

DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA DE GÊNERO: FUNDAMENTOS PARA A RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR

Kauane Silva Gonçalves¹

Lisania dos Santos Lopes²

Priscilla Maria Santana Macedo Vasques³

¹ Graduanda em Direito na Universidade Christus (Unichristus).

² Graduanda em Direito na Universidade Christus (Unichristus).

³ Professora da Universidade Christus (Unichristus). Doutoranda em Direito Constitucional na Universidade de Fortaleza (Unifor). Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza (Unifor).

RESUMO

As relações de trabalho têm sofrido grandes transformações pela utilização de sistemas automatizados e algoritmos. Nesse contexto, surge a discussão sobre a discriminação algorítmica de gênero, que ocorre quando esses sistemas replicam desigualdades estruturais presentes na sociedade e produzem efeitos prejudiciais para mulheres em âmbito laboral. A presente pesquisa analisa a possibilidade de aplicação da responsabilidade objetiva ao empregador, fundamentada na teoria do risco. Parte-se da premissa de que empresas que se beneficiam economicamente da utilização de tecnologias algorítmicas devem assumir os riscos inerentes à sua aplicação, respondendo, independentemente de culpa, pelos danos decorrentes do uso. O estudo possui natureza bibliográfica e documental, abordagem qualitativa e caráter descritivo e exploratório. Concluiu-se que decisões automatizadas podem reproduzir padrões discriminatórios mesmo quando concebidas como sistemas aparentemente neutros. Diante da dificuldade de identificação de conduta culposa específica em sistemas baseados em inteligência artificial, entende-se cabível a responsabilização objetiva como instrumento apto a assegurar a reparação de danos e a proteção dos direitos fundamentais das trabalhadoras.

PALAVRAS-CHAVE

Gestão algorítmica – Discriminação algorítmica – Responsabilidade objetiva – Igualdade de gênero – Teoria do risco.

SUMÁRIO

Introdução. Metodologia. Resultados e discussões. Conclusão. Referências.

REFERÊNCIA: GONÇALVES, Kauane Silva; LOPES, Lisania dos Santos; VASQUES, Priscilla Maria Santana Macedo. Discriminação algorítmica de gênero: fundamentos para a responsabilidade objetiva do empregador. *Res Severa Verum Gaudium*, Porto Alegre, v. 11, n. 1bis, p. 216-221, jul. 2026.

INTRODUÇÃO

A crescente incorporação de tecnologias digitais nos processos produtivos tem promovido transformações profundas nas formas de organização e gestão do trabalho. Dentre essas, destaca-se o uso de sistemas algorítmicos para recrutamento, avaliação de desempenho, distribuição de tarefas, fiscalização, definição de remuneração e, até mesmo, desligamento de trabalhadores.

Essa forma de gestão mediada por dados, denominada gestão algorítmica, desloca grande parte da tomada de decisão humana para sistemas automatizados baseados em modelos estatísticos e inteligência artificial. Embora tais ferramentas sejam frequentemente apontadas como instrumentos de eficiência, neutralidade e racionalidade decisória, experiências recentes demonstram que os sistemas algorítmicos podem reproduzir e até intensificar desigualdades estruturais presentes nos dados que os alimentam, inclusive aquelas relacionadas ao gênero.

Emerge, portanto, a problemática da discriminação algorítmica de gênero, fenômeno pelo qual decisões automatizadas passam a produzir efeitos diferenciados e prejudiciais para

mulheres em processos de seleção, promoção, avaliação ou remuneração no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, a presente pesquisa tem por objetivo examinar a aplicabilidade da teoria do risco, especialmente sob a perspectiva do risco tecnológico e do risco da atividade, à gestão algorítmica de trabalhadores, a fim de avaliar se a discriminação algorítmica de gênero pode ensejar a responsabilidade civil objetiva do empregador e/ou da plataforma.

METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se como bibliográfica e documental, quanto às fontes; qualitativa, quanto à abordagem do problema; e, quanto aos objetivos, descritiva e exploratória.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A automatização das relações de trabalho e o uso de inteligência artificial em processos de recrutamento vêm causando diversas transformações no mercado de trabalho. É cada vez mais comum o uso de tecnologias para desempenhar atividades antes realizadas por uma equipe de Recursos Humanos, especialmente em razão da maior celeridade e eficiência em processos de seleção, promoção, avaliação ou definição da remuneração.

Esse modelo de administração, denominado de gestão algorítmica, permite ao empregador processar grandes quantidades de dados para obter informações relevantes, utilizadas na tomada de decisões automatizadas. Em contrapartida, sua utilização pode produzir resultados discriminatórios. Isso ocorre porque as decisões automatizadas se baseiam em dados e informações fornecidas aos sistemas, que podem refletir desigualdades e práticas discriminatórias existentes na sociedade. Assim, ainda que a tecnologia, em si, seja considerada neutra, os dados e as escolhas humanas que orientam sua utilização não o são (Moreira, 2022, p. 555-556).

Foi o que se verificou no caso da Amazon, que, em 2014, desenvolveu um sistema de inteligência artificial capaz de analisar rapidamente diversos currículos, selecionando os candidatos considerados mais qualificados. Um ano depois, no entanto, a empresa reconheceu que o sistema estava selecionando currículos de forma discriminatória contra mulheres

candidatas para vagas técnicas, especialmente na área de desenvolvimento de software, por concluir que homens eram mais adequados a tais vagas a partir da informação de que, nos últimos dez anos, a maior parte desses postos de trabalho eram por eles ocupados (Reis; Graminho, 2019, p. 4).

Pesquisa realizada com trabalhadores da Uber, plataforma que reconhecidamente utiliza o modelo de gestão algorítmica, identificou que motoristas mulheres recebem cerca de 7% menos por hora do que motoristas homens. Essa diferença não decorre de uma discriminação direta, mas do fato de que o algoritmo avalia elementos como o menor tempo de experiência na plataforma, diferenças na velocidade de condução e os locais de trabalho escolhidos, sem apreciar os aspectos subjetivos de tais elementos, como as questões relacionadas à segurança e o cumprimento de jornada dupla que inviabiliza maior acúmulo de horas rodadas, por exemplo (Cook *et al.*, 2020, p. 2211).

Tais casos demonstram como algoritmos, apresentados como neutros, podem captar e replicar desigualdades presentes nos dados utilizados para o seu “treinamento” e tomar decisões prejudiciais às mulheres ao desconsiderar aspectos subjetivos de gênero. Discute-se, a partir de tais achados, sobre a responsabilidade civil pelos danos decorrentes da discriminação de gênero produzida a partir da utilização de algoritmos no meio laboral.

No sistema jurídico brasileiro, a responsabilidade civil tem como objetivo reparar danos causados a terceiros e fundamenta-se nos elementos essenciais, quais sejam, a conduta ilícita, o dano, o nexo de causalidade e a culpa ou dolo do agente causador. No âmbito da relação de trabalho, a discriminação de gênero pode gerar danos patrimoniais, como diferenças de salário, e danos morais, demonstrada a violação de direitos fundamentais, como a isonomia e direitos inerentes à personalidade humana, como a dignidade.

Quando se trata de decisões automatizadas baseadas em algoritmos complexos, os quais são de difícil compreensão até mesmo por seus próprios desenvolvedores, torna-se mais difícil a identificação de um ato ilícito atribuível ao empregador, especialmente em razão da opacidade das decisões e da autonomia da inteligência artificial, que decorre da sua capacidade de aprendizado (Guimarães, 2023, p. 35-36). É, muitas vezes, impossível identificar um erro humano específico capaz de subsidiar a responsabilidade civil subjetiva, decorrente de culpa ou dolo.

Como um mecanismo hábil a suprir esse vazio de proteção jurídica para as trabalhadoras discriminadas, tem-se a teoria do risco, prevista no art. 927, parágrafo único, do

Código Civil. É a teoria que fundamenta a responsabilidade civil objetiva, segundo a qual aquele que exerce atividade que gera risco para outrem, beneficiando-se desta, deve reparar o dano independentemente de culpa.

Esse tipo de responsabilização mostra-se relevante em situações que envolvem riscos tecnológicos, já que os sistemas automatizados não podem ser plenamente controlados ou previsíveis. Assim, o dano decorrente de sua utilização deve ser suportado por aquele que se beneficia economicamente da atividade, nesse caso, o empregador ou tomador do serviço.

Para além de assegurar a reparação do dano causado à trabalhadora discriminada por motivo de gênero, a responsabilização objetiva pode estimular aqueles que operam esses sistemas automatizados a tomarem medidas de precaução, utilizando-se de mecanismos de controle e transparência mais rigorosos (Guimarães, 2023, p. 108), contribuindo para a redução de práticas discriminatórias de gênero e para a promoção de ambientes de trabalho mais igualitários.

CONCLUSÃO

A crescente utilização de sistemas algorítmicos na gestão das relações de trabalho produz impactos significativos na forma como decisões são tomadas. Embora apresentados como neutros e eficientes, os algoritmos podem reproduzir desigualdades estruturais existentes nos dados que alimentam seu funcionamento, gerando efeitos discriminatórios, especialmente em relação às mulheres.

Casos práticos analisados pela literatura demonstram que sistemas automatizados podem reproduzir padrões de desigualdade de gênero mesmo na ausência de intenção discriminatória explícita. Essa realidade evidencia que a aparente neutralidade tecnológica não impede a produção de resultados socialmente desiguais, sobretudo quando algoritmos são treinados com bases de dados que refletem assimetrias historicamente construídas.

No plano jurídico, tais situações apresentam desafios relevantes no tocante a aplicação do modelo tradicional de responsabilidade civil, vez que a opacidade dos sistemas algorítmicos e a complexidade técnica de seu funcionamento dificultam a identificação de conduta culposa atribuível ao empregador. Nesse contexto, a teoria do risco revela-se como instrumento adequado para enfrentar tais desafios, permitindo a responsabilização

independentemente da comprovação de culpa, quando a atividade desenvolvida implica riscos para terceiros.

Assim, considerando-se que empregadores e plataformas digitais se beneficiam economicamente do uso de tecnologias algorítmicas na gestão da força de trabalho, mostra-se plausível a aplicação da responsabilidade objetiva em hipóteses de discriminação algorítmica de gênero. Tal solução não apenas viabiliza a reparação de danos suportados pelas trabalhadoras, como também incentiva a adoção de mecanismos de controle, transparência e prevenção no uso de tais tecnologias.

Com isso, entende-se que a responsabilização objetiva pode constituir instrumento relevante para a proteção de direitos fundamentais no ambiente de trabalho, contribuindo para a promoção da igualdade de gênero e para o desenvolvimento de práticas tecnológicas mais responsáveis no contexto das relações laborais.

REFERÊNCIAS

COOK, Cody *et al.* The gender earnings gap in the gig economy: evidence from over a million rideshare drivers. **Review of Economic Studies**, London, v. 88, n. 5, p. 2210-2238, 2021.

GUIMARÃES, Thaíssa de Moura. **Inteligência artificial e responsabilidade civil**: os danos resultantes da autonomia dos sistemas de IA e os riscos de desenvolvimento. 2023. 147 f. Dissertação (Mestrado em Direito e Ciência Jurídica) — Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2023.

MOREIRA, Teresa Coelho. Gestão algorítmica. In: OLIVEIRA, Andreia Sofia Pinto; JERÓNIMO, Patrícia (org.). **Liber Amicorum Benedita Mac Crorie**: v. 2. Braga: UMinho, 2022. p. 551-568.

REIS, Beatriz de Felipe; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. A inteligência artificial no recrutamento de trabalhadores: o caso Amazon analisado sob a ótica dos direitos fundamentais. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA, 16., 2019. **Anais [...]**. Santa Cruz do Sul: Universidade de Santa Cruz do Sul, 2019. p. 1-21. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/19599>. Acesso em: 7 mar. 2026.