

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

ISABELA COSTA MARCIANO

QUEBRANDO CÓDIGOS E BARREIRAS:

Racismo Algorítmico e o desafio no acesso de mulheres negras no mercado de trabalho

SÃO PAULO

2024

ISABELA COSTA MARCIANO

QUEBRANDO CÓDIGOS E BARREIRAS:

Racismo Algorítmico e o desafio no acesso de mulheres negras no mercado de trabalho

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel no Curso de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Orientador: Prof. Dr. Adilson José Moreira

SÃO PAULO

2024

ISABELA COSTA MARCIANO

QUEBRANDO CÓDIGOS E BARREIRAS:

Racismo Algorítmico e o desafio no acesso de mulheres negras no mercado de trabalho

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel no Curso de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Aprovado(a) em BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Adilson José Moreira

Prof^ª. Dr^ª. Solange Teles da Silva

Dr. Antônio Cláudio Cazarine Filho

Este trabalho é dedicado às mulheres negras, cuja jornada desde a escravidão até os dias atuais é uma saga de luta incansável contra a discriminação e a opressão. Sua coragem, que desafia limites e rompe barreiras, continua a inspirar, transmitindo ao mundo uma força e determinação inquebrantáveis.

AGRADECIMENTOS

Meu primeiro agradecimento é direcionado aos meus pais, Aparecida e José Maria, por seu apoio inabalável ao longo desta jornada acadêmica. Suas palavras de incentivo, paciência e amor foram fundamentais para essa minha conquista. Vocês são minha inspiração e minha força motriz. Obrigado por estarem sempre ao meu lado, celebrando minhas vitórias e me apoiando nos desafios. Este trabalho é dedicado a vocês com todo meu carinho e gratidão. Agradeço minha irmã Gabriela, por sua presença constante e seu apoio incondicional durante este percurso acadêmico. Sua sabedoria, compreensão e encorajamento foram como um farol, guiando-me nas tempestades e celebrando comigo nos momentos de triunfo. Sua influência positiva moldou minha jornada de maneiras que vão além das palavras. Sou imensamente grato por ter você como minha irmã e minha confidente, obrigado por ser uma fonte constante de inspiração e apoio. Agradeço à minha avó Célia e tia Viviane, por serem rochas inabaláveis ao longo desta jornada acadêmica e exemplos de força. Suas orientações e presença constante foram uma verdadeira bênção. Agradeço por sempre acreditar em mim, me incentivaram a perseguir meus sonhos e compartilharam sua sabedoria e experiência ao longo do caminho. Agradeço aos meus avós Vicente, Maria e Antônio, os senhores têm a minha sincera gratidão por toda sabedoria e inspiração que compartilharam comigo ao longo da vida. Suas memórias e legado continuam a me guiar e a me motivar.

Agradeço aos meus demais familiares, meu irmão Arthur, meu tio Henrique, meu padrasto Fabiano, minha madrastra Luciene, minha prima Gabriele pelo apoio durante minha jornada acadêmica. Cada um de vocês contribuiu de maneira única para o meu crescimento e sucesso. Sempre pude contar com o apoio e encorajamento de minha família, e por isso sou profundamente grata. Este trabalho não teria sido possível sem essa rede de apoio ao meu lado, compartilhando minha jornada e celebrando minhas conquistas.

Quero expressar minha sincera gratidão às minhas amigas Amanda Egami, Ana Laura, Beatriz Lima, Bruna Nunes e Nicole Angher, a presença de vocês durante esses cinco anos foi um verdadeiro presente. Juntas, compartilhamos risos, lágrimas, e experiências inesquecíveis. Obrigada por estarem sempre ao meu lado, oferecendo seu apoio e amizade verdadeira. Que nossa amizade continue a prosperar e nos acompanhar ao longo de nossas vidas. Agradeço também a melhor veterana e uma das melhores alunas que o Mackenzie já presenciou, Bárbara, obrigada por estar presente em minha jornada desde o primeiro semestre, me orientando,

direcionando, me apoiando e me acudindo nos momentos em que mais precisei, obrigada por dividir essa caminhada comigo.

Expresso também minha mais profunda gratidão às minhas irmãs de coração, Julia e Beatriz, minhas companheiras de jornada por quase duas décadas. Nossa amizade é um tesouro precioso que iluminou os caminhos da vida com risos, lágrimas e inúmeras memórias inesquecíveis. Ao longo dos altos e baixos, vocês estiveram ao meu lado, oferecendo apoio, compreensão e alegria. Cada momento compartilhado fortaleceu nosso vínculo e enriqueceu nossas vidas de maneiras incontáveis. Obrigada por serem meu porto seguro, minha fonte de conforto e minha inspiração constante. Que possamos continuar a fazer mais memórias juntas nos anos que virão. E agradeço ao Eduardo Ortis, sua reaproximação em um momento tão crucial deste processo não foi apenas uma coincidência, mas sim um presente inestimável. Suas palavras de incentivo, apoio incondicional e presença constante foram fundamentais para me manter focado e motivado durante todo este percurso.

Agradeço profundamente também a meus amigos e as pessoas com quem compartilho o espaço mais sagrado da minha vida. Hugo e Nelson viver com vocês não apenas criou um ambiente propício para que eu pudesse me concentrar em meus objetivos, mas também se tornou um refúgio onde pude encontrar conforto nos momentos desafiadores. A convivência diária enche meus dias com risadas, trocas de ideias e momentos de descontração que tornaram essa jornada acadêmica mais leve e agradável.

Agradeço, principalmente, ao professor Adilson José Moreira. Sua orientação dedicada, sua expertise acadêmica e seu comprometimento foram elementos cruciais para o desenvolvimento e a conclusão deste trabalho. Além de me oferecer direcionamentos construtivos, você também demonstrou um interesse genuíno no meu crescimento acadêmico e profissional, incentivando-me a explorar novas ideias e a superar desafios. Sua paixão pelo ensino e pela pesquisa inspira não apenas a mim, mas a todos que têm o privilégio de serem seus alunos. Este trabalho é não apenas uma realização pessoal, mas também um reflexo do seu apoio e da sua dedicação como orientador. Obrigado por ser um mentor excepcional e por compartilhar sua sabedoria comigo ao longo desta jornada.

“Quando falamos da História do povo negro, sempre nos lembramos da violência inenarrável da escravidão, mas não devemos nos esquecer de que nas lutas pela sobrevivência e pela superação da violência sempre estiveram presentes a criação de alegria, de beleza e de prazer. Estes são os presentes do povo negro para o mundo..”

- Angela Davis

RESUMO

A Constituição de 1988 garante direitos fundamentais e sociais, como o direito ao trabalho, essencial para a inserção e empoderamento na sociedade. Contudo, práticas discriminatórias, incluindo direta, indireta e estrutural, e o racismo sistêmico, dificultam o acesso equitativo ao mercado de trabalho, especialmente para grupos minoritários. A crescente utilização da Inteligência Artificial (IA) no recrutamento de funcionários apresenta desafios. A IA, por sua natureza algorítmica, pode perpetuar discriminações, afetando desproporcionalmente grupos vulneráveis, como mulheres negras. Isso levanta questões sobre a eficácia das leis existentes na proteção contra discriminações algorítmicas. Para compreender essas questões, o estudo busca analisar criticamente o impacto da IA nas plataformas de recrutamento sobre o desenvolvimento e inserção social das mulheres negras. Isso envolve a exploração dos conceitos de direitos sociais e do trabalho, bem como das práticas discriminatórias no mercado de trabalho e o funcionamento da IA. O método dedutivo e uma abordagem qualitativa serão adotados, utilizando revisão bibliográfica e análise de dados. A análise interseccional revela que a exclusão das mulheres negras do ambiente corporativo é influenciada por fatores históricos e socioeconômicos, além de questões de gênero. Assim, a investigação destaca a necessidade de políticas e medidas eficazes para combater a discriminação no mercado de trabalho, considerando a interseccionalidade das opressões.

Palavras-chave: Constituição, trabalho, discriminação, Inteligência Artificial, mulheres negras.

ABSTRACT

The 1988 Constitution ensures fundamental and social rights, such as the right to work, essential for societal inclusion and empowerment. However, discriminatory practices, including direct, indirect, and structural discrimination, and systemic racism, hinder equitable access to the job market, especially for minority groups. The increasing use of Artificial Intelligence (AI) in employee recruitment presents challenges. AI, due to its algorithmic nature, can perpetuate discrimination, disproportionately affecting vulnerable groups, such as black women. This raises questions about the effectiveness of existing laws in protecting against algorithmic discrimination. To understand these issues, the study seeks to critically analyze the impact of AI on recruitment platforms on the development and social integration of black women. This involves exploring the concepts of social and labor rights, as well as discriminatory practices in the job market and the functioning of AI. The deductive method and a qualitative approach will be adopted, using bibliographic review and data analysis. Intersectional analysis reveals that the exclusion of black women from the corporate environment is influenced by historical and socio-economic factors, as well as gender issues. Thus, the research highlights the need for effective policies and measures to combat discrimination in the job market, considering the intersectionality of oppressions.

Keywords: Constitution, work, discrimination, Artificial Intelligence, black women.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. O DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO	17
2.1. O que são direitos sociais	19
2.2. As funções dos direitos sociais	22
2.3. O direito ao trabalho como direito social	24
2.4. O direito ao trabalho como mecanismo de inserção social	25
2.5. Trabalho e empoderamento coletivo	28
3. OBSTÁCULOS AO ACESSO AO TRABALHO	30
3.1. Práticas discriminatórias no mercado de trabalho	30
3.2. A Discriminação direta	33
3.3. A Discriminação indireta	36
3.4. A Discriminação estrutural	38
3.5. O Racismo sistêmico	41
4. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL	43
4.1. O que é IA	44
4.2. Algoritmos e machine learning	46
5. O USO DA IA NO MERCADO DE TRABALHO	49
5.1. Formas de utilização da IA na seleção de funcionários	50
5.2. Aspectos dos algoritmos utilizados nesses processos	53
5.3. O impacto desproporcional dos algoritmos em grupos minoritários	56
6. ACESSO AO TRABALHO, DISCRIMINAÇÃO ALGORITMICA E AUTONOMIA INDIVIDUAL	62
6.1. Da escravização as ações afirmativas	64
6.2. o impacto da IA na autonomia individual de mulheres negras	66
7. CONCLUSÃO	71
REFERÊNCIAS.....	75

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Brasileira de 1988 estabelece nos artigos 5º ao 17 quais são os direitos fundamentais e garantias que o cidadão têm direito a desfrutar. Esses direitos refletem as demandas políticas da sociedade, limitando o poder estatal com mecanismos para prevenir e punir abusos. Os direitos fundamentais possuem como características a historicidade, inalienabilidade, imprescritibilidade, irrenunciabilidade, universalidade, efetividade, complementaridade, normas de caráter aberto e relatividade.¹Os direitos e garantias fundamentais são consolidados e inerentes a todos os cidadãos brasileiros.²

Dentre os direitos fundamentais temos os chamados direitos fundamentais sociais, que visam resguardar direitos mínimos à sociedade e possuem como objetivo mitigar as vulnerabilidades sociais. Esses direitos estão previstos no artigo 6º da Constituição Federal, entre eles estão o direito à saúde, educação, moradia, lazer, transporte e o trabalho. Atualmente podemos afirmar que existem direitos de primeira, segunda e terceira dimensão, baseados na ordem histórica cronológica em que passaram a ser constitucionalmente reconhecidos. Os direitos de primeira geração (direitos civis e políticos), são os direitos e garantias individuais e políticos clássicos, que compreendem as liberdades clássicas negativas ou formais, estes realçam o princípio da liberdade. Os direitos de segunda geração (direitos econômicos, sociais e culturais) se identificam com as liberdades positivas reais ou concretas, acentuando o princípio da igualdade, dentre esses direitos estão aqueles relacionados com o trabalho, seguro social, a subsistência, o amparo à doença etc. Por fim, os direitos de terceira geração materializam os poderes de titularidade coletiva atribuídos genericamente a todas as formações sociais, consagrando o princípio da solidariedade constituindo um momento importante no processo de desenvolvimento, expansão e reconhecimento dos direitos humanos, caracterizados como valores fundamentais.³Os direitos fundamentais sociais devem se realizar mediante a proteção das relações de trabalho, saúde, educação, entre outros direitos apontados no artigo 6º. Ainda, como podemos observar no Pacto Internacional sobre Direitos Sociais de 1966, os

¹GUIMARÃES, Luiz Carlos Forghieri. Direitos fundamentais na Constituição de 1988: conteúdo jurídico das expressões. São Paulo: Editora Letras Jurídicas, 2019. p. 28.

² Os direitos e deveres do cidadão brasileiro. Ministério Público Federal, 2022 Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/pfdc/direitos-humanos-todo-dia/janeiro-1/os-direitos-e-deveres-do-cidadao-brasileiro#:~:text=Constituem%2C%20portanto%2C%20garantias%20individuais%20previstas,o%20Estado%20Democr%C3%A1tico%20de%20Direito>. Acesso em: 01 maio 2024.

³ MORAES, Alexandre de. Direitos Humanos Fundamentais. São Paulo: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788597026825. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026825/>. Acesso em: 29 abr. 2024.

direitos sociais acenam para a ideia de um mínimo vital, declarando, assim, em seu artigo 11º que “os Estados-Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa a um nível de vida adequado para si próprio e para sua família inclusive à alimentação, vestimenta e moradia adequadas, assim como a uma melhoria contínua de suas condições de vida”.⁴

Como exposto anteriormente, o direito ao trabalho é um dos direitos fundamentais sociais presentes no artigo 6º da Constituição Federal brasileira que, em seu artigo 7º, celebra esse direito. A Carta Magna define que toda a pessoa tem direito ao trabalho tendo em vista a relevância deste para a inserção dos indivíduos na sociedade, sendo um direito relacionado diretamente à afirmação do homem enquanto ser pertencente a uma sociedade a qual está intrinsecamente ligada às liberdades positivas e à igualdade substancial.⁵

A Declaração Universal dos Direitos Humanos declara, em seu artigo 23, que todas as pessoas tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, sem discriminação alguma e a salário igual. Ou seja, todos os indivíduos têm direito ao acesso ao trabalho e uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e a à sua família uma existência conforme com a dignidade humana e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.⁶ Segundo Arendt, o trabalho cria o homem e sua humanidade é resultado de sua própria atividade.⁷ Atualmente o trabalho é visto como realização pessoal, o qual o indivíduo pode consumir, ter uma vida social, sendo um elemento central para a formação de sua identidade e saúde mental.

A natureza jurídica-constitucional dos deveres de proteção e promoção desses direitos fundamentais pertencem ao Estado, tendo como uma de suas principais ferramentas o Poder Judiciário. O autor Ingo Sarlet, escritor da obra “Curso de Direito Constitucional” em uma

⁴ JUNIOR, Vidal Serrano Nunes Junior. Enciclopédia Jurídica PUC-SP, Direitos Sociais. Enciclopédia Jurídica PUC SP, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/54/edicao-1/direitos-sociais#:~:text=Fiel%20a%20tais%20objetivos%2C%20o,da%20educa%C3%A7%C3%A3o%20e%20da%20cultura>. Acesso em: 15 mar. 2024.

⁵ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O DIREITO DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DA DIGNIDADE SOCIAL DA PESSOA HUMANA NO CAPITALISMO, 2009. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf. Acesso em: 09 fev. 2024

⁶ ARTIGO 23º: Direito ao trabalho livre, justo e remunerado. Governo Federal, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/artigo-23deg-direito-ao-trabalho-livre-justo-e-remunerado#:~:text=O%20artigo%2023%C2%B0%20deixa,sa%C3%A1rio%20igual%20por%20trabalho%20iga>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁷ MAGALHÃES, Theresa Calvet. A ATIVIDADE HUMANA DO TRABALHO [LABOR] EM HANNAH ARENDT, 2020. Disponível em: <https://www.fafich.ufmg.br/~tcalvet/A%20Atividade%20Humana%20do%20Trabalho%20em%20Arendt.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2024.

palestra ministrada na Pontifícia Universidade Federal do Rio Grande do Sul afirmou que após a Constituição de 1988, verifica-se no Brasil uma atuação intensa do Poder Judiciário. Ainda, segundo o autor, há duas formas de o Estado violar esses deveres de proteção, ficando inerte diante de uma violação ou realizando ações insuficientes, porém, definir o quanto uma medida de proteção é suficiente ou não é um dilema enfrentado atualmente pelos operadores do Direito.⁸

Apesar da Constituição Federal, em seu artigo 6º, definir como Direitos Fundamentais a educação, saúde, alimentação, moradia, transporte e lazer, nem todas as pessoas têm acesso a essas prerrogativas. Essa situação decorre de uma pluralidade de problemas que pessoas de grupos minoritários enfrentam, como a população negra que enfrenta as consequências do racismo em diferentes esferas sociais, inclusive no trabalho. Através de um olhar interseccional, mulheres negras fazem parte do grupo mais prejudicado, tendo em vista a ação paralela entre racismo e sexismo. Através do uso da Inteligência Artificial, essa problemática pode vir a se agravar uma vez que essa tecnologia pode perpetuar tais discriminações de forma automatizada sem que possamos saber a origem de tais vieses.⁹

De acordo com Ben Coppin¹⁰, podemos definir a Inteligência Artificial pelas propriedades que ela exibe, como a capacidade de lidar com novas situações, de resolver problemas, responder perguntas, elaborar planos, entre outras capacidades únicas de raciocínio que durante anos entendemos ser única dos seres-humanos. Em seu livro “Tratado de Direito Antidiscriminatório”, o autor Adilson J. Moreira¹¹ realiza essa analogia da mente humana e a Inteligência Artificial, o qual o psiquismo humano procura dar sentido aos estímulos a partir de categorias que permitem a possibilidade de respostas a uma série de problemas que surgem em nosso cotidiano, este processo nos permite que tenhamos elementos para solucionar novas questões que podem surgir. A Inteligência Artificial opera através dos mesmos critérios, procurando aprender a partir de experiências que permitem o devido processamento de dados a partir de informações e reações acumuladas. Uma das áreas presentes no estudo da Inteligência Artificial é o *Machine Learning*, ou Aprendizado de Máquina, a qual, de acordo com Tom M.

⁸ DEVERES de proteção do Estado em matéria de direitos fundamentais é tema de palestra. Conselho da Justiça Federal, 2013. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/noticias/2013/setembro/deveres-de-protecao-do-estado-em-materia-dxe-direitos-fundamentais-e-tema-de-palestra>. Acesso em: 02 fev. 2024.

⁹ KONIG, Kauana Christiano; CRUZ, Marco Aurélio R. da Cunha; MARANGON, Douglas. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E A DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA, 2022. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2022/11/1.7.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2024.

¹⁰ COPPIN, Ben. Artificial Intelligence Illuminated. 1. ed. Canada: Jones and Bartlett Publishers, 2004. p. 112

¹¹ MOREIRA, Adilson J. Tratado de Direito Antidiscriminatório. 1.ed. São Paulo: Contra Corrente, 2020. p. 511-512.

Mitchell em seu artigo “The Discipline of Machine Learning”¹², explora o estudo e a construção de algoritmos computacionais a partir do aprendizado por dados, tendo como objetivo principal construir um sistema de computador que aprenda com um banco de dados pré-definidos gerando, ao final, um modelo de predição, classificação ou detecção. A partir do *Machine Learning* surge o chamado *Deep Learning*, o qual trata-se de um conjunto de técnicas de *Machine Learning* que se faz com rede neural profunda em essência, sendo uma percepção apurada de Inteligência Artificial, fazendo-se parecer com a do ser humano, capaz de gerar conteúdos baseado no aprendizado dessa assimilação¹³. Na obra “*Deep Learning*”, dos autores Goodfellow, Bengio e Courville, os algoritmos da *Deep Learning* são capazes de analisar dados não estruturados sem a necessidade de um pré-processamento ou supervisão.

Com o avanço dessas tecnologias, a Inteligência Artificial, o *Machine Learning* e *Deep Learning*, têm cada vez mais aplicações em nosso cotidiano. É possível identificarmos essa tecnologia no reconhecimento de fala, presente em assistentes virtuais (Siri, Alexa, Cortana etc.). Reconhecimento facial, presente nos smartphones em seu recurso de desbloqueio facial, ou em redes sociais, as quais conseguem identificar o rosto do usuário em fotos de outros usuários, recomendando a marcação em postagens. Recomendações personalizadas, a qual apresentam conteúdos com base no interesse do usuário dos conteúdos consumidos por ele, presente em plataformas de streaming de filmes, séries e músicas. É possível identificar o uso desta tecnologia também no setor da saúde, sendo amplamente utilizada em empresas farmacêuticas e médicas para aplicações que vão do diagnóstico à segmentação de imagens¹⁴, dentre outras.

Essas aplicações já estão sendo utilizadas para prever o futuro, auxiliando, assim, no processo de tomada de decisões. Uma dessas utilidades está presente na inserção de pessoas no mercado de trabalho, através de empresas recrutadoras que utilizam Inteligência Artificial para acelerar o processo de avaliação de Currículos. O uso desta tecnologia nos processos de seleção de candidatos, de acordo com Strohmeier e Piazza, em sua obra “Artificial intelligence

¹² MITCHELL, Tom M. The Discipline of Machine Learning, 2006. Disponível em: <https://www.cs.cmu.edu/~tom/pubs/MachineLearning.pdf>. Acesso em 03 mar. 2024.

¹³ PACHECO, César Augusto Rodrigues; PEREIRA, Natasha Sophie. Deep Learning Conceitos e Utilização nas Diversas Áreas do Conhecimento, 2018. Disponível: <http://anais.unievangelica.edu.br/index.php/adalovelace/article/view/4132/2770>. Acesso em: 20 mar. 2024.

¹⁴ HOSAKI, Gabriel Yuri; RIBEIRO, Douglas Francisco. Deep Learning. Revista de Gestão Estratégica, 2021. Disponível em: <http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/bitstream/123456789/5060/1/DEEP-LEARNING.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2024.

techniques in human resource management: a conceptual exploration”¹⁵, é considerado um marco da evolução alcançada na área de Recursos Humanos, fornecendo cada vez mais subsídios para que as empresas encontrem o “candidato perfeito”. Evseeva afirma em sua obra que o uso da Inteligência Artificial nesses processos traz diversos pontos positivos, como a capacidade de comparar de forma rápida os fatos e identificar as relações devido à alta velocidade de processamento de informações¹⁶. Essas empresas recrutadoras utilizam de diferentes tecnologias para realizar a seleção desses candidatos, como softwares para interpretação de currículos, o qual a ferramenta analisa as palavras encontradas no currículo e verificam se essas se encaixam com a vaga e diretrizes da empresa contratante. Outra ferramenta é a predição de performance com base no currículo, a qual além de interpretar as palavras presentes no currículo, o software utiliza dados dos currículos dos próprios funcionários para selecionar novas pessoas com o mesmo *background*¹⁷.

Porém, como afirma a autora Fernanda Lage, a Inteligência Artificial não é neutra pois dificilmente a intervenção humana será dispensada de juízo de valor, em que não é possível garantir que os dados não tenham uma tendência discriminatória ou inclinações preconceituosas. Portanto, apesar dessas plataformas não terem a intenção de discriminar os candidatos, a inteligência artificial, ao não considerarem aspectos sociais durante essas seleções, pode apresentar prejuízo para certos grupos sociais.

Como demonstra o autor Adilson J. Moreira na obra “Tratado de Direito Antidiscriminatório”, a mente humana opera por meio de categorias que representam valores sociais que cumprem uma série de funções, inclusive a legitimação de práticas discriminatórias, e muitas dessas práticas não decorrem da intenção consciente de discriminar grupos de indivíduos, mas sim de ações ou omissões motivadas por preconceitos e estereótipos que operam de forma inconsciente. Assim, a partir de instruções das quais os algoritmos operam, é possível afirmar que a Inteligência Artificial é afligida pelos mesmos males que afetam uma mente discriminatória.¹⁸

¹⁵ STROHMEIER, Stefan; PIAZZA, Franca. Artificial intelligence techniques in human resource management—a conceptual exploration. In *Intelligent Techniques in Engineering Management*, p. 149-172.

¹⁶ EVSEEVA, S. et al. Application of artificial intelligence in human resource management in the agricultural sector. *E3S Web of Conferences*, v. 258, p. 01010, 2021.

¹⁷ ANDRADE, Amanda. Como a inteligência artificial diminui vieses da seleção. *Revista Mindset*, 2020. Disponível em: <https://mindsight.com.br/blog/como-a-inteligencia-artificial-diminui-os-vieses-da-selecao/>. Acesso em: 12 fev. 2024.

¹⁸ MOREIRA, Adilson J. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. 1.ed. São Paulo: Contra Corrente, 2020. p. 511- 513.

Em vista disso, a presente monografia parte da problemática central de definir e analisar de que maneira o uso da Inteligência Artificial nas plataformas de recrutamento impossibilita o desenvolvimento, empoderamento e inserção social da mulher negra, considerando o Princípio da Dignidade da pessoa humana.

A partir deste contexto, tem-se como objetivo principal analisar e pontuar, de forma crítica, através da perspectiva interseccional, o fenômeno da discriminação racial e de gênero, tal como seus efeitos e violações sobre os direitos (no âmbito nacional) de populações em estado de vulnerabilidade. Para alcançar tal resultado, tem-se como objetivos específicos: a) entendermos o que são os direitos sociais, o direito do trabalho como um direito fundamental e a função e finalidades desses direitos; b) referenciar conceitos e princípios que nortearão a compreensão do assunto a ser apresentado, bem como, demonstrar de maneira efetiva, como a discriminação (direta, indireta e estrutural) afeta o mercado de trabalho; c) compreender o funcionamento da Inteligência Artificial e sua principal ferramenta, o *machine learning*, para buscar entender se trata-se de uma tecnologia neutra ou não; d) analisar, através de informações de públicas das plataformas de recrutamento e artigos publicados, como a Inteligência Artificial é utilizada no processo de seleção de funcionários e, a partir dessas informações, analisarmos se o uso dessa tecnologia neste processo afeta de forma negativa grupos vulneráveis e, em caso positivo, o porquê de ocorrer esse impacto desproporcional em minorias sociais; e) demonstrar a importância do trabalho para mulheres negras como sinônimo de inserção social e autonomia individual; e f) entender se atualmente em nossa legislação há alguma forma de proteção eficaz para mulheres negras quando essa discriminação ocorre por uma máquina.

Por fim, menciona-se que o método dedutivo foi utilizado para a construção da presente monografia. Ainda, esse trabalho utilizará a abordagem qualitativa, analisando dados referente ao tema, motivações e comportamentos das plataformas de seleção. Durante a primeira fase da pesquisa foi utilizado, de forma primordial, o método de revisão bibliográfica, através de artigos presentes na Constituição Federal para analisarmos os direitos fundamentais e sociais em função do princípio da dignidade da pessoa humana. Sobre o procedimento escolhido, foi utilizado dados bibliográficos, como livros, artigos acadêmicos e reportagens, além de estudos realizados por universidades e empresas, que serviram de base para entendermos sobre as discriminações presentes no mercado de trabalho, a neutralidade da Inteligência Artificial, assim como, os efeitos da discriminação e do uso de Inteligência Artificial no mercado de trabalho em relação aos direitos fundamentais e sociais das mulheres negras.

Analisar o mercado de trabalho sob um olhar de gênero e raça é uma ação importante, pois se observarmos apenas a questão de gênero, entendemos que tais decisões podem ser influenciadas por questões de preferências, barreiras culturais e normas sociais, enquanto ao olhar sob uma perspectiva interseccional percebemos que a ausência de mulheres negras no ambiente corporativo está intrinsecamente ligada ao contexto histórico e a origem socioeconômica desses indivíduos. Ou seja, analisando conjuntamente esses fenômenos, percebemos que a situação da mulher negra revela-se como a mais crítica, por pertencerem a dois grupos desfavoráveis diante das desigualdades.¹⁹

2. O DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 foi a primeira constituição brasileira que optou por concentrar na abertura de seu texto, e não somente em sede preambular, um conjunto de princípios rotulados como fundamentais. Apesar de Constituições anteriores, como a Constituição de 1891, contasse com disposições com estrutura de princípios, estas não possuíam a configuração que encontramos na atual Constituição.²⁰

O Direito constitucional do trabalho surge no Brasil com a Constituição de 1988, definido como um direito fundamental no artigo 6º. Ainda, além de configurá-lo como um direito fundamental, a Constituição consagra, em seu artigo 7º, a igualdade entre os trabalhadores urbanos e rurais, consolidando proteções aos direitos laborais, o que nunca havia ocorrido nas versões anteriores das constituições brasileiras.

Diante deste contexto, podemos verificar que, ao positivar uma série de princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, a Constituição Federal previu os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, com a mesma relevância e hierarquia axiológica, demonstrando um compromisso com a simetria entre o capital e o trabalho.²¹ Ou seja, uma eventual priorização da dignidade da pessoa humana não poderá justificar a negativa da

¹⁹A mulher negra no mercado de trabalho. Blog do IBRE, 2021. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/mulher-negra-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 19 mar. 2024.

²⁰SARLET, Ingo; MARINONI, Luiz G.; MITIDIERO, Daniel. Curso de direito constitucional. Rio de Janeiro: Editora Saraiva, 2024. *E-book*. ISBN 9788553621163. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621163/>. Acesso em: 20 abr. 2024

²¹SARLET, Ingo W.; FILHO, Luiz Philippe Vieira De M.; FRAZÃO, Ana De O. Série IDP - Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional. Rio de Janeiro: Editora Saraiva, 2013. *E-book*. ISBN 9788502212275. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502212275/>. Acesso em: 27 abr. 2024.

condição de preceito fundamental, seja aos valores sociais do trabalho, seja no que diz com a própria livre-iniciativa que, em conjunto com a valorização do trabalho humano e a busca do pleno emprego.²²

No texto da Carta Magna, podemos verificar em seu artigo 7º uma vasta constitucionalização dos direitos do trabalho, tendo este artigo trinta e quatro inciso bem descritivos sobre direitos em uma jornada de trabalho, incluindo garantia de salários, licenças a maternidade e paternidade, aposentadoria, entre outros direitos que podemos encontrá-los também na Consolidação das Leis Trabalhistas.

A eficácia dos direitos fundamentais nas relações interprivadas, como as relações trabalhistas entre empregado e patrão, é fruto do árduo e contínuo processo de construção do reconhecimento da constitucionalização do direito do trabalho. O direito do trabalho nasce do rompimento com o direito privado diante da emergência de reconhecer as desigualdades materiais dos sujeitos da contratualidade, construindo um marco regulatório que tem como base o princípio da proteção do mais frágil, hipossuficiente, da primazia da realidade e da necessidade de intervenção estatal.²³

Considerado um direito fundamental, o trabalho têm um papel essencial para o indivíduo inserido em uma sociedade capitalista, sendo um instrumento de geração de riquezas, fortalecimento de individualidades, cidadania e concretização da dignidade humana²⁴. A fim de entender a importância do direito ao trabalho, o presente capítulo objetiva demonstrar a função do direito ao trabalho em sua forma positivada e política, apresentando este direito na óptica dos direitos sociais, aplicando-o no cotidiano a fim de demonstrar a importância desse direito como ferramenta de afirmação do indivíduo em uma sociedade capitalista.²⁵

2.1. O que são Direitos Sociais

²² SARLET, Ingo W.; FILHO, Luiz Philippe Vieira De M.; FRAZÃO, Ana De O. Série IDP - Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional. Rio de Janeiro: Editora Saraiva, 2013. *E-book*. ISBN 9788502212275. p.352. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502212275/>. Acesso em: 27 abr. 2024.

²³ *Ibidem*, p. 364..

²⁴ LEMOS, Rafaela Diogo Diógenes. Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa com deficiência, Análise da Lei nº 12.146/2015, 2017. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/214/ril_v54_n214_p153.pdf. Acesso em: 28 mar. 2024.

²⁵ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O DIREITO DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DA DIGNIDADE SOCIAL DA PESSOA HUMANA NO CAPITALISMO, 2009. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf. Acesso em: 09 fev. 2024.

De acordo com Sarlet, os direitos fundamentais sociais “caracterizam-se por outorgam aos indivíduos direitos a prestações sociais estatais, como assistência social, saúde, educação, trabalho, etc., revelando uma transição das liberdades formais abstratas para as liberdades materiais concretas”. Ou seja, para a concretização dos direitos fundamentais, é necessário que o Estado tenha uma postura ativa e positiva, voltado para a legitimação dos direitos e aspirações sociais.²⁶

Direitos fundamentais sociais são direitos históricos, uma vez que não são dados e sim construídos através da intervenção humana em constante processo de construção e reconstrução.²⁷ De acordo com o jurista José Afonso da Silva, os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do indivíduo, “são prestações positivas estatais, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações desiguais. Valem como pressuposto de gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao auferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade”.²⁸

Em 1948, a ONU em sua Declaração Universal dos Direitos Humanos, reconheceu, em conjunto com direitos civis e políticos, os direitos sociais. Na redação da Declaração Universal, encontramos elencados como direitos sociais o direito ao trabalho, direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social, direito a ter um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família, saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença, viuvez, e outros casos de perda dos meios de subsistência, entre outros direitos que a declaração entende caber a todos os indivíduos igualmente, sem distinção de raça, religião, credo político, idade ou gênero.²⁹

²⁶ GOTTI, Alessandra. Direitos sociais: fundamentos, regime jurídico, implementação e aferição de resultados. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. *E-book*. ISBN 9788502169708. p. 211. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502169708/>. Acesso em: 25 abr. 2024.

²⁷ ARENDT, HANNAH. As origens do totalitarismo. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: 1979. Apud PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o direito constitucional internacional. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 109.

²⁸ GOTTI, Alessandra. op. cit., p. 227.

²⁹ TELLES, Vera da Silva. Direitos sociais: afinal do que se trata?. Revista USP, n. 37, p. 34-45, 1998. Disponível em: https://scholar.google.com/citations?user=3Ym41_oAAAAJ&hl=pt-BR&oi=sra. Acesso em: 01 de abr. 2024.

Desde o seu reconhecimento nas primeiras constituições, os direitos sociais passaram por diversas mudanças, seja em seu conteúdo, quanto na sua titularidade, eficácia e efetivação.³⁰ Assim como observa o doutrinador Paulo Bonavides, os direitos sociais como conhecemos atualmente se distinguem dos clássicos direitos de liberdade e igualdade formal pois nasceram “abraçados ao princípio da igualdade”.³¹

Podemos separar os direitos sociais em três dimensões. A primeira dimensão reflete os direitos fundamentais produtos de um pensamento liberal-burguês, o qual surge a fim de afirmar o indivíduo frente ao Estado, demarcando uma zona de não intervenção estatal em uma esfera de autonomia individual em face do seu poder.³² Os direitos fundamentais de primeira dimensão possuem uma notória inspiração jusnaturalista, surgindo assim o direito à vida, à liberdade, à propriedade e à igualdade.

A segunda geração dos direitos sociais nasce através do impacto da industrialização e os graves problemas sociais econômicos que acompanharam esse crescimento. Tratava-se de uma época em que as doutrinas socialistas evidenciaram que a constatação formal dos direitos sociais não garantiam a sua efetividade, gerando, assim, movimentos reivindicatórios, atribuindo ao Estado um comportamento ativo na realização da justiça social.³³ Assim, diferente dos direitos de primeira dimensão, esses possuem a dimensão positiva e, assim como afirma o jurista Celso Lafer, deixa de cuidar da liberdade do indivíduo perante o Estado e passa a cuidar da liberdade por intermédio do Estado, propiciando ao Estado um “direito de participar do bem-estar social”.³⁴ Ainda no âmbito dos direitos de segunda dimensão, é importante salientar que estes não englobam somente os direitos de cunho positivo, mas também as denominadas “liberdades sociais”, como os direitos sindicais, direito a greve, bem como o reconhecimento dos direitos fundamentais aos trabalhadores, como o direito a repouso semanal, férias³⁵, entre outros, presente atualmente tanto em nossa Constituição Federal como na Consolidação das Leis Trabalhistas.

³⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 12.ed. rev. atual e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015. p. 45.

³¹ BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito Constitucional*. 35.ed. Paraíba: Malheiros Editores / Juspodivm, 2020. p. 518.

³² SARLET, Ingo Wolfgang, *op. cit.*, p. 46.

³³ SARLET, Ingo Wolfgang, *op. cit.*, p. 47.

³⁴ LAFER, Celso. *A reconstrução dos direitos humanos: Um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt*. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1988. p. 127.

³⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 12.ed. rev. atual e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015. p. 48.

Os chamados direitos fundamentais de terceira dimensão, também chamados de direitos de fraternidade ou de solidariedade, se distanciam, a princípio, do homem como um indivíduo é titular desses direitos, destinando a proteção ao ser humano como um povo, caracterizando como um direito de titularidade coletiva.³⁶ Dentre os direitos da terceira dimensão é possível encontrar o direito à paz, à autodeterminação de povos, ao desenvolvimento, ao meio ambiente, qualidade de vida, bem como o direito à conservação e utilização do patrimônio histórico cultural.³⁷ Esses direitos são resultados de reivindicações geradas, entre outros fatores, a partir de impactos tecnológicos pelo estado crônico de beligerância, bem como pelo processo de descolonização do segundo pós-guerra e suas sequelas.³⁸

Diferente dos direitos dos homens de conteúdo individual, os direitos sociais surgem como consequência de uma revolução inconclusa, podendo ser entendida como uma passagem consciente da insurreição à instituição através da sua positivação.³⁹ Em 1890, a partir de um novo curso que os direitos sociais tomavam, começaram a encontrar noções de direitos sociais como direitos fundamentais, sendo o autor Anton Menger em sua doutrina que emprega, pela primeira vez, expressão “direitos econômicos fundamentais” (*ökonomische Grundrechte*) do socialismo. Para o autor eram três esses direitos fundamentais, o “direito ao produto integral do trabalho”, o “direito à existência” e o “direito ao trabalho”.⁴⁰

Atualmente, os direitos sociais encontram-se conectados não somente à particularidade de uma categoria social, mas também à atividade beneficente do Estado.⁴¹ Essa inscrição dos direitos sociais no Estado Social de Bem-Estar, nos leva a um deslocamento de seus fundamentos, a absolutização de uma de suas vertentes, com todas as consequências que dela derivam no plano jurídico.⁴² O social democrata, Eduard Heimann, afirmava que a política social era a realização das ideias socialistas no capitalismo contra o capitalismo, tornando-se, assim, um “corpo estranho” ao sistema e condizente com as mudanças indicadas pelo sistema socialista.⁴³

³⁶ LAFER, Celso. A reconstrução dos direitos humanos: Um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1988. p. 131.

³⁷ SARLET, Ingo Wolfgang, op. cit., p. 48.

³⁸ SARLET, Ingo Wolfgang, op. cit., p. 49.

³⁹ HERRERA, Carlos Miguel. Estado, constituição e direitos sociais. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 102, 2007. p. 371.

⁴⁰ Ibidem, p. 375.

⁴¹ Ibidem, p. 376.

⁴² ESPING-ANDERSEN, Gosta. Trois mondes de l'Etat-Providence: Essai sur le capitalisme moderne. 2.ed. Paris: PUF, 2007. p. 41 – 43.

⁴³ HEIMANN, Eduard. Soziale Theorie des Kapitalismus. 1.ed. Tübingen: Suhrkamp, 1980. p. 118 e 225.

Portanto, os direitos sociais são reivindicações sociais constitucionalizadas que visam resguardar direitos mínimos à sociedade, tendo como objetivo propor uma diminuição das desigualdades sociais. O modelo de Estado de Bem-Estar, utilizado em nossa Constituição Federal, portanto, deveria produzir uma certa transformação social.⁴⁴

2.2. As Funções dos Direitos Sociais

Apesar de não haver uma referência expressa e direta do Estado Social no direito constitucional positivo quanto ao seu reconhecimento, isso não significa que o Estado Democrático de Direito projetado pela Constituição Federal não possa ser designado como um Estado Social, o que pode ser facilmente justificado ao olharmos a redação dos artigos 3º, que dentre deles há a erradicação da pobreza e redução das desigualdades, 6º e 7º, que apresenta um longo catálogo de direitos sociais e dos trabalhadores, bem como a conformação do sistema constitucional de seguridade social e da ordem social em seu conjunto.⁴⁵

Assim como afirma a autora Cristina Queiroz, podemos identificar como funções prestacionais dos direitos sociais a proteção, organização e procedimento, focando na efetiva garantia da liberdade fática.⁴⁶ A finalidade precípua dos direitos sociais é de assegurar a existência das condições materiais essenciais para o exercício do direito à liberdade individual, consolidando o Estado Democrático de Direito por meio da garantia da igualdade formal e, sobretudo, da igualdade material, a qual podemos entender também como igualdade de oportunidades.⁴⁷

A igualdade material é um dos fundamentos centrais dos direitos sociais, uma vez que o Estado liberal burguês demonstrou que a liberdade era apenas uma ficção sem condições materiais para tanto, deixando evidente que sem acesso a bens básicos, como condições

⁴⁴ BÖCKENFÖRDE, Ernst-Wolfgang. Naissance et développement de l'État de droit. 5. Ed. Paris: LGDJ, 2000. p.141.

⁴⁵ SARLET, Ingo; MARINONI, Luiz G.; MITIDIERO, Daniel. Curso de direito constitucional. Rio de Janeiro: Editora Saraiva, 2024. *E-book*. ISBN 9788553621163. p. 365. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621163/>. Acesso em: 21 abr. 2024.

⁴⁶ SAMPAIO, Marcos. O conteúdo essencial dos direitos sociais, 1ª Edição.. São Paulo: Editora Saraiva, 2013. *E-book*. ISBN 9788502189942. p. 112. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502189942/>. Acesso em: 03 mai. 2024.

⁴⁷ GOTTI, Alessandra. Direitos sociais: fundamentos, regime jurídico, implementação e aferição de resultados. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. *E-book*. ISBN 9788502169708. p. 88. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502169708/>. Acesso em: 25 abr. 2024.

equitativas de trabalho, seguridade social, saúde, educação, etc., um indivíduo não é capaz de se desenvolver plenamente como um cidadão e participar da vida política, cultural e social.⁴⁸

Ficou, então, comprovado que a dignidade humana poderia ser protegida apenas a partir da ideia de igualdade material, subjacente aos direitos sociais. Podemos classificar a igualdade material como uma ideia de equiparação e de equilíbrio de bens e situações econômicas e sociais, sendo considerados direitos à compensação das desigualdades e, através desses direitos sociais, fazer com que essas pessoas que vivem em estado de vulnerabilidade possam se igualar às demais nas condições mínimas de vida e sobrevivência.⁴⁹

Penso no âmbito individual dos direitos sociais, esses direitos são garantias para a autonomia individual, pois permitem o exercício da liberdade de escolha, participação política e o acesso a demais direitos. Ainda, esses direitos sociais possuem a importante função de reforma estrutural e social, pois têm a finalidade de distribuição de riquezas e poder.⁵⁰

Os direitos sociais apresentam um carácter instrumental e descritivo, uma vez que seus princípios apresentam um carácter eminentemente finalístico ao enunciar diretamente uma finalidade, como a redução das desigualdades, proteção do consumidor, etc., e ao expressarem um conteúdo desejado, com o objetivo de alcançar um Estado ideal, o qual podemos identificar no direito à moradia, dignidade da pessoa humana, pluralismo político, etc.⁵¹

A partir das funções e finalidade dos direitos sociais, o papel do Estado é garantir e auxiliar na criação de condições materiais, concretizando o exercício das liberdades individuais, através do seu intermédio, e a transformação social por meio da distribuição de riquezas.⁵²

2.3. O Direito ao Trabalho como Direito Social.

⁴⁸ GOTTI, Alessandra. Direitos sociais: fundamentos, regime jurídico, implementação e aferição de resultados. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. *E-book*. ISBN 9788502169708. p.68. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502169708/>. Acesso em: 25 abr. 2024.

⁴⁹ *Ibidem*, p. 71.

⁵⁰ *Ibidem*, p. 69

⁵¹ SARLET, Ingo; MARINONI, Luiz G.; MITIDIERO, Daniel. Curso de direito constitucional. Rio de Janeiro: Editora Saraiva, 2024. *E-book*. ISBN 9788553621163. p. 323. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621163/>. Acesso em: 26 abr. 2024.

⁵² GOTTI, Alessandra. *op. cit.*, p. 91.

Como abordado anteriormente, podemos observar que é nos escritos socialistas , em 1848, que surge teorizado e de maneira mais direta o caráter universal dos direitos sociais.⁵³ Para o autor Louis Blanc, o direito fundamental do trabalho tem o seu princípio no direito de viver produtivamente e, por meio dele, o direito de conservar a vida.⁵⁴ O direito ao trabalho está ligado diretamente ao acesso a outros direitos presentes na Constituição Federal, como, por exemplo, o direito à propriedade, a qual toda propriedade que não provém do trabalho não está justificada e todo trabalho que não direciona o indivíduo à propriedade é opressivo. Karl Marx, em sua obra “Las Luchas de Clases en Francia”, afirma que “o direito ao trabalho é, no sentido burguês, um contra senso, um desejo piedoso e infortunado, porém, atrás do direito ao trabalho está o poder sobre o capital, 1

Os direitos fundamentais são direitos, mediados pelo Estado, que garantem uma existência digna ao indivíduo. O direito ao trabalho assegura o indivíduo, perante os demais direitos sociais, através da prestação de recursos materiais essenciais. O direito ao trabalho está estreitamente vinculado às figuras da liberdade de trabalhar, dever de trabalhar e o direito a trabalhar, porém, estas não se confundem ou se sobrepõem.⁵⁵

A liberdade de trabalho está relacionada com as demais liberdades instituídas nos textos de uma parte significativa dos países. Este termo pode ser definido como um direito do indivíduo a não sofrer interferências externas no exercício de uma atividade legítima e livremente escolhida e, como demais direitos fundamentais, esta liberdade está sujeita a restrições implementadas pelos poderes públicos, especialmente pelo Poder Legislativo.⁵⁶

O dever de trabalhar, de acordo com Juan Lopez, tem suas raízes na ideologia calvinista e está vinculado a uma certa ética do trabalho.⁵⁷ Podemos traduzir como um “dever moral”, visto que sua imposição fere frontalmente com a liberdade e dignidade humana, sendo algo combativo pelos Estados Democráticos de Direito. A Organização Internacional do Trabalho afirma que o trabalho forçado não somente ocorre na atualidade, como também trata-se de um

⁵³ HERRERA, Carlos Miguel. Estado, constituição e direitos sociais. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 102, 2007. p. 372.

⁵⁴ BLANC, Louis; THIERS, Adolphe. Le Socialisme: le droit au travail. 2. Ed. Nova Iorque: BiblioLife, 2009. p. 361.

⁵⁵ FONSECA, Maria Hemilia. Direito ao Trabalho: um Direito Fundamental no Ordenamento Jurídico Brasileiro. 2009 . Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2010. p. 143.

⁵⁶ Ibidem, p. 143.

⁵⁷ GANDÍA, Juan Lopez. Breve nota sobre el artículo 35 de la CE (derecho al trabajo, libertad profesional y promoción en el trabajo). Tese (Doutorado em Direito) - Universidad Politécnica de Valencia, Valência, 2018. p.152.

dos problemas ocultos da atualidade. De acordo com a OIT, em 2021, 49.6 milhões de pessoas viviam em situação de escravidão moderna, ou seja, 1 a cada 150 pessoas no mundo vivem nessa situação, comparando com a pesquisa realizada no ano de 2016, em 2021 este número aumentou em 10 milhões de pessoas.⁵⁸O ordenamento jurídico brasileiro reconhece que este dever é inseparável do direito ao trabalho, exceto para aqueles que possuem capacidade por razões etárias, doença ou incapacidade temporária ou permanente. Assim, as pessoas que não se encaixam nessas categorias possuem um dever moral de contribuir à sociedade.

O direito ao trabalho tem sua análise sob diversos enfoques e, em alguns casos, se distanciam do seu principal fundamento teórico, se apegando a fatores políticos e ideológicos. Podemos encontrar diretrizes confiáveis sobre o direito ao trabalho em tratados proclamados por órgãos internacionais de direitos humanos, como a Declaração Universal de Direitos Humanos que define este direito como o acesso e à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Para a Constituição Federal de 1988, o trabalho foi considerado como um meio legítimo de se assegurar uma vida condigna a todo o agrupamento humano, possibilitando um progresso, a realização pessoal e coletiva dentro do organismo social.⁵⁹Podemos observar nos artigos do 1º ao 4º que o Estado Democrático de Direito brasileiro têm obrigações concretas quanto ao valor social do trabalho ao reconhecer como um direito fundamental que se mostra como uma alternativa viável para alcançar os demais objetivos fundamentais.

2.4. O Direito ao Trabalho como Mecanismo de Inserção Social

O termo “inserção social” na literatura é definido a partir da conceitualização do termo “exclusão social”. Para Cameron, a conceitualização de inclusão social aparece apenas de forma indireta em literaturas que estudam a exclusão social, sendo o segundo termo comumente definido como a exclusão de espaços em que a sociedade entende como “normal” e esperado que indivíduos ocupem, como o mercado de trabalho, economia, cultura, cidadania etc. Assim,

⁵⁸ TRABALHO Forçado. Organização Internacional do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 12 mar. 2024.

⁵⁹ FONSECA, Maria Hemilia. Direito ao Trabalho: um Direito Fundamental no Ordenamento Jurídico Brasileiro. 2009. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2010. p. 148..

Cameron finaliza, que a literatura supõe indiretamente que a inclusão social é qualquer ponto que não se encaixa na terminação de exclusão social.⁶⁰

Os autores Aasland and Flotten afirmam que o conceito de exclusão social foi utilizado pela primeira vez na França em 1970 e consideram este conceito como um fenômeno multidimensional utilizando variáveis consideradas importantes para um condição de vida digna como indicadores de exclusão social. A primeira dimensão é a “exclusão dos direitos formais de cidadania”, a qual podemos fazer uma analogia com os direitos fundamentais dispostos na Constituição Federal. A segunda dimensão é a exclusão do mercado de trabalho e a terceira dimensão é a exclusão de espaços sociais.⁶¹

Sen, analisa a exclusão social a partir da multidimensionalidade em conjunto com a pobreza. Para o autor, diante de uma abordagem aristotélica, a primeira dimensão está relacionada à apreciação e valorização por não fazer parte do coletivo excluído das relações sociais, pois essa exclusão tem ligação direta com a pobreza de capacidade. A segunda dimensão entende que essa exclusão pode levar a outras privações, limitando ainda mais as oportunidades que o indivíduo tem em sua vida, por exemplo, a exclusão desse indivíduo em uma vaga de emprego ou de receber o crédito por seu trabalho que, por sua vez, pode levar a outras privações como a subnutrição ou a falta de moradia.⁶²

Para Marx, o trabalho apresenta-se como a gênese da realização do ser social, condição para sua existência, constituindo, assim, o ponto de partida para sua humanização⁶³. Na sociedade de modelo capitalista da qual vivemos, podemos entender essa inserção social por dois vieses, apresentados na obra de Franco, o primeiro que através do trabalho o homem se faz homem, modifica a natureza e transforma suas condições de vida e o segundo viés que pelo trabalho, também, o homem é alienado, subjugado e dominado.⁶⁴ Na sociedade brasileira podemos entender como real a primeira hipótese, diante da ineficácia do Estado perante os direitos fundamentais. Porém, numa sociedade capitalista, podemos entender também como

⁶⁰ CAMERON, Angus. Geographies of welfare and exclusion: initial report. *Progress in Human Geography*, v. 29, n. 2, p. 194–203, abr. 2005.

⁶¹ AASLAND, A.; FLØTTEN, T. Ethnicity and Social Exclusion in Estonia and Latvia. *Europe-Asia Studies*, v. 53, n. 7, p. 1023–1049, 2001.

⁶² SEN, Amartya. Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny in Social Development Paper No. 1, Asian Development Bank, 2000. p. 19. Disponível em: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/29778/social-exclusion.pdf>. Acesso em: 05 mar., 2024.

⁶³ MARX, Karl. O Capital - Livro III: Crítica da Economia Política. O processo de circulação do capital. 1.ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017. p. 432.

⁶⁴ FRANCO, Luis A. de Carvalho. A Escola do Trabalho e o Trabalho da Escola. 1. ed. São Paulo: Cortez Editora, 1988. p. 34.

real a segunda hipótese, onde produtos que, sob o olhar constitucional, não seriam considerados essenciais para uma vida digna, no entanto, essenciais para a inclusão plena desse indivíduo na sociedade, o alienando, como é o caso do acesso a internet.

Na sociedade brasileira, podemos encontrar políticas públicas que têm como objetivo a eficácia dos direitos fundamentais, para que todos os cidadãos tenham acesso aos direitos presentes no artigo 6º da Constituição Federal. Porém, não são todas as políticas que conseguem atender por completo sua população, como é o caso do acesso à saúde. De acordo com o Instituto de Estudos para Políticas de Saúde (IEPS), em 2022, 79,96 milhões de pessoas não estão cobertas pelo programa de atenção básica do Sistema Único de Saúde e, desse total, ao menos 33,3 milhões de pessoas também não possuem plano de saúde particular ficando, portanto, sem nenhum atendimento.⁶⁵ Podemos observar, não somente no direito ao acesso à saúde, como também, educação, moradia e alimentação, que há a necessidade do indivíduo, através de recursos financeiros, de “conquistar” o pleno acesso a esses direitos sociais.

Outro direito social que podemos observar no país que podemos considerar ineficaz é a alimentação, o qual, para uma vida digna e subsistência, entendo ser um dos principais direitos que o ser humano nunca deveria ser privado. Em 2023, o relatório global Estado da Segurança Alimentar e Nutrição no Mundo da ONU, indica que a subalimentação crônica, nível mais extremo provocado pela insegurança alimentar, atinge 4,7% da população brasileira, ou seja, 10,1 milhões de pessoas sofrem com a fome no país. Ainda, quase um terço da população (32,8%) da população está incluída nas categorias de insegurança alimentar severa ou moderada, o equivalente a 70,3 milhões de brasileiros.⁶⁶

Vemos então, que o ser humano necessita de itens básicos, como moradia, alimentação adequada, educação, segurança etc. para poder viver de forma digna e então se inserir na sociedade e se auto afirmar como um ser auto eficaz. Porém, podemos observar que o auxílio que o Estado proporciona à sociedade, a fim de se mostrar como uma entidade eficaz, não possui uma cobertura completa, deixando uma parte da população desamparada. A maior parte dessa população desamparada é a população pobre e periférica, a parcela da sociedade que depende em maior parte de projetos estatais para conseguir manter sua sobrevivência digna. Com a

⁶⁵ 34% da população não tem acesso à atenção básica de saúde, aponta novo estudo do IEPS - IEPS. Disponível em: <https://ieps.org.br/34-da-populacao-nao-tem-acesso-a-atencao-basica-de-saude-aponta-novo-estudo-do-ieps>. Acesso em: 9 abr. 2024.

⁶⁶ RELATÓRIO da ONU: fome no mundo sobe para 828 milhões em 2021 - WFP. 6 jul. 2022. Disponível em: <https://centrodeexcelencia.org.br/relatorio-da-onu-fome-no-mundo-sobe-para-828-milhoes-em-2021/>. Acesso em: 22 mar. 2024.

ineficácia do Estado, a população procura por meios particulares de subsistência e eficiência dos serviços, como na educação e saúde privada, e, em outras, como é a alimentação e moradia, a posse do capital é um dos únicos meios de conseguir acessar esses direitos.

2.5. Trabalho e Empoderamento Coletivo.

Para Baquero, podemos associar o surgimento do conceito de empoderamento à Reforma Protestante no século XVI, o qual a palavra foi associada a um protagonismo das pessoas em relação à sua religiosidade. Porém, somente na metade do século XX, o termo empoderamento passou a expressar a luta por direitos civis de pessoas negras, mulheres e pessoas da comunidade LGBTQIAPN+.⁶⁷

Os movimentos emancipatórios de lutas pelos direitos civis estavam atrelados ao significado de autoestima desses grupos sociais minoritários, referindo-se, principalmente, à dimensão individual e psicológica. Empoderamento, neste contexto, implica na conquista da liberdade, avanço e superação do estado de subordinação.⁶⁸

Paulo Freire reconhece a importância do termo empoderamento, mas entende que este termo poderia não significar a solução para a opressão, optando pelo uso da palavra “conscientização”.⁶⁹ Empoderamento é um conceito importado dos Estados Unidos, tendo consigo uma carga neo-liberal, a qual uma das suas principais características é a valorização do individualismo.⁷⁰ Diante desse contexto, Paulo Freire demonstra a necessidade de superar a noção de “*empowerment individual*”, afirma que aquele que se sente individualmente mais livre, caso esse sentimento não seja social, apenas essa sensação individual de liberdade não é o suficiente para a transformação da sociedade.⁷¹

⁶⁷ BAQUERO, Rute Vivian Angelo Baquero. Empoderamento: questões conceituais e metodológicas | Redes. 12 set. 2017. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/redes/article/view/10843>. Acesso em: 23 fev. 2024.

⁶⁸ ROSO, Adriane; ROMANINI, Moises. Empoderamento individual, empoderamento comunitário e conscientização: um ensaio teórico. Psicologia e Saber Social, v. 3, n. 1, p. 83-95, 2014

⁶⁹ DE, P.; FREIRE, P. CONSCIENTIZAÇÃO: TEORIA E PRÁTICA DA LIBERTAÇÃO: UMA INTRODUÇÃO AO. [s.l: s.n.]. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/download/28362/18951/112884>. Acesso em: 10 maio. 2024.

⁷⁰ SEVERO, Ana; Dimenstein, Magda; Almeida, Kamila Siqueira. Empoderamento e atenção psicossocial: notas sobre uma associação de saúde mental. Interface: Comunicação, Saúde, Educação, v. 14, n. 34, p. 577-89, 2010.

⁷¹ FREIRE, Paulo. Medo e ousadia: O cotidiano do professor. Sao Paulo, SP: Paz & Terra, 2021. 315 p. ISBN 9788577534128.

Nesta dimensão individual, o empoderamento tem um caráter mais psicológico, como foco nas noções individuais de progresso e na lenda estadunidense do “*self made man*”. Porém, como afirma Carvalho, o conceito de empoderamento coletivo, ou comunitário, está diretamente ligado à capacitação da comunidade para lutar por seus direitos e ocupar espaços nas esferas deliberativas da sociedade.⁷²

Assim, é importante que esse empoderamento seja pensado sob a perspectiva do aumento da conscientização, levando aos indivíduo um empoderamento que favorece a população, criando uma consciência crítica para que o oprimido possa se opor e combater todo o tipo de opressão que impede a grupos minoritários de exercerem plenamente sua vocação para liberdade que, assim como afirma Comblin, é “arbitrariamente negada pelos desmandos dos deuses do dinheiro”.⁷³

O economista Amartya Sen, em sua obra “Desigualdade Reexaminada”, demonstra que a extensão da liberdade de cada agente está diretamente ligada ao conjunto orçamentário, ou seja, quanto maior o capital do agente maior a variedade e melhor o “pacote de mercadoria” que ele pode adquirir. Esses pacotes de mercadoria são produtos necessários para a inserção do indivíduo na sociedade, como moradia e educação. Portanto, para o autor, quanto mais recurso o agente tiver, melhor será o pacote que ele escolherá, possuindo, assim, uma liberdade de recurso maior para ocupar espaços.

Para a maior parte da população, é através do trabalho que podemos ter acesso a esse recurso para então escolher os melhores “pacotes de mercadorias” e, a partir dessa escolha, conseguir ingressar e ocupar diferentes espaços, ascender financeiramente, podendo acessar, então, uma educação de qualidade, saúde, entre outros direitos sociais que são privados para uma parcela da população, como observado anteriormente. Essa emancipação é o chamado empoderamento coletivo que passa, necessariamente, pela qualificação profissional dos agentes e pela promoção da segurança, transporte, educação e uma renda mínima. A partir destas conquistas e pela conscientização, esse indivíduo empoderado participa mais ativamente do ambiente coletivo, saindo da luta individual, com o objetivo de que a transformação social ocorra para todos

⁷² ROSO, Adriane; ROMANINI, Moises. Empoderamento individual, empoderamento comunitário e conscientização: um ensaio teórico. *Psicologia e Saber Social*, v. 3, n. 1, p. 83-95, 2014.

⁷³ COMBLIN, José. *A Vida: em Busca da Liberdade*. 1. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.p. 89.

fazendo com que a população pertencente aos grupos minoritários deixem de ser socialmente invisíveis e excluídos.

3. OBSTÁCULOS AO ACESSO AO TRABALHO

A exclusão e a desigualdade marcam o direito ao trabalho durante um longo período. A transição da escravidão para um país de indivíduos livres ou de modelos de governos pós revoluções não foi acompanhada de políticas públicas de inclusão, fazendo com que pessoas, antes vistas como excluídas da sociedade, adentrasse na vida política em condições desiguais, incluindo a inserção no mercado de trabalho.

Podemos observar diversos obstáculos ao acesso do mercado de trabalho para certos grupos minoritários. Pessoas com deficiência encontram dificuldade no mercado de trabalho através da elaboração de avaliações através de critérios inadequados, espaço físico e logístico do ambiente de trabalho configurados de forma que exclua essas pessoas. Minorias raciais e periféricas encontram dificuldade em ingressar no mercado de trabalho diante de exigências técnicas, como o inglês fluente, qualidades técnicas que necessitam de uma grande dedicação de carga horária e financeira para que essas pessoas tenham em seu currículo.

O ingresso ao mercado de trabalho é árduo e para alguns grupos essa dificuldade é aumentada diante de sua situação de vulnerabilidade ou discriminações que eles possam vir a sofrer durante este processo. Neste capítulo, estudaremos teorias que evidenciam como essas práticas, intencionais ou não, se tornam um obstáculo no processo de ingresso no mercado de trabalho para grupos de minorias sociais.⁷⁴

3.1. Práticas Discriminatórias no Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho, assim como diferentes esferas da vida, refletem o preconceito enraizado em nossa sociedade. No mercado de trabalho é possível mensurar certos efeitos da discriminação. A Pesquisa Nacional por Amostra a Domicílios (PNAD) evidencia dois tipos de

⁷⁴ BARROS, Ricardo Paes de; FRANCO, Samuel; MENDONÇA, Rosane Silva Pinto de. Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil. Brasília, 2007. p. 53.

discriminação com consequências identificáveis, sendo elas a discriminação racial e a discriminação de gênero.⁷⁵

As práticas discriminatórias representam um dos pontos mais discutidos no universo laboral devido ao cotidiano do Poder Judiciário, que têm revelado uma infeliz recorrência de ações que noticiam a prática pelo empregador de atos arbitrários com claro conteúdo discriminatório em relação ao funcionário.⁷⁶

A lei nº 9.029/1995 proíbe qualquer prática discriminatória quanto admissão, manutenção ou rompimento do vínculo laboral, por gênero, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade entre outras ressalvas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente.⁷⁷ Essa discriminação, apesar de ser proibida e essa proibição ter respaldo tanto em leis laborais, criminais ou constitucionais, acontecem cotidianamente em diferentes aspectos do mercado de trabalho.

A discriminação pode ocorrer desde a etapa de contratação, sendo possível que um candidato seja rejeitado com base em sua cor, gênero, idade, orientação sexual, deficiência entre outras características presente em grupos minoritários, ao invés de ter sua rejeição baseada em suas qualificações profissionais.

Podemos identificar uma clara discriminação ao olharmos a base salarial dos cargos atualmente. O portal Vagas, site de recrutamento e seleção, mostra um levantamento inédito que demonstra que a diferença salarial entre negros e brancos chegou a 42,3%, mesmo que ambos possuam qualificações profissionais e cargos semelhantes.⁷⁸ Em um cargo onde uma pessoa branca recebe como remuneração cerca de R\$6.769,55, uma pessoa preta nesta mesma

⁷⁵ SOARES, Sergei Suarez Dillon. Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. São Paulo, 2000. p. 45.

⁷⁶ MENEZES, Barbará; MAFIOLETTI, Cláudia. “Assédio Moral e Discriminação no Ambiente de Trabalho: Um Olhar da Psicologia Jurídica”, in Revista do TRT da 9ª Região, v. 4, n. 42, 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85656/2015_rev_trt09_v04_n042.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 abr. 2024.

⁷⁷ Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Dispõe sobre a proibição da exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 12 abr. 2024.

⁷⁸ MENDES, Diego. Diferença salarial entre pretos e brancos chega a 42,3% para mesmo cargo de gerência, diz pesquisa. CNN Brasil, 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-pretos-e-brancos-chega-a-423-para-mesmo-cargo-de-gerencia-diz-pesquisa/#:~:text=recrutamento%20e%20sele%C3%A7%C3%A3o,-,Uma%20pessoa%20preta%20recebe%20em%20m%C3%A9dia%20R%24%203.905%20C03%20nesta,que%20candidatos%20pretos%20e%20pardos>. Acesso em: 10 abr. 2024.

função recebe R\$3.905,03. Os números apresentados pela pesquisa do portal indicam que independente do nível do cargo, candidatos brancos ganham mais do que candidatos negros.⁷⁹

A disparidade salarial atinge também a situação de gênero. De acordo com os dados do IBGE, uma mulher no Brasil recebe, em média, 78% do salário de um homem. Essa diferença salarial é proibida pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), porém, faltam mecanismos que garantam que a lei seja cumprida.⁸⁰

Podemos verificar que tal disparidade ocorre inclusive em Big Techs sem a preocupação de esconder tal sexismo. Este é o caso da Google, que no ano de 2017 passou por uma investigação federal sobre uma suposta diferença salarial persistente na Google, em que funcionárias mulheres recebiam, de forma sistemática, menos do que funcionários homens. Ainda, além dessa discrepância salarial, um manifesto “antidiversidade”, assinado por James Damore, tornou-se viral em agosto de 2017, recebendo o apoio de diversos funcionários da Google, que justificavam seu apoio ao manifesto pois argumentam que mulheres eram psicologicamente inferiores e incapazes de serem engenheiras de software tão competente quanto os homens.⁸¹ Para a autora Safiya Noble, esse movimento antidiversidade evidenciou para ela o fato que de as mesmas pessoas que estão desenvolvendo algoritmos e arquitetura de pesquisa mostram-se dispostas a promover abertamente atitudes sexistas e racistas no trabalho ao mesmo tempo que devemos acreditar que essas pessoas estão desenvolvendo ferramentas de tomada de decisões “neutras” e “objetiva”.⁸²

Outro caso famoso que podemos verificar os efeitos da discriminação e, de forma mais específica, em mulheres negras, ocorreu em 1976 nos Estados Unidos na General Motors, resultando em um processo judicial de cinco mulheres contra a empresa. Diversas mulheres afro-americanas afirmam terem sido discriminadas pela empresa pois esta se recusava a contratar mulheres negras. Esse tipo de discriminação não era incomum dentro do contexto industrial, havendo emprego para pessoas negras, porém, direcionado aos homens, e há emprego para mulheres, mas estes são reservados para mulheres brancas. Dentro da indústria da General Motors, os empregos disponíveis para negros eram basicamente na linha de

⁷⁹ Ibidem.

⁸⁰ DYNIEWICZ, Luciana. Diferença salarial entre homens e mulheres vai a 22%, diz IBGE. CNN Brasil, 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-vai-a-22-diz-ibge/#:~:text=A%20diferen%C3%A7a%20de%20remunera%C3%A7%C3%A3o%20entre,do%20que%20ganha%20um%20homem>. Acesso em: 13 abr. 2024.

⁸¹ NOBLE, Safiya Umoja. Algoritmos da Opressão. 2.ed. Nova Iorque: Editora Rua do Sabão, 2021. p. 19.

⁸² Ibidem, p. 20.

montagem, uma função na época direcionada para homens, e, como de costume, os empregos direcionados a mulheres eram nos escritórios, como secretárias, uma função vista como não adequada para mulheres negras. Assim, devido a segregação racial e de gênero presente nessas indústrias, não havia oportunidade de emprego para mulheres negras.⁸³

De acordo com a edição de 2020 do estudo “Why Socioeconomic Diversity Matters, realizado pela empresa de consultoria McKinsey, que ouviu mais de 5 mil pessoas em seis países da América Latina, profissionais oriundos de famílias mais pobres têm menos oportunidades de crescimento dentro das organizações, mesmo que tenham o mesmo nível de escolaridade que outros colegas que vieram de famílias ricas. Para esta pesquisa, a McKinsey dividiu seus participantes em três grupos, levando em consideração questões como grau de escolaridade dos participantes e dos pais dos mesmos e acesso a direitos básicos durante a infância e a adolescência, como saúde e alimentação. Como um dos resultados, os pesquisadores descobriram que os profissionais que ascenderam socialmente através do trabalho, possuindo melhores condições socioeconômicas atualmente, representam apenas 8% dos cargos de nível executivo e 37% de gerência nas empresas. Um dos motivos apontados na pesquisa como obstáculo para essa inserção no mercado de trabalho é a exigência do inglês em processos seletivos. Segundo a pesquisa, apenas 35% dos entrevistados vindos de famílias pobres sabiam falar inglês, enquanto 66% dos entrevistados vindos de família rica tinham conhecimento do idioma. Algumas empresas estão adotando o fim da exigência do inglês durante o recrutamento com o objetivo de aumentar a inclusão de pessoas negras, isso porque renda e raça estão intimamente relacionados.⁸⁴

Infelizmente, é possível encontrar as mais diversas formas de discriminação no mercado de trabalho. Algumas dessas ocorrem de forma direta, com a intenção de discriminar, como é o caso de assédio no local de trabalho, outras podem ocorrer de maneira indireta, como a falta de oportunidades para avanço na carreira, tratamentos desiguais com relação a benefícios e oportunidades ou demissões injustas.

3.2. A Discriminação Direta

⁸³ CRENSHAW, Kimberlé. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. In: VV. AA. Cruzamento: raça e gênero. Brasília: Unifem, 2004. p. 7-16.

⁸⁴ MESMO com escolaridade mais alta, profissionais de origem mais pobre crescem menos na carreira. Exame, São Paulo, 10 maio 2024. Disponível em: <https://exame.com/carreira/mesmo-com-escolaridade-mais-alta-profissionais-de-origem-mais-pobre-crescem-menos-na-carreira>. Acesso em: 01 maio 2024.

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, afirma que todos somos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, porém, sistemas de exclusão permitem que ainda ocorra a discriminação sistemática de muitos segmentos sociais.⁸⁵ Podemos definir a discriminação direta como uma ação intencional, o agente discrimina outro de forma consciente pois está motivado por interesses injustificáveis, pois estes estão baseados em estereótipos ou preconceitos, ou por algum interesse estratégico.⁸⁶

A discriminação direta constitui uma violação do preceito de justiça simétrica, presente na Constituição, pois entende-se que essa discriminação envolve, geralmente, um tratamento desvantajoso de grupos que possuem características que são socialmente salientes, categorizados como minorias, pressupondo que essas pessoas são discriminadas a partir de um único vetor e requer a intenção deliberada de discriminar.⁸⁷ O preceito de justiça simétrica requer um tratamento igual entre os que estão igualmente situados, sendo um elemento básico da moralidade do regime democrático.⁸⁸

De acordo com a doutrina, a discriminação direta envolve um fator comparativo, as pessoas tratam outras de forma discriminatória a partir de julgamentos morais negativos baseados na ideia de que essas pessoas pertencentes a grupos minoritários não possuem as mesmas qualidades que aqueles pertencentes ao grupo majoritário.⁸⁹ Esse tipo de discriminação ocorre a partir de uma característica ou de um status socialmente desvalorizado, motivando o tratamento desfavorável quando comparado com pessoas que não possuem essas características. Sendo assim, a discriminação direta envolve duas categorias, uma classe de pessoas que sofrem algum tipo de desvantagem e outra classe que deve ser vista cognata à primeira, pessoas com as quais foram comparadas ao sofrerem tratamento discriminatório.

Adilson J. Moreira destaca a importância deste último ponto, sendo necessário insistir no aspecto relacional dessa forma de discriminação, pois ela é medida em comparação com pessoas que formam o mesmo grupo congênere. Como é o caso da discriminação racial a qual implica a consideração de como as pessoas pertencentes ao grupo racial dominante cognato seriam tratadas em uma situação semelhante.⁹⁰ Em função do caráter comparativo, a pessoa discriminada, ao buscar auxílio para a sua situação, necessita demonstrar de forma específica o

⁸⁵ MOREIRA, Adilson J. Tratado de Direito Antidiscriminatório. 1.ed. São Paulo: Contra Corrente, 2020. p. 511.

⁸⁶ MOREIRA, Adilson J. Tratado de Direito Antidiscriminatório. 1.ed. São Paulo: Contra Corrente, 2020. p.389.

⁸⁷ MOREIRA, Adilson J. O que é discriminação?; Belo Horizonte-MG: Ed. Letramento, 2017, p. 98-102.

⁸⁸ MOREIRA, Adilson J, op. cit., p. 389

⁸⁹ MOREIRA, Adilson J, op. cit., p. 391

⁹⁰ MOREIRA, Adilson J, op. cit., p. 390

parâmetro a partir do qual foi discriminada e determinar que o motivo da discriminação está baseado em um traço que pertence a um grupo ao qual pertence. Como exemplo, a demissão de uma mulher grávida de seu cargo atual, ela precisa comprovar que essa exclusão ocorreu em função da sua gravidez, uma característica ligada unicamente às mulheres.⁹¹

A discriminação direta possui um caráter impessoal, implicando em um tratamento desfavorável de uma pessoa em relação a outra, sendo ela baseada em estereótipos sociais sobre membros de um determinado grupo. Isto ocorre quando estereótipos negativos e positivos atuam na mente das pessoas determinando como este agente irá se relacionar durante suas interações sociais. Essas falsas generalizações motivam o comportamento discriminatório que pode ser expressado de diversas formas. Essa discriminação pode ser expressada a partir de um agente que evita o contato com outro indivíduo em particular, impedir o acesso a uma oportunidade, garantir uma vantagem ou preferir se associar a outra pessoas por entender que esta faz parte de um grupo com características socialmente valorizadas.⁹²

É necessário entender que a discriminação direta não se restringe à ação de indivíduos que tratam outros de forma desvantajosa, ela também pode assumir um caráter passivo, implicando numa omissão de uma pessoa em agir ao presenciar atos discriminatórios. Como essas ações são realizada contra grupos de pessoas que apresentam características consideradas socialmente como traços negativos, essa discriminação também fomenta uma segregação social, diminuindo ainda mais o conhecimento do grupo em situação de privilégio e, portanto, aumentando a utilização de categorias baseadas em em falsas generalizações.⁹³

Compreende-se que a discriminação direta implica as noções de intencionalidade e e arbitrariedade. Esta denominação de discriminação pode assumir diferentes formas, podendo ser explícita por estar baseada em uma forma de discriminação negativa partindo de um critério de tratamento diferenciado, como a prática que impede pessoas de grupos minoritários possam ascender a cargos de chefia. Pode ocorrer na aplicação de normas jurídicas, como a prática de policiais dispensarem pessoas brancas com posse de drogas mas prendem pessoas negras na mesma situação. Todos esses casos configuram um tratamento desigual entre indivíduos por uma norma ou prática jurídica, violando o dever de tratamento simétrico estabelecido pelo princípio da liberdade.⁹⁴

⁹¹ MOREIRA, Adilson J, op. cit., p. 392

⁹² MOREIRA, Adilson J. Tratado de Direito Antidiscriminatório. 1.ed. São Paulo: Contra Corrente, 2020. p. 393.

⁹³ Ibidem, p. 394.

⁹⁴ Ibidem, p. 396.

A teoria da discriminação direta é importante para entendermos o tratamento desvantajoso aos quais membros de grupos minoritários estão submetidos, especialmente em uma sociedade hierárquica como a nossa.

3.3. A Discriminação Indireta

O conceito de discriminação indireta surge na jurisprudência da Suprema Corte dos Estados Unidos, durante um momento em que ocorriam discussões sobre o fato de que processos de opressão não estavam necessariamente ligados a uma vontade consciente de atores sociais específicos. Este tema fazia parte de uma decisão a qual discutia a constitucionalidade de uma norma que exigia o segundo grau e uma nota mínima em um teste de aptidão aplicado a todos os candidatos a empregos ou transferência entre diferentes setores de uma fábrica. Essa norma entra em discussão pois, embora fosse direcionada a todas as pessoas, tinha um impacto negativo na população negra em função da disparidade de acesso à educação durante o período de segregação racial.⁹⁵

Diferente do que muitos atores sociais pensam, a exclusão pode ocorrer mesmo na ausência objetiva da intenção de discriminar um indivíduo, ocorrendo também em situações nas quais não há a utilização de formas de diferenciação legalmente vedadas.⁹⁶ A discriminação indireta indica uma norma ou prática institucional que tem um impacto desproporcionalmente negativo sobre um grupo vulnerável, podendo essa norma ou prática ser neutra, pois a pessoa ou instituição responsável não teve como intenção o prejuízo de um grupo específico. Porém, essa norma pode ser apenas aparentemente neutra, uma vez que essa pode encobrir interesses de uma pessoa ou da instituição em discriminar certos indivíduos.⁹⁷

Portanto, a discriminação indireta está marcada pela ausência da intencionalidade explícita de discriminar pessoas. Isso pode ocorrer pois a norma ou prática não leva em consideração ou não pode prever de forma correta as consequências de sua aplicabilidade, porém, isso também pode ser produto de uma intenção encoberta de discriminar membros de grupos minoritários. Assim, algumas normas ou práticas, em algumas situações, podem não mencionar diretamente uma característica de um determinado grupo, mas empregar um

⁹⁵ MOREIRA, Adilson J. Tratado de Direito Antidiscriminatório. 1.ed. São Paulo: Contra Corrente, 2020. p. 403.

⁹⁶ *Ibidem*, p. 401.

⁹⁷ *Ibidem*, p. 402.

elemento que está fortemente associado a certos segmentos por razões sociais ou históricas. Assim como a discriminação direta, a discriminação indireta possui um caráter comparativo, uma vez que para configurarmos a discriminação indireta é necessário a comparação sobre o impacto negativo entre grupos sociais.⁹⁸

Além da ausência da intencionalidade aberta, a discriminação indireta requer a existência de um impacto desproporcional sobre um grupo, elemento que viola o interesse estatal na eliminação das hierarquias sociais. Para indentificarmos uma discriminação indireta é necessário comparar a situação do grupo vulnerável com os grupos que lhes são cognatos, por exemplo, para verificarmos o impacto de uma norma que possui um impacto negativo sobre a população LGBTQIAP+ é necessário examinarmos como essa norma influencia em pessoas heterossexuais.⁹⁹ A discriminação indireta possui uma relação próxima a discriminação estrutural, uma vez que falamos sobre um impacto desproporcional a grupos que já estão em desvantagens em função de outras formas de discriminação sofridas nas diferentes esferas da vida social.¹⁰⁰

Podemos observar uma mudança de finalidade da igualdade entre a discriminação direta e indireta. A discriminação direta opera como um parâmetro que procura restaurar o tratamento simétrico entre indivíduos, enquanto a discriminação indireta almeja o alcance de uma igualdade proporcional entre grupos sociais. A discriminação indireta atinge vítimas do sistema de discriminação que possuem um aspecto estrutural, estando presente nos espaços públicos e privado dessas pessoas as impedindo de terem um maior nível de mobilidade social. Podemos dizer que, se a discriminação direta opera a partir da racionalidade, característica da perspectiva antidiscriminatório, a teorida da discriminação indireta opera a partir da expressão de elementos do que tem sido chamado como perspectiva antissubordinatória.¹⁰¹

A discriminação indireta pode ocorrer em diversas áreas e de diferentes formas. Podemos ver, como exemplo, o impacto que essa tipo de discriminação tem na vida de mulheres, como a exigência de requisitos de idade, afetando mulheres que dedicaram parte de sua vida para cuidar de seus filhos, as impedindo de ter tempo de experiência profissional semelhante a de homens no mercado. Requisitos de mobilidade também são exigências que

⁹⁸ Ibidem, p. 407.

⁹⁹ MOREIRA, Adilson J. Tratado de Direito Antidiscriminatório. 1.ed. São Paulo: Contra Corrente, 2020. p. 402.

¹⁰⁰ Ibidem, p. 404.

¹⁰¹ Ibidem, p. 404.

podem prejudicar mulheres no mercado de trabalho, restringindo oportunidades, uma vez que grande parte dos homens heterossexuais não abandonariam sua vida profissional para acompanhar suas companheiras.¹⁰²

Outros exemplos que podemos verificar em nosso cotidiano é referente ao impacto que a discriminação indireta tem sobre minorias raciais. Podemos observar em normas que estabelecem requisitos que estão relacionados com classe social, normas que estabelecem proximidade geográfica com o local de trabalho, testes de conhecimento fortemente relacionado com parâmetros associados a membros do grupo racial minoritário.¹⁰³ Todas essas situações impõem uma desvantagem para membros de grupos minoritários, contribuindo para que a situação de vulnerabilidade em que vivem piore.¹⁰⁴

Analisando a relação entre discriminação direta e indireta é possível observar uma continuidade histórica entre elas. A discriminação indireta ocorre pois perpetua a situação de desvantagem social desses grupos vulneráveis, existindo em função da tolerância que a sociedade possui diante de práticas discriminatórias. Enquanto a discriminação direta cria padrões de discriminação que promovem a estratificação de certos grupos, a discriminação indireta os reproduz quando essa mesma sociedade permite o tratamento desvantajoso de grupos minoritários. Portanto, essas normas e práticas, consideradas neutras, podem acentuar a exclusão social em função da assimetria de poder que persiste dentro de uma sociedade.¹⁰⁵

3.4. A Discriminação Estrutural

O acesso e a possibilidade de uma vida digna dependo do acesso a diferentes categorias de oportunidades. Ou seja, as instituições sociais responsáveis pela garantia ou proteção de direitos precisam tratar as pessoas da mesma forma. O não cumprimento desse dever faz com que parte da sociedade seja excluída de oportunidades sociais nos mais diversos campos da vida. Grupos sociais afetados pelo não cumprimento desse dever de proteção não podem obter uma educação mais elevada pois são impedidos de ter acesso às mesmas oportunidades

¹⁰² Ibidem, p. 405.

¹⁰³ MOREIRA, Adilson J. Tratado de Direito Antidiscriminatório. 1.ed. São Paulo: Contra Corrente, 2020. p. 403.

¹⁰⁴ MCCOLGAN, Aileen. Discrimination Law: texts, cases and materials. Oxford: Hart Publishing, 2005, pp. 77-83.

¹⁰⁵ WASSERMAN, David. "The concept of discrimination". In: CHADWICK, R. (ed). Encyclopedia of applied ethics. San Diego: Academic Press, 1998, p. 811.

profissionais pela ausência dessa educação formal, sendo discriminadas dentro da instituição nas quais trabalham e não possuindo poder político para transformar essa situação e enfrentar o que chamamos de “discriminação estrutural”.¹⁰⁶

Podemos definir a discriminação estrutural como uma consequência da existência de sistemas discriminatórios que promovem a exclusão de grupos minoritários nas diversas esferas da vida, sistemas que opera, por meio da ação coordenada das mais diversas instituições, sejam públicas ou privadas.¹⁰⁷Essas práticas estão conectadas, formando esse sistema discriminatório, expressando o interesse comum de promover a exclusão de grupos minoritários para que as oportunidades de recursos permaneçam nas mãos dos membros dos grupos majoritários. Assim, sistemas econômicos, jurídicos e políticos, operam a partir dos interesses desses indivíduos de forma que essa hierarquia social possa ser mantida.¹⁰⁸

O conceito de discriminação estrutural está intrinsicamente relacionado ao conceito de dominação social. Esta dominação ocorre por meio de processos sociais que aparentam ser normais comuns, neutras, de operações institucionais mas que escondem os mais diferentes meios de exclusão ao expressarem os interesses dos grupos majoritários.¹⁰⁹Esses grupos majoritários circulam certas ideologias que atribuem as desigualdades sociais aos membros dos grupos vulneráveis e não às formas de discriminação sistematicamente praticada. Desta forma, com a vasta circulação dessas ideologias, ocorre a naturalização de diversas formas de discriminação presentes na sociedade como forma de impedir a transformação social.¹¹⁰

Sistemas de dominação social surgem a partir de um consenso entre os membros desse grupo dominantes, os quais reproduzem seus interesses por meio do controle sobre esferas centrais da vida social. O racismo e o sexismo são formações ideológicas que pressupõem este consenso por serem formas de dominação baseadas no sentimento de posição desses grupos na sociedade. Através de uma construção da imagem do outro como incapazes de atuar de forma competente no espaço público, os membros dos grupos dominantes produzem formas de legitimação sociais destinadas a manter a hierarquia social intacta.¹¹¹

¹⁰⁶ MOREIRA, Adilson J., op. cit., p. 466

¹⁰⁷ MOREIRA, Adilson J. Tratado de Direito Antidiscriminatório. 1.ed. São Paulo: Contra Corrente, 2020. p. 466.

¹⁰⁸ Ibidem, p. 466.

¹⁰⁹ Ibidem, p. 467.

¹¹⁰ DESMOND, Matthew/ EMIRBAYER, Mustafa. “What is racial domination?” Du Bois Review, vol. 6, n. 2, 2009, p. 345.

¹¹¹ MOREIRA, Adilson J., op. cit., p. 468.

A dominação racial, por exemplo, constitui um exemplo paradigmático da dominação social, operando a partir de uma lógica que não é clara para as pessoas, tendo como explicação a ocorrência no plano individual, negando o caráter sistêmico e identitário da dominação racial. Esse tipo de sistema ocorre com a finalidade de reproduzir o status de privilégio do grupo racial dominante. A dominação da população negra ocorre primeiramente por meio das representações culturais responsáveis pela afirmação da superioridade moral do grupo racial dominante, então se manifesta através do controle de instituições políticas, criando políticas econômicas com o objetivo de beneficiar faixas da população que também faz parte da elite branca que controla a sociedade como um todo.¹¹²

Podemos dizer que um a forma de discriminação possui um caráter estrutural pois faz parte da operação regular das instituições sociais, causando desvantagens em diferentes níveis e em diferentes esferas da vida dos indivíduos afetados de forma negativa. Este caráter estrutural da discriminação contra minorias é identificado na presença de alguns processos que não expressam atos individuais, mas sim forças sociais alimentadas por relações assimétricas de poder.¹¹³

A discriminação estrutural produz impactos relevantes na vida desses agentes presentes nos grupos minoritários, pois esse processo de exclusão desses indivíduos os confinam a uma situação de pobreza crônica, impedindo que tenham acesso a recursos e oportunidades para que possam quebrar os ciclos de exclusão que se repetem ao longo dos séculos.¹¹⁴ A pobreza impede que esses agentes possam ter acesso a direitos básicos para uma vida digna, como também dificulta a mobilização política para que essa situação seja transformada. Esses processos de discriminação estrutural criam uma segregação espacial entre os grupos sociais, uma vez que as minorias são forçadas a viver em áreas periféricas enquanto membros dos grupos dominantes vivem em áreas abastadas.¹¹⁵

O caráter estrutural dessa discriminação não impacta apenas as condições materiais da existência desses indivíduos, mas também afeta de maneira particularmente negativa a saúde mental. Os membros desses grupos minoritários são mais suscetíveis a desenvolver uma série de problemas físicos e mentais relacionados com a percepção de que nunca serão reconhecidos

¹¹² MOREIRA, Adilson J. Tratado de Direito Antidiscriminatório. 1.ed. São Paulo: Contra Corrente, 2020. p. 468.

¹¹³ Ibidem, p. 471.

¹¹⁴ Ibidem, p. 472.

¹¹⁵ Ibidem, p. 472.

como pessoas que merecem o mesmo nível de respeitabilidade social destinada a membros dos grupos dominantes. Em indivíduos pertencentes a minorias raciais e sexuais essa violência assume um nível ainda maior.¹¹⁶

3.5 Racismo Sistêmico

De acordo com Silvio de Almeida, o racismo sistêmico, ou racismo estrutural, é uma forma sistemática de discriminação que tem como a raça como fundamento e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios, a depender do grupo racial ao qual o indivíduo pertence.¹¹⁷ O fenômeno do racismo estrutural constitui a estrutura da sociedade, incluindo as relações políticas, jurídicas e econômicas. Ainda, para o autor, quando nos referimos a uma dimensão estrutural do racismo, estamos falando dos âmbitos da economia, política e da subjetividade.

Ao pensarmos no sistema tributário no Brasil observamos práticas e normas estabelecidas em sua estrutura que incide sobre o consumo (alimentação, medicamentos, vestimenta etc.) e o salário, porém não sobre a renda e patrimônio da população. Para analisarmos de forma mais profunda o âmbito econômico, segundo estudo divulgado em 2021 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), a renda média da população branca permaneceu ao menos duas vezes maior que comparada com a renda da população negra nas últimas três décadas. É possível perceber que o sistema tributário brasileiro reproduz as condições de desigualdade que colocam a população negra na base da pirâmide social, isto porque, de acordo com o mesmo estudo, a população negra recebe menos salário quando comparado com a população branca, porém, consomem itens básicos para sua sobrevivência, portanto, é o grupo social que paga proporcionalmente mais impostos.¹¹⁸ Essas situações citadas criam uma reação em cadeia, um ciclo de exclusão, pois se uma pessoa ganha um salário menor,

¹¹⁶ Ibidem, p. 473.

¹¹⁷ PULLUP_ADMIN. O que é racismo estrutural?. Einstein. Disponível em: <https://diversihub.einstein.br/etnias/o-que-e-racismo-estrutural/>. Acesso em: 30 mar. 2024.

¹¹⁸ Ibidem

irá morar em um local mais afastado e em situação de vulnerabilidade, criando privações e, a partir desse conjunto de fatores, torna essas pessoas mais suscetíveis à violência.¹¹⁹

Observando o âmbito político, é importante observar a ocupação da população negra no setor público, principalmente em cargos de liderança e prestígio, que incide diretamente na estrutura da sociedade. Por essas particularidades apontadas, entendemos o porquê do aspecto estrutural do racismo. Desde a sua constituição política tributária, seguida pela falta de representatividade da população negra nos setores públicos, às vulnerabilidades sociais, à violência etc.

Podemos identificar o racismo estrutural através de números, em março de 2022 o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), divulgou que o Brasil chegava em 213.331.958 habitantes e desses 54,7% se autodeclararam como preto(a) ou pardo(a). O Atlas da Violência publicado em 2021 pelo Ipea e o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, divulgou que, em 2020, 76,2% das pessoas assassinadas eram negras. Em outra pesquisa divulgada pelo Ipea em 2021, denominada “A Desigualdade Racial no Brasil nas Três Últimas Décadas”, ao longo dos últimos trinta anos, a renda média da população branca é ao menos duas vezes maior comparada com a da população negra.

Observando o cenário pandêmico que vivemos nos últimos anos, de acordo com a terceira edição da revista “Visível e Invisível: a vitimização das mulheres no Brasil, publicada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública em 2021, 48,8% das mulheres autodeclaradas pardas tiveram sua renda familiar diminuída, 57% das mulheres autodeclaradas preta também tiveram essa diminuição de renda, enquanto 48,5% das mulheres brancas tiveram sua renda familiar diminuída. Com relação a demissão, 28,2% das mulheres brancas perderam seus empregos, este número aumenta quando falamos da população negra, 32,9% das mulheres autodeclaradas pardas e 41,5% das mulheres autodeclaradas como negras perderam seus empregos durante a pandemia.¹²⁰

Diante dos fatos apresentados, é possível perceber a dimensão do racismo estrutural, tornando algo naturalizado na sociedade. De acordo com o autor Silvio de Almeida, a perpetuação do racismo somente é possível na medida em que é produzido um sistema de explicações para as desigualdades existentes que constituem subjetividades insensíveis diante

¹¹⁹ ALMEIDA, Silvio. Racismo Estrutural. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2019, p. 135

¹²⁰ PULLUP_ADMIN. O que é racismo estrutural?. Einstein. Disponível em: <https://diversihub.einstein.br/etnias/o-que-e-racismo-estrutural/>. Acesso em: 30 mar. 2024.

da discriminação e da violência racial.¹²¹ Para que ocorra de forma natural em nossa sociedade, a ideologia reproduzida para perpetuação do racismo necessita das esferas da ciência e cultura para seu êxito. Necessita da ciência para produzir discursos de autoridades, elevando essa ideologia à categoria da verdade e se sofisticando ao longo das décadas, substituindo, por exemplo, o racismo científico pelo “multiculturalismo”, passando, então, a necessitar da cultura para que o seu modelo de “humanidade controlável” seja aplicado, aniquilando culturas e as trocando pelo poder de determinação de valor e significado.¹²²

Ainda, de acordo com o autor, a possibilidade de estabelecer valor e significado é realizada em uma operação relacional que simultaneamente constrói a população branca e negra de modos distintos na esfera social, principalmente referente à questão dos direitos e regimes de exploração da força de trabalho.¹²³ Por esse motivo, torna-se inevitável questionarmos a meritocracia enquanto perspectiva ao alegar que todos possuem oportunidades iguais em uma sociedade fraturada pelo capitalismo.¹²⁴ Não podemos analisar o racismo estrutural sem entender que há uma relação direta entre racismo, Estado e capitalismo que, de acordo com Mascaro, a “reprodução do capitalismo se estrutura por meio de formas sociais necessárias e específicas, que constituem o núcleo da sua própria sociabilidade”, sendo o racismo uma dessas formas.¹²⁵

Não podemos, portanto, compreender o racismo sem entender o funcionamento das estruturas estatais, por é através do Estado que se opera a classificação e divisão de pessoas. A ideologia nacionalista apresenta-se como funcional perante a tentativa de reconstruir uma identidade comum e apagar os conflitos entre os diferentes grupos sociais e as contradições do sistema capitalista, o qual, no decorrer das décadas, sofisticou a sua estratégia e técnicas de reprodução.

Todo racismo é estrutural pois não podemos simplificar o racismo apenas como um ato. A discriminação racial é um processo em que as condições de organização da sociedade reproduzem a subalternidade de determinados grupos que são identificados racialmente.¹²⁶

¹²¹ 1. Yamanaka JHC. ALMEIDA, S. Racismo estrutural. São Paulo: Pólen, 2019. Rev Estud Discurso. Jul, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2176-457349790>. Acesso em: 10 abr. 2024.

¹²² ALMEIDA, Silvio. Racismo Estrutural. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2019, p. 138.

¹²³ Yamanaka JHC. ALMEIDA, S. Racismo estrutural. São Paulo: Pólen, 2019. Rev Estud Discurso. Jul, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2176-457349790>. Acesso em: 10 abr. 2024.

¹²⁴ Ibidem.

¹²⁵ MASCARO, A. L. Estado e forma política. São Paulo: Boitempo, 2013, p.19-21.

¹²⁶ ALMEIDA, Silvio. Racismo Estrutural. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2019, p. 129.

4. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A Inteligência Artificial (IA) tem como marco inicial o verão de 1956, o qual ocorreu a *Dartmouth College Conference*, em que estavam presentes os pesquisadores reconhecidos como pais da área, como Allan Newell, John MacCarthy¹²⁷, entre outros, que estabeleceram marcos no domínio da computação. Em sua obra “A Era das Máquinas Espirituais”,¹²⁸ Kurzweill descreve a importância de Alan Turing para o surgimento desta tecnologia, o qual durante a Segunda Guerra Mundial construíram o primeiro computador operacional do mundo a partir de peças telefônicas, batizando-o de Robinson. A partir desta nova tecnologia, foi possível verificar a semelhança do processo computacional com o processo do pensamento humano, tornando-se fundamental nos primeiros esforços para aplicabilidade desta tecnologia à emulação da inteligência.

Podemos verificar cada vez mais o uso de novas tecnologias como a inteligência artificial em atividades do cotidiano. Identificamos o uso da IA em reconhecimento de fala, presente em assistentes virtuais, como a Siri (assistente virtual dos aparelhos da marca Apple), Alexa (assistente virtual do marca Amazon) e Cortana (assistente virtual da marca google, também presente em smartphones com processador Android). Ainda, podemos identificar a inteligência artificial no reconhecimento facial, presente em redes sociais, smartphones. Outro uso comum, que podemos verificar no cotidiano, são as recomendações personalizadas, utilizadas em plataformas de streams para recomendar produtos com base em conteúdos consumidos ou pesquisados anteriormente pelo usuário.

O uso da IA não se restringe à seara do uso trivial do nosso cotidiano, essas novas tecnologias estão sendo incorporadas em processos mais complexos, como tomadas de decisões. Iremos analisar o uso dessas tecnologias no mercado de trabalho, através de empresas recrutadoras que as utilizam com a finalidade de acelerar o processo de avaliação de currículos e entendendo ser um modo de selecionar candidatos de forma neutra, sem julgá-los por gênero, raça, orientação sexual e demais características presentes em grupos minoritários.

¹²⁷ARTIFICIAL Intelligence Coined at Dartmouth. Disponível em: <https://home.dartmouth.edu/about/dartmouth-milestones>. Acesso em: 12 nov. 2023.

¹²⁸ KURZEWEIL, Ray. A era das máquinas espirituais. Tradução de Fábio Fernandes 2ª reimpressão. São Paulo: Aleph. 2007.

Assim, iremos analisar as características da Inteligência Artificial para entender seu funcionamento, suas origens e utilidades para a sociedade atualmente. A partir desta análise, estudaremos de forma mais profunda para entender até que ponto a IA são apenas algoritmos desprendidos de valorações e vieses sociais.¹²⁹

4.1. O que é Inteligência Artificial

Desde a revolução industrial, ocorreu um grande avanço no campo da tecnologia, diversos trabalhos manuais foram substituídos pela tecnologia. A inteligência artificial é uma dessas tecnologias que surgem com o propósito de auxiliar e substituir o trabalho humano em diferentes ambientes.

Existe um debate amplo sobre a definição da inteligência humana, sendo possível defini-la como a capacidade que um indivíduo tem para raciocinar, resolver problemas, compreender conceitos e aprender de maneira efetiva. Podemos definir também a inteligência como uma habilidade que cada pessoa tem de adaptar-se ao ambiente em que vive, as mudanças e utilizar informações novas coletadas para tomar decisões racionais. Assim, o termo “Inteligência Artificial” é adequado, visto que esta age de modo similar ao intelecto humano.¹³⁰

A inteligência artificial é uma sub-área da Ciência da Computação responsável por criar máquinas inteligentes e programas de computadores com o objetivo de executar tarefas que requerem a inteligência humana para sua execução. Trata-se de um programa capaz de simular aspectos do intelecto humano, como a capacidade de raciocinar, perceber, tomar decisões e resolver problemas. Para isso, ela utiliza dados externos com o objetivo de realizar as tarefas a ela direcionada com excelência.¹³¹

Apesar de ter sido criada com o objetivo de superar a capacidade da mente humana, a inteligência artificial opera de acordo e com os mesmos processos a partir dos quais a mente humana funciona.¹³²

¹²⁹ GRANDA, A. P. B. (2016). A norma racial brasileira: estrutura e dinâmica. *Revista Eletrônica de Direito Civil*, 19(3), 71-90. Disponível em: <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/804>. Acesso em: 30 abr. 2024.

¹³⁰ MORANDÍN-AHUERMA, Fábio. What is artificial intelligence? 31 maio 2022. Disponível em: <https://philpapers.org/archive/MORQEI-2.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2024.

¹³¹ PK, Fathima Anjila. Artificial Intelligence Sun, T. Q., & Medaglia, R. (2019). Mapping the challenges of Artificial Intelligence in the public sector: Evidence from public healthcare. *Government Information Quarterly*. p. 368- 383.

¹³² MOREIRA, Adilson J. Tratado de Direito Antidiscriminatório. 1.ed. São Paulo: Contra Corrente, 2020. p. 511.

De acordo com Adilson Moreira, o psiquismo humano procura, a todo momento, dar sentido aos estímulos que recebe, assim, este processo de classificação desses estímulos a partir de categorias permite que possamos responder a uma série de problemas que surgem em nosso cotidiano.¹³³ O intelecto humano nos permite fazer previsões sobre o nosso comportamento por meio de raciocínios indutivos baseados na análise de padrões culturais aprendidos. A inteligência artificial opera a partir dos mesmos critérios presente na psique humana, procurando aprender a partir de experiências anteriores, permitindo, assim, o devido processamento de dados a partir de informações acumuladas.¹³⁴

Esses programas de computadores, que utilizam da inteligência artificial, procuram funcionar por meio de decisões automáticas feitas por meio de dedução de raciocínio aprendidos. A linha simbólica parte das associações linguísticas para simular um julgamento inteligente, enquanto a evolutiva está baseada na possibilidade de aprendizagem com a experiência passada, o que permite a tomada de decisões independentes.¹³⁵

Portanto, a inteligência artificial procura replicar as funções cognitivas da psique humana através do desenvolvimento de sistemas computacionais que possuem a capacidade de raciocinar, perceber, aprender e tomar decisões autônomas. A interdisciplinaridade entre a matemática, a ciência da computação e a psicologia torna a inteligência artificial um campo em constante evolução e aplicação ampla em diversas esferas sociais.

4.2. Algoritmos e o Machine Learning

Uma das áreas presentes no estudo da Inteligência Artificial é o *machine learning*, ou Aprendizado de Máquina, a qual, de acordo com Tom M. Mitchell em seu artigo “The Discipline of *machine learning*”¹³⁶, explora o estudo e a construção de algoritmos computacionais a partir do aprendizado por dados, tendo como objetivo principal construir um sistema de computador que aprenda com um banco de dados pré-definidos gerando, ao final,

¹³³ Ibidem, p. 511.

¹³⁴ Ibidem, p. 511.

¹³⁵ MOREIRA, Adilson J. Tratado de Direito Antidiscriminatório. 1.ed. São Paulo: Contra Corrente, 2020. p. 511.

¹³⁶ MITCHELL, Tom M. The Discipline of Machine Learning. 22 jun. 2006. Disponível em: <https://www.cs.cmu.edu/~tom/pubs/MachineLearning.pdf>. Acesso em: 9 abr. 2024.

um modelo de predição, classificação ou detecção. Ambientes com uma alta complexidade são onde o *machine learning* é melhor aproveitado.¹³⁷

A capacidade de aprendizagem, o machine learning, se configura pela experiência prévia do sistema, construindo seus próprios critérios que passarão a pautar as decisões futuras dessa IA.¹³⁸ No sistema Machine Learning, ao invés de fornecer todo o conhecimento para a máquina, o programador lhe fornece um método de aprendizagem, a aplicar dados que a IA tenha acesso, para, então, extrair automaticamente desses dados as indicações de como proceder com a tarefa atribuída.¹³⁹

A resposta dos sistemas que utilizam o machine learning geralmente são chamadas de predições, porém, depende do contexto e de como a IA foi programada, para definir se essa predição será interpretada como uma previsão ou sugestão de ação.¹⁴⁰ Esse treinamento supervisionado é acompanhado por outro treinamento do próprio sistema, que aprende com os resultados de suas próprias ações, ou seja, essa IA é capaz de distinguir sucessos de fracassos.¹⁴¹

Ao falarmos de predição, estamos falando sobre a antecipação de algo que irá acontecer no futuro. Um exemplo sobre essa ação do *machine learning* é o seu uso em agências bancárias, o qual a IA é utilizada para predizer se um cliente irá deixar de pagar um empréstimo.¹⁴² A técnica mais comum do *machine learning* inclui o *deep learning*, ou rede neural. O *deep learning* é um conjunto de técnicas do machine learning que se faz com rede neural profunda em essência, sendo uma percepção apurada de inteligência artificial, fazendo-se parecer com a do ser humano, capaz de gerar conteúdos baseado no aprendizado dessa assimilação.¹⁴³ Na obra

¹³⁷ AGRAWAL, Ajay; GANS, Joshua; GOLDFARB, Avi. What to Expect From Artificial Intelligence. MITSloan Managment Review, 2017. Disponível em: <https://static1.squarespace.com/static/578cf5ace58c62ac649ec9ce/t/589a5bfe20099e9d2837a707/1486511104226/What+to+Expect+From+Artificial+Intelligence.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2024.

¹³⁸ MACHADO SEGUNDO, Hugo de Brito. Direito e inteligência artificial: o que os algoritmos têm a ensinar sobre interpretação, valores e justiça. 2. ed. Indaiatuba: Foco, 2023. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 25 abr 2024.

¹³⁹ DIAS, Ana Francisca Pinto et al.; GUIMARÃES, João Alexandre Silva Alves; ALVES, Rodrigo Vitorino Souza (org.). Os direitos humanos e a ética na era da inteligência artificial. Indaiatuba, SP: Foco, 2023. E-book. p. 115. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 23 abr. 2024.

¹⁴⁰ Ibidem, p. 118.

¹⁴¹ Ibidem, p. 121.

¹⁴² AGRAWAL, Ajay; GANS, Joshua; GOLDFARB, Avi. What to Expect From Artificial Intelligence. MITSloan Managment Review, 2017. Disponível em: <https://static1.squarespace.com/static/578cf5ace58c62ac649ec9ce/t/589a5bfe20099e9d2837a707/1486511104226/What+to+Expect+From+Artificial+Intelligence.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2024.

¹⁴³ PACHECO, César Augusto Rodrigues; PEREIRA, Natascha Sophie. Deep Learning Conceitos e Utilização nas Diversas Áreas do Conhecimento. Jan. De 2018. Disponível: <http://anais.unievangelica.edu.br/index.php/adalovelace/article/view/4132/2770>. Acesso: 12 fev. 2024.

“*Deep Learning*”, dos autores Goodfellow, Bengio e Courville, os algoritmos da *deep learning* são capazes de analisar dados não estruturados sem a necessidade de um pré-processamento ou supervisão.

É importante clarificar o significado da palavra *learning* (aprendizado) em *machine learning*. Baseado neste nome, podemos presumir que o sistema irá aprender assim como nós humanos fazemos, mas não é o caso, a palavra “aprendizado” é apenas uma metáfora para como os seres humanos aprendem. Os sistemas de computadores “aprendem” no sentido de que eles podem aprimorar sua performance em certas tarefas com o tempo e fazem isso analisando mais dados e procurando por padrões adicionais.¹⁴⁴

Learning em *machine learning*, portanto, trata-se de uma metáfora de como o cérebro humano aprende mas não envolve os mesmos processos em replicar a ordem neural e os processos cognitivos que encontramos no processo de aprendizado humano, mas sim envolve um processo de detectar novos padrões úteis a partir de um maior acesso a dados.¹⁴⁵

Em sistemas que utilizam do *machine learning*, podemos encontrar dois componentes funcionais, o algoritmo treinador e o algoritmo treinado. O algoritmo treinado modifica o algoritmo treinador para que cada vez mais ele desempenhe as tarefas da forma mais eficiente, enquanto o algoritmo treinado realiza a tarefa, como previsões, classificações, ações, etc.¹⁴⁶

O *machine learning* é, atualmente, a abordagem mais significativa e impactante da inteligência artificial. Trata-se de base da maioria dos sistemas de IA que afetam a sociedade atual, incluindo veículos autônomos, análise preditiva, detecção de fraudes e grande parte da automação na medicina.¹⁴⁷ Esse sistema aprende através da supervisão ou do ensino a partir de uma base de conjuntos de treinamento (um grande conjunto de prováveis respostas corretas para a tarefa atribuída). Em um sistema de classificação de imagens, esse conjunto de treinamento é rotulado com o nome do objeto que estas representam, em sistemas de seleção de pessoas, a descrição como idade, estudos, experiência, etc., de cada candidato avaliado no

¹⁴⁴ SURDEN, Harry. Machine learning and law: An overview. Research Handbook on Big Data Law, p. 171-184, 2021. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3686055. Acesso em: 10 fev. 2024.

¹⁴⁵ SURDEN, Harry. Machine learning and law: An overview. Research Handbook on Big Data Law, p. 171-184, 2021. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3686055. Acesso em: 10 fev. 2024.

¹⁴⁶ DIAS, Ana Francisca Pinto et al.; GUIMARÃES, João Alexandre Silva Alves; ALVES, Rodrigo Vitorino Souza (org.). Os direitos humanos e a ética na era da inteligência artificial. Indaiatuba, SP: Foco, 2023. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 23 abr. 2024.

¹⁴⁷ SURDEN, Harry. op. cit.

passado está vinculado com o sucesso da candidatura, ou a um desempenho profissional dos candidatos contratados.¹⁴⁸

Um dos aspectos mais importantes do *machine learning*, principalmente de redes neurais, é que esses sistemas não fornecem explicações para suas ações, podemos identificar algumas ações mas que não fornecem uma explicação compreensível para as pessoas, pois não indicam as razões pelas quais o sistema chegou a tal resposta ou ação.¹⁴⁹

É importante salientar o quanto o *machine learning* é dependente do acesso a dados, suas predições, tomadas de ações e “aprendizado” é baseado nos dados disponíveis a esse sistema. Pelo fato do bom funcionamento de um *machine learning* ser baseado em um acesso de dados bem estruturados e de alta qualidade, essa tecnologia não tem um bom desempenho em ambientes onde possui pouco acesso a dados ou acesso a dados de baixa qualidade.¹⁵⁰

5. USO DA IA NO MERCADO DE TRABALHO

Com os avanços das novas tecnologias, percebemos cada vez mais o seu uso em nosso cotidiano, o mesmo ocorre com a inteligência artificial. Podemos verificar um uso crescente da IA no mercado de trabalho, com a automatização de tarefas em diferentes setores.

Embora o uso da IA possa aumentar a produtividade de certos trabalhos, há um debate concentrado em seus aspectos disruptivos. Com a implementação dessa tecnologia no mercado de trabalho as pessoas temem sua substituição. Em uma recente pesquisa nos Estados Unidos, feita com base em pequenas empresas e freelancers, foi possível identificar uma queda de 2% na demanda por esses trabalhadores e uma diminuição de mais de 5% em sua remuneração após o lançamento oficial do Chat GPT. Ainda que de forma parcial, esta pesquisa traz conclusões importantes sobre essa implementação de novas tecnologias no mercado de trabalho, demonstrando que não somente a IA reduz a oferta de emprego como diminui o valor do trabalho qualificado. Ainda, esta pesquisa evidenciou a velocidade em que a IA impactou nos empregos e salário de pessoas mais qualificadas, o que acabou gerando uma diminuição de

¹⁴⁸ DIAS, Ana Francisca Pinto et al., op. cit.

¹⁴⁹ DIAS, Ana Francisca Pinto, et al.. op. cit.

¹⁵⁰ SURDEN, Harry. Machine learning and law: An overview. Research Handbook on Big Data Law, p. 171-184, 2021. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3686055. Acesso em: 10 fev. 2024.

desigualdades nesse específico mercado de trabalho, porém, uma diminuição viciosa e não virtuosa.¹⁵¹

Outro estudo realizado pela universidade de Harvard demonstra em seus resultados o surgimento de três linhas de pesquisa com a implementação da IA no mercado de trabalho. O primeiro demonstra que quanto mais diversificada a atividade realizada, menor será o risco de degradação tanto da demanda quanto da remuneração desse trabalho. A segunda linha está baseada no potencial uso dessas novas ferramentas, sendo essencial que o trabalhador a utilize como uma extensão de seu corpo e habilidades. E a terceira linha de pesquisa é baseada na proteção legal e regulatória necessária para essa implementação, diante do seu impacto no mercado, atingindo todos os níveis de qualificação.¹⁵²

A utilização da IA no mercado de trabalho vem impactando aos trabalhadores de diferentes formas, seja na substituição dessa mão de obra ou na tentativa de qualificação deste funcionário para aplicar tal tecnologia em seu dia-a-dia com a finalidade de otimizar seu trabalho. Porém, o uso da IA no mercado de trabalho se inicia antes do indivíduo ingressar, em seu processo de seleção. A IA apresenta diversas limitações para realização de tarefas como o ingresso de indivíduos ao mercado de trabalho. Neste capítulo iremos observar a utilização desta tecnologia no processo seletivo, como ocorre e se essa “neutralidade”¹⁵³ alegada auxilia ou não na diversidade dos funcionários dessas empresas que optam pelo uso da IA.

5.1. Formas de utilização da IA na seleção de funcionários

Pensando em novas formas de otimização do trabalho e as novas formas de aplicabilidade da inteligência artificial, surgem plataformas online que possuem como objetivo deixar departamentos de Recursos Humanos mais eficientes. Dentre essas plataformas, podemos destacar no mercado a Gupy, Skeel, Kenoby e Solides, que possuem uma ampla base de candidatos e empresas que utilizam de seus serviços.¹⁵⁴

¹⁵¹ Capomaccio, Sandra. Os impactos da IA no mercado de trabalho. *Jornal da USP*, 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/os-impactos-da-ia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 05 mar. 2024.

¹⁵² Ibidem.

¹⁵³ O'NEIL, Cathy. Algoritmos de Destruição em Massa. 1.ed. Santo André: Editora Rua do Sabão, 2020. p. 23.

¹⁵⁴ SOUSA, Daniel; PASSARELLI, Samuel; PUGLIESI, Jaqueline. A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/4968/1/A%20INTELIGÊNCIA%20ARTIFICIAL%20NO%20RECRUTAMENTO%20E%20SELEÇÃO%20DE...janeiro-julho%202019.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2024.

Essas plataformas possuem como objetivo favorecer o candidato através do uso de IA, facilitando essas contratações, através de mapeamento de características profissionais, presentes nos currículos e perfis desses candidatos, recomendando oportunidades que a plataforma entende como condizente com o perfil do candidato com a finalidade de atrair os melhores talentos para as empresas contratantes de seus serviços.¹⁵⁵

Há diferentes tipos de sistemas utilizados, mas usualmente a operação possui um mecanismo semelhante entre eles. O pesquisador do Instituto Stanford de Inteligência Artificial Centrada no Humano, Hong Qu, afirma que esses sistemas permitem que essas empresas economizem tempo e dinheiro, porém, podem ser uma desvantagem quando o algoritmo, devido a suas limitações, decidem eliminar bons candidatos ou desenvolvem preconceitos baseados na repetição de padrões.¹⁵⁶

A Gupy foi a pioneira no Brasil em recrutamento com o uso da inteligência artificial e, de acordo com seu artigo publicado em 2019, a plataforma contava como base de mais de 2 milhões de candidatos e está presente em 8 países diferentes.¹⁵⁷ A Skeel também é uma plataforma de recrutamento e gratuita para o candidato, através da plataforma este candidato consegue acompanhar o seu processo seletivo e candidatar-se para diversas vagas. A Kenoby é uma plataforma de gestão, ela permite que ocorra todo o controle de gestão de recrutamento através do uso de IA, permitindo que ocorra o acompanhamento de todo o processo de aprovação pelo recrutador, possibilitando que ele determine quais serão as fases da seleção, entrevistados e contratados. A Solides também utiliza da IA com o mesmo propósito que as anteriores, com foco em contratar o “perfil ideal” para as empresas contratantes com o fim de evitar a rotatividade de funcionários.

A utilização dessa tecnologia para a acelerar o trabalho manual de verificação de currículos é bem vista por alguns autores. Para a autora Beatriz Ferreira, o uso da IA em processos seletivos é um ponto positivo, uma vez que este recurso proporciona uma maior transparência nos processos de recrutamento, evitando vieses no momento da triagem e seleção, tornando esse processo imparcial e justo, oferecendo uma oportunidade justa para todos os

¹⁵⁵ Ibidem.

¹⁵⁶ MUNDO, BBB News. Os problemas dos algoritmos que selecionam candidatos a emprego (e três dicas para driblá-los) - BBC News Brasil. 31 out. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-59040722>. Acesso em: 01 maio 2024.

¹⁵⁷ Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção. (s.d.). *Blog da Gupy*, Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao>. Acesso em: 12 out. 2023.

candidatos desta vaga, porém, veremos futuramente que os modelos utilizados para predições são opacos, não regulamentados e incontestáveis, mesmo quando errados.¹⁵⁸

Essas empresas recrutadoras utilizam de diferentes métodos de seleção. A forma mais comum utilizadas por essas empresas é a criação de um modelo de “candidato ideal” a partir de dados inseridos por seres humanos e então se fazem buscas e associações para selecionar candidatos compatíveis com esse perfil. A plataforma Gupy, por exemplo, possui sua inteligência artificial própria, ela faz um ranking de candidatos que aplicaram para as vagas de acordo com os requisitos escolhidos como ideais por seus clientes.¹⁵⁹ Outra ferramenta comum é o uso de softwares para interpretação de currículos, a ferramenta analisa as palavras presentes no currículo e verifica se essas se encaixam com o perfil da vaga e diretrizes da empresa contratante. Uma ferramenta também utilizada nessas plataformas é a predição de performance com base no currículo, esta ferramenta interpreta as palavras no documento utilizando de currículos dos próprios funcionários para selecionar novas pessoas com o mesmo background.¹⁶⁰

O uso de IA proporciona uma rapidez no processo de recrutamento e um fácil acesso a oportunidades para os candidatos que estão à procura de uma inserção no mercado de trabalho. Porém, alguns dos pontos principais que tornam este uso uma inovação para o mercado, como a neutralidade dessas tecnologias, também torna-se um dos principais problemas ao analisar de forma profunda o funcionamento desses algoritmos. A visão de que o uso da IA fará deste processo algo igualitário e imparcial a todos surge do entendimento que, por tratar-se de uma tecnologia configurada para ter certa autonomia, ela é neutra, porém, para o seu funcionamento é necessário a intervenção humana para a inserção de dados e, assim como a autora Fernanda Laje afirma em sua obra, dificilmente uma ferramenta que necessita da intervenção humana será dispensada de juízo de valor. Assim, não é possível garantir que esse processo de seleção não terá uma tendência discriminatória ou inclinações preconceituosas.¹⁶¹

¹⁵⁸ O’NEIL, Cathy. Algoritmos de Destruição em Massa. 1.ed. Santo André: Editora Rua do Sabão, 2020. p. 15.

¹⁵⁹ ALVES, Marta. Saiba como a inteligência artificial seleciona currículos. 25 jun. 2023. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/saiba-como-a-inteligencia-artificial-seleciona-curriculos/>. Acesso em: 15 abr. 2024.

¹⁶⁰ ANDRADE, Amanda. Como a inteligência artificial diminui vieses da seleção? 6 fev. 2020. Disponível em: <https://mindsight.com.br/blog/como-a-inteligencia-artificial-diminui-os-vieses-da-selecao/>. Acesso em: 3 abr. 2024.

¹⁶¹ LAJE, Fernanda de Carvalho. Manual de Inteligência Artificial no Direito Brasileiro. 2.ed. São Paulo: Editora JusPodium, 2022. p. 211.

Portanto, apesar dessas empresas de recrutamento não terem a intenção de discriminar um grupo social, o uso dessa inteligência artificial, ao não considerar aspectos sociais durante essas seleções, podem apresentar prejuízo para diferentes pessoas pertencentes a grupos minoritários.

5.2. Os Aspectos dos Algoritmos Utilizados neste Processo

A delegação de análise de currículos a IA é cada vez mais comum dentro de empresas que lidam com um grande volume de candidaturas. Com as mudanças tecnológicas, globalização e a competição entre organizações, as empresas estão cada vez exigindo mais em seus recrutamentos, com o objetivo de tornarem-se bem sucedidas captando e selecionando os profissionais mais adequados para atuarem no mercado diante desse cenário.¹⁶²

Os sistemas utilizados por essas empresas são programados para uma contratação preditiva que aplica certos critérios pré-determinados de modo automático.¹⁶³ Essas ferramentas são denominadas como Applicant Tracking System (ATS), ou seja, Sistema de Rastreamento de Candidatos, e funcionam a partir de uma base de dados que cada empresa define segundo o perfil buscado, além da utilização de outros mecanismos para a eliminação de candidatos.¹⁶⁴

A autora Cathy O’Neil denomina esses sistemas como ADMs, ou seja, Armas de Destruição Matemáticas. A autora a define como aplicações matemáticas que, apesar de algumas dessas escolhas serem feitas com as melhores das intenções, programam preconceitos, equívocos e vieses humanos nas vidas das pessoas.¹⁶⁵ Ainda, a autora completa que como deuses, essas ADM’s são opacas, possuindo mecanismos invisíveis a todos, exceto a seus “altos sacerdotes” e mesmo quando suas decisões são erradas ou danosas, estão além de qualquer contestação, tendendo a punir pobres e oprimidos da sociedade enquanto enriquecem ainda mais os ricos.¹⁶⁶

¹⁶² ULRICH, D. Os campeões de recursos humanos: inovando para obter melhores resultados. São Paulo: Futura, 1998. p. 56.

¹⁶³ MUNDO, BBB News. Os problemas dos algoritmos que selecionam candidatos a emprego (e três dicas para driblá-los) - BBC News Brasil. 31 out. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-59040722>. Acesso em: 01 maio 2024.

¹⁶⁴ Ibidem.

¹⁶⁵ O’NEIL, Cathy. Algoritmos de Destruição em Massa. 1.ed. Santo André: Editora Rua do Sabão, 2020. p. 08

¹⁶⁶ Ibidem, p.08.

Ao criarem esses ADMs é comum que esses programadores careçam de dados para comportamentos mais interessantes, assim, trocam por dados substitutos, ou as chamadas “proxies”, que são indicadores aproximados.¹⁶⁷ Essas proxies traçam correlações estatísticas entre CEP residencial ou padrões de linguagem e seu potencial de pagar um empréstimo ou conseguir desempenhar um papel de excelência em seu emprego. Essas correlações são discriminatórias e, em alguns casos, ilegais.¹⁶⁸ Sempre encontraremos erros nesses sistemas pois esses modelos são, por sua própria natureza, simplificações e nenhum nunca será capaz de incluir toda a complexidade do mundo real ou as nuances da complexidade humana.¹⁶⁹

De acordo com o estudo *Trabalhadores Ocultos: Talentos Sem Uso*, da Escola de Negócios da Universidade de Harvard, publicado em setembro de 2020, esse novo processo de recrutamento eliminou milhões de trabalhadores, sendo alguns deles aptos para as vagas das quais se candidataram. Um dos problemas detectados por essa pesquisa demonstra que os algoritmos eliminam ou pontuam de forma negativa pessoas com lacunas em sua experiência pessoal. Muitas dessas lacunas nos currículos são períodos em que o candidato esteve passando por uma gravidez ou mudando de cidade, o que gera essa lacuna até que encontre um novo trabalho. Essas circunstâncias específicas da vida de um indivíduo são interpretadas por esses sistemas como um “vazio”.¹⁷⁰

Ainda de acordo com Hong Qu, do Instituto Stanford de Inteligência Centrada no Humano, podemos afirmar que a IA possui vieses discriminatórios uma vez que esses algoritmos são treinados para identificar padrões de sucesso que se repetem com o tempo, podendo, através desse processo, apresentar preconceitos de raça, gênero ou idade.¹⁷¹ Ou seja, se uma empresa possui em seu núcleo de trabalhadores uma maioria de pessoas brancas, o algoritmo irá repetir esse padrão por entender que esses são os “candidatos ideais”. Outro exemplo é quando o algoritmo, através do machine learning, aprende a priorizar candidatos que frequentaram as mesmas universidades.¹⁷² Cathy O’Neil afirma que esses modelos são opiniões embutidas em matemática, sendo um fator crucial o ciclo destrutivo de feedback ou

¹⁶⁷ Ibidem, p.29.

¹⁶⁸ Ibidem, p.29.

¹⁶⁹ Ibidem, p.33.

¹⁷⁰ MUNDO, BBB News. Os problemas dos algoritmos que selecionam candidatos a emprego (e três dicas para driblá-los) - BBC News Brasil. 31 out. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-59040722>. Acesso em: 01 maio 2024.

¹⁷¹ Ibidem.

¹⁷² Ibidem.

retroalimentação, que completa uma volta e depois outra e neste processo o modelo se torna mais e mais injusto.¹⁷³

Um exemplo desse ciclo é o caso da revista U.S. News & World Report, que em 1983 decidiu avaliar 1.800 universidades nos Estados Unidos e classificá-las por excelência, com o objetivo de ajudar os jovens em sua primeira grande escolha de suas vidas. De início a revista baseou suas pontuações inteiramente nos resultados de pesquisas de opinião enviadas aos reitores das universidades. Essas avaliações deixaram gestores universitários nervosos, alegando ser um ranking injusto, insistindo que mereciam melhores posições. Desta forma, a revista passou a olhar dados. No ano seguinte, os editores pensaram em como melhorar o modelo, sendo assim que se inicia a maioria dos modelos, através de palpites, um processo não científico e com uma escassa base de análise estatística.¹⁷⁴

No caso presente, eram pessoas imaginando o que era mais importante para a educação, quais variáveis poderiam contar e o peso de cada. Por estarem lidando com algo subjetivo como a excelência educacional, os editores não tinham uma forma direta de quantificar quanto um processo de quatro anos afetaria um aluno em específico. Assim, escolheram como alternativa proxies, ou seja, indicadores aproximados ou substitutos, examinando as notas do SAT (teste de aptidão escolar), razão aluno/professor e taxas de aprovação. Ainda, analisaram porcentagem de alunos que ingressaram na universidades e a porcentagem de alunos que se formaram, calcularam também a porcentagem de ex-alunos vivos que contribuíram com dinheiro para a instituição, supondo que ao fazer doações a essas universidades os alunos prezam a educação fornecida neste local. Assim, saiu o primeiro ranking orientado por dados da revista em 1988, entretanto, conforme o ranking cresceu, tornando-se um padrão nacional, um ciclo vicioso de feedback se materializou. O ranking criado pela revista reforçava a si mesmo. Ou seja, quando uma universidade saía mal na U.S. News, perdia sua reputação e suas condições pioraram. Os melhores alunos passaram a evitar essas universidades, assim como professores evitaram lecionar nessas instituições, ex-alunos lamentam tal situação, deixando de realizar doações. O ranking tornou-se uma sina.¹⁷⁵ Apesar de não ser um modelo tão opaco, podemos definir o ranking como uma autêntica e verdadeira ADM.

¹⁷³ O'NEIL, Cathy. Algoritmos de Destruição em Massa. 1.ed. Santo André: Editora Rua do Sabão, 2020. p.35 e p.48

¹⁷⁴ O'NEIL, Cathy. Algoritmos de Destruição em Massa. 1.ed. Santo André: Editora Rua do Sabão, 2020. p.82.

¹⁷⁵ Ibidem, p.84.

Modelos opacos e invisíveis, dos quais não podemos ou não conseguimos contestar, são a regra e modelos transparentes a exceção.¹⁷⁶ A maioria das empresas se esforçam para esconder os resultados de seus modelos, usualmente sob a justificativa de que o algoritmo constitui um modelo secreto e crucial aos negócios, sendo propriedade intelectual protegida por lei. No caso de big companies, como Google, Amazon e Facebook, esses algoritmos precisamente talhados valem sozinhos centenas de bilhões de dólares.¹⁷⁷

Essas ADMs são, por projetos, “caixas-pretas” impenetráveis, tornando mais difícil entender se esses modelos funcionam contra os interesses de certos indivíduos e se eles realmente são injustos. Para sermos justos, a seleção de currículos sempre teve algum tipo de viés, quem tinha condições de organizar o documento de forma clara, digitá-lo em um computador e imprimir tinha mais chances de passar pelo crivo humano enquanto currículos feitos a mão ou com manchas de máquinas de mimeógrafo acabavam sendo arquivados.¹⁷⁸

É comum que a população pense que as tarefas executadas por sistemas são realizadas de modo mais competente do que por humanos e que para tornar certas tarefas neutras, imparciais, o uso de inteligência artificial irá auxiliar nesse processo.¹⁷⁹ Porém, precisamos ter em mente que os sistemas que utilizam de inteligência artificial são construídos com base nos dados e algoritmos escritos e desenvolvidos por humanos. Dificilmente a intervenção humana será dispensada de juízo de valor, podendo perpetuar, de forma direta ou indireta, discriminações e dados tendenciosos que refletem as desigualdades presentes em nossa sociedade.

5.3. O Impacto desproporcional dos Algoritmos em grupos minoritários

De acordo com Cathy O’Neil, assim como os deuses, apenas os altos sacerdotes, matemáticos desenvolvedores, possuem acesso aos algoritmos desses sistemas, ou seja, apenas uma pequena parte da população está envolvida no processo de criação desses sistemas.¹⁸⁰

¹⁷⁶ Ibidem, p.46.

¹⁷⁷ Ibidem, p.47.

¹⁷⁸ O’NEIL, Cathy. Algoritmos de Destruição em Massa. 1.ed. Santo André: Editora Rua do Sabão, 2020. p.179

¹⁷⁹ USO de algoritmos em análise de currículos pode gerar seleção enviesada. EXAME, 2023. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/uso-de-algoritmos-em-analise-de-curriculo-pode-gerar-selecao-enviesada/>. Acesso em: 13 abr. 2024.

¹⁸⁰ O’NEIL, Cathy, op. cit., p.24.

O algoritmo não foi projetado para discriminar, mas sim para auxiliar no processo racional de tomada de decisões, porém, esses são programados com base em dados que frequentemente foram influenciados por fatores sociais, culturais e outros que em certos contextos podem ser interpretados por esses modelos de forma errônea resultando na perpetuação de estereótipos.¹⁸¹ Os algoritmos têm potencial discriminatório simplesmente por utilizarem dados, se esses dados históricos foram prejudiciais ou não representativos da população, eles podem refletir esses dados e perpetuar padrões injustos.¹⁸²

Esses sistemas podem utilizar características como gênero, raça e classe social para determinar se esse indivíduo será contratado em um emprego, admitido na universidade ou receberá um empréstimo, não refletindo os ideais de uma sociedade madura em termos de direitos fundamentais e humanos, principalmente na perspectiva de um Estado Democrático de Direito, o qual pauta o pluralismo e o respeito às diferenças com base no direito de igualdade e da não discriminação.¹⁸³

Podemos entender o racismo, em seu nível individual, como um modelo de previsão que está presente na mente de bilhões de pessoas ao redor do mundo. A discriminação racial é construída a partir de dados incompletos, defeituosos ou generalizados, sendo esses advindos de experiências pessoais ou boatos, esses dados indicam que certos tipos de pessoas se portam mal. Isso gera uma previsão binária de que todas as pessoas desse grupo racial irão se comportar da mesma forma. Sendo desnecessário afirmar que racistas não gastam seu tempo buscando dados confiáveis para treinar seus “modelos” deturpados, tornando-se crenças que geram suposições tóxicas, raramente testadas, assentando-se em dados que parecem confirmá-las e fortalecer. O racismo é o mais desleixado dos modelos de previsão, alimentado por coleta irregular de dados e correlações espúrias, reforçado por injustiças institucionais e contaminado por viés de confirmação, atuando como uma das chamadas ADMs.¹⁸⁴

¹⁸¹ HENNIG LEAL, M. C.; MORESCHI PAULO, L. Algoritmos discriminatórios e jurisdição constitucional: os riscos jurídicos e sociais do impacto dos vieses nas plataformas de inteligência artificial de amplo acesso. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, [S. l.], v. 24, n. 3, p. 165–187, 2023. DOI: 10.18759/rdgf.v24i3.2311. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/2311>. Acesso em: 22 abr. 2024.

¹⁸² *Ibidem*.

¹⁸³ HENNIG LEAL, M. C.; MORESCHI PAULO, L. Algoritmos discriminatórios e jurisdição constitucional: os riscos jurídicos e sociais do impacto dos vieses nas plataformas de inteligência artificial de amplo acesso. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, [S. l.], v. 24, n. 3, p. 165–187, 2023. DOI: 10.18759/rdgf.v24i3.2311. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/2311>. Acesso em: 22 abr. 2024.

¹⁸⁴ O’NEIL, Cathy. *Algoritmos de Destruição em Massa*. 1.ed. Santo André: Editora Rua do Sabão, 2020. p.37.

Com a ampla utilização de sistemas autônomos atualmente, são diversas as formas que essa discriminação algoritma impacta na vida dos grupos vulneráveis. Um exemplo emblemático é o sistema prisional estadunidense. De acordo com um estudo da Universidade de Marylando, no Condado de Harris, a qual inclui Houston (quarta cidade mais populosa dos Estados Unidos), os promotores eram três vezes mais propensos a solicitar pena de morte para afro-americanos, e quatro vezes para hispânicos, em comparação a brancos condenados pelas mesmas acusações. Este padrão é encontrado em outros locais do país, de acordo com a Associação Americana para Liberdades Civis (ACLU), as sentenças proclamadas a homens negros no sistema federal são cerca de 20% maiores do que condenados brancos por crimes similares. Isto tudo em país onde apenas 13% da população se declara como negro, mas preenchem 40% das vagas no sistema prisional do Estados Unidos.¹⁸⁵

Com o objetivo de diminuir esses vieses discriminatórios em sentenças, tribunais de 24 estados optaram pelo chamado modelo de reincidência, o qual auxilia os julgadores a avaliar o perigo oferecido por cada condenado. Porém, ao utilizar esse sistema realmente estaríamos eliminando os vieses humanos ou apenas o camuflando com a tecnologia. Um dos modelos utilizados é o LSI – R, ou Level of Services Inventory – Revised, que inclui um longo questionário para que o detento preencha. Algumas das perguntas são: “quantas condenações anteriores o detento possui?”, tendo um peso importante com relação a reincidência; “qual o papel desempenhado no delito?”; e “qual foi o papel das drogas e álcool?”.¹⁸⁶

Conforme as perguntas avançam se tornando mais pessoais, torna-se fácil imaginar como detentos de origem privilegiada irão responder de uma forma enquanto detentos vindos de uma situação de vulnerabilidade responderão. Pergunte ao detento que cresceu em um bairro não periférico, sobre “seu primeiro envolvimento com a polícia”, esse detento pode não ter uma única interação com a polícia antes do ato que o fez estar preso. Em comparação a um jovem negro que provavelmente terá dezenas de paradas pela polícia sem motivos aparentes.¹⁸⁷

De acordo com estudo de 2013 da Associação Nova-Iorquina para Liberdades Civis, enquanto homens negros e latinos correspondiam apenas 4,7% da população da cidade eles

¹⁸⁵ Ibidem, p.40.

¹⁸⁶ IO'NEIL, Cathy. Algoritmos de Destruição em Massa. 1.ed. Santo André: Editora Rua do Sabão, 2020. p.41.

¹⁸⁷ Ibidem, p.41.

correspondiam a 40,6% das paradas policiais com revista. Portanto, se envolvimento precoce com a polícia indica reincidência, pessoas pobres e minorias raciais demonstram perigo ao sistema. Outra pergunta presente nesse questionário é sobre antecedentes criminais de parentes e amigos. Novamente, fazemos essa pergunta a um detento que cresceu em um bairro bem localizado de classe-média, e as chances de escutarmos uma resposta negativa são muito maiores. Esse questionário evita fazer perguntas sobre sua raça e etnia, pois são ilegais, mas diante da riqueza de detalhes fornecidos por cada detento, essa pergunta torna-se supérflua.¹⁸⁸

Este questionário mostra uma das formas que a inteligência artificial pode prejudicar um grupo minoritário, mesmo que esta não tenha sido a intenção inicial do projeto, mas torna um sistema injusto, uma vez que o questionário inclui circunstâncias do nascimento e criação, incluindo família e vizinhança, detalhes que não deveriam ser importantes ao decretar uma sentença.¹⁸⁹

No ano de 2014, a empresa Amazon criou uma ferramenta a qual utilizava da Inteligência Artificial para automatizar a busca por candidatos para suas respectivas vagas de emprego. Como demonstra Kirten Martin em sua obra “*Ethics of Data and Analytics*”, no ano de 2015, a empresa percebeu que sua ferramenta não estava classificando os candidatos para vagas de desenvolvedores de software e outras vagas técnicas de forma neutra com relação ao gênero¹⁹⁰. Apesar de legítima a finalidade dessa plataforma em auxiliar o setor de Recursos Humanos da empresa ao selecionar os melhores candidatos de forma rápida e simples, a ferramenta, através dos dados fornecidos a ela como base para a interpretação desses currículos, a auxiliou a desenvolver esse viés discriminatório. Isto ocorreu, pois, a ferramenta criada teve como base de dados arquivos com o perfil de candidatos dos últimos dez anos, os quais, em sua maioria, eram formados por homens e, a partir dessas informações, a ferramenta da Amazon aprendeu que currículos que apresentavam palavras no gênero masculino eram preferíveis as posições, penalizando currículos que apresentavam palavras como “*women’s*” e “*women’s Chess club captain*”¹⁹¹. Estes processos automatizados são treinados para procurar padrões de sucesso.¹⁹²

¹⁸⁸ Ibidem, p.42.

¹⁸⁹ O’NEIL, Cathy. Algoritmos de Destruição em Massa. 1.ed. Santo André: Editora Rua do Sabão, 2020. p.43.

¹⁹⁰ MARTIN, Kirsten. Ethics of Data and Analytics. Boca Raton: Auerbach Publications, 2022. E-book. ISBN 9781003278290. p. 296. Disponível em: <https://doi.org/10.1201/9781003278290>. Acesso em: 15 abr.2024.

¹⁹¹ Ibidem, p. 296.

¹⁹² O’NEIL, Cathy, op. cit., p.58.

Em outro exemplo, uma equipe de pesquisadores da Universidade da Virgínia analisaram a rotulação semântica de imagem em um conjunto de dados e, apesar de 67% das imagens de pessoas cozinhando fossem mulheres, a ferramenta utilizada para classificação encontrou 84%, isto porque a Inteligência Artificial também classificou a imagem que demonstravam homens cozinhando como mulheres¹⁹³.

Assim, percebemos que grupos minoritários são os maiores impactados com os vieses desenvolvidos por esses modelos, podendo identificar casos de discriminação racial e de gênero presente em alguns sistemas. Assim como destaca o autor Srini Penchkala em seu artigo “Analisando e prevenindo o preconceito inconsciente em *Machine Learning*”, mesmo removendo o preconceito de gênero no início do desenvolvimento dessas tecnologias, existem diversas etapas em que o preconceito pode-se infiltrar, razão pela qual é muito difícil remover um viés que tem origem na sociedade e não na programação.¹⁹⁴

Em entrevista, profissionais que trabalham em uma das maiores empresas de recrutamento do mundo, afirmam que profissionais graduados em universidades com notas mais baixas no MEC recebem pontuação inferior a formados em instituições com notas mais altas. Em um material de apresentação para possíveis clientes que contratarem esta empresa recrutadora, há as características utilizadas para garantir uma boa combinação com a vaga, sendo algumas delas: experiência, formação, localização, perfil, cultura e interesses. Neste material é possível identificar também critérios etários, ou seja, quanto mais novo for o candidato melhor será a sua nota, tempo de formação, quando mais recente for a graduação melhor nota esse candidato receberá, e moradia, ou seja, quanto mais próximo da localidade da vaga disponível, maior será a chance do candidato de prosseguir para próxima fase¹⁹⁵. Este material e relatos são de uma das maiores empresas de recrutamento, a qual possui mais de 4.000 clientes e está localizada em 11 países, sendo o Brasil um deles.¹⁹⁶

¹⁹³ PENCHIKALA, Srini. Analisando e prevenindo o preconceito inconsciente em Machine Learning. Tradução de Leonardo Muniz. 22 de novembro de 2018. Disponível em: <https://www.infoq.com/br/articles/machine-learning-unconscious-bias/>. Acesso em: 23 nov. 2023.

¹⁹⁴ PENCHIKALA, Srini. Analisando e prevenindo o preconceito inconsciente em Machine Learning. Tradução de Leonardo Muniz. 22 de novembro de 2018. Disponível em: <https://www.infoq.com/br/articles/machine-learning-unconscious-bias/>. Acesso em: 23 nov. 2023.

¹⁹⁵ NEVES, Ianaira. Reprovados por Robôs. The Intercept Brasil, 24 de nov. de 2022. Disponível em: <https://www.intercept.com.br/2022/11/24/como-plataformas-de-inteligencia-artificial-podem-discriminar-mulheres-idosos-e-faculdades-populares-em-processos-seletivos/>. Acesso em: 30 nov. 2023.

¹⁹⁶ Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção. (s.d.). *Blog da Gupy*, Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao>.

Ao analisar esses dados, percebemos que o uso da inteligência artificial, através do *Machine Learning* e *Deep Learning*, além de poder prejudicar candidatos através do desenvolvimento de ações com vieses sexista, outras características utilizadas para avaliar o perfil do candidato podem prejudicar a inserção de grupos minoritários ao mercado de trabalho. De acordo com um estudo realizado pelos sociólogos do projeto Rede Nossa São Paulo, na edição de 2022 do Mapa das Desigualdades¹⁹⁷, estudo o qual leva em consideração o desempenho de 53 indicadores, em temas como cultura, habitação, saúde, educação, trabalho, violência e mobilidade nos 96 distritos de São Paulo, os 15 distritos de São Paulo com mais de 50% dos moradores autodeclarados negros ficam em regiões periféricas da cidade. Estes números foram baseados em dados último censo realizado pelo IBGE anteriormente ao ano desta pesquisa, sendo Jardim Ângela, no extremo sul, o distrito com maior número de moradores autodeclarados negros com 60,1%. Em contrapartida, os distritos com a maior parte de população branca ficam próximos ao centro, seis deles possuem menos de 10% da população preta ou parda, como o distrito de Moema, com 5,8%, e Alto de Pinheiros, com 8,1%.

Esta condição possui um fator histórico, tendo relação com condições econômicas do pós-escravidão somadas a expulsão desta população das regiões centrais no século passado. Ainda, de acordo com o historiador Adriano Souza do Centro de Pesquisa e Documentação Histórica (CPDOC), no final dos anos 1930, com a abertura de grandes avenidas pelos planos viários, na cidade de São Paulo, uma parte dessa população também é despejada devido ao congelamento dos aluguéis. Tratou-se de um plano durante o Governo Vargas que tinha como intuito manter os aluguéis estáveis, auxiliando a população de baixa renda, porém, este plano fez com que os proprietários despejassem os inquilinos para poder substituir por um novo valor que cobrisse os anos sem reajustes. Ainda, o mercado imobiliário a época parou de investir em novas habitações, devido à queda de lucro no setor, consequentemente isto diminuiu a oferta de aluguéis, principalmente as unidades de baixa renda, o que fez com que a população mais pobre passasse a povoar as áreas periféricas da cidade de São Paulo.¹⁹⁸

Acesso em: 12 out. 2023.

¹⁹⁷ MAPA da Desigualdade. Rede Nossa São Paulo, São Paulo, nov. de 2022. Disponível em: https://www.nossasaopaulo.org.br/wp-content/uploads/2022/11/Mapa-da-Desigualdade-2022_Tabelas.pdf.

Acesso em: 20 out. 2023.

¹⁹⁸ SILVA, Eduardo; CARVALHO, Gabriela. Mural, São Paulo, 24 de nov. de 2022. Disponível em: <https://www.agenciamural.org.br/15-distritos-de-sao-paulo-com-mais-moradores-negros-ficam-nas-periferias-da-cidade/>. Acesso em: 03 jan. 2024.

Portanto, ao analisar candidatos de acordo com a sua proximidade as sedes das vagas disponíveis, estas que na cidade de São Paulo localizam-se nas áreas centrais, torna-se mais um empecilho para a entrada de profissionais negros no mercado de trabalho. Ainda, do estudo realizada pelo projeto Rede Nossa São Paulo, no Mapa da Desigualdade de 2022 é possível verificar as ofertas de empregos formais de acordo com os distritos da cidade de São Paulo, tendo os bairros periféricos os números mais baixos, como o citado Jardim Ângela, que possui uma média de 0,5 a cada 10 habitantes.¹⁹⁹

Considerando esse cenário, a partir de uma análise interseccional, é possível verificar um potencial grupo social a ser o mais prejudicado na inserção do mercado de trabalho com o uso dessa tecnologia na análise de candidatos, às mulheres negras. Assim como afirma Kimberle Crenshaw, no “Documento para encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero”, pensar de maneira interseccional implica construir uma estrutura de análise de determinado fenômeno social de forma dinâmica, demonstrando como as relações sociais, como raça, gênero e classe, vão sendo construídas e estruturando as diferentes posições que os indivíduos ocupam em determinada estrutura social²⁰⁰.

6. ACESSO AO TRABALHO, DISCRIMINAÇÃO ALGORITMICA E AUTONOMIA INDIVIDUAL

O acesso ao mercado de trabalho formal atualmente se dá por diversas formas, sendo a mais comum via vagas online, sendo exigido de seus candidatos cada vez mais aprendizado e especialização inclusive para trabalhos simples, como o ensino médio completo e o conhecido de outros idiomas, como o inglês.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Conselho Regional de Administração de São Paulo (CRA-SP), os egressos da área da administração que se formaram há menos de 10 anos possuem mais dificuldades de conseguir um emprego ao concluir a universidade em relação a profissionais que se formaram a mais tempo. Dos profissionais formados a menos de 10 anos entrevistados, apenas 43,4% ingressaram no mercado de trabalho após a

¹⁹⁹ MAPA da Desigualdade. Rede Nossa São Paulo, São Paulo, nov. de 2022. Disponível em: https://www.nossasaopaulo.org.br/wp-content/uploads/2022/11/Mapa-da-Desigualdade-2022_Tabelas.pdf. Acesso em: 20 out. 2023.

²⁰⁰ CRENSHAW, Kimberle. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. Estudos Feministas. Ano 10 vol. 1, 2002.

formatura e 31,3% ainda não estão empregados na área.²⁰¹ Essa pesquisa indicou, ainda, que os possíveis fatores para essa dificuldade são as constantes transformações que ocorrem dentro e fora dessas empresas, principalmente em razão do avanço da tecnologia, fazendo com que estudantes saiam da faculdade já desatualizados para a prática desenvolvida dentro dessas organizações.²⁰²

Historicamente, existem reflexos da escravidão no Brasil no que tange à sociabilidade da população negra, especialmente às mulheres negras, das quais sofrem discriminação por cor, gênero e, em certos casos, classe, assoladas pelos estereótipos gerados pelo racismo e sexismo as colocando em um nível mais alto de opressão²⁰³. Segundo dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), entre o primeiro e segundo trimestre de 2022, em média 6,4 milhões de trabalhadores negros saíram da força de trabalho. Para fins de comparação, entre brancos, esse número foi de 2,4 milhões, a população negra correspondia a 71% das pessoas que perderam seus empregos. Neste mesmo período, a taxa de desocupação de mulheres negras era de 18,2%, enquanto de homens brancos era de 9,5%, de mulheres brancas era 11,3% e homens negros era de 14%.²⁰⁴

Mulheres negras, no decorrer dos anos, enfrentam um grande desafio para sua inserção no mercado de trabalho. Esses desafios estão intrinsecamente ligados a questões histórico-culturais, normas sociais e o background socioeconômico.²⁰⁵Essa situação de desvantagem para sua inserção no mercado de trabalho se torna crítica, uma vez que aglutina as desvantagens associadas às desigualdades de gênero e de raça.²⁰⁶

Mulheres negras apresentam a menor taxa de participação no mercado de trabalho comparado com os demais grupos demográficos. Entre os anos 2016 e 2019, a taxa de participação era de 52% e, atualmente, das 48,8 milhões de mulheres negras em idade para

²⁰¹INSERÇÃO no mercado de trabalho tem sido mais difícil nos últimos anos. *Conselho Regional de Administração de São Paulo*. Disponível em: <https://crasp.gov.br/crasp/site/noticias/insercao-no-mercado-de-trabalho-tem-sido-mais-dificil-nos-ultimos-anos>. Acesso em: 12 fev. 2024.

²⁰² Ibidem.

²⁰³ SOUZA, I. H. A.; BARRETO, R. M. Desamparo na pandemia: uma leitura psicanalítica dos impactos da covid19 para a população negra no Brasil. In: *Jnt-facit business and technology journal*. 2020. Ed. 20; Vol. 1, p. 58-69.

²⁰⁴ DESEMPREGO. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, fev de 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 23 out. 2024.

²⁰⁵ FEIJÓ, Janaina. A participação das mulheres negras no mercado de trabalho. 28 jul. 2022. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/participacao-mulheres-negras-mercado-trabalho>. Acesso em: 22 fev. 2024.

²⁰⁶ Ibidem.

trabalhar, apenas 51,5% estão no mercado de trabalho, seja em busca de emprego ou empregada.²⁰⁷ Independente do período analisado, a taxa de desemprego entre as mulheres negras é superior às reportadas por outros grupos.²⁰⁸

O uso de algoritmos no processo de tomada de decisões tem como o objetivo economia financeira e de tempo para as empresas mas é necessário estar atento a possíveis vieses e a discriminação algorítmica, ou seja, erros decorrentes de dados inseridos pelos engenheiros responsáveis pelo sistema.

Ao falarmos de discriminação algorítmica, verificamos que ela pode ocorrer por generalização, o qual usa como base para suas tomadas de decisões dados generalizados, classificando de forma equivocada pessoas, como o uso do CEP de um indivíduo para decidir se essa pessoa é ou não uma boa candidata para um empréstimo.²⁰⁹ Essa discriminação pode ocorrer também através do uso de informações sensíveis, baseando suas decisões em *proxies* legalmente protegidos. É possível verificarmos também a discriminação limitadora do exercício de direitos que, diferente da discriminação anterior, o problema advém da relação entre a informação utilizada pelo algoritmo e a realização de um direito.²¹⁰

Essas discriminações abrem margem para que tratamentos diferenciados ocorram baseados em características pessoais, na medida em que essas características são um aspecto relevante para as tomadas de decisões. Essas características analisadas pelos algoritmos são intimamente relacionadas ao indivíduo, sendo atributos que representam diferenças históricas de tratamento e de estereotipização de grupos, intensificando a discriminação desses grupos minoritários na sociedade.²¹¹

O uso desses algoritmos detentores de vieses discriminatórios violam o princípio da autonomia individual. Esta violação ocorre pois o princípio da autonomia individual engloba em si todas as liberdades individuais hodiernamente garantidas pelo direito. A autonomia representa, portanto, um repertório amplo de direitos ligados à liberdade,

²⁰⁷ Ibidem.

²⁰⁸ Ibidem.

²⁰⁹ MENDES, Laura Schertel; MATTIUZZO, Marcela. Discriminação algorítmica: conceito, fundamento legal e tipologia. *Direito Público*, v. 16, n. 90, 2019.

²¹⁰ Ibidem.

²¹¹ Ibidem.

destacando-se o direito à vida, integridade psíquica e física, liberdade de expressão, crença, política, de associação e de trabalho.²¹²

Embora a autonomia seja reconhecida nos direitos de liberdade, no ordenamento jurídico brasileiro ela se encontra tutelada também por meio dos direitos sociais, econômicos e culturais, dos quais também estão presentes em numerosos aspectos da vida desses indivíduos sobre os quais recaem projetos existenciais, por exemplo, dos direitos trabalhistas.

6.1. Da escravidão às Ações Afirmativa

A condição do negro reflete no Brasil reflete uma avassaladora progressão que tem como ponto de partida o contexto escravagista. A transição de uma sociedade escravocrata para uma sociedade “livre” da escravidão no Brasil foi realizada sob uma lógica binária jurídica do incentivo ou compensação econômica dos proprietários de escravos e da regulação hierarquizando da vida dos libertos através da disciplina jurídica e de suas relações de trabalho pós escravagismo.²¹³

Essa transição reuniu um conjunto de políticas ativas e omissivas, diretas ou indireta que garantiram a continuidade desse processo de dominação, passando de uma sociedade estamental baseada na objetificação e propriedade de membros do estamento escravo para um regime de criação regulada de uma classe social subalterna, sub-educada e subempregada cujo pertencimento foi avassaladoramente determinado pela cor.²¹⁴ Essa deserção da sociedade brasileira criou um cenário que inclui milhares de negros ocupando um quase-estamento constituído de empregadas domésticas, manobristas, população carcerária etc.²¹⁵

Ao longo da história do país, não houveram conjunto de políticas públicas corretivas agressivas, criativas e consistentes voltadas a romper o ciclo da inércia, da miséria, ignorância e preconceito, o que demonstra a incapacidade da sociedade de gerar e manter um debate profundo sobre este tema e experimentar o que deveria ser visceral e de universal indignação.²¹⁶

²¹² Ibidem.

²¹³ BARROZO, Paulo Daflon. A idéia de igualdade as ações afirmativas. Lua Nova: Revista de Cultura e Política [online]. 2004, n. 63 [Acessado 20 Abril 2024], pp. 103-141. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-64452004000300005>. Acesso em: 25 mar. 2024.

²¹⁴ Ibidem, p. 111.

²¹⁵ Ibidem, p. 113.

²¹⁶ Ibidem. p. 112.

No quesito da educação, podemos identificar a lei de cotas no sistema superior, sendo uma política necessária, mas que não limita a tarefa de questionar se esse atual sistema de cotas, através de sua distribuição de bens e oportunidades, beneficia de modo estruturalmente sistemático e discriminatório aqueles que exclui.²¹⁷

De acordo com o autor Joaquim Nabuco, ao analisarmos o que faz a discriminação no acesso a bens e oportunidades em função de cor e etnia um fenômeno tão persistente na sociedade brasileira, está claro que a inércia da pouca, em quantidade e qualidade, educação e pobreza regride transferencialmente aos sistemas escravocratas e colonizador que vitimizaram brutalmente negros e indígenas.²¹⁸

Ações afirmativas trazem um debate público, de um lado aqueles que as entendem como uma violação de direitos, e de outro lado aqueles que as defendem como uma possibilidade jurídica e um direito. A Convenção Interamericana contra o Racismo e toda forma de Discriminação e Intolerância, proposta pelo Brasil no âmbito da OEA, estabelece o direito à discriminação positiva, bem como dever de Estados adotarem políticas e medidas de ações afirmativas com a finalidade de estimular a sua adoção no âmbito privado.²¹⁹

No Brasil, 55,5% da população que se autodeclara negra, de acordo com o IPEA, 64% da população que vive em situação de pobreza também é negra, assim como 69% dos indigentes. Ainda, como relação ao índice de desenvolvimento humano geral (IDH), o Brasil se configura em 74º lugar, porém, ao realizarmos um recorte étnico-racial, o IDH relativo à população negra o indica na 108ª posição, enquanto o IDH da população branca indica na 43ª. Um país que apresente um histórico enraizado em um sistema escravocrata, sendo o último país do mundo ocidental a abolir a escravidão²²⁰, demonstra a necessidade de adoção de ações afirmativas, principalmente na área da educação e trabalho com o objetivo de evitar que ciclos transgeracionais de miséria e vulnerabilidade ocorram.

O impacto da IA na autonomia individual de mulheres negras.

²¹⁷ Ibidem, p. 119.

²¹⁸ Ibidem, p. 120.

²¹⁹ PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. Revista Estudos Feministas [online]. 2008, v. 16, n. 3, pp. 887-896. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2008000300010>>. Acesso em: 28 abr. 2024.

²²⁰ Ibidem.

Para entendermos sobre o impacto da IA na autonomia individual da mulher negra, precisamos primeiro entender de fato o que é poder. Muitas literaturas no decorrer da história tentaram entender o que seria o poder, porém, para o presente estudo, não é possível entrarmos em um conceito filosófico do que é o poder pois para questões sociais, a maior preocupação são as consequências da aplicação desse poder. Portanto, para o propósito presente, podemos definir o poder como um grau de controle sobre recursos intelectuais, financeiros, material e humano. Podemos definir como recurso intelectual o acesso à informação, educação, ideias etc. Como recursos financeiros entendemos tratar-se de capital e o acesso a esse capital. O recurso material é referente ao controle e acesso que o indivíduo tem sobre terras (propriedade), água, recursos naturais etc. E por último, podemos entender o recurso humano como o controle que o indivíduo tem sobre outras pessoas, seus corpos, suas habilidades e trabalho. O controle de uma ou mais desses recursos torna-se a origem do poder social e individual. Ainda, o alcance do poder, como indivíduo ou grupo, está diretamente relacionado com quantos recursos esses indivíduos conseguem acessar e controlar.²²¹

O empoderamento feminino é o processo e o resultado do qual mulheres conquistam um maior controle sobre os recursos relacionados ao controle do poder e desafiam o patriarcado e a discriminação de gênero diante das instituições da sociedade.²²² Podemos definir o empoderamento como uma transformação das estruturas de subordinação através de mudanças radicais na lei, direitos trabalhistas e do próprio corpo para mulheres e nas instituições que reforçam e perpetuam a dominação dos grupos majoritários.²²³

A educação é o ponto central do processo de empoderamento, pois com ela os grupos minoritários desenvolvem consciência, expondo e dando acesso a esses indivíduos para novas ideias, formas de pensar e ativa a demanda para uma transformação.

Os autores Walquiria Domingues e Alessandro Pinzani, demonstram a importância que o dinheiro para a autonomia do indivíduo, sendo a presença de uma renda regular em dinheiro um importante instrumento de autonomia individual e política.²²⁴

²²¹ BATLIWALA, Srilatha. *Engaging with Empowerment: an intellectual and experiential journey*. Nova Delhi: Women Unlimited, 2013. p. 41.

²²² BATLIWALA, Srilatha. *Engaging with Empowerment: an intellectual and experiential journey*. Nova Delhi: Women Unlimited, 2013. p. 46.

²²³ *Ibidem*, p.49.

²²⁴ SANTIAGO, Homero. *DINHEIRO, LIBERDADE, DEMOCRACIA (CONCEITOS DO BOLSA FAMÍLIA)*. *Jornal da USP*, 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cefp/article/view/100293/98950>. Acesso em: 26 abr. 2024.

Em uma sociedade capitalista, o dinheiro, ou seus equivalentes, é o elemento que media as relações sociais entre homens. Para Marx, seu poder social, assim como seu nexos com a sociedade, traz consigo em seu bolso²²⁵, ou seja, em nossa sociedade o dinheiro é poder, e em suas mais variadas formas é o pivô de principais embates, como salário, aluguel, tarifa de ônibus etc.

A renda advinda do mercado de trabalho traz a essas mulheres uma autonomia individual que, em certos casos, elas não possuíam. Podemos verificar a importância da renda para essa autonomia individual da mulher e, principalmente, da mulher negra periférica ao observarmos benefícios como o Bolsa Família. Na obra *Vozes do Bolsa Família*, é possível ler sobre como a renda simbólica desse programa social transformou a vida dessas mulheres. Uma das entrevistadas respondeu sobre a alegria que o dinheiro do Bolsa Família trouxe a vida dela, pois assim ela pode sair de casa e do casamento infeliz que estava vivendo, sem depender de seu marido.²²⁶ Essas mulheres que foram beneficiadas por essa renda se apoderaram de alguma forma da capacidade humana, como a liberdade de escolher, inclusive em ordem moral. Essas mulheres descobriram, através do auxílio monetários, o “poder” escolher ter ou não filho, comprar ou não comprar, insistir ou não em uma relação conjugal.²²⁷

Essas experiências compartilhadas por essas mulheres beneficiárias do Bolsa Família demonstram a importância de uma renda para a autonomia individual delas. O acesso ao mercado de trabalho e uma renda fixa é um passo para essa autonomia das mulheres. Além dessa autonomia em ter a liberdade de escolher, o acesso à renda traz também um despertar político. Ainda utilizando uma das entrevistas da obra *Vozes do Bolsa Família*, Dona Inês, moradora de Demerval Lobão, no Piauí, é um exemplo desse despertar político que, apesar de não gostar de votar, entende a importância dessa política pública a qual é beneficiária agora. A Dona Inês critica o valor recebido mensalmente, R\$102,00, porém reconhece o impacto que essa renda trouxe para o seu cotidiano e por esse motivo se preocupa com quem irá ocupar os postos mandatários e afirma que este benefício “não cala a boca de quem está passando necessidades”.²²⁸

²²⁵ MARX, Karl. *O Capital - Livro III: Crítica da Economia Política. O processo de circulação do capital*. 1.ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017. p.177

²²⁶ SANTIAGO, Homero, op. cit.

²²⁷ SANTIAGO, Homero. *DINHEIRO, LIBERDADE, DEMOCRACIA (CONCEITOS DO BOLSA FAMÍLIA)*. *Jornal da USP*, 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cefp/article/view/100293/98950>. Acesso em: 26 abr. 2024.

²²⁸ *Ibidem*.

O uso da IA e os avanços tecnológicos são importantes para diversos setores da sociedade e estão cada vez mais sendo incorporados em nosso cotidiano. O processo de tomada de decisões é uma das utilizações dessa inteligência artificial utilizando de seu mecanismo, o *machine learning*. O uso dessa IA pode apresentar vieses discriminatórios, uma vez que a inserção de dados para que esse modelo funcione é realizado pelo ser humano e, não somente esse fator pode auxiliar a tecnologia desenvolver vieses discriminatórios, o uso de uma base de dados que não reflete a diversidade social, baseada em candidatos contratados anteriormente dentro dessas empresas, podem, de forma indireta, discriminar pessoas que não se encaixam no padrão de candidatos contratados anteriormente por essas empresas.

Mulheres negras, através do uso de IA, seja nos setores trabalhistas ou informais da internet, se tornam as principais vítimas do racismo algoritmo e podemos verificar essa realidade na obra *Algoritmos da Opressão*, da autora Safiya Noble, que demonstra como o a ferramenta Google está a décadas fomentando e lucrando com o racismo.²²⁹ Um dos exemplos mais emblemáticos que podemos verificar na obra é a hiperssexualização de mulheres e meninas negras nos resultados de pesquisa do site.²³⁰

Em 2013, as Nações Unidas lançou uma campanha dirigida pela agência de publicidade Memac Ogilvy & Mather Dubai, que utilizava de buscas do Google que explicitava o sexismo presente na sociedade através das autossugestão que o site apresentava diante de algumas frases. Ao digitar “mulheres não podem”, o mecanismo de busca completava com “dirigir”, “ser bispas”, “ser confiáveis” e “falar na igreja”. Ao digitar “mulheres não devem”, o mecanismo completava com “ter direitos”, “votar”, “trabalhar” e “lutar boxe”. Digitando “mulheres devem”, a frase era completada pelo Google “ficar em casa”, “ser escravas”, “ficar em casa” e “não falar na igreja”. E por último, ao escrever “mulheres precisam”, o mecanismo completava com “ser colocadas em seus lugares”, “saber seu lugar”, “ser controladas” e “ser castigadas”.²³¹

Essa pesquisa teve como objetivo expor a opinião pública sobre mulheres expondo pesquisas populares no site de busca Google Search, porém, com isso ela sugere que essa busca é apenas um espelho da nossa sociedade que possui uma ideia sexista com relação a mulheres, reforçando, de certa forma, que o problema não é o mecanismo de busca em si, mas sim os usuários da plataforma. Porém, apesar da campanha focar a culpabilidade nos usuários, ela

²²⁹ NOBLE, Safiya Umoja. *Algoritmos da Opressão*. 2.ed. Nova Iorque: Editora Rua do Sabão, 2021. p. 08

²³⁰ Ibidem, p. 09.

²³¹ NOBLE, Safiya Umoja. *Algoritmos da Opressão*. 2.ed. Nova Iorque: Editora Rua do Sabão, 2021. p. 39.

também demonstra que a arquitetura dos algoritmos do mecanismo de busca permitem que ideias sexistas e racistas se mantenham na primeira página.²³²

Em 2015, um usuário da Google denunciou a plataforma por rotular a foto de um casal negro com a legenda “gorilas”, o mesmo ocorreu na plataforma Flickr, a qual a plataforma rotulou pessoas negras como “macacos”.²³³ Em uma entrevista, a profissional de relações públicas Luana Daltro, descobriu uma fotografia sua na primeira página de busca do Google para palavras “cabelo feio”.²³⁴

A IA utilizada para reconhecimento facial tem como sua principal vítima de erros as mulheres negras. Esse tipo de sistema foi utilizado em capitais do Brasil, como Recife, Olinda, Belo Horizonte, Rio de Janeiro e Salvador, para capturar foragidos durante o carnaval, porém, sistemas de vigilâncias como este não são ferramentas neutras, principalmente quando utilizadas pela polícia. Este sistema utilizado pela polícia tem como seu banco de dados baseado em universitários estadunidenses, portanto, trata-se de um sistema bem treinado para identificar homens brancos. A margem de erro desses sistemas, de acordo com a polícia, é de 8%. Esses sistemas de vigilância estão instalados em grandes centros urbanos podendo capturar em média 10 milhões de rostos por dia, ou seja, se esse sistema tivesse uma margem de erro de 0,1% nós teríamos ainda dez mil casos de erros por dia.²³⁵

Um estudo realizado pelo Instituto de Padrões e Tecnologia (NIST), após analisar sistemas de reconhecimento facial de empresas como Microsoft, Intel, Tencent (dona da WeChat) e Didi Chuxing (dona da 99), encontraram altas taxas de “falso positivo” afro-americanos 100 vezes mais altas que para brancos, ainda, em 35% da análises, esses algoritmos atribuíram o gênero de forma errada a mulheres negras. O algoritmo utilizado pela Amazon não estava presente na pesquisa pois a participação era voluntária e a empresa não encaminhou material para análise.²³⁶ Um outro caso semelhante é de Joy Buolamwini, mulher negra e

²³² Ibidem, p. 41.

²³³ O'NEIL, Cathy. Algoritmos de Destruição em Massa. 1.ed. Santo André: Editora Rua do Sabão, 2020. p. 56.

²³⁴ CRUZ, Bruna. Efeito de algoritmos racistas pode ser mais devastador do que você imagina. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/reportagens-especiais/como-os-algoritmos-espalham-racismo/#end-card>. Acesso em: 26 abr. 2024.

²³⁵ INTELIGÊNCIA artificial: mulheres negras sofrem mais erros em abordagens de reconhecimento facial do que brancos. 15 fev. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/podcast/o-assunto/noticia/2024/02/15/inteligencia-artificial-mulheres-negras-sofrem-mais-erros-em-abordagens-de-reconhecimento-facial-do-que-brancos.ghtml>. Acesso em: 15 mar. 2024.

²³⁶ TECNOLOGIA de reconhecimento facial apresenta vies e imprecisão aponta estudo. G1, 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2019/12/20/tecnologia-de-reconhecimento-facial-apresenta-vies-e-imprecisao-aponta-estudo-do-governo-dos-eua.ghtml>. Acesso em: 23 mar. 2024.

pesquisadora do Media Lab do Instituto de Tecnologia de Massachusetts (M.I.T.), que estava desenvolvendo um protótipo de escolher inteligente, para reconhecimento da pessoa a sua frente e projetar no reflexo dessas pessoas figuras inspiradoras, como da tenista Serena Williams. Após construir o espelho e estar tudo pronto, o espelho não reconhecia o rosto de Joy, após diversas tentativas de consertar um erro que ela não reconhecia sua origem, ela teve a ideia de colocar uma máscara branca de fantasia e dessa vez o espelho reconheceu a máscara como um rosto.²³⁷

Importante ressaltar que não somente diante do racismo algoritmo as mulheres negras são as maiores vítimas, mas também são as maiores vítimas de racismo no ambiente virtual. De acordo com a tese de doutorado e PHD em sociologia de Luiz Valério, as mulheres negras correspondem 81% das vítimas de discursos discriminatórios nas redes sociais, 65% dos perfis que disseminam a discriminação racial nas redes são compostos por homens, entre 20 a 25 anos.²³⁸

O jornal *The Intercept* entrevistou profissionais de Recursos Humanos de grandes empresas de recrutamento e nessas entrevistas foi possível entendermos o processo interno de algumas empresas. Em uma das maiores empresas de recrutamento do país, a plataforma rebaixa a nota de mulheres que aplicam para vagas de tecnologia comparada a homens inscritos na mesma vaga. Outro ponto relatado por esses profissionais foi a baixa pontuação que universidades com notas baixas no MEC recebem durante esses processos seletivos comparado às instituições com as notas mais altas, criando um recorte discriminatório de classe social, uma vez que essa tecnologia exclui candidatos que não tiveram oportunidades de se inscreverem em determinadas universidades.²³⁹

Ao utilizar um modelo de IA para leitura de currículos que, dependendo do filtro aplicado para a eliminação de seus candidatos, seja qual universidade cursou, seu endereço de moradia, ou apenas o fato de utilizar como base os dados dos currículos de seu núcleo de

²³⁷Pereira, J. (2020). O algoritmo é racismo nosso de cada dia. *Piauí*, São Paulo, Número 156, p. 45-49. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/o-algoritmo-e-racismo-nosso-de-cada-dia/>. Acesso em: 01 maio 2024.

²³⁸RIBEIRO, Dindara. Feia x bonita: como o racismo algorítmico impacta imagem de mulheres negras na internet. *Alma Preta*. Disponível em: [<https://almapreta.com.br/sessao/cotidiano/feia-x-bonita-como-o-racismo-algoritmico-impacta-imagem-de-mulheres-negras-na-internet/#:~:text=Mulheres%20negras%20s%C3%A3o%20as%20mais%20hostilizadas%20no%20ambiente%20virtual&text=A%20tese%20de%20doutorado%20do,discurso%20discriminat%C3%B3rio%20nas%20redes%20sociais.>]. Acesso em: 02 maio 2024.

²³⁹NEVES, Iainara. Como plataformas de inteligência artificial podem discriminar mulheres, idosos e faculdades populares em processos seletivos. *The Intercept Brasil*, Disponível em: <https://www.intercept.com.br/2022/11/24/como-plataformas-de-inteligencia-artificial-podem-discriminar-mulheres-idosos-e-faculdades-populares-em-processos-seletivos/>. Acesso em: 10 maio 2024.

funcionários, que possuem em sua maioria pessoas brancas, analisando de uma forma interseccional, afetará na inserção de mulheres negras no mercado de trabalho. Isso reforça o ciclo de discriminação e de miséria que mulheres negras vivem, impactando, também, em sua autonomia individual, evitando que na sociedade de modelo capitalista que vivemos, essas mulheres tenham menos poder de escolha, evitando que elas possam produzir algo diferente daquilo que lhe foi simplesmente conferido pelo destino.

7. CONCLUSÃO.

Lélia González, em 1989, afirmava sua realidade, que “para a mulher negra, o lugar que lhe é reservado é o menor, o lugar da marginalização, o lugar do menor salário, o lugar do desrespeito em relação a sua capacidade profissional”. Após a leitura de todo material de pesquisa e a exposição do presente trabalho, verificamos que não apenas essa afirmação ainda é verdadeira, mas também foram desenvolvidas novas formas de desvalorizar a força de trabalho das mulheres negras.

Vivemos em uma sociedade machista que, como resultado dessa discriminação, compromete negativamente o resultado de lutas pela democracia. A Constituição Federal possui em seu texto que todos devem ser tratados de maneira igualitária, porém, através dos dados apresentados percebemos que este tratamento não atinge a todos os grupos sociais. As mulheres tiveram avanços dentro do mercado de trabalho e, posteriormente, nos pilares da democracia e, a partir dessas conquistas, começou a disputar seu espaço político-social em discussões de relações humanas públicas e privadas. Porém, não podemos considerar que o sexismo produzido pelo mercado de trabalho é o mesmo que alcança todas as mulheres.

O mercado de trabalho, antes do uso da tecnologia, já excluía mulheres negras, sendo o grupo com menor participação no mercado de trabalho, porém, com altas taxas de desemprego e informalidade comparado com demais grupos demográficos. Portanto, podemos encontrar a mulher negra, em nossa sociedade, num lugar de servidão ou de desemprego.

Com o avanço das novas tecnologias, percebemos um aumento no uso da Inteligência Artificial em nosso cotidiano, nos auxiliando e simplificando diferentes processos, desde a adaptação de preferências individuais até a automatização de tarefas rotineiras. Porém, é crucial termos um olhar mais crítico quando estamos falando no uso dessas tecnologias em processos de tomadas de decisões baseada em dados.

O uso dessas tecnologias em processos de recrutamento de novos candidatos através da leitura automática de currículos é algo que necessita de muita atenção. Essa ferramenta acaba sendo vista como uma forma inovadora de escolher novos candidatos, uma vez que máquinas não vêem gênero, raça ou classe social. Porém, verificamos que os algoritmos realmente não conseguem ver essas características, mas seus programadores e usuários sim.

Uma das maiores plataformas de recrutamento utiliza de critérios como universidade com notas maiores no MEC, geolocalização e, de acordo com um de seus funcionários, dependendo da área de atuação, pontua de forma negativa a candidatura de mulheres. Em um país o qual ingressar em universidades renomadas pelo MEC exige uma dedicação quase que exclusiva aos estudos ou ter dinheiro para pagar altas mensalidades, ou em um país em que a população negra é a maioria nos bairros periféricos, não podemos afirmar que esse tipo de tecnologia, mesmo que de forma indireta, não discrimine grupos vulneráveis e, principalmente mulheres negras.

Insistir na neutralidade dos algoritmos como forma de aumentar a diversidade de funcionários no mercado de trabalho é ignorar o fato de que todos esses sistemas são produzidos por outros indivíduos e, em certos casos como é da plataforma de recrutamento citada, o próprio cliente pode escolher quais características presentes em um currículo deverão receber pontuar ou não. Além disso, após a verificação dos vieses que essas tecnologias estão a produzir, insistir no argumento de que se trata de sistemas autônomos, é ignorar os direitos fundamentais e sociais inerentes a todos os cidadãos brasileiros, pois este argumento (apesar de após a leitura do presente trabalho sabermos não ser possível que o machine learning funcione sem uma base de dados pré configurada) é uma forma das empresas afastarem sua culpabilidade e responsabilização perante ao racismo algoritmo reproduzido por suas tecnologias.

O uso dessa ferramenta no mercado de trabalho é um avanço para setores de recursos humanos, porém, esse avanço traz um retrocesso para a luta das mulheres negras. Ao utilizar características de pontuação de currículos características como a universidade com a melhor nota no MEC, morar próximo ao trabalho, ter fluência em inglês e, alguns casos, ser do gênero masculino, afasta cada vez mais as mulheres negras do mercado de trabalho e, o maior problema dessas tecnologias, não sabemos como contestar tais resultados e, em alguns casos, não podemos contestar pois são tecnologias protegidas por lei.

Este tipo de ação acentua as desigualdades, uma vez que cria uma nova forma de dificuldade no ingresso de mulheres negras no mercado de trabalho. Esse tipo de plataformas

podem auxiliar na taxa de desemprego desse grupo e, conseqüentemente, diminuir a condição monetária, fazendo com que essas mulheres tenham cada vez menos poderes na esfera social e política, uma vez que o trabalho aumenta o empoderamento dessas mulheres e cria uma autonomia individual.

Cada indivíduo tem sua própria crença, vieses e cosmovisão. Essas perspectivas podem ser incorporadas na programação desses algoritmos, mesmo que de forma inconsciente, afetando as decisões que serão tomadas por esses. Ainda, dados utilizados para treinar algoritmos podem apresentar vieses e tendências pois refletem as desigualdades existentes na sociedade, levando essa IA a apresentar resultados racistas, sexistas, etc. O racismo algoritmo aumenta desigualdades, a marginalização de grupos minoritários, reforça estereótipos negativos e nega oportunidades justas.

No Brasil, não temos legislação suficiente para amparar casos de racismo algoritmo. Apesar de termos direitos sociais protegidos pela Constituição Federal e no âmbito digital temos a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), essas legislações não falam sobre um racismo produzido por uma tecnologia. A LGPD apresenta certas formas de como um dado pessoal deverá ser tratado, sendo uma dessas formas a não discriminação, o que poderia evitar que algoritmos sejam treinados com esses dados de forma a refletir discriminações. Além disso, a LGPD pode ser empregada para investigar empresas que tenham utilizado algoritmos discriminatórios e para compensar as vítimas afetadas. Apesar de dentro do ordenamento jurídico podermos tentar realizar analogias para que esse tipo de discriminação passe impune, como abordado anteriormente, essas IA não são claras e transparente, mas sim opacas sem abrir ao público seu funcionamento e, em alguns casos, protegidas pelo Instituto Nacional da Propriedade. Assim, antes de encontrarmos formas de sermos amparados perante a nossa legislação, é necessário encontrar formas de entendermos o funcionamento da tecnologia e como ocorre esse processo de decisão. Somente nesse ponto cria-se uma discussão branda, uma vez que alguns desses algoritmos podem custar bilhões.

Diante do exposto, entende-se ser necessário observar de perto o uso dessas novas tecnologias em processos de tomadas de decisões, não se limitando a plataformas de recrutamento. Devemos ter um olhar interseccional e compreender a sociedade que vivemos, uma vez que o racismo e o patriarcado são questões enraizadas e que podem se manifestar de diferentes formas, inclusive de maneira indireta. Entendemos que o objetivo dessas empresas não são de discriminar diretamente tais candidatas, mas sim de criar um processo consiga verificar de forma mais ágil currículos, por esse motivo é importante observar atentamente essas

tecnologias, pois essas promessas de neutralidade e de uma maior diversidade escondem vieses que podem prejudicar grupos que já se encontram em estado de vulnerabilidade.

Dessa forma, o presente trabalho espera contribuir para a discussão sobre o uso de tecnologias trazendo uma nova visão sobre como essas tecnologias atuam diante do racismo algorítmico, demonstrando que mulheres negras podem ser prejudicadas para além do racismo explícito e a não escolha dessas para o ingresso no mercado de trabalho, mas ao optarem por pessoas que moram em bairros nobres, falam inglês e frequentem as melhores universidades, essas tecnologias estão excluindo essas mulheres qualificadas em sua primeira etapa de classificação, sem terem a oportunidade de demonstrarem que essas características bem pontuadas não as transformam em mulheres menos qualificadas para ingressarem no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

34% da população não tem acesso à atenção básica de saúde, aponta novo estudo do IEPS - IEPS. Disponível em: <https://ieps.org.br/34-da-populacao-nao-tem-acesso-a-atencao-basica-de-saude-aponta-novo-estudo-do-ieps>. Acesso em: 9 abr. 2024.

A mulher negra no mercado de trabalho. Blog do IBRE, 2021. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/mulher-negra-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 19 mar. 2024.

ANDRADE, Amanda. Como a inteligência artificial diminui vieses da seleção. Revista Mindset, 2020. Disponível em: <https://mindsight.com.br/blog/como-a-inteligencia-artificial-diminui-os-vieses-da-selecao/>. Acesso em: 12 fev. 2024.

ARENDT, HANNAH. As origens do totalitarismo. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: 1979. Apud PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o direito constitucional internacional. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

ARTIGO 23º: Direito ao trabalho livre, justo e remunerado. Governo Federal, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/artigo-23deg-direito-ao-trabalho-livre-justo-e-remunerado#:~:text=O%20artigo%2023%C2%B0%20deixa,sal%C3%A1rio%20igual%20por%20trabalho%20iga>. Acesso em 20 fev. 2024.

ASLAND, A.; FLØTTEN, T. Ethnicity and Social Exclusion in Estonia and Latvia. *Europe-Asia Studies*, v. 53, n. 7, p. 1023–1049, 2001.

BAQUERO, Rute Vivian Angelo Baquero. Empoderamento: questões conceituais e metodológicas | *Redes*. 12 set. 2017. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/redes/article/view/10843>. Acesso em: 23 fev. 2024.

BARROS, Ricardo Paes de; FRANCO, Samuel; MENDONÇA, Rosane Silva Pinto de. Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil. Brasília, 2007.

BLANC, Louis; THIERS, Adolphe. *Le Socialisme: le droit au travail*. 2. Ed. Nova Iorque: BiblioLife, 2009.

BÖCKENFÖRDE, Ernst-Wolfgang. *Naissance et développement de l'État de droit*. 5. Ed. Paris: LGDJ, 2000.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito Constitucional*. 35.ed. Paraíba: Malheiros Editores / Juspodivm, 2020.

CAMERON, Angus. Geographies of welfare and exclusion: initial report. *Progress in Human Geography*, v. 29, n. 2, p. 194–203, abr. 2005.

COMBLIN, José. *A Vida: em Busca da Liberdade*. 1. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

COPPIN, Ben. *Artificial Intelligence Illuminated*. 1. ed. Canada: Jones and Bartlett Publishers, 2004.

DE, P.; FREIRE, P. CONSCIENTIZAÇÃO: TEORIA E PRÁTICA DA LIBERTAÇÃO: UMA INTRODUÇÃO AO [s.l.: s.n.]. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/download/28362/18951/112884>. Acesso em: 10 maio. 2024.

DEVERES de proteção do Estado em matéria de direitos fundamentais é tema de palestra. Conselho da Justiça Federal, 2013. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/noticias/2013/setembro/deveres-de-protecao-do-estado-em-materia-dxe-direitos-fundamentais-e-tema-de-palestra>. Acesso em: 02 fev. 2024.

EIMANN, Eduard. *Soziale Theorie des Kapitalismus*. 1.ed. Tübingen: Suhrkamp, 1980.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. *Trois mondes de l'Etat-Providence: Essai sur le capitalisme moderne*. 2.ed. Paris: PUF, 2007.

EVSEEVA, S. et al. Application of artificial intelligence in human resource management in the agricultural sector. *E3S Web of Conferences*, v. 258, p. 01010, 2021.

FONSECA, Maria Hemilia. *Direito ao Trabalho: um Direito Fundamental no Ordenamento Jurídico Brasileiro*. 2009 . Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2010.

FRANCO, Luis A. de Carvalho. *A Escola do Trabalho e o Trabalho da Escola*. 1. ed. São Paulo: Cortez Editora, 1988.

FREIRE, Paulo. *Medo e ousadia: O cotidiano do professor*. São Paulo, SP: Paz & Terra, 2021. 315 p. ISBN 9788577534128.

GANDÍA, Juan Lopez. Breve nota sobre el artículo 35 de la CE (derecho al trabajo, libertad profesional y promoción en el trabajo). Tese (Doutorado em Direito) - Universidad Politécnica de Valencia, Valência, 2018.

GOTTI, Alessandra. *Direitos sociais: fundamentos, regime jurídico, implementação e aferição de resultados*. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. E-book. ISBN 9788502169708. p. 211. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502169708/>. Acesso em: 25 abr. 2024.

GUIMARÃES, Luiz Carlos Forghieri. *Direitos fundamentais na Constituição de 1988: conteúdo jurídico das expressões*. São Paulo: Editora Letras Jurídicas, 2019.

HERRERA, Carlos Miguel. Estado, constituição e direitos sociais. *Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo*, v. 102, 2007.

HOSAKI, Gabriel Yuri; RIBEIRO, Douglas Francisco. Deep Learning. *Revista de Gestão Estratégica*, 2021. Disponível em: <http://ric->

cps.eastus2.cloudapp.azure.com/bitstream/123456789/5060/1/DEEP-LEARNING.pdf. Acesso em: 31 mar. 2024.

JUNIOR, Vidal Serrano Nunes Junior. Enciclopédia Jurídica PUC-SP, Direitos Sociais. Enciclopédia Jurídica PUC SP, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/54/edicao-1/direitos-sociais#:~:text=Fiel%20a%20tais%20objetivos%2C%20o,da%20educa%C3%A7%C3%A3o%20e%20da%20cultura>. Acesso em: 15 mar. 2024.

KONIG, Kauana Christiano; CRUZ, Marco Aurélio R. da Cunha; MARANGON, Douglas. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E A DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA, 2022. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2022/11/1.7.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2024.

LAFER, Celso. A reconstrução dos direitos humanos: Um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LE MOS, Rafaela Diogo Diógenes. Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa com deficiência, Análise da Lei nº 12.146/2015, 2017. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/214/ril_v54_n214_p153.pdf. Acesso em: 28 mar. 2024.

MAGALHÃES, Theresa Calvet. A ATIVIDADE HUMANA DO TRABALHO [LABOR] EM HANNAH ARENDT, 2020. Disponível em: <https://www.fafich.ufmg.br/~tcalvet/A%20Atividade%20Humana%20do%20Trabalho%20em%20Arendt.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2024.

MARX, Karl. O Capital - Livro III: Crítica da Economia Política. O processo de circulação do capital. 1.ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.]

MENEZES, Barbará; MAFIOLETTI, Cláudia. “Assédio Moral e Discriminação no Ambiente de Trabalho: Um Olhar da Psicologia Jurídica”, in Revista do TRT da 9ª Região, v. 4, n. 42, 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst>.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O DIREITO DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DA DIGNIDADE SOCIAL DA PESSOA HUMANA NO CAPITALISMO, 2009. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf. Acesso em: 09 fev. 2024

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O DIREITO DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DA DIGNIDADE SOCIAL DA PESSOA HUMANA NO CAPITALISMO, 2009. Disponível em:

https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/livia_mendes_moreira_miraglia.pdf.

Acesso em: 09 fev. 2024.

MITCHELL, Tom M. The Discipline of Machine Learning, 2006. Disponível em: <https://www.cs.cmu.edu/~tom/pubs/MachineLearning.pdf>. Acesso em 03 mar. 2024.

MORAES, Alexandre de. Direitos Humanos Fundamentais. São Paulo: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788597026825. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026825/>. Acesso em: 29 abr. 2024.

MOREIRA, Adilson J. Tratado de Direito Antidiscriminatório. 1.ed. São Paulo: Contra Corrente, 2020.

Os direitos e deveres do cidadão brasileiro. Ministério Público Federal, 2022 Disponível em: [https://www.mpf.mp.br/pfdc/direitos-humanos-todo-dia/janeiro-1/os-direitos-e-deveres-do-cidadao-](https://www.mpf.mp.br/pfdc/direitos-humanos-todo-dia/janeiro-1/os-direitos-e-deveres-do-cidadao-brasileiro#:~:text=Constituem%2C%20portanto%2C%20garantias%20individuais%20previstas,o%20Estado%20Democr%C3%A1tico%20de%20Direito)

[brasileiro#:~:text=Constituem%2C%20portanto%2C%20garantias%20individuais%20previstas,o%20Estado%20Democr%C3%A1tico%20de%20Direito](https://www.mpf.mp.br/pfdc/direitos-humanos-todo-dia/janeiro-1/os-direitos-e-deveres-do-cidadao-brasileiro#:~:text=Constituem%2C%20portanto%2C%20garantias%20individuais%20previstas,o%20Estado%20Democr%C3%A1tico%20de%20Direito). Acesso em: 01 maio 2024.

PACHECO, César Augusto Rodrigues; PEREIRA, Natasha Sophie. Deep Learning Conceitos e Utilização nas Diversas Áreas do Conhecimento, 2018. Disponível: <http://anais.unievangelica.edu.br/index.php/adalovelace/article/view/4132/2770>. Acesso em: 20 mar. 2024.

RELATÓRIO da ONU: fome no mundo sobe para 828 milhões em 2021 - WFP. 6 jul. 2022. Disponível em: <https://centrodeexcelencia.org.br/relatorio-da-onu-fome-no-mundo-sobe-para-828-milhoes-em-2021/>. Acesso em: 22 mar. 2024.

ROSO, Adriane; ROMANINI, Moises. Empoderamento individual, empoderamento comunitário e conscientização: um ensaio teórico. Psicologia e Saber Social, v. 3, n. 1, p. 83-95, 2014

SAMPAIO, Marcos. O conteúdo essencial dos direitos sociais, 1ª Edição.. São Paulo: Editora Saraiva, 2013. E-book. ISBN 9788502189942. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502189942/>. Acesso em: 03 mai. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 12.ed. rev. atual e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

SARLET, Ingo; MARINONI, Luiz G.; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. Rio de Janeiro: Editora Saraiva, 2024. E-book. ISBN 9788553621163. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621163/>. Acesso em: 20 abr. 2024

SEN, Amartya. *Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny in Social Development Paper No. 1*, Asian Development Bank, 2000. p. 19. Disponível em: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/29778/social-exclusion.pdf>. Acesso em: 05 mar., 2024.

SEVERO, Ana; Dimenstein, Magda; Almeida, Kamila Siqueira. *Empoderamento e atenção psicossocial: notas sobre uma associação de saúde mental*. *Interface: Comunicação, Saúde, Educação*, v. 14, n. 34, p. 577-89, 2010.

TELLES, Vera da Silva. *Direitos sociais: afinal do que se trata?*. *Revista USP*, n. 37, p. 34-45, 1998. Disponível em: https://scholar.google.com/citations?user=3Ym41_oAAAAJ&hl=pt-BR&oi=sra. Acesso em: 01 de abr. 2024.

TRABALHO Forçado. *Organização Internacional do Trabalho*, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 12 mar. 2024.

TROHMEIER, Stefan; PIAZZA, Franca. *Artificial intelligence techniques in human resource management—a conceptual exploration*. In *Intelligent Techniques in Engineering Management*.

TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, Isabela Costa Marciano


discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº 41991206, período matutino, turma C, tendo realizado o TCC com o título: QUEBRANDO CÓDIGOS E BARREIRAS:

Racismo Algorítmico e o desafio no acesso de mulheres negras no mercado de trabalho sob a orientação do(a) Professor(a) Adilson José Moreira

declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 07 de maio de 2024.

Documento assinado digitalmente
 ISABELA COSTA MARCIANO
Data: 10/05/2024 21:33:23-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Assinatura do discente