

DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NA RELAÇÃO DE EMPREGO DIANTE DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA) ¹

Algorithmic Discrimination in Employment Relations in the Age of Artificial Intelligence (AI)

Paulo Cesar Baria de Castilho²

ÁREA: Direito do Trabalho.

RESUMO: O presente artigo aborda a discriminação, levada a efeito por meio dos algoritmos, a que estão sujeitos todos os empregados, tanto na fase de entrevista, como durante a relação de emprego, tratando ainda da hipótese de discriminação após o desligamento do trabalhador da empresa, apresentando, exemplificativamente, casos concretos em que tais situações podem ocorrer, tratando ainda dos limites impostos ao empregador em razão da legislação existente. A metodologia utilizada observou a análise da doutrina contemporânea sobre o tema, tanto a nacional, quanto a europeia, extraindo-se as conclusões ao final do texto.

PALAVRAS-CHAVE: Discriminação. Algoritmo. Contrato trabalho.

ABSTRACT: This article examines discrimination driven by algorithms, to which employees are subjected both during the hiring process and throughout the employment relationship. It also explores the possibility of discriminatory practices occurring after

¹ Palestra proferida em 21 de novembro de 2024 na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra – Portugal, por ocasião do Congresso Internacional de Constitucionalismo Global e ESG nas empresas, promovido pelo Instituto Europeu de Pós-graduação e Pesquisa – IEPG.

² Advogado. Mestre em Direito Tributário e Doutor em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Pós-doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra – Portugal. Endereço eletrônico: paulobaria@fadac.com.br. Lattes: <<http://lattes.cnpq.br/7468716424831531>>.

the termination of the employment contract. The study presents real-life examples of such occurrences and discusses the legal limits imposed on employers by current legislation. The methodology adopted involved the analysis of contemporary legal scholarship on the subject, both from national and European sources, with the conclusions outlined at the end of the text.

KEYWORDS: Discrimination. Algorithm. Employment contract.

SUMÁRIO: Introdução. 1. Da preocupação com os riscos oriundos da IA. 1.1 Quem tem medo da IA? 2. Discriminação algorítmica e o contrato de trabalho. 2.1 Limites ao poder diretivo do empregador. 2.2 Responsabilidade social das empresas. 3. Discriminação pré-contratual. 4. Discriminação no período contratual. 5. Discriminação no período pós-contratual. 6. Colonialismo de dados. 7. A necessidade de regulação da IA. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

Problemas com algoritmos discriminatórios não são um privilégio da Era Moderna. Existiam muito antes, como explica o professor Yuval Noah Harari: *São problemas burocráticos que existiam antes mesmo que alguém sonhasse com computadores.*³ E já advertia o professor da Faculdade Hebraica de Jerusalém em 2016 que *o século XXI será dominado pelos algoritmos.*⁴

Como já observado em trabalho anterior, a rede mundial de computadores é mais um instrumento nas mãos da humanidade para servi-la. Pode ser utilizada tanto para promover o bem, quanto para chegar a caminhos obscuros.⁵

³ HARARI, Yuval Noah. *Nexus. Uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial*. Trad. Berilo Vargas e Denise Bottmann. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2024, p. 74.

⁴ HARARI, Yuval Noah. *Homo Deus. Uma breve história do amanhã*. Trad. Paulo Geiger. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 91.

⁵ CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. *Subordinação por algoritmo*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2023, p. 75. Diante das proezas da IA, Yuval Noah Harari tem posição mais drástica sobre o tema: *A IA, por sua vez, pode processar sozinha a informação e, portanto, substituir os seres humanos em tomadas de decisão. A IA não é uma ferramenta – é um agente*. HARARI, Yuval Noah.

Muito se tem dito sobre a substituição dos homens pelos robôs nas atividades diárias, seja na vida pessoal, seja no trabalho. Há, inclusive, tabelas predizendo o tempo de vida de diversas profissões.⁶

Este cenário se tornou ainda mais crítico depois que a Inteligência Artificial — IA assumiu grande parte deste papel de substituir o trabalho humano, especialmente as atividades repetitivas e de busca de soluções em bancos de dados, como ocorre muito na área jurídica, especialmente na localização de textos legais e jurisprudências. A diferença de produtividade é enorme porque é humanamente impossível competir com a máquina com seus processadores aceleradíssimos e que nunca param para descansar ou reivindicar melhores salários.

Nesta conjuntura, a vantagem humana continua sendo no uso da criatividade e dos demais sensores humanos naturais, pois o aprendizado de máquina ainda não consegue superá-los e, talvez, nunca consiga.

Para alguns, a IA é a solução para todos os problemas humanos, é o melhor dos mundos, com (robôs) humanoides realizando e controlando as tarefas diárias. Para outros, ao contrário, será a completa destruição da raça humana.⁷ O ex-secretário de Estado norte-americano Henry Kissinger, em obra póstuma (*Genesis: Artificial Intelligence, Hope, and the Human Spirit*), alerta sobre os poderes que estão sendo alcançados pela IA tornando-se uma autoridade inexplicada, quase religiosa.⁸

Nexus. Uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial. Trad. Berilo Vargas e Denise Bottmann. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2024, p. 19.

⁶ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial.* Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 45.

⁷ HARARI, Yuval Noah. *Nexus. Uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial.* Trad. Berilo Vargas e Denise Bottmann. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2024, p. 18.

⁸ THE ECONOMIST. *Em livro póstumo, Kissinger questiona inteligência artificial e relação entre humanos e tecnologia.* Tradução: Helena Schuster. Publicado no Jornal Folha de São Paulo, sob licença: 11.janeiro.2015. Caderno Mercado, p. A17.

Para quem vive, convive e trabalha com o Direito enquanto Ciência Social que visa pacificar as relações humanas, estes posicionamentos devem ser vistos com um pouco de cautela, lembrando sempre que a IA é mais uma ferramenta à disposição do homem, assim como foi a máquina de escrever e os primeiros Computadores Pessoais — PC. Isso vai depender do uso que se fizer dela.

A tecnologia muda e ela muda o mundo ao nosso redor. Isso é próprio da evolução humana. *Novas ferramentas criam novas sociedades.*⁹ E novas sociedades precisam de novas leis, de regulação social.

Como diz um sábio provérbio chinês, *É extremamente difícil fazer profecias, especialmente com relação ao futuro.*¹⁰ No campo futebolístico, o jargão correlato sobre prognósticos é que *O jogo só acaba quando termina*. Vale dizer, nesta aposta sobre o futuro da IA e sua relação (de amor ou ódio) com os seres humanos, tudo o que se diz ainda é especulação. O jogo está somente começando. O importante disso tudo é saber que o ser humano continua no controle.

Cabe aos estudiosos do fenômeno social analisar os efeitos jurídicos produzidos pela utilização dessa importante ferramenta operacional e fazer a regulação da atividade, em prol do bem comum, como deve ser feito. Observada a discriminação feita por algoritmos, o Direito deve intervir, como campo próprio da Ciência das Relações Sociais.

Não há área da vida humana que não esteja sujeita a eventual discriminação algorítmica e, por certo, o Direito do Trabalho e, em especial, o contrato de trabalho, também está sujeito às investidas da IA.

Passado algum tempo deste novo mundo inaugurado pela Era da Tecnologia, parece que o consenso maior se dá em torno de que a diferença, no futuro, será entre aqueles profissionais que dominam a IA e aqueles que não sabem utilizá-la como ferramenta.

O presente ensaio não pretende discutir termos técnicos com-

⁹ ASHTON, Kevin. *A história secreta da criatividade*. Trad. Alves Calado. Rio de Janeiro: Sextante, 2016, p. 145.

¹⁰ CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. *Subordinação por algoritmo*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2023, p. 155.

putacionais, até para não criar uma *variável de confusão*, mas sim identificar a possibilidade de discriminação algorítmica produzida pela IA no período pré-contratual (recrutamento e seleção de candidatos), durante a execução do contrato de trabalho é após o seu término, analisando algumas possibilidades de incidência da norma jurídica na limitação da discriminação algorítmica.

1. DA PREOCUPAÇÃO COM OS RISCOS ORIUNDOS DA IA

A Inteligência Artificial — IA¹¹ está assumindo grande parte de nossos afazeres diários, sejam eles domésticos, profissionais ou mesmo de lazer. Assim, é inevitável que nossa vida cotidiana seja afetada. Como é de praxe, alguns sentirão essas alterações com certa rapidez; outros de forma mais escalonada ao longo do tempo. Isso é próprio das mudanças de paradigmas. Isto porque *O futuro invade o presente em velocidades diversas*.¹²

As implicações da nova tecnologia, especialmente da utilização da IA, tornou-se um grande desafio para a Democracia moderna¹³, este instituto político-jurídico que no início do século XXI, ninguém sabe exatamente o que é dada a elasticidade da noção do seu conceito, tão manipulado atualmente pelas chamadas *fake news*.¹⁴ Se por um lado a internet é benéfica porque inúmeras minorias marginalizadas pu-

¹¹ Entende-se aqui por Inteligência Artificial – IA um conjunto de sistemas computacionais que podem chegar a conclusões próximas daquelas executadas por um ser humano, *em que pese toda dificuldade científica em se definir o que é ou não é IA*. CARLOTO, Selma. *Discriminação algorítmica em processos seletivos eletrônicos e uma metodologia para eliminação de vieses discriminatórios*. Leme: Editora Mizuno, 2023, p. 64.

¹² TOFFLER, Alvin. *O choque do futuro*. Trad. Eduardo Francisco Alves. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 1970, p. 30.

¹³ HARARI, Yuval Noah. *Nexus. Uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial*. Trad. Berilo Vargas e Denise Bottmann. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2024, p. 200.

¹⁴ TERRA, Renato. *A mentira tem cauda longa. Democracias vivem seus últimos dias e a decisão da Meta acelera esse fenômeno*. Jornal Folha de São Paulo, 10.jan.2025, Caderno Ilustrada, p. B5.

deram se expressar livremente por meio das redes sociais, também é pernicioso porque abriu espaço para uma *legião de imbecis*, como disse o filósofo italiano Humberto Eco¹⁵ e, o que é mais preocupante ainda, deu voz a agentes não humanos, geridos por IA.

É de se ressaltar que a IA, por meio dos algoritmos, por si só e sem interferência humana, conseguiu incentivar o massacre étnico em Myanmar em 2010, somente divulgando notícias falsas contra minorias.¹⁶ Neste contexto, atuar de forma discriminatória no ato da contratação de um trabalhador é tarefa muito fácil para os computadores.

As mudanças e avanços tecnológicos trazem todos os dias novas comodidades, mas geram desafios na mesma velocidade, como adverte o professor Rodrigo Matheus.¹⁷ E é exatamente isto que acontece com a utilização dos algoritmos na relação de trabalho. Há uma clara invasão da tecnologia sobre a intimidade do trabalhador, desvelando temas que não são objeto do contrato de trabalho e, portanto, cercado de ilegalidades, ante a Lei Geral de Proteção de Dados — LGPD¹⁸ e outras normas específicas sobre o tema.

Realmente, *a tecnologia não justifica a ilegalidade*. Ao contrário, deve ser regulada na medida dos interesses da sociedade moderna.

Os estereótipos e vieses discriminatórios estão presentes em todos os tipos de relacionamentos sociais. No mundo digital, isso não é exceção. Ao contrário, o poder dos algoritmos é ainda mais de-

¹⁵ UOL. *Redes sociais deram voz a legião de imbecis, diz Umberto Eco*. UOL Notícias. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/ansa/2015/06/11/redes-sociais-deram-voz-a-legiao-de-imbecis-diz-umberto-eco.htm#:~:text=Cr%C3%ADtico%20do%20papel%20das%20novas,%C3%A9%20%22confi%C3%A1vel%20ou%20n%C3%A3o%22>>. Acesso em: 21.dezembro.2024.

¹⁶ HARARI, Yuval Noah. *Nexus. Uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial*. Trad. Berilo Vargas e Denise Bottmann. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2024, p. 211-212

¹⁷ MATHEUS, Rodrigo. *A tecnologia não justifica a ilegalidade*. Artigo publicado no JOTA em 26 de agosto de 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/artigos/a-tecnologia-nao-justifica-a-ilegalidade-26082024?utm_campaign=jota_info__ultimas_noticias__destaques__2682024&utm_medium=email&utm_source=RD+Station>. Acesso: 27.agosto.24.

¹⁸ BRASIL. Lei n. 13.709/2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD.

vastador e potencializa a possibilidade de ocorrências deste naipe, inclusive no contrato de trabalho.

É por isso que hodiernamente se fala em boa governança algorítmica, andando de mãos dadas com o que se convencionou chamar de *Environmental, Social and Governance* — ESG, ou seja, Governança Social e Ambiental, buscando evitar atos discriminatórios por parte das empresas e o conseqüente e indesejável pagamento de indenizações relacionadas ao tema.

Lembre-se de que recentemente, se discutia se todo trabalho humano, no futuro, seria prestado em plataformas virtuais, como o Metaverso, e que todos deveriam ter o seu Avatar correspondente.¹⁹ Sem ele, não haveria futuro no trabalho da humanidade. Mera ilusão, por parecer que estamos bem longe dessa realidade, inclusive com empresas *Big Techs* exigindo o trabalho presencial²⁰, além da brasileira Petrobras.²¹ Contradições da vida moderna. Aliás, o homem deve ter muitas contradições para ser elevado ao *status* de semideus e o cidadão normal adora se ver neles, desde os tempos da Grécia antiga.

À evidência, a discriminação algorítmica não acontece somente no contrato de trabalho. Pode ser sentida em todas as áreas da vida humana, inclusive no ramo acadêmico e político, por meio da *disseminação em massa de informações distorcidas ou mentirosas*.²²

¹⁹ DELGUE, Juan Raso. *Metaverso: consecuencias jurídicas para el derecho del Trabajo*. Revista Jurídica Themis, Vol. 03, n. 04, jan-jun/2022, p. 121-142. Disponível em: <<https://journal.revistathemis.com.br/index.php/revista>>. Acesso em: 13.novembro.2024.

²⁰ YAN, Avelino. *Elon Musk exige trabalho presencial na Tesla, mas falta espaço para todo mundo*. Disponível em: <<https://tecnoblog.net/noticias/elon-musk-exige-trabalho-presencial-na-tesla-mas-falta-espaco-para-todo-mundo/>>. Acesso em: 21.dezembro.2024. No mesmo sentido: MARQUES, Fabíola. *Exigência do retorno do empregado ao trabalho presencial*. Site Consultor Jurídico – ConJur, 17.janeiro.2025. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2025-jan-17/exigencia-de-retorno-do-empregado-ao-trabalho-presencial/>>. Acesso em: 17.jan.2025.

²¹ BRANCO, Ana Paula. *Petrobras reduz home office de três para dois dias por semana*. Jornal Folha de São Paulo: 11.jan.2025, Caderno Mercado, p. A19.

²² FARIA, José Eduardo. *A IA generativa e suas implicações éticas*. In Revista Eletrônica JOTA, 08.set.24. Disponível em: <<https://www.jota.info/artigos/a-ia-generativa-e-suas-implicacoes-eticas>>. Acesso: 13.set.2024.

A preocupação, portanto, com os riscos oriundos da IA é algo relevante, que deve ser considerado na tomada de decisões pelas empresas que se utilizam dos algoritmos para a execução do contrato de trabalho, inclusive no período pré e pós-contratual.

1.1 Quem tem medo da IA?

Discute-se atualmente se pode existir inteligência que seja “artificial”²³, pois o fato de compilar dados e os transformar em respostas lógicas não significa, necessariamente, que aí exista “inteligência”, algo que, até aqui, é inerente ao ser humano, dotado de outros sentidos que o diferencia dos demais animais. Mas essa discussão é acaloradíssima e não faz parte do recorte objeto deste estudo. Fica aqui somente o registro do tema.

É inegável que toda mudança de paradigma traz consigo novos problemas. Talvez a principal preocupação neste momento do início da utilização da IA deva ser com a falta de uma ferramenta democrática de correção de dados e mesmo de correção de rumos. Isto nos remete à regulação desta atividade pelo Estado, vista ao final deste ensaio.

Mas é preciso anotar aqui que a empresa americana Anthropic apresentou ao mercado no dia 22 de outubro de 2024 uma atualização do sistema Claude 3.5 Sonnet, que permite à IA utilizar computadores de forma autônoma, podendo navegar em sites, preencher sozinha formulários, consultar documentos, editar planilhas, fazer compras, inclusive movendo o cursor e digitando textos, agindo como se humano fosse. São os chamados Agentes de IA.

²³HARARI, Yuval Noah. *Nexus. Uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial*. Trad. Berilo Vargas e Denise Bottmann. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2024, p. 212-213. *Bactérias e plantas aparentemente não têm consciência, mas também demonstram inteligência*, afirmou Harari. Nesta mesma linha de separar *inteligência* de *consciência*, preleciona o professor e pesquisador português Arlindo Oliveira: ... *a relação entre inteligência e consciência continua hoje quase tão misteriosa como era em 1950 – com Turing*. In *Inteligência artificial*. Lisboa: Editora Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2019, p. 50.

Isto é preocupante, pois, *uma vez que aprendermos a confiar nessas IAs, não iremos mais verificar o que exatamente elas estão fazendo para cumprir a tarefa. É aí que mora o perigo*, salienta Rodrigo Nogueira, CEO da Maritaca, empresa que desenvolve IAs adaptadas ao português.²⁴

É evidente que uma máquina agindo assim, “autonomamente”, irá cometer deslizes discriminatórios, pois utilizará um banco de dados viciado pela cultura humana, como adiante se verá em diversos exemplos.

Este é o grande desafio: quem irá fazer a autocorreção do sistema computacional baseado em IA? Quando ela errar em suas conclusões, quem irá corrigi-la?²⁵ Este modelo é preocupante, pois, como se sabe, o aprendizado de máquina pode ser *supervisionado* ou *não supervisionado*²⁶ por seres humanos. Ambos os tipos estão sujeitos a vieses, que podem surgir tanto dos dados utilizados, quanto das escolhas feitas pela empresa ao configurar os algoritmos.

Esta é a questão do momento e deve ser levada muito a sério para se evitar seus malefícios.

2. DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA E O CONTRATO DE TRABALHO

Etimologicamente discriminar (do latim *discriminare*) significa a capacidade de distinguir ou estabelecer diferenças; discernimento.²⁷ Como tudo na vida, isso não é bom ou ruim: trata-se de um

²⁴ INTRIERI, Laura. *Novo Claude, capaz de usar computador, marca fase de IA com mais autonomia e riscos*. Artigo publicado no Jornal Folha de São Paulo, Caderno Tec, em 28 de outubro de 2024.

²⁵ HARARI, Yuval Noah. *Nexus. Uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial*. Trad. Berilo Vargas e Denise Bottmann. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2024, p. 319.

²⁶ CARLOTO, Selma. *Discriminação algorítmica em processos seletivos eletrônicos e uma metodologia para eliminação de vieses discriminatórios*. Leme: Editora Mizuno, 2023, p. 65.

²⁷ FERREIRA. Aurélio Buarque de Holanda. *Dicionário Aurélio da Língua*

conceito que pode ser usado tanto para o bem quanto para o mal.

Como se sabe, a discriminação tem como pano de fundo o respeito ao princípio da igualdade que, segundo Aristóteles, consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida das respectivas desigualdades.²⁸

O melhor trabalho sobre discriminação jurídica feito em solo brasileiro está relacionado a um pequeno grande livro de somente 48 páginas do professor Celso Antônio Bandeira Mello que demonstra, e ratifica por uma metodologia de conferência, a existência ou não de discriminação em diversas situações do cotidiano. Se passar no teste, não houve discriminação indevida, conforme se vê em suas conclusões.²⁹

E o professor da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo cita um exemplo que irá auxiliar na compreensão do que se expõe aqui³⁰:

Suponha-se hipotético concurso público para seleção de candidatos a exercícios físicos, controlados por órgãos de pesquisa, que sirvam de base ao estudo e medição da especialidade esportiva mais adaptada às pessoas de raça negra. É óbvio que os indivíduos de raça branca não poderão concorrer a este certame. E nenhum agravo existirá ao princípio da isonomia na exclusão de outras raças que não a negra. A pesquisa proposta, perfeitamente válida, justificaria a diferenciação estipulada.³¹

Não se pode olvidar também que a discriminação pode ser posi-

Portuguesa. Coord. Marina Bairde Ferreira, Margada dos Anjos. 5ª. ed. Editora Positivo, Curitiba, 2010, p. 724.

²⁸ BARRETO, Aires. *Base de cálculo, alíquota e princípios constitucionais*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1987, p. 95.

²⁹ BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, p. 47-48.

³⁰ BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, p. 16.

³¹ O Estatuto da Igualdade Racial - Lei 12.288/2010, estabelece que *população negra é o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (art. 1º, inciso IV)*.

tiva ou compensatória, conhecida como ação afirmativa³², como as cotas raciais e sociais reservadas a vestibulandos das universidades públicas.³³ Portanto, a “discriminação” — eleger um em detrimento de outro — nem sempre é ilegal, por dever ser observado, ao final, a pertinência lógica entre o objeto de *discrimen* e a finalidade da lei.

Hodiernamente, a discriminação passou a ser vista como algo pejorativo e prejudicial, o que ocorreu a partir da Guerra de Secessão americana, em razão do tratamento preconceituoso de um indivíduo baseado somente em sua raça.³⁴

No contexto deste estudo, a discriminação algorítmica, por sua vez, deve ser entendida como sendo *o ato de fazer distinções injustas ou preconceituosas entre pessoas com base em grupos, classes ou outras categorias às quais elas pertencem*.³⁵

Um relatório da Agência Central de Inteligência americana — CIA, que se tornou um livro comercial em 2006, já advertia que a revolução tecnológica teria uma rápida difusão em todo o mundo, mas que não iria *beneficiar a todos igualmente*.³⁶ Está embutido nesta ideia o reconhecimento, décadas atrás, de que teríamos que enfrentar o problema da discriminação por algoritmo.

O algoritmo, trabalhando sem supervisão de humanos, pode, por exemplo, entender que contratar parentes do patrão seja sem-

³² MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. *Inteligência artificial e discriminação. Desafios e soluções legais para a seleção de trabalhadores*. Leme, São Paulo: Editora Mizuno, 2024, p. 52 e 129.

³³ A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF n. 186 foi uma ação ajuizada pelo extinto partido político dos Democratas - DEM no Supremo Tribunal Federal - STF sobre a política de cotas raciais na Universidade de Brasília (UnB). O julgamento resultou na improcedência da ADPF e na reafirmação da validade das ações afirmativas.

³⁴ WIKIPÉDIA: *Termo Discriminação*. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Discrimina%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 17.novembro.2024.

³⁵ WIKIPÉDIA: *Termo Discriminação*. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Discrimina%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 17.novembro.2024.

³⁶ CENTRAL INTELLIGENCE AGENCY. *O relatório da CIA. Como será o mundo em 2020*. Apresentação de Alexandre Adler. Introdução de Herótodo Barbeiro. Tradução de Cláudio Blanc e Marly Netto Pere3s. São Paulo: Ediouro, 2006, p. 114.

pre uma boa ideia, independente de outras qualificações do candidato.³⁷ Isso seria desastroso para a companhia.

Assim, sempre que o contratante e/ou empregador utilizar de métodos computacionais para discriminar injustamente uma pessoa, antes, durante ou após o término do contrato de trabalho, haverá a discriminação algorítmica, passível, inclusive, de reparação civil (indenização financeira ao trabalhador prejudicado), nos exatos termos do art. 186 c.c. art. 927 do Código Civil.

2.1 Limites ao poder diretivo do empregador

O instituto jurídico-trabalhista do poder diretivo do empregador (*jus variandi*) tem evoluído das concepções originais como um mero direito do patrão para comandar a relação de emprego e se tornou um poder/dever, à semelhança, guardadas as devidas proporções, do que ocorre em direito público. *Poder, aí, é o mesmo que dever. Poderá equivar-se, então, a dever. Poder e dever, o mesmo.*³⁸

Ao mesmo tempo que é um direito do empregador dirigir a prestação pessoal do serviço (art. 2º, *caput*, da CLT), ele encontra seus limites nos direitos individuais do empregado, ainda mais após a edição da Lei 13.719/2018, que introduziu no ordenamento jurídico brasileiro a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais — LGPD.

Não há poder absoluto. Muito menos na relação de emprego. A intimidade e a privacidade do trabalhador devem ser preservadas a todo custo. É essencial para a sobrevivência da Democracia que *nem a polícia, nem o patrão saibam tudo a nosso respeito.*³⁹

No mesmo sentido, o art. 373-A da CLT, cuja redação foi intro-

³⁷ HARARI, Yuval Noah. *Nexus. Uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial*. Trad. Berilo Vargas e Denise Bottmann. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2024, p. 300.

³⁸ LACOMBE, Américo Lourenço Masset. *Princípios constitucionais tributários*. São Paulo: Editora Malheiros, 1996, p. 33.

³⁹ HARARI, Yuval Noah. *Nexus. Uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial*. Trad. Berilo Vargas e Denise Bottmann. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2024, p. 316.

duzida pela Lei 9.799/1999, enumera diversas proibições ao empregador, tudo visando coibir práticas discriminatórias contra os empregados.⁴⁰

Neste diapasão, o poder de direção do empregador deixa de ser somente um “direito” e é uma “função” essencial na administração da prestação dos serviços executados pelo trabalhador.⁴¹ Este poder/dever de dar ordens e de controlar as atividades exercidas durante a jornada de trabalho — período em que o trabalhador vende seu tempo de vida à empresa contratante — deve ser visto com reservas e especial acuidade. O empregador não pode tudo. Dentre outras coisas, não pode invadir a esfera íntima do trabalhador para saber suas preferências políticas, sociais, religiosas, sexuais, etc. Há um claro limite neste campo da privacidade.

E é por isso que *todos deveriam estar preocupados com a elimi-*

⁴⁰ **Art. 373-A:** Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.”

⁴¹ MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. *Inteligência artificial e discriminação. Desafios e solução legais para a seleção de trabalhadores*. Leme, São Paulo: Editora Mizuno, 2024, p. 94.

*nação da privacidade e a propagação do colonialismo de dados,*⁴² que adiante se verá.

Neste mesmo sentido é que, em Portugal, já existe norma proibindo o empregador de contactar o empregado quando este não está cumprindo sua jornada de trabalho, mas descansando em casa. É o chamado Direito à Desconexão do empregado.⁴³

Diante do potencial discriminatório dos algoritmos, resta aos trabalhadores usar a Lei Geral de Proteção de Dados — LGPD como limite ao poder diretivo do empregador, especialmente o artigo 11, inciso I, que prevê que o titular do dado deve consentir com o seu uso, de forma específica e destacada, quando estiver num processo de seleção como candidato à vaga na empresa, além do art. 20 que lhe garante o direito de rever decisões equivocadas tomadas por algoritmos.

Neste cenário das grandes transformações tecnológicas que abalam as relações de trabalho no início do terceiro milênio, a LGPD faz o papel das primeiras leis trabalhistas de proteção quando da Revolução Industrial do século XVIII.

Conforme nos alertam os especialistas, nem os humanos sabem como os algoritmos chegaram a determinadas conclusões, ao ganharem autonomia tal que agem sozinhos, o que é chamado de *comportamento imprevisível* ou *alucinações*.⁴⁴ E este procedimento “autônomo” chegaram às relações de trabalho, *conduzindo o candidato à hiper vulnerabilidade algorítmica*.⁴⁵

⁴² HARARI, Yuval Noah. *Nexus. Uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial*. Trad. Berilo Vargas e Denise Bottmann. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2024, p. 233-234.

⁴³ PORTUGAL. Lei 83/2021, que introduziu o art. 199º - A, no Código de Trabalho Português. Disponível em: <<https://factorialhr.pt/blog/deslocacoes-em-servico>> Acesso em: 22.dez.2024.

⁴⁴ MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. *Inteligência artificial e discriminação. Desafios e soluções legais para a seleção de trabalhadores*. Leme, São Paulo: Editora Mizuno, 2024, p. 128.

⁴⁵ MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. *Inteligência artificial e discriminação. Desafios e soluções legais para a seleção de trabalhadores*. Leme, São Paulo: Editora Mizuno, 2024, p. 103.

2.2 Responsabilidade social das empresas

Como é cediço, no contrato social de abertura de uma empresa deve constar seu objetivo social, muitas vezes confundido somente com o seu ramo de atividade. Nesta cláusula obrigatória, mais do que informar em que esfera da economia será a atuação empresarial (comércio, indústria, prestação de serviços, etc.), está implícito que sua atividade só tem razão de ser em função do bem comum, vale dizer, de atender uma necessidade da sociedade, seja a de oferecer (vender) sapatos ou prestar um serviço de transporte, sempre voltados ao cidadão que vive em sociedade.

Os limites da IA em matéria de contrato de trabalho, portanto, também estão atrelados à responsabilidade social da empresa, prevista em movimentos que procuram valorizar os Direitos Humanos — programas de gestão baseados em ESG, *Compliance*, Agenda 2030 da ONU, entre outros. A exigência de tratamento igualitário aos empregados, respeitando sempre a diferença de cada um, não pode permanecer somente nos Regulamentos de Empresas e Regras de *Compliance*. Isso é moderno e não pode ficar só no figurino. Deve descer para a realidade dos fatos. Mas a prática é bem diferente.

Cite-se, a título de exemplo, o Caso da Amazon, no qual o algoritmo de seleção de contratação de novos empregados com melhores talentos feito por meio da IA resultou na preferência de seleção de homens, preterindo-se às mulheres. Percebeu-se que não havia escolhas neutras nos currículos recebidos nos últimos 10 (dez) anos, uma vez que os algoritmos buscavam informações em bancos de dados já viciados com o viés de discriminações históricas.⁴⁶ E o que é pior: a empresa não conseguiu corrigir o algoritmo que discriminava as mulheres, quando automatizou seu processo seletivo. *O*

⁴⁶ GOES, Alfredo Lima. BOMFIM, Brena Késsia Simplício do. *Responsabilidade social da empresa e acesso ao mercado de trabalho: as lições do caso Amazon para o desenvolvimento*. Artigo publicado na Revista LTr, Ano 88, Julho de 2024, p. 813-819.

algoritmo aprendeu a discriminar e, em razão disso, alega que abandonou o projeto.⁴⁷

À evidência, o problema não está nos algoritmos. Está naqueles que o programam, ou mais especificamente, naquele CEO que dá as ordens para os programadores realizarem a discriminação, como nos exemplos acima. E o que é pior, além disso, os dados são coletados na rede mundial de computadores, que já estão “contaminados” por décadas de informações preconceituosas e embutidas de discurso de ódio, conforme visto em item anterior no caso do massacre étnico em Myanmar em 2010.

E, ainda que estes profissionais estejam dotados de boa vontade e das “melhores intenções”, é preciso ficar claro que, utilizando-se um banco de dados viciado, a IA irá replicar estes pré-conceitos próprios da sociedade humana, correndo-se sérios riscos de perpetuar *vieses discriminatórios históricos*⁴⁸, às vezes de forma até não intencional:⁴⁹

É possível que os algoritmos demonstrem vieses, mesmo que não sejam explicitamente programados para tal, intencionalmente ou acidentalmente. Pode ser que a discriminação seja consequência do processo de mineração de dados em si.

Como se sabe, a IA generativa utiliza-se amplamente de técnicas de *aprendizado de máquina*, o que se torna mais um instrumento de perpetuação de discriminação, ao refletir a sociedade que é historicamente discriminatória e que se manifesta nas redes sociais, muitas vezes com discurso de ódio, etc. Assim, não só o algoritmo

⁴⁷ CARLOTO, Selma. *Discriminação algorítmica em processos seletivos eletrônicos e uma metodologia para eliminação de vieses discriminatórios*. Leme: Editora Mizuno, 2023, p. 56 e 83.

⁴⁸ CARLOTO, Selma. *Discriminação algorítmica em processos seletivos eletrônicos e uma metodologia para eliminação de vieses discriminatórios*. Leme: Editora Mizuno, 2023, p. 78.

⁴⁹ CARLOTO, Selma. *Discriminação algorítmica em processos seletivos eletrônicos e uma metodologia para eliminação de vieses discriminatórios*. Leme: Editora Mizuno, 2023, p. 81.

originariamente programado para buscar dados dos trabalhadores se torna um problema, mas também o seu *aprendizado* viciado. E isto é preocupante.

Enquanto não forem elevados os níveis de civilidade, a sociedade sempre enfrentará problemas neste campo do trato de dados pessoais dos trabalhadores e do direito das minorias, pois estes dados serão coletados num mundo governado pela discriminação pejorativa, como regra, sendo o que dá notícia nas redes sociais.

3. DISCRIMINAÇÃO PRÉ-CONTRATUAL

Todo contrato de trabalho costuma iniciar-se com uma entrevista de emprego, feita elaboradamente e por escrito ou mesmo informalmente, por telefone ou pessoalmente. Este momento da entrevista, quando o candidato ainda não é empregado contratado, mas de preparação para tanto, pode ser objeto de atitude discriminatória, seja por parte do empregado ou por parte do entrevistador, que representa a empresa contratante.

Diante da vulnerabilidade do empregado no momento da contratação, é razoável imaginar que ele possa ser prejudicado, especialmente diante da assimetria que existe entre as partes. Neste caso, ele deve ter, no mínimo, o direito de saber o funcionamento do modelo de seleção.⁵⁰ E mais: nesta fase pré-contratual, os dados devem ser coletados de forma mínima, obedecendo-se aos padrões éticos que se espera numa sociedade civilizada.

Embora incomum, dada a natureza assimétrica dessa relação, pode haver caso em que o entrevistado se manifeste verbalmente ou mesmo por escrito na ficha de entrevista, de forma discriminatória quando, p. ex., diga ou escreva que não aceitaria ser subalterno de uma mulher, de um homossexual ou de alguém que professe a fé islâmica.

⁵⁰ MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. *Inteligência artificial e discriminação. Desafios e soluções legais para a seleção de trabalhadores*. Leme, São Paulo: Editora Mizuno, 2024, p. 99-100.

Da mesma forma, o entrevistador pode perquirir de forma discriminatória sobre a religião do candidato sob a alegação de evitar fornecer alimento no refeitório da empresa contrário à sua fé, como carne de porco a um judeu ou carne de vaca se o candidato professar a religião hindu, etc. Isso porque se o objetivo é realmente evitar este problema, bastaria perguntar se o trabalhador tem alguma restrição alimentar, que pode decorrer de problema de saúde, inclusive, sendo dever da empresa zelar por isto. Neste passo, a pergunta sobre sua crença religiosa é desnecessária, pois não atinge o cerne da questão sem causar desconforto discriminatório.

Ademais, como se sabe, no Brasil, há preconceito contra religiões afro-brasileiras. Assim, se alguém tiver que declarar sua religião, a umbanda, certamente sofrerá preconceitos de seus colegas de trabalho, pouco habituados a lidar com essa nossa herança cultural, fruto de nossa colonização escravocrata.

Um algoritmo que esteja programado para classificar candidatos que professem determinada religião, por óbvio, será discriminatório.

Há também casos em que a empresa solicita o endereço do candidato. À primeira vista a intenção pode ser boa (saber se ele reside próximo à empresa, evitando-se horas no transporte público, etc.), mas, na verdade, pode revelar, só com o Código de Endereçamento Postal — CEP informado, que ele mora na periferia ou numa favela do Rio de Janeiro, discriminando o candidato por sua condição social.

Há estatísticas estarrecedoras sobre o tema⁵¹:

Desse modo, 72% dos currículos nunca são visualizados por um ser humano, são verificados por softwares que sintetizam as qualidades do candidato permitindo a exclusão prévia, e até irregular, por conta do nome — estrangeiro ou de alguma nacionalidade que não é bem recebida —, do endereço (locais perigosos), sexo, idade, cor, raça, condição financeira, entre outros, fabricando ou aumentando discriminações.

⁵¹ MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. *Inteligência artificial e discriminação. Desafios e soluções legais para a seleção de trabalhadores*. Leme, São Paulo: Editora Mizuno, 2024, p. 89.

O que se percebe nesta seara é que, cada vez mais, o empregador privado terá que se adaptar e se equiparar ao ente público quando oferece uma vaga de emprego, tratando o processo seletivo com base em critérios cada vez mais objetivos, evitando-se discriminação. Considerando-se que a proteção dos dados pessoais foi erigida como uma garantia constitucional ao direito individual do cidadão⁵², não há que se falar em interferência na liberdade econômica do empresário, de contratar quem ele quer, aleatoriamente, quando ele abre um processo seletivo. Ao contrário, ele deve estabelecer regras mínimas que garantam a isonomia na contratação.

Fica claro cada vez mais que, acima de treinar algoritmos para não discriminar pessoas, as empresas deverão investir em um ambiente de cultura ética, no qual os colegas de trabalho e seus superiores hierárquicos estejam dispostos, espontaneamente, a tratar a todos como seres humanos, dotados de sentimentos comuns como respeito, lealdade e fraternidade.

As questões acima citadas a título de exemplo devem ser evitadas na entrevista de emprego — fase pré-contratual — sob pena de se caracterizar discriminação contra o candidato àquela vaga.

4. DISCRIMINAÇÃO NO PERÍODO CONTRATUAL

Para proteger o empregado contra discriminações no período contratual e para atender as regras de *compliance* exigidas para algumas empresas por força contratual (para aquelas que pretendem exportar para a União Europeia, por exemplo) e de forma obrigatória para empresas públicas (Lei Federal n. 13.303/2016), é necessário que o empregador disponibilize um Sistema de Atendimento ao Empregado, por meio do qual ele poderá fazer denúncias em caso de irregularidades internas, praticadas por qualquer um de seus pares, especialmente no caso de prevenção e combate ao assé-

⁵² Art. 5º ... inciso LXXIX da CF/88: *É assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais.* (BRASIL, 1988).

dio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho (art. 23, da Lei 14.457, de 21 de setembro de 2022).

A criação deste canal de denúncias é obrigatória para todas as empresas que, por disposição legal, devem criar e manter a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédios — CIPA (art. 162 e ss. da CLT), garantindo-se sempre o anonimato do denunciante (inciso II, do já citado art. 23, da Lei 14.457/2022).⁵³

A título de exemplo e sob o pretexto de garantir maior agilidade aos processos de denúncia de empregados maiores de 60 anos, aos quais a lei garante maior celeridade (art. 71 da Lei 10.741/2003 — Estatuto da Pessoa Idosa), o formulário eletrônico comandado por um algoritmo solicita a data de nascimento do empregado denunciante. Ora, acabou-se aí o anonimato garantido por lei, pois dificilmente haverá mais de um nascido no mesmo dia e trabalhando no mesmo setor da empresa onde houve a denúncia.

Neste caso, a melhor solução é que o processo sigiloso tenha seu trâmite rápido garantido a todos (maiores ou não de 60 anos) ou, quando muito, que a pergunta se limite a pedido de urgência que a situação exija.

Caso contrário, a norma que era para proteger o idoso acaba revelando o contrário, discriminando-o no ato da denúncia e extirpando de vez o necessário anonimato que lhe deve ser garantido para casos como este. O trabalhador estaria sendo discriminado em razão da idade, no período da execução do contrato de trabalho, o que é expressamente vedado pelo art. 4º da Lei 10.741/2003, que dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa.

Passando-se ao largo da existência ou não do vínculo empregatício, também é conhecido o caso dos motoristas de aplicativos desligados de sua plataforma de trabalho sem maiores explicações,

⁵³ A criação e manutenção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédios – CIPA, é obrigatória para todas as empresas com mais de 20 (vinte) empregados e que tenham grau de risco de atividade n. 03, conforme consta da Norma Regulamentadora – NR 05, com redação atualizada pela Portaria MPT N. 4.219, de 20 de dezembro de 2022, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

o que também se caracteriza uma arbitrariedade passiva de indenização por dano moral, por *haver uma demanda crescente para a instituição de um novo direito humano: o direito a uma explicação*.⁵⁴

Na Espanha, por meio do Real Decreto-ley 9/2021, os trabalhadores de plataforma *devem ser informados dos parâmetros, regras e instruções nos quais se baseiam os algoritmos de IA para a tomada de decisões que repercutem nas relações de trabalho*.⁵⁵

Além dos exemplos acima citados, são inúmeros os casos em que a atuação algorítmica dos sistemas computacionais das empresas pode levar à discriminação pejorativa aqui combatida.

5. DISCRIMINAÇÃO NO PERÍODO PÓS-CONTRATUAL

Mesmo após o término do contrato de trabalho, ainda é possível ocorrer a discriminação algorítmica. Imagine-se que uma empresa solicite informações sobre a vida pregressa do candidato ao emprego em trabalhos anteriores. Poderá haver um algoritmo que irá lançar ali toda sua reputação no lixo, deixando anotações internas desabonadoras em sua ficha cadastral, como negar-se a fazer horas extras aos finais de semana e tantas outras.

Esta prática pode ser evitada pela empresa entregando ao ex-empregado uma Carta de Referência de Boas Condutas a ser apresentada a outras empresas que estão com processo seletivo em aberto, prática esta prevista em algumas cláusulas normativas sindicais (obrigatoriedade de entregar Carta de Referência). Mas, o mais importante, é que as empresas cuidem de impedir que informações desabonadoras, via telefone, por exemplo, sejam repassadas posteriormente aos novos empregadores inte-

⁵⁴ HARARI, Yuval Noah. *Nexus. Uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial*. Trad. Berilo Vargas e Denise Bottmann. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2024, p. 333.

⁵⁵ MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. *Inteligência artificial e discriminação. Desafios e soluções legais para a seleção de trabalhadores*. Leme, São Paulo: Editora Mizuno, 2024, p. 119.

ressados no processo seletivo daquele candidato. Isso é faltar com a ética.

Como demonstrado por meio de exemplos anteriormente citados, a discriminação pejorativa contra o trabalhador pode ocorrer na fase que antecede a contratação, durante o contrato de trabalho e após o seu encerramento.

Todo tipo de discriminação a que o trabalhador está sujeito por meio do contrato de trabalho e sua respectiva proteção passam, ainda, pela análise de dois temas que não podem faltar neste trabalho: o colonialismo de dados e a regulação da IA. É o que será visto a seguir.

6. COLONIALISMO DE DADOS

Um império só se sustenta se puder extrair o máximo de recursos de suas colônias. Era assim na Grécia antiga, em Roma, além de outros. No Século XVIII, o imperialismo ainda era feito à base da exploração de matérias-primas dos países invadidos, tudo para sustentar a Revolução Industrial iniciada na Inglaterra. Isso era possível à época em razão do poder bélico e das tecnologias industriais mais desenvolvidas, o que facilitava as conquistas.⁵⁶

Esse *modus operandi* não se sustentou após o fim da Segunda Grande Guerra Mundial, que exigiu a reconstrução da sociedade moderna, especialmente com base nos chamados Direitos Humanos. Elevar a condição humana a um patamar mínimo de direitos civilizatórios foi proclamada por todos os cantos do planeta e a Organização das Nações Unidas — ONU tratou de empunhar esta bandeira.

Mas é certo que [...] *as práticas, políticas e culturas imperiais*

⁵⁶ HARARI, Yuval Noah. *Nexus. Uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial*. Trad. Berilo Vargas e Denise Bottmann. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2024, p. 365.

*moldaram o mundo em que vivemos*⁵⁷ e após serem obrigados a abandonar, em boa parte, os recursos bélicos como principal fonte de obtenção de recursos naturais, os impérios modernos viram na tecnologia a oportunidade de ouro para manter seu poderio. Utilizando-se dessa concepção, foi que surgiu o Colonialismo de Dados, que consiste em

... uma nova fase do capitalismo, que atua como extensão do processo de extração global que começou sob o colonialismo histórico e pode ser chamada de colonialismo de dados. Se antes colonizadores se apropriavam de recursos naturais e da força de trabalho humano, hoje é a vida que está sendo apropriada, por meio da conversão de todas as formas de relações sociais em dados.⁵⁸

Observe-se o caso da Microsoft junto ao Tribunal de Justiça de São Paulo que, conforme noticiado, deteria (e, obviamente, utilizaria) todo o processo de tramitação processual no Estado de São Paulo, que pagaria à empresa a quantia de 1,3 bilhões de reais, contrato este proibido de ser realizado pelo Conselho Nacional de Justiça — CNJ.⁵⁹ É possível imaginar a quantidade de dados que seriam entregues a esta empresa multinacional e como ela os usaria.

Este acesso ilimitado de dados sensíveis também se estende às Universidades brasileiras, que adotaram as ferramentas fornecidas pelas *Big Techs* como solução para parte de seus problemas administrativos, disponibilizando esse volume de informação àquelas empresas, *o que ocorreu no início de 2020 com o Sistema de Seleção*

⁵⁷ BURBANK Jane; COOPER, Frederick. *Impérios. Uma nova visão da história mundial*. Trad. Bruno Cobalchini Mattos. São Paulo: Planeta, 2019, p. 18.

⁵⁸ MACHADO, Débora Franco. *A colonização dos dados como produto das operações das mídias sociais no sul global*. In *Colonialismo de Dados: como ópera à trincheira algorítmica na guerra neoliberal*. Org. Sérgio Amadeu da Silveira; Joyce Souza e João Francisco Cassino. São Paulo: Autonomia Literária, 2021, p. 52.

⁵⁹ BARBIÉRI, Luiz Felipe. *CNJ proíbe TJ-SP de executar contrato de R\$ 1,32 bilhão com a Microsoft*. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/06/25/cnj-proibe-tj-sp-de-executar-contrato-de-r-132-bilhao-com-a-microsoft.ghtml>>. Acesso em: 17.novembro.2024.

*Unificada, SISU, do Ministério da Educação — MEC.*⁶⁰ E mais: pagando altas cifras por isso.

A tributação das *Big Techs* nesta obtenção de dados é essencial para equilibrar o jogo político e social que envolve o tema. Mas este também é um recorte que não cabe no objeto deste estudo.

Portanto, é por meio do Colonialismo de Dados que as *Big Techs* — que são multinacionais — possuem e armazenam os dados dos usuários em todo o mundo, utilizando-os como moeda de troca na venda de informações coletadas gratuitamente na rede mundial de computadores. Estes dados, como se sabe, são utilizados não só para vender sabonetes, mas também para discriminar pejorativamente os trabalhadores, como já demonstrado aqui neste estudo.

7. A NECESSIDADE DE REGULAÇÃO DA IA

Já se disse em tópico anterior que *novas ferramentas criam novas sociedades*, conforme demonstrou Kevin Ashton, criador da expressão *internet das coisas*, quando analisou a queda dos ludistas ante a tecnologia inaugurada pelas máquinas de tear automático na Inglaterra.⁶¹

Novas sociedades precisam de novas leis. E, como sói acontecer, é função precípua do Direito regular a vida social, que vem a reboque procurando minorar seus efeitos maléficos, em nome do bem comum. Causa preocupação, portanto, a constatação de que a norma estatal nem sempre chega a tempo e deixar essa regulação nas mãos do mercado neoliberal em forma de autodeterminação, nem sempre é uma boa opção, ante a ambição do lucro imediato, próprio de uma sociedade pós-moderna.

⁶⁰ SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. *A hipótese do colonialismo de dados e o neoliberalismo*. In *Colonialismo de Dados: como ópera à trincheira algorítmica na guerra neoliberal*. Org. Sérgio Amadeu da Silveira; Joyce Souza e João Francisco Cassino. São Paulo: Autonomia literária, 2021, p. 39.

⁶¹ ASHTON, Kevin. *A história secreta da criatividade*. Trad. Alves Calado. Rio de Janeiro: Sextante, 2016, p. 144.

Muitas coisas ainda são desconhecidas no mundo da IA. Não há certeza nenhuma de para onde estamos indo e qual será o ponto de chegada. Isso é próprio das novas tecnologias. Seus impactos podem ser surpreendentes daqui a algumas décadas. Parece até aqui que a única unanimidade existente é a de que a IA precisa ser regulada pelos governos.

Trata-se de um assunto complexo, pois a tecnologia não respeita a questão territorial. Com um apertar de botão, os interesses corporativos podem percorrer vários países no mesmo dia e a sua regulação teria que ser feita em conjunto pelos países afetados ou por um “governo supranacional” ou por Agências Internacionais, o que é sempre complicado do ponto de vista político.

É incontestável que a aplicação da IA irá impactar (e já o faz) a vida das pessoas, em todos os setores, tais como governança, política, comunicação, trabalho, relacionamento social, vida doméstica, etc. Isto envolve um sem-número de possibilidades de aplicação que se interconectam e é por isso que o pesquisador britânico do *Massachusetts Institute of Technology* — MIT citado arremata: *As consequências da tecnologia são quase sempre imprevisíveis, em parte porque a tecnologia é complexa demais.*⁶² E *Para todo problema complexo existe sempre uma solução simples, elegante e completamente errada*, já advertia o jornalista e crítico norte-americano Henry Louis Mencken.⁶³

Mas isto é só o começo da história, pois o ChatGPT, por exemplo, é usado basicamente para treinar a máquina (*Machine Learning*) para o que virá depois. É o Colonialismo de Dados em ação por meio de uma cadeia de trabalhadores qualificados e precarizados no que se chama de “trabalho de dados” (*data work*), os quais executam tarefas repetitivas para treinar e testar esses modelos. *Sem surpresa, esses trabalhadores estão, geralmente, fora do eixo Europa-EUA, re-*

⁶² ASHTON, Kevin. *A história secreta da criatividade*. Trad. Alves Calado. Rio de Janeiro: Sextante, 2016, p. 145.

⁶³ MENCKEN, Henry Louis. Disponível em: <<https://www.pensador.com/frase/NzMxNDA3/>>. Acesso em: 21.dezembro.2024.

*fletindo os mesmos desequilíbrios de poder que marcam a economia global desde sempre.*⁶⁴

Até que ponto a IA pode avançar é do interesse de toda a sociedade, surgindo sempre a pergunta: até quando os seres humanos estarão no controle? Que isso não seja somente uma “teoria conspiratória” para desviar a atenção do foco central: o fortalecimento de poder político nas mãos de *Big Techs*.

Essas preocupações são o motivo principal para a regulação da atividade da IA, que deve ter como norte a democracia da informação, já que ela é produzida por todos, evitando-se a concentração de dados nas mãos de poucos, que serão tentados a manipulá-los de acordo com seus interesses políticos e econômicos.

*Existem leis que limitam onde os veículos podem ir, quem pode dirigir e a velocidade que podem atingir. Os mesmos padrões devem ser aplicados aos algoritmos.*⁶⁵ E com muito mais razões, estas limitações devem ser impostas quando se trata da utilização de algoritmos na relação de emprego, dada suas peculiaridades e a assimetria entre os direitos do trabalhador hipossuficiente e do empregador.

Segundo a Organização das Nações Unidas — ONU, 71% dos países possuem legislação para a defesa dos dados pessoais,⁶⁶ mas poucas ainda têm regulação sobre IA. Ora, se há normas espalhadas por todo o mundo procurando estabelecer limites ao uso de dados pessoais oferecidos ou capturados na rede mundial de computadores, certo é que há violação desse direito básico do cidadão por toda parte, pois a lei vem sempre a reboque das necessidades sociais, como já dito.

⁶⁴ KELLER, Clara Iglesias. *O que regulamos quando regulamos a IA? Uma abordagem crítica do conceito de inteligência artificial*. Jornal Eletrônico JOTA, 13 de novembro.2024.

⁶⁵ HARARI, Yuval Noah. *IA é a tecnologia mais poderosa já criada pela humanidade*. Artigo publicado no Jornal Folha de São Paulo, Caderno Mundo, p. A40, dia 03.set.24.

⁶⁶ MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. *Inteligência artificial e discriminação. Desafios e solução legais para a seleção de trabalhadores*. Leme, São Paulo: Editora Mizuno, 2024, p. 120.

Em que pese o Brasil tenha aprovado a LGPD, dotada de “boas intenções”, ela não será suficiente para aplacar a utilização de dados de forma discriminatória pela IA, por todas as razões já expostas neste trabalho.

Em terras brasileiras, a discussão é ainda incipiente por meio do Projeto de Lei — PL 2338/2023 em tramitação no Senado⁶⁷, mas no Velho Mundo a União Europeia já se antecipou e aprovou um Regulamento Geral sobre o uso da IA⁶⁸. Estabeleceu ainda regras básicas sobre o tratamento de dados no contexto laboral, conforme previsto no art. 88^o do Regulamento da União Europeia sobre Proteção de Dados (UE), de 27 de abril de 2016.⁶⁹

Importante ressaltar que, a exemplo da Constituição Brasileira (art. 5, inciso LXXIX), o Regulamento da União Europeia trata da proteção de dados um Direito Fundamental do cidadão (Considerando n. 1). Isto faz toda a diferença ao transcender o discurso político e dar efetiva proteção jurídica ao cidadão.

Por fim, embora o brasileiro seja ótimo em levantar “problemáticas”, ele falha muito em criar “solucionáticas”, como diria o futebolista brasileiro Dadá Maravilha.⁷⁰ Apesar disso, as conclusões abaixo podem ser um caminho a ser seguido nesta trilha de justas preocupações.

⁶⁷ MEIRELLES, Marcella. *O futuro da regulamentação da IA no Brasil. O que diz o texto do PL 2338 aprovado no Senado?* Jornal eletrônico JOTA, dia 20.dezembro.2024. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/columnas/reg/o-futuro-da-regulamentacao-da-ia-no-brasil?utm_campaign=jota_info_ultimas_noticias_destaque_20122024&utm_medium=email&utm_source=RD+Station>. Acesso em: 22.dezembro.2024.

⁶⁸ REGULAMENTO da União Europeia sobre IA (EU) 2024/1689, de 13 de junho de 2024: Disponível em: <file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/OJ_L_202401689_PT_TXT.pdf>. Acesso em: 28.dezembro.2024.

⁶⁹ REGULAMENTO da União Europeia sobre Proteção de Dados (UE), de 27 de abril de 2016. Disponível em: <[file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/06%20GDPR%20-%20Lei%20Europ%C3%A9ia%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/06%20GDPR%20-%20Lei%20Europ%C3%A9ia%20(2).pdf)>. Acesso em: 28.dezembro.2024.

⁷⁰ WIKIQUOTE. *Dadá Maravilha*. Disponível em: <https://pt.wikiquote.org/wiki/Dad%C3%A1_Maravilha>. Acesso em: 15.novembro.2024.

CONCLUSÃO

Diante deste contexto de problemas que já estão afetando as relações de trabalho como aqui demonstrado, faz-se premente a necessidade de uma formação mais criteriosa em educação midiática e algorítmica, desde o ensino básico até o ensino superior, como uma das formas de se construir democracias saudáveis, que não repitam as discriminações históricas das relações sociais atualmente combatidas. O caminho, novamente, passa pela educação das pessoas, que devem ser orientadas para identificar notícias e informações falsas que circulam na rede mundial de computadores (*fake news*).

Deixar de investir nisso, na educação, por meio dos debates do qual participe o maior número de pessoas, em cada uma das instituições civis (escolas, faculdades, associações de bairro, sindicatos, partidos políticos, etc.), irá perpetuar os erros e criar outras discriminações, inclusive aquela que é objeto do presente estudo: a discriminação algorítmica contra os trabalhadores.

Ao mesmo tempo, o Colonialismo de Dados não é mais um risco futuro. É uma realidade e somente por meio de atuação global os governos poderão enfrentá-lo.

Ao final, resta o tema da regulação da IA por meio da lei e da criação de agências reguladoras. Este aspecto ressalta a importância do Direito para a sociedade e entra em um campo sempre minado, ante a evidente colidência de princípios constitucionais (o da livre iniciativa — direito de empreender — e o dos interesses públicos — direito de privacidade das pessoas).

Avista-se uma longa jornada pela frente, própria de uma sociedade em transformação, pelos instrumentos tecnológicos que ela própria criou. Somos humanos e imperfeitos, mas sempre prontos a acertar e corrigir os rumos. Que venham os novos tempos.

REFERÊNCIAS

ASHTON, Kevin. **A história secreta da criatividade**. Trad. Alves Calado. Rio de Janeiro: Sextante, 2016.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1993.

BARBIÉRI, Luiz Felipe. **CNJ proíbe TJ-SP de executar contrato de R\$ 1,32 bilhão com a Microsoft**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/06/25/cnj-proibe-tj-sp-de-executar-contrato-de-r-132-bilhao-com-a-microsoft.ghml>>. Acesso em: 17.nov.2024.

BARRETO, Aires. **Base de cálculo, alíquota e princípios constitucionais**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1987.

BRANCO, Ana Paula. **Petrobras reduz home office de três para dois dias por semana**. Jornal Folha de São Paulo: 11.jan.2025, Caderno Mercado, p. A19.

BRASIL. Lei 12.288/2010. **Estatuto da Igualdade Racial**.

BRASIL. Lei n. 13.709/2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais** — LGPD.

BRASIL. 1988. **Constituição Federal**.

BURBANK Jane; COOPER, Frederick. **Impérios**. Uma nova visão da história mundial. Trad. Bruno Cobalchini Mattos. São Paulo: Planeta, 2019.

CARLOTO, Selma. **Discriminação algorítmica em processos seletivos eletrônicos e uma metodologia para eliminação de vieses discriminatórios**. Leme: Editora Mizuno, 2023.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2023.

CENTRAL INTELLIGENCE AGENCY. **O relatório da CIA. Como será o mundo em 2020**. Apresentação de Alexandre Adler. Introdução de Herótoldo Barbeiro. Tradução de Cláudio Blanc e Marly Netto Peres. São Paulo: Ediouro, 2006.

DELGUE, Juan Raso. “Metaverso: consecuencias jurídicas para el derecho del Trabajo”. **Revista Jurídica Themis**, vol. 03, n. 04, jan-jun/2022, p. 121-142. Disponível em: <<https://journal.revistathemis.com.br/index.php/revista>>. Acesso em: 13.nov.2024.

FARIA, José Eduardo. “A IA generativa e suas implicações éticas”. In **Revista Eletrônica JOTA**, 08.set.24. Disponível em: <<https://www.jota.info/artigos/a-ia-generativa-e-suas-implicacoes-eticas>>. Acesso em: 13.set.2024.

FERREIRA. Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. Coord. Marina Bairde Ferreira, Margada dos Anjos. 5ª. ed. Editora Positivo, Curitiba, 2010.

GOES, Alfredo Lima. BOMFIM, Brena Késsia Simplício do. Responsabilidade social da empresa e acesso ao mercado de trabalho: as lições do caso Amazon para o desenvolvimento. **Revista LTr**, Ano 88, Julho de 2024, p. 813-819.

HARARI, Yuval Noah. **Nexus**. Uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial. Trad. Berilo Vargas e Denise Bottmann. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2024.

_____. **Homo Deus**. Uma breve história do amanhã. Trad. Paulo Geiger. 1º ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

_____. IA é a tecnologia mais poderosa já criada pela humanidade. **Folha de São Paulo**, Caderno Mundo, p. A40, dia 03.set.24.

INTRIERI, Laura. Novo Claude, capaz de usar computador, marca fase de IA com mais autonomia e riscos. **Folha de São Paulo**, Caderno Tec, 28 de outubro de 2024.

KELLER, Clara Iglesias. O que regulamos quando regulamos a IA? Uma abordagem crítica do conceito de inteligência artificial. **Jornal Eletrônico JOTA**, 13 de novembro.2024.

LACOMBE, Américo Lourenço Masset. **Princípios constitucionais tributários**. São Paulo: Editora Malheiros, 1996.

LEI 83/2021, que introduziu o art. 199º - A, no Código de Trabalho Português. Disponível em: <https://www.google.com/search?q=lei+sobre+desconex%C3%A3o+do+trabalho+em+portugal&rlz=1C1GCEA_enBR1064BR1064&oq=&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqCQgAECEMYJxjqAjIICAAQIxnG0o-CMgkIARAJGcCY6gIyCQgCECEMYJxjqAjIICAMQIxnG0oCMgkIBBAJGcCY6gIyCQgFECEMYJxjqAjIICAYQIxnG0oCMgkIBxAJGcCY6gLSAQs4NzI4NjA5ajBqN6gCCLACAQ&sourceid=chrome&ie=UTF-8>. Acesso em: 22.dez.2024.

MACHADO, Débora Franco. *A colonização dos dados como produto das operações das mídias sociais no sul global*. In *Colonialismo de Dados: como ópera à trincheira algorítmica na guerra neoliberal*. Org. Sérgio Amadeu da Silveira; Joyce Souza e João Francisco Cassino. São Paulo: Autonomia Literária, 2021.

MARQUES, Fabíola. *Exigência do retorno do empregado ao trabalho presencial*. Site Consultor Jurídico – ConJur, 17.janeiro.2025. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2025-jan-17/exigencia-de-retorno-do-empregado-ao-trabalho-presencial/>>. Acesso em: 17.jan.2025.

MATHEUS, Rodrigo. *A tecnologia não justifica a ilegalidade*. Artigo publicado no JOTA em 26 de agosto de 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/artigos/a-tecnologia-nao-justifica-a-ilegalidade-26082024?utm_campaign=jota_info_ultimas_noticias_destaque_2682024&utm_medium=email&utm_source=RD+Station>. Acesso: 27.ago.24.

MEIRELLES, Marcella. *O futuro da regulamentação da IA no Brasil. O que diz o texto do PL 2338 aprovado no Senado?* Jornal eletrônico JOTA, dia 20.dezembro.2024. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reg/o-futuro-da-regulamentacao-da-ia-no-brasil?utm_campaign=jota_info_ultimas_noticias_destaque_20122024&utm_medium=email&utm_source=RD+Station>. Acesso em: 22.dez.2024.

MENCKEN, Henry Louis. Disponível em: <<https://www.pensador.com/frase/NzMxNDA3/>>. Acesso em: 21.dez.2024.

MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. *Inteligência artificial e discriminação. Desafios e soluções legais para a seleção de trabalhadores*. Leme, São Paulo: Editora Mizuno, 2024.

OLIVEIRA, Arlindo. *Inteligência artificial*. Lisboa: Editora Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2019.

PORTUGAL. Lei 83/2021, que introduziu o art. 199º - A, no Código de Trabalho Português. Disponível em: <<https://factorialhr.pt/blog/deslocacoes-em-servico/>> Acesso em: 22.dez.2024.

REGULAMENTO da União Europeia sobre IA (EU) 2024/1689, de 13 de junho de 2024: Disponível em: <file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/OJ_L_202401689_PT_TXT.pdf>. Acesso em: 28.dez.2024.

REGULAMENTO da União Europeia sobre Proteção de Dados (UE), de 27 de abril de 2016. Disponível em: <[file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/06%20GDPR%20-%20Lei%20Europ%C3%A9ia%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/06%20GDPR%20-%20Lei%20Europ%C3%A9ia%20(2).pdf)>. Acesso em: 28.dez.2024.

SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. *A hipótese do colonialismo de dados e o neoliberalismo*. In *Colonialismo de Dados: como ópera à trincheira algorítmica na guerra neoliberal*. Org. Sérgio Amadeu da Silveira; Joyce Souza e João Francisco Cassino. São Paulo: Autonomia literária, 2021.

TERRA, Renato. *A mentira tem cauda longa. Democracias vivem seus últimos dias e a decisão da Meta acelera esse fenômeno*. Jornal Folha de São Paulo, 10.jan.2025, Caderno Ilustrada, p. B5.

THE ECONOMIST. *Em livro póstumo, Kissinger questiona inteligência artificial e relação entre humanos e tecnologia*. Tradução: Helena Schuster. Publicado no Jornal Folha de São Paulo, sob licença: 11.janeiro.2015. Caderno Mercado, p. A17.

TOFFLER, Alvin. *O choque do futuro*. Trad. Eduardo Francisco Alves. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 1970.

UOL. *Redes sociais deram voz a legião de imbecis, diz Umberto Eco*. UOL Notícias. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/ansa/2015/06/11/redes-sociais-deram-voz-a-legiao-de-imbecis-diz-umberto-eco.htm#:~:text=Cr%C3%ADtico%20do%20papel%20das%20novas,%C3%A9%20%22confi%C3%A1vel%20ou%20n%C3%A3o%22>>. Acesso em: 21.dez.2024.

YAN, Avelino. *Elon Musk exige trabalho presencial na Tesla, mas falta espaço para todo mundo*. Disponível em: <<https://tecnoblog.net/noticias/elon-musk-exige-trabalho-presencial-na-tesla-mas-falta-espaco-para-todo-mundo/>>. Acesso em: 21.dezembro.2024.

WIKIPÉDIA: *Discriminação*. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Discrimina%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 17.nov.2024.

WIKIQUOTE. *Dadá Maravilha*. Disponível em: <https://pt.wikiquote.org/wiki/Dad%C3%A1_Maravilha>. Acesso em: 15.nov.2024.

Submissão: 10.janeiro.2025
Aprovação: 28.fevereiro.2025