

# **IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO I**

**JAQUELINE DE PAULA LEITE ZANETONI**

**SÉRGIO HENRIQUES ZANDONA FREITAS**

**LUCAS PIRES MACIEL**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

**Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

**Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gagher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e processo do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jaqueline de Paula Leite Zanetoni; Lucas Pires Maciel; Sérgio Henriques Zandona Freitas – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-447-1

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Constitucionalismo, desenvolvimento, sustentabilidade e smart cities.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais – Anais de pôsteres. 2. Direito do trabalho 3. Processo do trabalho. IV Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

### **DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO I**

---

#### **Apresentação**

É com muita satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) de Pôster denominado “DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO E DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL” do IV Encontro Virtual do CONPEDI (IVEVC), com a temática “Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities”, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), Sociedade Científica do Direito no Brasil, e apoio institucional de importantes centros de ensino dos Estados Unidos (Widener University Delaware Law School), Espanha (Universidad de Alicante) e Itália (Universidade degli Studi di Perugia), em conexão com a Escola de Ciências Jurídicas e Sociais e o Programa de Pós-graduação em Ciências Jurídicas da UNIVALI/SC, assim como do Mestrado Profissional em Direito da UFSC, em evento realizado entre os dias 09 e 13 de novembro de 2021, de forma telepresencial, com a utilização da Plataforma ConferênciaWeb RNP, tendo em vista o momento mundial de pandemia e isolamento social imposto pelo COVID19.

Trata-se de publicação que reúne pôsteres de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa. Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes.

Assim, a coletânea reúne uma gama de pôsteres que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito.

O primeiro pôster teve como título a “O USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO MERCADO DE TRABALHO E A DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA: OS RISCOS À PERPETUAÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS”, do autor Adilson Carvalho Pantoja, sob a orientação da Professora Semírames De Cássia Lopes Leão.

O segundo pôster “OS CONTRATOS DE TRABALHO DE E-SPORTS E A REGULAMENTAÇÃO DA ATIVIDADE” da lavra do autor Kaio do Nascimento Rodrigues, sob a orientação da Professora Vanessa Rocha Ferreira.

“POLÍTICAS PÚBLICAS TRABALHISTAS NO BRASIL: REFLEXÕES SOBRE A LEI

Nº. 13.467, DE 13/07/2017”, terceiro da coletânea, é o trabalho da autora Tarsila Araujo Leite, com a orientação do Professor Flávio Marcelo Rodrigues Bruno.

O quarto texto, com o verbete “PRECARIZAÇÃO TRABALHISTA E NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA DA CATEGORIA DOS ENTREGADORES POR APLICATIVO”, de autoria de Wellington Maia Da Silva, com a orientação da Professora Semírames De Cássia Lopes Leão.

O quinto texto, da lavra do autor Gustavo Santana de Souza, é intitulado “TRABALHADORES DE APLICATIVO: SITUAÇÃO ANÁLOGA AO TRABALHO ESCRAVO DISFARÇADO”.

No sexto pôster intitulado “UBERIZAÇÃO DO TRABALHO DE ENTREGADORES DE APLICATIVOS EM TEMPOS DE COVID-19: EFEITOS PARA ALÉM DO CAMPO JURÍDICO”, de autoria de Haroldo Júnior da Rocha Soares, e orientação da Professora Semírames De Cássia Lopes Leão.

O sétimo e último texto da coletânea, do autor Lucas Rufino da Cunha, e orientação da Professora Semírames De Cássia Lopes Leão, aprovado com o verbete “A (IN)UTILIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS SOCIAIS FRENTE AOS MORADORES DE RUA: UMA BREVE ANÁLISE DA UTOPIA JURÍDICA SOCIOASSISTENCIAL COMO DIREITO DE TODOS”.

Em linhas gerais, os textos reunidos traduzem discursos interdisciplinares maduros e profícuos. Percebe-se uma preocupação salutar dos autores em combinar o exame dos principais contornos teóricos dos institutos, aliando a visão atual de efetividade na busca por direitos e garantias fundamentais na esfera Trabalhista. A publicação apresentada ao público possibilita acurada reflexão sobre tópicos avançados e desafiadores do Direito material e processual do Trabalho contemporâneo. Os textos são ainda enriquecidos com investigações legais e doutrinárias da experiência jurídica estrangeira a possibilitar um intercâmbio essencial à busca de soluções para as imperfeições do sistema brasileiro e internacional.

Sem dúvida, esta publicação fornece instrumentos para que pesquisadores e aplicadores do Direito compreendam as múltiplas dimensões que o mundo contemporâneo assume na busca da conjugação da promoção dos interesses individuais e coletivos para a consolidação de uma sociedade dinâmica, multifacetada e de consenso.

Na oportunidade, os Organizadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e, em especial, a todos os autores que participaram da presente

coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

Convida-se a uma leitura prazerosa dos pôsteres apresentados de forma dinâmica e comprometida com a formação de pensamento crítico, a possibilitar a construção de um Direito voltado à concretização de preceitos insculpidos no Estado Democrático Constitucional de Direito.

15 de novembro de 2021.

Professora Ms. Jaqueline de Paula Leite Zanetoni

Docente na Universidade de Mogi das Cruzes - Campus Vila Leopoldina/SP e do Instituto Brasileiro de Estudos Tributários

jaquelineplzanetoni@gmail.com

Professor Dr. Lucas Pires Maciel

Docente do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente/SP

lucas\_jppm@hotmail.com

Professor Dr. Sérgio Henriques Zandona Freitas

Coordenador e Docente Permanente do PPGD e do PPGMCult da Universidade FUMEC e do Instituto Mineiro de Direito Processual (IMDP)

sergiohzhf@fumec.br

# O USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO MERCADO DE TRABALHO E A DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA: OS RISCOS À PERPETUAÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

Semírames De Cássia Lopes Leão<sup>1</sup>  
Adilson Carvalho Pantoja

## Resumo

**INTRODUÇÃO** Com o desenvolvimento rápido e crescente dos meios tecnológicos decorrente da era do BIG DATA, que marca a sofisticação da tecnologia e ampliação na produção de dados em escala maciça e acelerada, a utilização de inteligência artificial é uma realidade cada vez mais presente no meio ambiente de trabalho e na estrutura funcional de grandes empresas, tornando-se uma forte aliada na automatização de atividades até então realizadas exclusivamente por mão de obra humana. Entretanto, essa realidade aparentemente otimista às grandes empresas, traz consigo uma problemática já existente antes mesmo do advento da sociedade da informação: a discriminação no ambiente de trabalho. Em outras palavras, a utilização indiscriminada e acelerada de inteligência artificial dentro das empresas tem reproduzido práticas discriminatórias na contratação de novos empregados, especialmente pelo uso preditivo dos dados curriculares analisados por algorítmicos. **PROBLEMA DE PESQUISA** Em que medida a utilização de inteligência artificial no recrutamento de empregados pode reproduzir práticas discriminatórias e preconceitos institucionalizados, conduzindo à discriminação algorítmica? **OBJETIVO** Analisar de que forma a utilização de sistemas de inteligência artificial no recrutamento de empregados e uso preditivo de dados pode tornar-se um meio de perpetuação de práticas discriminatórias através de meios tecnológicos, reproduzindo preconceitos institucionalizados e impossibilitando o acesso isonômico aos postos de trabalho. **MÉTODO** O presente trabalho científico utiliza-se de método jurídico dedutivo e pesquisa bibliográfica, partindo do exame de caso concreto envolvendo a temática, em paralelo à análise interpretativa de artigos científicos, para posterior manifestação conclusiva sobre o assunto em debate. **RESULTADOS ALCANÇADOS** Em 2014, a gigante Amazon, empresa multinacional de tecnologia norte americana, iniciou os testes de um sistema de inteligência artificial para recrutar candidatos às vagas de empregos ofertada pela empresa. Todavia, de acordo com matéria publicada pela BBC News, o referido sistema precisou ser descartado após reproduzir práticas discriminatórias na análise de dados, excluindo currículos que apresentassem o termo “mulheres”. Segundo a BBC News, o sistema desenvolvimento pela empresa Amazon destinava-se a analisar os formulários de emprego e atribuía a cada um deles uma nota que variava de um a cinco, a fim de selecionar os melhores candidatos a partir desta pontuação. Ocorre que, no decorrer das fases de teste, verificou-se que o algoritmo não avaliava os currículos de forma neutra no que tange ao gênero dos candidatos, passando a descartar currículos que contivessem a palavra “mulheres”. A priorização do sistema por currículos do

---

<sup>1</sup> Orientador(a) do trabalho/resumo científico

gênero masculino, segundo membros da equipe de desenvolvimento da ferramenta ouvidos pela BBC, dava-se em função de o algoritmo ter sido alimentado com base em dados de currículos enviados durante anos à empresa, os quais, em sua maioria, pertenciam a homens, o que levou o sistema a reproduzir práticas discriminatórias. Nesta perspectiva, a discriminação algorítmica, como a praticada pelo sistema desenvolvido pela empresa Amazon, caracteriza-se pela “contaminação do banco de dados de inputs por certos vieses que produzem distorções nos outputs, oferecendo um resultado em desconformidade ou com efeitos negativos que extrapolam o objetivo do programador” (MPT, 2021, p. 21). Sob esta ótica, a conduta discriminatória de um sistema de decisões automatizadas decorre da introdução de dados enviesados, que reproduzem, a partir de uma lógica matemática, atos discriminatórios, ou seja, o sistema que utiliza inteligência artificial em si mesmo não é discriminatório, porém são os dados viciados nele introduzidos que conduzem a pré-julgamentos e discriminação. Com isso, percebe-se, na verdade, que os algoritmos reproduzem a realidade já existente dentro das empresas, uma vez que os algoritmos são construídos com informações e dados da própria empresa. No caso da empresa Amazon, a conduta sexista do sistema de inteligência artificial reflete a existência de um banco de dados enviesado e reproduzem a prática discriminatória que ainda permeia o meio ambiente de trabalho capitalista. Nesse sentido, Saldanha, et al (2019, p. 3) disserta que “os algoritmos não são racistas enquanto formas autônomas; racistas são seus criadores e usuários; e é, pois, por essa razão, que racistas se constituem os algoritmos, sendo a web um território de conhecimento tomado por contextos de manipulação, via linguagem, de estruturas de poder e de formas de propagação do mal”. Assim, a discriminação algorítmica representa uma reprodução das preferências ou práticas recorrentes na empresa que o utiliza. Os algoritmos não agem de forma involuntária, eles se baseiam em dados acumulados pelas empresas, os quais, se enviesados, contaminarão a atividade do sistema e conduzirão a uma análise preditiva dos dados dos candidatos, que são penalizados apenas pela existência de alguma informação curricular considerada “negativa” pelo algoritmo. Nesse contexto, Ana Frazão (2021) é pontual ao afirmar que “a partir do momento em que desprezamos as habilidades do raciocínio humano e passamos a atribuir a julgamentos algorítmicos a palavra única ou final, passamos a correr diversos riscos, que vão desde a possibilidade da prevalência e da cristalização dos valores ou dos frames dos seus programadores – sem qualquer discussão ou escrutínio – até o empobrecimento da própria compreensão e da interpretação dos dados, os quais serão vistos a partir de correlações que não estarão submetidas às análises de contextos, sentidos, causalidades, contrafactuais, restrições e tantas outras que dependem do julgamento humano qualitativo, pois dificilmente podem ser traduzidas em números e métricas”. Dessa forma, a utilização acelerada e sem cautelas de inteligência artificial nos ambientes de trabalho torna-se um perigo à naturalização e perpetuação de práticas discriminatórias por meios tecnológicos, pois as condutas adotadas pelos algoritmos espelham, ainda que forma inconsciente, o próprio comportamento de seu criador ou sua fonte de informação, além de que as decisões automatizadas estão totalmente desvinculadas de

qualquer proposta de promoção de igualdade e redução de injustiças sociais.

**Palavras-chave:** Inteligência artificial, Recrutamento de empregados, Discriminação Algorítmica

### **Referências**

BBC NEWS, 10 out. 2018. AMAZON scrapped 'sexist AI' tool. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/technology-45809919#product-navigation-more-menu>. Acesso em: 02 set. 2021.

FRAZÃO, Ana. Discriminação algorítmica: resgatando os aspectos positivos dos julgamentos humanos. Disponível: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/discriminacao-algoritmica-resgatando-os-aspectos-positivos-dos-julgamentos-humanos-01092021>. Acesso em: 15 set. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cartilha: Inteligência artificial, tecnologia digital e discriminação no trabalho. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/inteligencia-artificial-tecnologia-digital-e-discriminacao-no-trabalho/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/inteligencia-artificial-tecnologia-digital-e-discriminacao-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf). Acesso em: 02 set. 2021.

SALDANHA, Gustavo; SILVA, Franciéle C. G. da; LIMA, Graziela S.; GARCÊS, Dirnéle C.; ROMEIRO, Nathália L. O assassinato de Marielle Franco e os algoritmos racistas: da organização do conhecimento. 2019. Disponível em: <http://eprints.rclis.org/34470/>. Acesso em: 02 set. 2021.