" (*employment agency*), sob o Título VII do *Civil Rights Act* de 1964. A tese é que, ao fornecer ferramentas que

⁸ Caso No. 23-CV-00770-RFL

selecionam quem será ou não considerado para uma vaga, a empresa de tecnologia exerce uma função de intermediação de mão de obra que atrai a responsabilidade legal⁹.

Em maio de 2025, o Tribunal concedeu certificação condicional da ação coletiva sob o *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA), e em junho de 2025, novos autores se juntaram à causa. Atualmente, entre 2025 e 2026, o processo encontra-se na fase de notificação de potenciais membros da classe, podendo se tornar o maior precedente mundial sobre responsabilidade de desenvolvedores de IA por danos discriminatórios.

3.2.3 Questão central: a responsabilidade do fornecedor de tecnologia

A inovação jurídica do caso Workday reside na quebra da barreira da imunidade dos desenvolvedores. O argumento central é que a Workday atua como um "agente" do empregador. Se o empregador delega a triagem inicial a um algoritmo, ele e o fornecedor do algoritmo respondem solidariamente pela legalidade dessa triagem. Este precedente redefine a arquitetura da responsabilidade no ambiente de trabalho, estabelecendo que a tecnologia não é um instrumento neutro, mas uma extensão da autoridade do empregador¹⁰.

4 PANORAMA LEGISLATIVO

4.1 BRASIL

4.1.1 A LGPD e o art. 20 vs Lei 13.853/2019

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/2018, já oferecia um alicerce importante através do seu art. 20, que garante ao titular o direito de solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses especialmente aquelas destinadas à definição de perfis profissionais, de consumo, de crédito ou de aspectos da personalidade. O §1º do referido

⁹ FISHER PHILLIPS. Discrimination Lawsuit Over Workday's AI Hiring Tools Can Proceed as Class Action. Legal Insights, maio 2025.

¹⁰ JAMS ADR. *When Algorithms Make the Call: AI, Employment Law and the New Architecture of Workplace Responsibility*. JAMS Solutions, 2026.

artigo exige que o controlador forneça informações claras sobre os critérios e procedimentos utilizados, respeitados os segredos comercial e industrial.

O texto originalmente aprovado previa expressamente a possibilidade de revisão “por pessoa natural”, assegurando controle humano sobre decisões algorítmicas potencialmente lesivas. Contudo, a alteração promovida pela Lei nº 13.853/2019 suprimiu essa expressão, relativizando a exigência de revisão humana obrigatória e abrindo espaço para interpretações segundo as quais sistemas automatizados poderiam ser revisados por outros sistemas igualmente automatizados. Tal modificação gerou intensos debates doutrinários acerca da transparência algorítmica, da explicabilidade das decisões automatizadas e da efetividade do devido processo informacional.

4.1.2 PL 2338/2023 — Marco Legal da Inteligência Artificial

Nesse contexto, o Projeto de Lei nº 2338/2023, conhecido como Marco Legal da Inteligência Artificial, surge como tentativa de mitigar essa lacuna regulatória ao prever mecanismos de supervisão humana significativa, transparência, governança algorítmica e direito de contestação de decisões produzidas por sistemas de inteligência artificial, especialmente aqueles classificados como de alto risco. O projeto aproxima-se de modelos regulatórios internacionais, como o EU AI Act, ao reconhecer a necessidade de controle humano efetivo sobre decisões automatizadas capazes de produzir impactos jurídicos relevantes na esfera individual dos cidadãos, buscando equilibrar inovação tecnológica e proteção de direitos fundamentais.

A conexão entre a LGPD e o PL 2338/2023 é intrínseca: enquanto a primeira foca na proteção do dado, o segundo foca na governança do sistema que processa o dado. A jurisprudência brasileira tem começado a utilizar o art. 20 para exigir que empresas expliquem descartes em processos seletivos, embora a eficácia plena ainda dependa de regulamentação mais detalhada pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Dessa forma o Projeto de Lei nº 2.338/2023, sem dúvida, configura um avanço significativo do Brasil na regulação do tema. Aprovado por unanimidade no Senado Federal em 10 de dezembro de 2024, o texto seguiu para a Câmara dos Deputados com um arcabouço robusto de proteção aos direitos fundamentais. O projeto adota uma

abordagem baseada em risco, classificando os sistemas de IA em categorias de risco excessivo (proibidos), alto risco e baixo/moderado.

Crucialmente, o art. 13 do PL classifica como de “alto risco” os sistemas de IA utilizados no contexto do emprego, especificamente para o recrutamento, seleção, promoção ou rescisão de contratos de trabalho. Essa classificação impõe aos agentes de IA obrigações rigorosas, como a realização de avaliações de impacto algorítmico, a garantia de transparência explicável e a manutenção de supervisão humana efetiva¹¹.

No que tange à responsabilidade civil, o substitutivo de junho de 2024 trouxe um avanço pragmático: embora tenha havido debates sobre a responsabilidade objetiva pura, o texto consolidou um regime baseado na presunção de causalidade e na inversão do ônus da prova em favor da vítima. Isso significa que, comprovado o dano e a utilização do sistema de IA, presume-se o nexo causal, cabendo ao fornecedor ou operador provar que o sistema não foi a causa do dano ou que operou dentro dos padrões de conformidade.

4.1.3 O direito à explicação e o devido processo algorítmico

A crescente utilização de sistemas automatizados de tomada de decisão tem impulsionado o debate acerca do chamado direito à explicação (right to explanation), entendido como a prerrogativa do indivíduo de compreender os fundamentos que conduziram determinada decisão automatizada capaz de produzir efeitos relevantes em sua esfera jurídica. Embora não exista consenso doutrinário quanto à extensão desse direito, observa-se crescente convergência em torno da ideia de que a transparência algorítmica constitui requisito essencial para a efetividade da proteção de direitos fundamentais no ambiente digital.

Nesse contexto, a mera informação de que determinada decisão foi produzida por um sistema de inteligência artificial mostra-se insuficiente. Para que o direito de contestação seja efetivo, o indivíduo deve possuir acesso a informações minimamente compreensíveis acerca dos critérios utilizados, das variáveis consideradas relevantes e dos fatores que influenciaram o resultado obtido. Sem tais elementos, a possibilidade de

¹¹ IALOCUS. PL 2338: *Marco Legal da IA no Brasil e os impactos no setor privado*. Ialocus Research, 2026.

revisão transforma-se em garantia meramente formal, incapaz de assegurar contraditório substancial diante da decisão automatizada.

A literatura especializada tem associado esse debate ao conceito de devido processo algorítmico (*algorithmic due process*), expressão utilizada para designar a adaptação das garantias tradicionais do devido processo legal aos ambientes decisórios mediados por inteligência artificial. Sob essa perspectiva, a transparência, a explicabilidade, a auditabilidade e a possibilidade de contestação não representam apenas requisitos técnicos, mas verdadeiras garantias procedimentais destinadas a preservar a autonomia, a dignidade e a igualdade dos indivíduos submetidos a sistemas automatizados.

No contexto dos processos seletivos, a relevância dessa discussão torna-se ainda mais evidente. Um candidato rejeitado por um sistema de recrutamento automatizado frequentemente não possui meios para identificar se a decisão decorreu de critérios legítimos de qualificação profissional ou de correlações estatísticas potencialmente discriminatórias. Assim, o fortalecimento do direito à explicação apresenta-se como instrumento indispensável para reduzir a opacidade algorítmica e assegurar maior equilíbrio entre inovação tecnológica e proteção dos direitos fundamentais.

4.2 UNIÃO EUROPEIA: EU AI ACT

O EU AI Act, aprovado em 2024 e com implementação escalonada até 2027, é a legislação mais abrangente do mundo sobre o tema. Assim como o projeto brasileiro, ele classifica sistemas de recrutamento como de alto risco (Anexo III). As empresas que operam tais sistemas na UE devem cumprir requisitos estritos de governança de dados, documentação técnica e registro em um banco de dados público da União Europeia.

As penalidades previstas são severas, podendo chegar a 7% do faturamento global anual ou € 35 milhões, o que demonstra a seriedade com que o bloco europeu trata a possibilidade de discriminação algorítmica. A legislação europeia enfatiza que a supervisão humana não deve ser meramente formal, mas capaz de intervir e anular decisões automatizadas injustas¹².

¹² EUROPEAN UNION. *Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council (EU AI Act)*. Official Journal of the European Union, 2024.

4.3 ESTADOS UNIDOS

Nos Estados Unidos, a regulação é mais fragmentada, mas igualmente incisiva em polos tecnológicos. A NYC Local Law 144, em vigor desde 2023, exige que empregadores realizem auditorias anuais de viés (*bias audits*) em suas ferramentas de decisão automatizada e publiquem os resultados. Contudo, um estudo da Cornell University em 2024 revelou uma baixa taxa de conformidade, com apenas 18 de 391 empresas analisadas publicando os dados exigidos, evidenciando a dificuldade de fiscalização¹³.

A Califórnia também adotou novas regulamentações, vigentes a partir de outubro de 2025, que ampliam a responsabilidade dos fornecedores de tecnologia. No nível federal, a EEOC tem sido o braço mais ativo, emitindo guias técnicos que alertam que o uso de IA não isenta as empresas das obrigações do Título VII do *Civil Rights Act*.

5 O PROBLEMA DO NEXO CAUSAL NA DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA

5.1 A TEORIA DO NEXO CAUSAL, NO DIREITO CIVIL BRASILEIRO

O nexo causal é o elemento imaterial que vincula a conduta do agente ao dano sofrido pela vítima. No Direito Civil brasileiro, os artigos 186 e 927 do Código Civil estabelecem a obrigação de reparar o dano causado por ato ilícito. Tradicionalmente, adota-se a teoria da causalidade adequada, segundo a qual causa é o antecedente que, abstratamente, é apto a produzir o resultado danoso.

O desafio surge quando a "conduta" é a execução de um código opaco. Em um processo seletivo mediado por IA, o dano (a exclusão discriminatória) é claro, mas o nexo causal é obscurecido pela complexidade do modelo. Se o algoritmo utiliza milhares de variáveis e correlações não lineares, como provar que a raça ou o gênero foi o fator determinante para o descarte?

¹³ CORNELL UNIVERSITY. *NYC Local Law 144 compliance study*. Cornell Tech, 2024.

5.2 ESPECIFICIDADES DA DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA

A discriminação algorítmica apresenta três características que desafiam a causalidade clássica: a primeira é a multiplicidade de agentes, na qual o dano pode decorrer de falhas no design (desenvolvedor), na escolha dos dados de treinamento (fornecedor de dados) ou na parametrização e uso da ferramenta (empregador). A segunda é a da Opacidade técnica, em que a natureza de "caixa preta" impede a rastreabilidade da decisão. Por último a do viés indireto (*disparate impact*), por meio da qual a discriminação raramente é explícita. Ela ocorre por meio de variáveis substitutas (*proxies*). Por exemplo, o algoritmo pode não usar a variável "raça", mas usar o "CEP de residência", que em certas cidades possui altíssima correlação com a etnia, produzindo o mesmo efeito excludente.¹⁴

5.3 REGIMES DE RESPONSABILIDADE APLICÁVEIS

Parte relevante da doutrina sustenta que a responsabilidade subjetiva pode mostrar-se insuficiente neste contexto, especialmente diante da dificuldade técnica de demonstrar culpa direta do programador ou do operador do sistema. A doutrina contemporânea defende a aplicação da “Teoria do Risco Algorítmico”. Segundo essa visão, aquele que introduz um sistema automatizado em sua atividade econômica para obter lucro e eficiência deve arcar com os riscos inerentes a essa tecnologia¹⁵

O art. 927, parágrafo único, do Código Civil, fundamenta a responsabilidade objetiva quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. O uso de IA de alto risco em processos seletivos enquadra-se perfeitamente nesta hipótese, uma vez que a automação de decisões sobre a subsistência humana carrega um risco intrínseco de violação de direitos fundamentais.

¹⁴ BAROCAS, Solon; SELBST, Andrew D. *Big Data's Disparate Impact*. California Law Review, v. 104, n. 3, 2016.

¹⁵ FRAZÃO, Ana; MULHOLLAND, Caitlin (coord.). *Inteligência artificial e direito: ética, regulação e responsabilidade*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023.

5.3.1 Limites e desafios da responsabilização algorítmica

Embora parte significativa da doutrina sustente a ampliação da responsabilidade dos agentes envolvidos na utilização de sistemas automatizados, o tema ainda apresenta relevantes controvérsias. Alguns autores alertam que a responsabilização automática de fornecedores de tecnologia pode gerar efeitos indesejados sobre inovação e desenvolvimento tecnológico, especialmente em situações nas quais o sistema atua apenas como ferramenta auxiliar à decisão humana.

Além disso, a identificação do efetivo grau de autonomia decisória do algoritmo ainda constitui desafio técnico e jurídico relevante. Em muitos casos, a decisão final permanece formalmente atribuída ao empregador ou ao recrutador humano, o que levanta questionamentos acerca da extensão da responsabilidade do desenvolvedor da tecnologia.

Também se destaca a dificuldade prática de auditoria de modelos complexos de inteligência artificial, sobretudo aqueles baseados em aprendizagem profunda (deep learning), cuja lógica interna nem sempre é plenamente acessível ou explicável. Nesse cenário, parte da literatura defende que a construção de um regime jurídico equilibrado deve conciliar proteção aos direitos fundamentais, segurança jurídica e estímulo à inovação responsável.

5.3.2 A responsabilidade compartilhada na cadeia algorítmica

A crescente complexidade dos sistemas de inteligência artificial desafia a tradicional lógica bilateral da responsabilidade civil, baseada na identificação de um único agente causador do dano. Nos processos seletivos mediados por algoritmos, a tomada de decisão frequentemente resulta da atuação integrada de múltiplos agentes, incluindo empregadores, fornecedores de software, desenvolvedores, empresas responsáveis pela curadoria de dados e consultorias especializadas em recrutamento digital.

Essa multiplicidade de participantes dificulta a identificação precisa do responsável pelo evento danoso. Em determinadas situações, o viés discriminatório pode decorrer da base de dados utilizada no treinamento do sistema; em outras, pode resultar de escolhas de parametrização realizadas pelo empregador ou de falhas na arquitetura

desenvolvida pelo fornecedor da tecnologia. A fragmentação da cadeia decisória tende a diluir responsabilidades e aumentar os obstáculos enfrentados pela vítima na demonstração do nexo causal.

Diante desse cenário, parte da doutrina tem defendido a adoção de modelos de responsabilidade compartilhada, inspirados em mecanismos já consolidados em outros ramos do Direito, especialmente no Direito do Consumidor. Segundo essa perspectiva, todos os agentes que participam da cadeia de desenvolvimento, implementação e utilização do sistema automatizado poderiam responder pelos danos causados, sem prejuízo da posterior definição das responsabilidades internas entre os envolvidos.

A discussão ganha especial relevância à luz do caso *Mobley v. Workday*, no qual se questiona justamente a possibilidade de responsabilização do fornecedor da tecnologia por discriminações decorrentes do funcionamento de seus algoritmos. O avanço desse entendimento pode representar importante mudança de paradigma, afastando a percepção de que os desenvolvedores seriam meros fornecedores neutros de ferramentas tecnológicas e reconhecendo sua participação efetiva na estrutura decisória que produz os resultados discriminatórios.

Nesse contexto, a construção de um modelo de responsabilização compartilhada revela-se compatível com os princípios da prevenção, da precaução e da reparação integral, contribuindo para evitar zonas de irresponsabilidade jurídica e fortalecendo a proteção dos indivíduos afetados por decisões automatizadas.

5.4 A INVERSÃO DO ÔNUS PROBATÓRIO COMO SOLUÇÃO LEGISLATIVA

Diante da assimetria informacional entre o candidato e a empresa, a inversão do ônus da prova torna-se o instrumento processual indispensável. O substitutivo do PL 2338/2023 acerta ao presumir a causalidade. Cabe à empresa demonstrar que seu algoritmo é auditado, que utiliza dados representativos e que a decisão de exclusão foi baseada em critérios legítimos e não discriminatórios. Sem essa inversão, o direito à não discriminação no ambiente digital seria meramente retórico.

6 PERSPECTIVAS PARA O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

6.1 APLICAÇÃO DA CLT E PRINCÍPIOS TRABALHISTAS

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) oferece proteções que devem ser lidas à luz da era digital. O art. 442-A veda a exigência de experiência por tempo superior a 6 meses, mas o princípio subjacente é a limitação do poder diretivo em favor da igualdade. Mais especificamente, o art. 373-A proíbe práticas discriminatórias para fins de admissão por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

A mediação algorítmica não pode servir de escudo para contornar essas vedações. O princípio da primazia da realidade deve orientar o magistrado: se o resultado prático do algoritmo é a exclusão de um grupo protegido, a realidade da discriminação prevalece sobre a suposta neutralidade do código.

6.2 CONVENÇÃO 111 DA OIT

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, define discriminação como qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades. A expressão "tenha por efeito" é fundamental, pois consagra a doutrina do impacto desproporcional. Independentemente da intenção do empregador ao contratar um software de IA, se o efeito é discriminatório, há violação da norma internacional.

6.3 O PAPEL DO TST E DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho brasileira tende a enfrentar, progressivamente, o desafio de lidar com a chamada "prova algorítmica". Será necessária a utilização do ônus dinâmico da prova (art. 818, §1º, CLT), atribuindo o encargo de provar a regularidade do processo seletivo a quem possui os meios técnicos para fazê-lo: o empregador.

A formação de precedentes através de Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) será essencial para evitar decisões conflitantes sobre a

responsabilidade de plataformas de recrutamento. Além disso, a realização de perícias interdisciplinares, envolvendo especialistas em ciência de dados e direito, passará a ser rotina nos tribunais trabalhistas.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste estudo demonstra que a mediação algorítmica nos processos seletivos não constitui mera inovação tecnológica destinada à otimização de rotinas empresariais, mas um fenômeno capaz de impactar diretamente direitos fundamentais relacionados à igualdade, à dignidade da pessoa humana e ao acesso ao trabalho. Os casos Amazon e Workday evidenciam que sistemas de inteligência artificial podem reproduzir, amplificar e ocultar padrões discriminatórios historicamente presentes na sociedade, tornando insuficientes os mecanismos tradicionais de controle jurídico baseados exclusivamente na demonstração de culpa e na causalidade clássica.

A crescente utilização de sistemas automatizados de recrutamento impõe desafios inéditos ao Direito, especialmente diante da opacidade algorítmica e da dificuldade de identificação da cadeia causal responsável por decisões discriminatórias. Nesse cenário, instrumentos como a transparência algorítmica, a supervisão humana significativa, a rastreabilidade decisória e a inversão do ônus da prova deixam de representar meras opções regulatórias para se consolidarem como garantias indispensáveis à efetividade dos direitos fundamentais no ambiente digital.

Observa-se, ainda, que o ordenamento jurídico brasileiro se encontra em momento de transição regulatória. Enquanto a LGPD oferece mecanismos relevantes de proteção por meio do art. 20, a supressão da exigência expressa de revisão por pessoa natural revelou limitações importantes no tratamento das decisões automatizadas. O Projeto de Lei nº 2.338/2023 busca enfrentar parte dessas lacunas ao estabelecer obrigações específicas para sistemas de inteligência artificial classificados como de alto risco, aproximando o Brasil das tendências regulatórias observadas no EU AI Act.

Por fim, conclui-se que a construção de um modelo adequado de responsabilização jurídica para danos decorrentes da discriminação algorítmica exigirá uma abordagem multidisciplinar, capaz de integrar Direito, ciência de dados, governança tecnológica e proteção de direitos fundamentais. Mais do que definir quem responde pelo

dano, o desafio contemporâneo consiste em assegurar que a crescente automação das relações de trabalho permaneça compatível com os valores democráticos que fundamentam o Estado de Direito.

REFERÊNCIAS

BAROCAS, Solon; SELBST, Andrew D. **Big Data's Disparate Impact**. California Law Review, v. 104, n. 3, 2016.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Brasília, 2018.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2.338/2023. Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial**. Senado Federal, 2023/2024.

CARTER, Christine. Why the algorithmic recruiter discriminates: The causal challenges of data-driven discrimination. **Maastricht Journal of European and Comparative Law**, 2024.

CORNELL UNIVERSITY. **NYC Local Law 144 compliance study**. Cornell Tech, 2024.

DASTIN, Jeffrey. **Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women**. Reuters, 10 out. 2018.

DONEDA, Danilo; ALMEIDA, Virgílio. **O que é a governança de algoritmos?** Politics, out. 2016. Disponível em: <https://politics.org.br/pt-br/privacidade-e-vigilancia-news/o-que-e-governanca-de-algoritmos> Acesso em 16 de maio de 2026.

EUBANKS, Virginia. **Automating Inequality: How High-Tech Tools Profile, Police, and Punish the Poor**. New York: St. Martin's Press, 2018.

EUROPEAN UNION. **Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council (EU AI Act)**. Official Journal of the European Union, 2024.

FISHER PHILLIPS. **Discrimination Lawsuit Over Workday's AI Hiring Tools Can Proceed as Class Action**. Legal Insights, maio 2025.

FRAZÃO, Ana; MULHOLLAND, Caitlin (coord.). **Inteligência artificial e direito: ética, regulação e responsabilidade**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2023.
IALOCUS. **PL 2338: Marco Legal da IA no Brasil e os impactos no setor privado**. Ialocus Research, 2026.

JAMS ADR. **When Algorithms Make the Call: AI, Employment Law and the New Architecture of Workplace Responsibility**. JAMS Solutions, 2026.

MOBLEY v. WORKDAY, INC., **Case No. 23-CV-00770-RFL** (N.D. Cal., 2024).
Disponível em: Acesso em: 20 de maio de 2026.

OIT. **Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**, 1958. Disponível em:

https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_111_oit_disc_emprego_profissao.pdf . Acesso em: 20 de maio de 2026.

QUINN EMANUEL. When Machines Discriminate: The Rise of AI Bias Lawsuits. **Trial Lawyers Review**, 2025.