

CORHALE RESPONDE / ABRH-SP

Riscos legais e de discriminação no uso da IA pelos RHs

Jorge Gonzaga Matsumoto

Sócio da área trabalhista do Bichara Advogados

23 de setembro de 2026, das 9h às 10h

Moderação: Inês Restier



A IA muda a escala, a prova e a responsabilidade

Algoritmo é uma sequência de instruções. Sistemas de IA podem aprender padrões nos dados para gerar previsões e recomendações.

Escala

Um critério inadequado pode se repetir em milhares de decisões. A automação amplia o alcance do erro.

Prova

Registros confiáveis mostram dados, critérios e intervenções humanas. A trilha precisa ser planejada e configurada.

Responsabilidade

A empresa continua responsável pelas decisões de RH. O fornecedor também pode responder, conforme sua atuação e a lei.

As regras de igualdade, trabalho e proteção de dados já alcançam as decisões apoiadas por IA.

As seis perguntas do RH

A sequência da conversa

01 Onde a IA já está no RH?

Da triagem de currículos ao desligamento.

02 Como a discriminação entra?

Pelo histórico, pelos critérios e por variáveis substitutas.

03 O que já vale hoje?

Normas antidiscriminação, LGPD e deveres trabalhistas.

04 E se o sistema é do fornecedor?

Responsabilidade, contrato e prova.

05 Pode apoiar promoção ou dispensa?

Critérios lícitos, contexto e revisão efetiva.

06 O que fazer na segunda-feira?

Oito medidas de prevenção e governança.

Onde a IA está no RH: seleção de pessoas

Pergunta 1 / Parte 1

Atividade	O que a ferramenta faz	Onde está o risco
Triagem de currículos	Compara requisitos da vaga, ordena currículos e gera uma nota de aderência.	Repetir o perfil histórico. Usar CEP ou ano de formatura sem pertinência para a função.
Vídeo e chatbot	Padroniza perguntas, transcreve respostas e pode atribuir notas à fala ou à expressão.	Penalizar sotaques ou deficiências. Análise facial pode envolver biometria, conforme a técnica e a finalidade.
Testes e jogos	Mede atenção, memória e outras características para apoiar a avaliação.	Excluir pessoas por falta de acessibilidade ou usar um teste sem validação para a finalidade.

O RH precisa saber o que a ferramenta mede e por que isso importa para a vaga.

Durante o contrato e no desligamento

Pergunta 1 / Parte 2

Atividade	Uso da IA	Risco a examinar
Produtividade	Tempo de tela, cliques, geolocalização e alertas de ociosidade.	Indicadores que não medem entrega. Coleta excessiva e pressão contínua.
Avaliação e promoção	Ranking de desempenho, metas, bônus e recomendações de progressão.	Comparações sem contexto, critérios inexplicáveis e diferenças remuneratórias sem justificativa.
Desligamento	Listas de baixo desempenho para apoiar reestruturações e dispensas.	Notas afetadas por maternidade, doença ou afastamentos. A Súmula 443 tem hipóteses específicas.

Toda recomendação precisa considerar a função, as condições de trabalho e a situação da pessoa.

Como o sistema pode aprender a desigualdade

Pergunta 2 / Parte 1

1. Dados históricos

Contratações e promoções anteriores podem carregar desigualdades. O histórico pode transformar uma preferência antiga em padrão de sucesso.

2. Modelo

O sistema identifica correlações. Sem controle, pode associar desempenho a características sem relação necessária com o trabalho.

3. Decisão em escala

A mesma lógica se repete em muitas triagens. Avaliar o conjunto ajuda a perceber a exclusão recorrente de certos grupos.

Exemplo hipotético: poucas mulheres contratadas para engenharia podem levar o modelo a favorecer sinais associados aos homens do histórico.

Retirar o campo gênero pode ajudar. Outras variáveis ainda podem reproduzir a desigualdade.

As “proxies”: variáveis que funcionam como substitutas

Pergunta 2 / Parte 2

Informação	O que pode sinalizar	Pergunta para o RH
CEP	Renda e composição racial, sem certeza sobre a pessoa.	A distância é realmente necessária para a função?
Nome	Gênero ou origem percebidos.	O nome precisa influenciar a classificação?
Ano de formatura	Uma aproximação da idade.	Por que exigir formação recente?
Pausa no currículo	Maternidade, doença ou cuidado de familiares.	A pausa compromete a competência exigida?
Universidade	Desigualdade de acesso ao ensino.	A competência pode ser demonstrada de outra forma?
Foto	Características pessoais e protegidas.	A imagem é necessária para selecionar?

Um critério aparentemente neutro pode excluir um grupo sem justificativa adequada. A disparidade pede investigação e, sozinha, não prova a ilicitude.

Três casos internacionais

Episódio empresarial, acordo e decisão processual têm significados diferentes.

Amazon / 2018

A Reuters relatou que uma ferramenta experimental desfavorecia sinais associados a mulheres nos currículos. O projeto foi abandonado.

Episódio empresarial, sem condenação judicial.

iTutorGroup / 2023

Segundo a EEOC, o sistema excluía mulheres a partir de 55 anos e homens a partir de 60. Houve acordo de US\$ 365 mil e medidas corretivas.

Acordo, sem sentença de mérito.

Mobley v. Workday / 2025

Em maio, a Justiça federal autorizou preliminarmente o processamento coletivo da discussão por idade na triagem.

O marco processual não julgou procedente a acusação.

Lições: testar os resultados, retirar filtros discriminatórios e avaliar também a atuação do fornecedor.

As normas brasileiras contra a discriminação

Pergunta 3 / Parte 1

Fundamento	Proteção	Aplicação ao RH com IA
Constituição Arts. 3º, IV, 5º e 7º, XXX e XXXI	Igualdade e vedação de critérios discriminatórios.	Uma nota não legitima exclusão por característica protegida.
Lei 9.029/1995	Proíbe discriminação no acesso e na manutenção do emprego.	Na dispensa discriminatória, prevê reparação e opções do art. 4º.
CLT, art. 373-A	Restringe critérios discriminatórios na seleção e na vida profissional.	Rever filtros por sexo, idade, cor ou situação familiar.
Súmula 443 do TST Tema 254 dos repetitivos	Presunção na dispensa por HIV ou doença grave que gere estigma ou preconceito. Admite prova contrária.	Exige essas hipóteses. Não vale para qualquer afastamento.
Convenção 111 da OIT Decreto 10.088/2019	Igualdade de oportunidades. Admite qualificações inerentes à função.	Verificar a pertinência real do critério para o trabalho.
LBi e Estatuto da Igualdade Racial Leis 13.146/2015 e 12.288/2010	Acessibilidade e igualdade de oportunidades.	Testes acessíveis e avaliação de barreiras à participação.

Dados pessoais, salário e saúde no trabalho

Pergunta 3 / Parte 2

Norma	Deveres e direitos	Cuidado na prática
LGPD, arts. 6º e 11	Necessidade e não discriminação. Dados sensíveis exigem hipótese legal específica.	Coletar apenas o necessário. Avaliar a natureza e a finalidade das inferências.
LGPD, arts. 20 e 38	Revisão nas decisões unicamente automatizadas que afetem interesses. Informação sobre critérios. A ANPD pode exigir RIPD.	Manter canal de revisão e critérios explicáveis. Revisão humana é recomendável nas decisões críticas.
Lei 14.611/2023	Igualdade e transparência remuneratória. Relatórios semestrais para empresas com 100 ou mais empregados.	Explicar critérios de bônus, metas e progressão. Avaliar diferenças sem justificativa.
NR-1 e ADPF 1.316	Avaliação de fatores de risco psicossocial ligados ao trabalho, considerando as decisões do STF.	Examinar metas, rankings e vigilância. Observar o alcance das decisões sobre sanções.

Os deveres atuais já se aplicam. Uma futura lei de IA poderá acrescentar obrigações.

PL 2.338/2023: o marco legal de IA em discussão

Situação consultada em 21 de setembro de 2026: aguardando parecer do relator na Câmara.

Tramitação

Dezembro de 2024: aprovação no Senado.

Março de 2025: recebimento pela Câmara.

Abril de 2025: análise em comissão especial.

2025–2026: debate na Câmara.

Propostas relevantes para o RH

Usos de alto risco em recrutamento, avaliação e desligamento.

Avaliação de impacto e supervisão humana.

Direitos de explicação, contestação e revisão.

Governança documentada e testes de viés.

O projeto ainda não é lei. Seu texto pode mudar. As normas atuais continuam valendo.

Responsabilidade da empresa e do fornecedor

Pergunta 4 / Parte 1

Responsabilidade

A empresa escolhe usar a ferramenta e mantém seus deveres como empregadora.

O fornecedor pode responder conforme os fatos e o regime jurídico aplicável.

O contrato organiza deveres, reparação e eventual regresso.

Prova

Critérios, dados e revisões precisam ser demonstráveis.

A distribuição dinâmica do ônus da prova depende de decisão judicial e dos requisitos da CLT, art. 818, § 1º.

A LGPD prevê auditoria da ANPD na hipótese do art. 20, § 2º.

Se alguém questiona uma rejeição por idade, o RH consegue apresentar os requisitos usados, a versão do sistema e a revisão realizada?

As consequências possíveis

Pergunta 4 / Parte 2

Frente	Atuação e consequências
Justiça do Trabalho	Ações individuais ou coletivas. Na dispensa discriminatória: reintegração ou remuneração em dobro do afastamento, além de dano moral, nos termos da Lei 9.029.
Ministério Público do Trabalho	Investigação e requisição de documentos. TAC, ação civil pública, obrigações de correção e eventual reparação coletiva.
ANPD	Advertência e outras sanções. Multa simples de até 2% do faturamento no Brasil, limitada a R\$ 50 milhões por infração. Bloqueio ou eliminação de dados, entre outras medidas.
Operação e reputação	Suspensão de processos seletivos, revisão de decisões e perda de confiança de candidatos e empregados.

A consequência depende dos fatos, da norma aplicável e do procedimento. Os tetos não são automáticos.

IA em promoção ou desligamento

Pergunta 5 / Parte 1: três controles centrais de governança

1. Revisão humana efetiva

Um gestor identificado analisa a recomendação e pode discordar.

O fluxo registra quem decidiu, quando e com base em quê. Aprovar automaticamente não é revisar.

2. Critério explicável

Variáveis relevantes para a função, em linguagem compreensível.

Comparações consideram licenças, adaptações e condições de trabalho. Excluir critérios sem pertinência e proxies discriminatórios.

3. Registro e revisão

Guardar a recomendação, os dados relevantes e o motivo da decisão.

Manter canal, responsável e prazo de resposta. A pessoa que revisa precisa poder corrigir o resultado.

Recomendação: testar o sistema sem deixá-lo determinar o resultado antes de colocá-lo em uso.

Quatro usos que recomendo evitar

Pergunta 5 / Parte 2

1 Inferir emoções em entrevistas

Validade e vieses exigem análise. Na UE, o AI Act proíbe no trabalho, salvo usos médicos ou de segurança. A regra não se aplica automaticamente no Brasil.

2 Inferir dados sensíveis para excluir pessoas

Saúde, gravidez, sindicalização, religião ou orientação sexual podem gerar discriminação e violar a LGPD.

3 Monitoramento além do necessário

Coleta excessiva afeta privacidade. Metas e vigilância também exigem análise de saúde e condições de trabalho.

4 Desligamento totalmente automático

Recomendo controle humano efetivo e possibilidade de revisão. A automação, por si só, não gera a presunção da Súmula 443.

O que fazer na segunda-feira: passos 1 a 4

Pergunta 6 / Parte 1

Passo	Procedimento	Registro esperado
1. Inventário	Listar sistemas, finalidade, dados, decisão afetada e responsável pelo uso.	Relação de ferramentas e responsáveis.
2. Revisão humana como regra interna	Definir uma pessoa com autoridade para avaliar decisões críticas e registrar o motivo.	Recomendação, decisão final e responsável.
3. Teste de vieses	Medir disparidades antes e durante o uso. Validar a base legal e separar dados de auditoria e seleção.	Método, resultados e medidas de correção.
4. Transparência	Informar o uso de IA, explicar sua função e oferecer um canal de revisão.	Avisos, solicitações e respostas.

Testes documentados demonstram diligência. Não garantem, sozinhos, ausência de discriminação.

O que fazer na segunda-feira: passos 5 a 8

Pergunta 6 / Parte 2

Passo	Procedimento	Registro esperado
5. Contrato com o fornecedor	Definir explicabilidade, auditoria, testes, correção de falhas, reparação e suporte.	Obrigações e condições de eventual regresso.
6. Relatório de impacto	Documentar riscos e medidas nos usos de maior impacto. A ANPD pode exigir o RIPD.	Impactos, controles e responsáveis.
7. Política e treinamento	Definir usos permitidos e ferramentas aprovadas. Treinar a equipe e acompanhar a prática.	Política, capacitação e acompanhamento.
8. Trilha de auditoria	Registrar dados relevantes, recomendação e motivo. Definir retenção por finalidade e obrigações.	Histórico confiável e descarte adequado.

A governança documentada ajuda a prevenir problemas e demonstrar a diligência da empresa.

Três dúvidas frequentes

Antes das perguntas do chat

Currículo no ChatGPT?

Usar somente ambiente aprovado, com análise de finalidade, base legal, contrato, segurança e retenção.

Remover dados desnecessários. Um plano pago, por si só, não torna o tratamento lícito.

Emoções na entrevista?

Não recomendo pontuar candidatos por inferências de emoção. Avaliar validade, vieses, acessibilidade e dados.

Alternativa: entrevista estruturada e critérios ligados à função.

WhatsApp corporativo?

Conta corporativa não elimina a privacidade. Exige finalidade, base legal, informação e proporcionalidade.

Evitar coleta indiscriminada e proteger o conteúdo pessoal.

Três recados para levar ao RH

1 A empresa mantém seus deveres

Contratar um fornecedor não afasta as obrigações da empresa. O contrato deve organizar responsabilidades e eventual reparação.

2 O critério precisa ser explicável e registrado

Uma boa trilha permite revisar a decisão e sustentar sua justificativa. A análise de discriminação depende dos fatos, da lei e da prova.

3 A governança começa antes do uso

Inventário, testes, revisão efetiva e contrato ajudam a usar a IA com critério e a corrigir problemas antes de afetar pessoas.

A IA pode apoiar o RH. A organização precisa manter o controle sobre a decisão.

Obrigado

Jorge Gonzaga Matsumoto

Sócio da área trabalhista do Bichara Advogados

Doutor em Direito Internacional do Trabalho pela USP. Professor do Insper. Representante da CONFENEN na OIT. Autor e coautor de artigos sobre pejetização, nova NR-1 e políticas em redes sociais.

jorge.matsumoto@bicharalaw.com.br

