

AS DECISÕES AUTOMATIZADAS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE EMPREGADOS: ENTRE O PODER EMPREGATÍCIO E OS VIESES DISCRIMINATÓRIOS

AUTOMATED DECISIONS IN THE EMPLOYEE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS: BETWEEN THE EMPLOYER'S POTESTATIVE POWER AND DISCRIMINATORY BIASES

Carla Regina Thomé Wedy¹

DOI 10.29327/5321162.1-8

Resumo: As novas tecnologias vêm transformando o mundo, trazendo novas formas de utilização de dados pessoais, as quais vêm acompanhadas de inovação e modernização e caminham ao processo de regularização. Quando se fala em decisões automatizadas em processos de recrutamento e seleção de empregados, existem dúvidas sobre a lisura deste procedimento, ou se em realidade, trata-se efetivamente de um processo isento dos vieses discriminatórios e preconceituosos que decisões humanas podem abarcar. O objetivo do presente estudo diz com a análise dos processos automatizados de recrutamento e seleção de pessoal frente a possíveis decisões proferidas com vieses discriminatórios e a harmonização entre a utilização de tais processos pela empresa e as diretrizes que vedam as práticas discriminatórias no ambiente laboral.

Palavras-chave: Decisão automatizada. Processo de recrutamento e seleção de empregados. Discriminação. Poder empregatício.

1 Carla Regina Thomé Wedy, advogada na área trabalhista empresarial, especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUCRS, membro da Comissão Especial do Direito do Trabalho da OAB/RS, mestranda em Direito da Empresa e dos Negócios na Unisinos. E-mail: carla@thomewedy.adv.br.

1. INTRODUÇÃO

Ao longo da história, se constataam mudanças das relações humanas e, consequentemente, das relações de trabalho. O avanço da tecnologia trouxe elementos até então não vividos, os quais se propagaram de forma extremamente rápida. O atual desenvolvimento tecnológico vem provocando profundas alterações no mundo do trabalho. Nas palavras de Klaus Schwab² “as mudanças são tão profundas que, na perspectiva da história humana, nunca houve um momento tão potencialmente promissor ou perigoso”.

Observamos que as mudanças e avanços tecnológicos estão ocorrendo de maneira muito acelerada, com a sociedade cada vez mais mergulhada e absorvida por esta imensa onda tecnológica. Inseridas nesta vasta gama de inovações, decisões automatizadas estão sendo ofertadas às empresas a fim de tornar o processo seletivo de candidatos a vagas de emprego um recrutamento inteligente.

Assim, através de uma Inteligência Artificial customizável, a decisão algorítmica entrega à empresa o currículo mais preparado a ocupar a vaga de emprego. O processo automatizado de recrutamento, no entanto, não é isento de riscos, haja vista que as decisões automatizadas podem apresentar equívocos e vieses.

Diante deste contexto, o objetivo deste trabalho consiste em analisar as decisões automatizadas oriundas dos processos de recrutamento e seleção de empregados, as quais tendem a possuir vieses discriminatórias, e sua compatibilidade com o poder empregatício e as diretrizes que vedam práticas discriminatórias no ambiente laboral.

Objetivando alcançar critérios de harmonização entre os institutos, será abordado, para tanto, primeiramente os modelos matemáticos inseridos nos processos automatizados de recrutamento e seleção de empregados. Na sequência, será analisado o poder empregatício, seus limites, para a seguir fazer uma abordagem sobre os institutos da discriminação po-

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

sitiva, da discriminação injusta e quando o critério diferenciador não importa em ato discriminatório.

Por fim, serão analisadas as ações que viabilizem a adoção pelas empresas dos processos automatizados para seleção de empregados em harmonia com os limites do poder empregatício e com a vedação de práticas discriminatórias.

Vale ressaltar que o tema abordado é amplo e, de maneira alguma se pretende esgotá-lo, mas apenas trazer provocações para estudos futuros, dada a relevância do tema.

Este artigo será desenvolvido a partir da metodologia de pesquisa bibliográfica.

2. DECISÕES AUTOMATIZADAS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE EMPREGADOS E O PODER EMPREGATÍCIO

2.1 As decisões automatizadas nos processos de recrutamento e seleção de empregados e possibilidade de vieses discriminatórios

A ação de escolher é uma constante na natureza. Apenas os indivíduos mais bem adaptados ao ambiente ou aqueles que desenvolvem métodos para atender às demandas desse ambiente conseguem sobreviver. O ser humano, como parte integrante desse processo, realiza seleções de maneira natural e muitas vezes de modo instintivo. Ou seja, um processo de recrutamento e seleção de candidatos a uma vaga de emprego é um procedimento, por sua própria natureza, de separação e de escolha.

De acordo com Idalberto Chiavenato³, não existem regras ou princípios universalmente aplicáveis à Gestão de Recursos Humanos. A gestão do capital humano dentro de uma empresa é condicional, ou seja, depende da sua conjuntura organizacional: subordina-se à natureza do negócio e do mercado, ao ambiente em que opera, a tecnologia utilizada pela empresa, às políticas e orientações adotadas, à filosofia administrativa,

3 CHIAVENATO, Idalberto. *Administração de recursos humanos: gestão humana: fundamentos básicos*. 9. ed. Barueri, SP: Atlas. 2021.

assim como depende da visão interna que a organização possui acerca da natureza humana, bem como a disponibilidade de recursos humanos em termos de qualidade e quantidade.

Ao longo dos anos, a busca por uma vaga de emprego muitas vezes se resolvia mediante o fato de o candidato conhecer alguém que o indicava a determinada colocação. Os candidatos enviavam seus currículos, sendo aqui realizada a primeira seleção. Estabelecidos os critérios de escolha, os candidatos selecionados eram entrevistados pelo responsável da empresa ou setor de recursos humanos, cujo objetivo era, ao final, eleger o melhor candidato dentre aqueles que se apresentaram ao preenchimento da vaga.

As mudanças tecnológicas, comportamentais e sociais trazidas pela quarta revolução industrial, também denominada indústria 4.0, vêm alterando, de maneira significativa, o processo de recrutamento e seleção de empregados. Impulsionada pelo aumento desmedido da capacidade de processamento e grande disponibilidade de dados, a Inteligência Artificial está transformando nossas vidas⁴.

Realizando uma simples pesquisa na internet⁵, verificamos uma grande quantidade de oferta às empresas de decisões automatizadas a fim de tornar o processo seletivo de candidatos a vagas de emprego um recrutamento inteligente.

A utilização desta Inteligência Artificial disponibiliza inúmeros benefícios às empresas que buscam candidatos no mercado de trabalho, tais como a redução no tempo da contratação, a diminuição da taxa de rotatividade de empregados, maior assertividade de candidatos, entre outras tantas. Além de um sistema de rastreamento de candidatos, a partir das avaliações comportamentais e de valores pessoais que são lançados na ferramenta, os softwares respondem através de um ranqueamento dos pretendentes, indicando quais os que mais se alinham aos valores e objetivos da empresa. Assim, através de uma Inteligência Artificial customizável, a decisão algorítmica entrega à empresa o currículo mais preparado a ocupar a vaga de emprego.

4 SCHWAB, 2016, *op. cit.*.

5 Colocar a pesquisa de softwares de recrutamento

Encontrar profissionais com a capacidade de desempenhar as funções exigidas por uma vaga em uma empresa pode se converter em uma tarefa árdua, prolongada e desafiadora. Não há como negar a vantagem competitiva daquelas empresas que conseguem detectar o conhecimento genuíno dos candidatos. A ampla quantidade de candidatos, muitos dos quais inadequados, que se apresentam diante de qualquer oportunidade de emprego, resulta em um desperdício de tempo para os recrutadores. Tanto quanto atrair novos candidatos, crucial é saber realizar a sua seleção. Optar pela pessoa errada para um papel dentro de uma organização resulta em prejuízos equivalentes, senão maiores, do que a escolha de não preencher a posição com nenhum profissional. Neste contexto, os processos automatizados se apresentam como soluções mágicas.

Quando adotado um modelo de Inteligência Artificial de recrutamento e seleção de pessoal, a escolha pelo candidato mais adequado ao preenchimento da vaga é realizada por uma decisão automatizada, ou seja, uma decisão que utiliza algoritmos em seu processo decisório. Como bem ensina Ana Paula Pereira⁶, um algoritmo é essencialmente uma instrução que apresenta a sequência dos passos necessários para resolver uma determinada tarefa, ou seja, o algoritmo responde à pergunta “como fazer?”, ao contrário de responder “o que fazer?”. E segue a autora: “em termos mais técnicos, um algoritmo é uma sequência lógica, finita e definida de instruções que devem ser seguidas para resolver um problema ou executar uma tarefa”.

As decisões podem ser catalogadas de acordo com o grau de ingerência humana na marcha decisória, assim como se tais decisões traçam ou não perfis (criação de um padrão, desenho de características, utilizadas, de regra, para análises preditivas). Proferida a decisão apenas pelos algoritmos, sem qualquer intervenção humana na sua revisão ou análise, estar-se-á diante de uma decisão exclusivamente automatizada.⁷

6 PEREIRA, Ana Paula. O que é um algoritmo? *TechMundo*, 12 maio 2009. Disponível em <https://www.tecmundo.com.br/programacao/2082-o-que-e-algoritmo-.htm>. Acesso em: 26 set. 2023.

7 COLOMBO, Cristiano; FACCHINI NETO, Eugênio. Decisões automatizadas em matéria de perfis e riscos algorítmicos: diálogos entre Brasil e Europa acerca

O processo de recrutamento e seleção automatizados, ou seja, desenvolvido por algoritmos, resulta, assim, conforme José Luiz de Moura Faleiros Junior⁸, no “delineamento do perfil comportamental do indivíduo, que passa a ser analisado e objetificado a partir destas projeções.” Tais sistemas automáticos de contratação traçam um perfil do candidato através da análise e processamento, por algoritmos, de grandes quantidades de dados, proferindo uma decisão de caráter eliminatório. Cristiano Colombo e Eugênio Facchini Neto⁹ explicam:

Serão decisões automatizadas eliminatórias, quando o algoritmo, a partir dos dados do input, constrói o perfil do titular dos dados, observando suas instruções, dados e pesos que são atribuídos (escolaridade, idade, questões financeiras, saúde, entre outros), e, na sequência, já incluiu ou exclui a pessoa do grupo dos destinatários de certos bens ou serviços. Dependendo da situação, define se a pessoa está dentro ou fora de um certame, vaga ou benefício. Ou, ainda, tem como output a escolha da pessoa que mais se aproxima das exigências algorítmicas a partir da avaliação de seu perfil, excluindo das demais.

Cathy O’Neil¹⁰, explicando o funcionamento dos algoritmos, a quem nomina de modelos matemáticos, alega que a finalidade do “modelo” é rodar diversos cenários em cada circunstância, buscando a conjunção, o arranjo ideal. Ao referir os modelos matemáticos utilizados no beisebol, os quais seriam modelos matemáticos saudáveis (em contraposição aos modelos nocivos que são aplicados em outras áreas da nossa vida), a autora explica a origem das falhas algorítmicas:

Os modelos do beisebol são justos, em parte, por serem transparentes. Todo mundo tem acesso às estatísticas e consegue entender mais ou menos como são interpretadas.

das vítimas do dano estético digital. In: MARTINS, Guilherme Magalhães; ROSENVALD, Nelson (org.). *Responsabilidade civil e novas tecnologias*. Indaiatuba: Foco, 2020. v. 1, p. 163-184.

8 FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura; MEDON, Filipe. Discriminação Algorítmica de Preços, Perfilização e Responsabilidade Civil nas Relações de Consumo. *Revista de Direito da Responsabilidade*, Coimbra, Portugal, ano 3, p. 947-969, 2021.

9 COLOMBO; FACCHINI NETO, 2020, *op. cit.*

10 O’NEIL, Cathy. *Algoritmos de Destruição em Massa*. Santo André, SP: Rua do Sabão, 2020.

[...]. O beisebol tem também rigor estatístico. Seus gurus têm um imenso conjunto de dados à mão, quase na maioria das vezes relacionado à performance dos jogadores em campo. Além disso, esses dados são altamente relevantes para os resultados que estão tentando prever.

Diversamente do que ocorre no beisebol, os programadores e outras pessoas que criam os modelos matemáticos “carecem de dados para os comportamentos em que têm mais interesse”. E aqui começa a origem das falhas, conforme a autora:

Então, trocam por dados substitutos – ou proxies, indicadores aproximados. Eles traçam correlações estatísticas entre o CEP residencial de alguém ou padrões de linguagem e seu potencial de pagar um empréstimo ou conseguir dar conta de um emprego. Essas correlações são discriminatórias e, algumas delas, ilegais. Os modelos do beisebol, em geral, não usam proxies porque usam entradas pertinentes como bolas, strikes e acertos (grifo nosso).

Processos de seleção e recrutamento de pessoal sempre foram alvo de debates acerca da existência de atos discriminatórios praticados pelo empregador. A avaliação de currículos sempre apresentou algum tipo de tendência. Aqueles que se dedicavam a estruturar os elementos do seu currículo de maneira clara e uniforme tinham maiores probabilidades de serem aprovados pela avaliação humana. Da mesma maneira, atos velados de discriminação em virtude de raça, sexo, idade, orientação religiosa, comumente eram praticados pelos gestores, recrutadores e gerentes que participavam da seleção de candidatos.

A automatização no processo de recrutamento e seleção de pessoal, considerando que as escolhas serão realizadas mediante modelos estatísticos, é apresentada à sociedade como uma maneira de extirpar os vieses discriminatórios embutidos nas decisões humanas, discriminação, às vezes, “inconsciente” por parte do empregador.

Todavia, tais modelos matemáticos são falhos. Invariavelmente ocorrem equívocos, uma vez que os modelos são, por sua própria essência, simplificações. Nenhum modelo é capaz de abarcar a complexidade total do mundo real ou as

sutilezas da comunicação humana. Fatalmente, certas informações cruciais acabam não sendo selecionadas.

Os softwares e aplicações de Inteligência Artificial que realizam o recrutamento e a seleção de candidatos a vagas de emprego não agregam informações sobre qual seria o efetivo desempenho do candidato na empresa; claro, este fato está no futuro, é desconhecido. Assim, como tantos outros modelos de *big data*, eles se satisfazem com *proxies*, os critérios aproximados, os quais, por sua vez, são inexatos na maioria das vezes.

Todavia, em que pese a possibilidade de vieses nas decisões automatizadas, a aplicação cotidiana da Inteligência Artificial pelas empresas é uma realidade. Não apenas quanto aos processos de gestão de pessoas, mas em todos os demais setores da empresa, a exemplo da automação de processos produtivos. Reflexo do poder diretivo do empregador que, por força da notória redução de custos e maximização da eficiência produtiva, opta pela adoção das novas tecnologias.

2.2 O poder empregatício

Traçando a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, sendo esta uma espécie da qual aquela é gênero, falamos que uma pessoa está empregada quando presta serviços nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT.

O contrato de emprego, previsto no artigo 442¹¹ da CLT, possui como base, portanto, a relação empregatícia, cujo conceito, por sua vez, se extrai da combinação dos artigos 2º e 3º¹² do mesmo diploma legal, ou seja, se verifica quando presentes os pressupostos fático-jurídicos da relação de emprego, quais sejam, trabalho desempenhado por pessoa física, com pes-

11 Art. 442 Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego. [...] BRASIL. Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC). *Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho da CLT. Brasília, 1943. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 nov. 2022.

12 Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Art. 3º da CLT: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. [...] BRASIL, CLT, 1943, *op. cit.*

soalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação, à pessoa física ou jurídica que detém o poder de dirigir e organizar o trabalho executado.

O contrato de trabalho impõe obrigações para ambos os contratantes, das quais a principal, para o empregador, é pagar o salário, e para o empregado a prestação de trabalho em conformidade com as diretrizes traçadas pelo empregador. Nesse passo, para que o empreendimento prospere e cumpra com sua finalidade, espera o empregador que o empregado cumpra com suas atividades laborais de maneira satisfatória, e para que assim ocorra, utiliza do seu poder diretivo (e ou organizacional)¹³.

Como pondera Arion Sayão Romita¹⁴, de maneira ampla, o conceito de poder equivale à ideia de controle efetivo, força e capacidade, mas também está relacionado com a noção de autoridade legal. Citando Gérard Cornu, o referido autor, traz, do ponto de vista jurídico, cinco conceitos diversos de poder, dos quais destaca a quarta definição, a qual se aplicaria ao poder do empregador:

Do ponto de vista estritamente jurídico, no campo do direito privado, o Vocabulário Jurídico, de Gérard Cornu¹⁵, apresenta para poder cinco diferentes definições, das quais se destaca a quarta: “prerrogativa finalista que seu titular recebeu com a missão de exercer no interesse pelo menos parcialmente distinto do seu e cujo exercício se submete ao controle judicial (quando o poder é desviado do seu fim). Ex: poderes dos titulares da autoridade paterna.

De acordo com Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena¹⁶, ao definir a empresa como unidade técnico-econômica de produção ou troca de bens e serviços, se reconhece que, “externamente, a empresa realiza fins; internamente, organiza-se”.

13 SILVA, Leda Maria Messias. Poder Diretivo do Empregador, Emprego Decente e Direitos da Personalidade. *Revista Jurídica Cesumar*, v. 6, n. 1, p. 267-281, 2006.

14 ROMITA, Arion Sayão. Poderes do empregador e ideologia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, Belém, v. 48, n. 94, p. 127-183, 2015.

15 CORNU, Gérard. Pouvoir. In: *Vocabulaire juridique*, 8. ed. Paris: PUF, 2007. p. 701

16 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego: supostos: autonomia e eventualidade. *Revista de direito do trabalho*, v. 7, n. 40, p. 38-43, nov./dez. 1982. p. 112-114.

Maurício Godinho Delgado¹⁷ conceitua o poder empregatício como “o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços”.

Emílio Gonçalves¹⁸, apoiado na teoria da propriedade privada, identifica o poder diretivo como corolário da titularidade da empresa pelo empregador e o conceitua como o “complexo de faculdades de que dispõe o empresário para a organização e coordenação geral do trabalho da empresa, com vistas aos fins e necessidades da mesma”.

O poder empregatício tem previsão legal no artigo 2º da CLT, quando o legislador dispôs que o empregador é aquele que assume os riscos do empreendimento e que dirige a prestação do trabalho do empregado.

Com fundamento no contrato de emprego, na propriedade privada (em virtude de ser o detentor dos meios de produção), de assumir os riscos do empreendimento e no interesse em organizar a empresa para que cumpra seus objetivos e finalidades, o empregador, dentro da relação de emprego, detém os chamados poderes empregatícios, os quais são divididos, conforme a doutrina majoritária, em: poderes diretivo (também denominado poder organizador), poder regulamentar, poder disciplinar (ou de controle) e poder fiscalizatório.

Chama a atenção do presente estudo o chamado poder diretivo ou organizativo. Tal aptidão se refere às prerrogativas do empregador direcionadas à organização da estrutura e do ambiente interno da empresa, incluindo o método de operação adotado no empreendimento, inclusive com detalhes e diretrizes relacionadas à prestação de serviços¹⁹. Conforme Maurício Godinho Delgado, a mesma ordem jurídica que impõe ao empregador os riscos da atividade econômica, “confere-lhe a larga e impressionante prerrogativa de estruturar, reger, regular, controlar e até punir no âmbito de seu empreendimento”.

17 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. rev. atual. São Paulo: LTR, 2020.

18 GONÇALVES, Emílio. *O poder regulamentar do empregador*. São Paulo: LTr, 1985. p. 21-24

19 DELGADO, 2020, *op. cit.*

De acordo com Leda Maria Messias da Silva²⁰ o poder diretivo (ou organizacional) do empregador é “o poder de organizar sua atividade, o seu negócio, o capital e o trabalho, o qual decorre até do seu direito de propriedade”. O empregador quem irá determinar a atividade a ser empreendida, se industrial, comercial, agrícola, entre outras. Ele que deliberará acerca do tipo de sociedade a ser constituída: se uma sociedade limitada, sociedade por ações etc. Apenas ao empregador cabe o arranjo do seu negócio, a estruturação da hierarquia interna, quais os cargos e funções necessárias, quantos empregados irá contratar e quem irá contratar.

Da posse desse poder, deriva a capacidade do empregador para organizar os procedimentos de contratação de colaboradores, estabelecendo os critérios para a sua admissão na empresa.

O poder de dirigir o seu empreendimento, com certeza, deve ser exercido naturalmente pelo empregador; no entanto, a autonomia para definir os critérios de seleção para as posições de emprego não é absoluta. Há que se ter em conta que, além de cumprir sua finalidade e objetivos econômicos, a empresa tem uma função social a desempenhar²¹.

Explanando sobre a natureza jurídica do poder empregatício, Maurício Godinho Delgado traz uma nova concepção do poder intraempresarial, a qual encerra o processo dialético vivido por este instituto na atual sociedade contemporânea. Essa definição levou à concepção do poder como “direito-função” que “constitui o poder atribuído ao titular para agir em tutela de interesse alheio, e não de estrito interesse próprio”. E segue o autor:

A potestade inerente ao direito-função não se esgotaria na prerrogativa favorável ao titular, importando também na existência correlata de um descer a ele atribuído. O direito-função caracterizaria, ilustrativamente, as relações do pai perante a família (hoje, pai e mãe, é claro), do administrador perante a fundação, do sindicato perante a categoria, do empresário perante a empresa. **O empregador exerceria,**

20 SILVA, 2006, *op. cit.*

21 Vale destacar que a nossa Constituição Federal de 1988, no seu artigo 5º, reconhece o direito de propriedade, desde que atendida a sua função social.

desse modo, seu direito-função não em seu exclusivo interesse, mas tendo em vista o interesse da comunidade dos trabalhadores contratados (grifo nosso).

Ou seja, há uma clara tendência de “bilateralização” ou “multilaterização” da maneira de exercitar o poder empregatício em face da democratização da sociedade. Na mesma toada, pondera Maria Dolores Santos Fernandes²²:

Consequentemente, a relação entre o exercício da liberdade do empregador e o complexo de direitos e obrigações derivados do contrato de trabalho adquire uma dimensão bidirecional na medida em que, se a liberdade do empregador interferirá no desenvolvimento da relação de trabalho, também a estrutura bilateral do contrato se projetará sobre aquela liberdade, exigindo a integração de valores sociais em cada momento concreto em que se atue o direito à livre iniciativa da empresa (tradução livre).

O exercício do poder diretivo do empregador, assim, e como bem assinala Arion Sayão Romita, encontra oportunidades para se manifestar em áreas de indiferença, que oferecem espaço para a liberdade de ação relacionada à conveniência, oportunidade, utilidade, justiça, entre outros, no que respeita a várias possibilidades, inclusive quanto à contratação de empregados. No contexto do poder organizacional, e especificamente quanto ao recrutamento e seleção de pessoal, o empregador se depara com um campo específico de ação ao qual estabelece os critérios necessários ao preenchimento da vaga. No entanto, a discricionariedade do poder diretivo tem limites tanto externos quanto internos. As restrições externas que regem a atividade do empregador no âmbito do poder organizacional derivam do conjunto de medidas previstas pelo sistema jurídico para proteger os direitos fundamentais dos cidadãos que estão concorrendo a uma vaga, tais como a dignidade do trabalhador.

Os limites internos, por sua vez, são intrínsecos ao próprio fundamento do poder empregatício, que deve respeitar o interesse global da empresa, garantindo seu funcionamento regular.

22 FERNÁNDEZ, María Dolores Santos. *El contrato de trabajo como limite al poder del empresario*. Albacete, Espanha: Bomarzo, 2005.

3. DISCRIMINAÇÃO INJUSTA E A ADOÇÃO DE DIRETRIZES PARA COMPATIBILIZAR A UTILIZAÇÃO DOS PROCESSOS AUTOMATIZADOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

3.1 Discriminação x Diferenciação

Definir o conceito de discriminação não é uma tarefa simples, uma vez que a própria palavra “discriminação” é relativamente recente²³. A utilização da palavra discriminação para denotar tratamento diferenciado de indivíduos teve origem nos Estados Unidos durante o século XIX, tornando-se um termo exclusivamente reconhecido a nível global a partir da segunda metade do século XX, sendo que a sua raiz etimológica é atribuída à língua latina²⁴.

Discriminação é expressão que provém de *discrimen*, de origem latina, indicando, conforme Bruno Miragem²⁵, “o que separa, separação, diferença”. E segue o referido autor:

discriminar é diferenciar, pressupõe escolhas. E fazer escolhas é algo inerente à liberdade humana: separam-se do conjunto das pessoas um grupo de amigos, ou entre produtos, os de melhor qualidade, [...].

O processo de recrutamento e seleção de pessoal se traduz, assim, em típico ato de escolha do empregador, ou seja, um ato de separação, a eleição de um candidato em detrimento de outros. No entanto, o que altera uma escolha lícita e legítima, oriunda da liberdade de escolher, em um ato de discriminação injusta?²⁶

Uma das bases do direito moderno é o reconhecimento, no caso Brasileiro constitucional, do direito fundamental à igualdade, o qual está positivado no caput do artigo 5º da

23 LIMA, Firmino Alves. *Teoria da discriminação nas relações de trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

24 ANTUNES, Paula Regina *et al.* Gestão organizacional: Discriminação nos processos de seleção de emprego. *Revista Espacios*, v. 38, n. 22, p. 11, 2017.

25 MIRAGEM, Bruno. Discriminação injusta e o direito do consumidor. In: MARQUES, Cláudia Lima *et al.* (org.). *O Direito do Consumidor no mundo em transformação*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. p. 203-230.

26 MIRAGEM, 2021, *op. cit.*

Constituição Federal de 1988²⁷, no seguinte trecho: “todos são iguais perante a lei”. É que se denomina de igualdade formal. O Direito do Trabalho, por sua vez, tem seu berço no reconhecimento da desigualdade fática existente entre o empregado e o empregador, retomando a concepção clássica de igualdade, inspirada no pensamento de Aristóteles, na medida em que se devem tratar os iguais de maneira igual, e de forma desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades. Trata-se da chamada igualdade material.

Portanto, os parâmetros que fundamentam a diferenciação realizada pelo Direito do Trabalho, reconhecendo a hipossuficiência e vulnerabilidade do trabalhador perante o empregador possuem fonte constitucional, a exemplo dos artigos 6º e 7º da Constituição Federal de 1988 os quais exibem, de maneira expressa, os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores.

O Direito do Trabalho traz diversos exemplos do que a doutrina denomina de discriminação positiva. Bruno Miragem, ao discorrer sobre o Direito do Consumidor, assim analisa:

Situações como essa do consumidor, e todas aquelas que digam respeito à proteção de interesses dos vulneráveis, são muitas vezes definidas como uma discriminação positiva, assim entendida aquela que é legitimada por critérios não apenas reconhecidos, mas promovidos pelo Direito (assim também as ações destinadas à promoção de grupos vulneráveis = ações afirmativas).

Por outro lado, teríamos a discriminação injusta aquela caracterizada por uma conduta antijurídica, ou seja, aquela discriminação causada por parâmetros e critérios expressamente vedados.

Para algumas pessoas, conforme elucida Devah Pager²⁸, identificar a discriminação é tão evidente quanto observar um acidente de trem em plena luz do dia. Ela se revela através de tênues indícios na maneira como os outros são tratados, bem como na forma como nós mesmos somos abordados. O tom áspero de uma conversa com um funcionário de loja, uma atenção excessiva de uma segurança, o taxista que se recusa

27 Art. 5º CF/88.

28 PAGER, Devah. Medir a discriminação. *Tempo Social*, v. 18, n. 2, p. 65-88, 2006.

a parar. Seja relacionado à idade, gênero, raça, incapacidade, orientação sexual ou qualquer outra característica estigmatizada, a maioria de nós consegue lembrar de pelo menos um caso em que nós ou alguém próximo tenha sido tratado injustamente devido a uma única diferença de condição²⁹.

O processo de seleção de empregado a uma vaga de emprego é naturalmente discriminatório, haja vista que culminará com a escolha de um dentre vários. Na etapa de seleção, ocorre uma análise comparativa entre os candidatos com o objetivo de identificar suas qualidades, habilidades e até mesmo comportamentos.

A discriminação no contexto profissional ocorre diante de tratamentos distintos sem justificativa, seja com base no gênero, raça, cor, nacionalidade, orientação política, opinião religiosa, orientação sexual, entre outros³⁰.

A Lei 9.029 de 1995 veda expressamente qualquer prática discriminatória, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Assim dispõe o artigo 1º do referido diploma legal:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

Efetivamente a linha que separa a discriminação justificada daquela vedada por lei é muito tênue. De acordo com Michelle Clemasco³¹, o processo de recrutamento e seleção de candidatos consiste em “analisar conhecimentos, habilidades, atitudes, personalidade e outros fatores que estão ligados à

29 PAGER, 2006, *op. cit.*

30 CORRÊA, Marli das Graças Silva; COSTA, Denise Gisele Silva. A discriminação no recrutamento e seleção das organizações. *Revista EduFatec*, v. 2, n. 5, p. 138-157, ago./dez. 2022.

31 CLEMASCO, Michelle. *Recrutamento e seleção de pessoas: uma barreira para o candidato e para o RH. Estudo de caso: supermercados potenciais do município de Nova Venécia*. 2008. 62 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Faculdade Capixaba de Nova Venécia, Nova Venécia, ES, 2008.

adaptação na organização”. Nesse contexto, Rosita Gross e Júlio Cesar Lima³² entendem que, embora a seleção de empregado tenha origem primeira na necessidade de a empresa ocupar um cargo ou função, “[...] nem por isso deixa de atender os indivíduos, pois impede que a pessoa venha a desajustar-se em atividade ou profissão para a qual não tenha condições de adaptabilidade.”

De acordo com os referidos autores, esse deve ser um ponto de atenção contínua no que diz respeito ao processo seletivo, pois sempre existe assimetria cognitiva entre indivíduos, assim como disparidades físicas e psicológicas. Essas distinções resultam em comportamentos diversos, percepções de situações distintas e desempenho ocupacional que se manifestam de diversas maneiras, com maior ou menor adaptabilidade dentro das empresas.

Ao longo do processo de seleção, existe a possibilidade de escolher indivíduos que possuam as características desejadas pela empresa. De maneira mais abrangente, a seleção envolve a busca dentre vários candidatos recrutados aqueles que melhor se encaixarão nos cargos disponíveis na organização, com o objetivo de acrescentar valor à empresa. Com a intenção de adquirir competências e aprimorar a eficiência e eficácia, a organização procura na seleção uma maneira de otimizar seu capital intelectual^{33 34}.

Nesse contexto, tem-se que o processo seletivo precisa se lastrear em dados e informações sobre a vaga a ser preenchida em função das competências pelas quais a empresa necessita e disponibiliza, assim como, para as habilidades detidas pelos candidatos³⁵, ou seja, critérios considerados objetivos. Assim, as diferenciações feitas com base nos critérios da função ou nas qualificações do candidato, desde que sejam específicas,

32 GROSS, Ronita; LIMA, Júlio Sérgio de. Seleção de pessoal: desafio de agregar talentos à organização. *Revista de divulgação técnico-científica do ICPG*, Indaial, SC, v. 1, n. 4, jan./mar. 2004. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/2829955/selecao-de-pessoal-o-desafio-de-agregar-talentos-a-organizacao>. Acesso em: 27 set. 2023.

33 CORRÊA; COSTA, 2022, *op. cit.*

34 PEDROSO, Reginaldo; CINTRA, Gisele Amaral. Seleção de pessoal: influências dos comportamentos emocionais e seleção de repertório comportamental. *Revista Olhar Científico*, Faculdades Associadas de Ariquemes, v. 1, n. 1, 2010.

35 CORRÊA; COSTA, 2022, *op. cit.*

razoáveis e proporcionais, não devem ser interpretadas como discriminação, uma vez que são essenciais e equitativas para o cumprimento eficaz das responsabilidades laborais³⁶.

Todavia, compondo-se em um procedimento natural de escolha, o processo seletivo pode incorrer em situações discriminatórias. Em estudos realizados por Paula Regina Antunes, Franciele Ani Coavilla Follador, Sandra Coltre, Lirane Elize Defante Ferreto de Almeida e Ana Paula Vieira³⁷, existem diversas variáveis que são consideradas nos processos de recrutamento e seleção, tais como a origem étnica, nacionalidade, participação em torcida organizada, posição política, utilização ou não de redes sociais, entre outras.

Trata-se de formas indiretas de discriminação no ambiente de trabalho, conforme refere Camila Dozza Zandonai³⁸, eis que trás de medidas aparentemente imparciais, que são vistas como parte do poder decisório do empregador, existe a exclusão de certos indivíduos e grupos sociais. Essa exclusão acontece devido ao impacto desproporcional gerado por tais ações.

Importante observar, contudo, que a vedação à discriminação não acarreta a imposição de igualdade absoluta entre as pessoas³⁹. Leciona Estêvão Mallet:

O que se proíbe, o que todos os dispositivos legais antes citados vedam, o que a evolução da sociedade proscreve, é a discriminação desarrazoada ou descabida. Em outros termos, o que o princípio da igualdade tolhe são “*differenziazioni arbitrarie*”. Não impede que se estabeleçam distinções, até porque o papel da lei é, em grande medida, fazer distinções.

36 TONZAR, Thatian Freitas; OLIVEIRA, Lourival José de. Das “listas negras”: um estudo da prática discriminatória da contratação de empregados e sua afronta aos direitos fundamentais. *Revista de Direito Público*, Londrina, PR, v. 4, n. 1, p. 60-80, jan./abr. 2009.

37 ANTUNES *et al.*, 2017, *op. cit.*

38 ZANDONAI, Camila Dozza. Discriminação Indireta e o Estudo da Teoria do Impacto Desproporcional nas Relações de Trabalho. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, v. 1, n. 2, p. 91118, 2019. Disponível em: <https://rejrtr4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/34>. Acesso em: 27 set. 2023.

39 MALLET, Estêvão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. *Revista da Faculdade de Direito*, São Paulo, Universidade de São Paulo, v. 103, p. 241-267, 2008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67804>. Acesso em: 27 set. 2023.

3.2 A utilização das aplicações matemáticas mediante a adoção de processo de gestão de dados.

Lembra Danilo Cesar Maganhoto Doneda⁴⁰, a importância de estar vigilante em relação às principais expectativas que as decisões proferidas por algoritmos geralmente prometem: alcançar um nível superior de imparcialidade nas decisões e a capacidade de embasá-las em critérios estatísticos, eliminando o perigo de preconceitos e vieses (“*bias*”) comuns nas decisões tomadas por seres humanos.

De fato, como aponta José Luiz de Moura Faleiros Júnior, os “algoritmos de Inteligência Artificial estão em toda a parte. Da polícia preditiva, passando pela análise do crédito, pela seleção de currículos em vagas de emprego e pela decisão de quem será atropelado no caso de veículos autônomos.”

Não resta questionar quanto à importância econômica e social das decisões embasadas em algoritmos, sendo muito custoso imaginar o funcionamento da sociedade moderna sem a integração desses sistemas⁴¹.

Nesse ambiente, a utilização de processos automatizados, ditos inteligentes, para recrutamento e seleção de candidatos pelas empresas também é uma realidade e tem se tornado cada vez mais comum. Hoje em dia, a utilização da internet pelos trabalhadores como instrumento para recrutar novos colaboradores tem se tornado cada vez mais comum. É evidente o aumento significativo de sites e plataformas especializadas com esse propósito. A adequação de candidatos mediante a utilização da Inteligência Artificial promete às empresas que adotarem este sistema a redução em 30% no tempo da contratação, 80% de aumento na agilidade dos processos de seleção, 40% mais assertividades de candidatos, 100% de centralização das informações, redução significativa da taxa de rotatividade de empregados, redução de rescisão em contratos de experiências, entre outras vantagens.

40 DONEDA, Danilo Cesar Maganhoto *et al.* Considerações iniciais sobre Inteligência Artificial, ética e autonomia pessoal. *Pensar - Revista de Ciências Jurídicas*, Fortaleza, CE, v. 23, n. 4, 2018. Disponível em: <https://ojs.unifor.br/rpen/article/view/8257>. Acesso em: 27 set. 2023.

41 DONEDA, 2018, *op. cit.*

Diante de tantos benefícios proporcionados pelas decisões automatizadas no âmbito do recrutamento e seleção de candidatos, e considerando o poder organizacional do empregador, efetivamente não haveria qualquer justificativa para a implementação de tal sistema.

Longe de transpor o pensamento Ludista às novas tecnologias trazidas pela Quarta Revolução Industrial, o que se defende é a utilização de tais processos automatizados, porém, em harmonia com as limitações impostas ao poder organizacional do empregador e com os direitos fundamentais do ser humano, candidato a uma vaga de emprego.

No âmbito pré-contratual, espera-se que a honestidade e a transparência surjam como consequências da boa-fé objetiva, que orientem as interações entre o candidato ao empregado e o empregador, e permitam a incorporação das normas jurídicas que vedam a prática de atos e condutas discriminatórias⁴².

Como ensina José Faleiros Júnior⁴³, espera-se que “agentes de tratamento de dados adotem posturas de conformidade e adesão a parâmetros regulatórios que aclarem a interseção entre a tutelada privacidade e a proteção das relações de consumo”, ideia que pode ser absolutamente conduzida para as relações havidas entre o empregador (aqui entendido como a empresa) e o trabalhador, candidato à vaga de um posto de trabalho.

Tendo em vista que a eficácia de qualquer algoritmo está intrinsecamente ligada à qualidade dos dados que o sustentam, o cuidado com a base de dados sob a qual o modelo matemático irá ser processado é crucial. Em outras palavras, a excelência do resultado automatizado gerado por um algoritmo (output) está diretamente relacionada à qualidade das informações que ele recebe como entrada (input). Dessa forma, se o algoritmo se fundamenta em bases de dados históricos permeados por vieses discriminatórios, ele reproduzirá automaticamente os mesmos padrões tendenciosos que formaram a base de seu processamento⁴⁴.

42 FALEIROS JÚNIOR; MEDON, Filipe, 2021, *op. cit.*

43 FALEIROS JÚNIOR; MEDON, Filipe, 2021, *op. cit.*

44 DONEDA, 2018, *op. cit.*

A necessária gestão e controle sobre os processos automatizados de recrutamento e seleção de pessoal também deveriam adotar ações a fim de evitar os riscos algoritmos decorrentes da sua “invisibilidade e imperceptibilidade”, conforme elucida Cristiano Colombo e Eugênio Facchini Neto⁴⁵. De acordo com os doutrinadores, tais riscos característicos dos modelos matemáticos decorrem da falta de transparência das “instruções norteadoras das decisões automatizadas, marcadamente pela opacidade da tecnologia”.

A ausência de transparência quanto aos *inputs* dos modelos matemáticos é fator a ser fortemente alcançado pelas boas práticas na gestão de dados. Danilo Cesar Doneda⁴⁶ aponta a falta de transparência como um dos grandes problemas oriundos das decisões automatizadas:

Outro grave problema diz respeito à falta de transparência, sendo comum que os algoritmos baseados no processamento de big data sejam chamados de *blackbox*, o que denota a obscuridade de seu processo decisório, não só para o indivíduo, como também para autoridades reguladoras e supervisoras. O problema da falta de transparência é extremamente relevante para a presente discussão, visto que a verificação da ocorrência de eventual discriminação depende de se saber qual é o input do algoritmo ou qual é método estatístico utilizado, o que, muitas vezes, pode estar protegido pelo sigilo empresarial.

Num cenário em que o bem-estar das pessoas e comunidades está profundamente interligado com as Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), surge a necessidade de reexaminar as instituições legais tradicionais para garantir a proteção dos direitos fundamentais⁴⁷.

Nesse aspecto, válido é o registro de Alice Monteiro de Barros⁴⁸, na obra *Proteção à Intimidade do Empregado*, de que “quaisquer que sejam os métodos adotados, deve-se verificar sua aceitação ética e limitar a avaliação da aptidão profissional do candidato para a execução das funções.

45 COLOMBO; FACCHINI NETO, 2020, *op. cit.*

46 DONEDA, 2018, *op. cit.*

47 FALEIROS JÚNIOR; MEDON, Filipe, 2021, *op. cit.*

48 BARROS, Alice Monteiro. *Proteção à Intimidade do Empregado*. São Paulo: LTR, 1997.

A partir daí, também seria indicado, como um norteador de ações a fim de minimizar os vieses discriminatórios nas decisões automatizadas o recurso do princípio da proporcionalidade, que, como leciona Paulo Bonavides⁴⁹, se mostra essencial à harmonização entre os direitos fundamentais do trabalhador e o exercício do poder empregatício.

Diante do cenário tecnológico que a atual sociedade está inserida, Danilo Doneda⁵⁰ traz a Ética, enquanto campo do saber que aborda a moralidade e, em um contexto mais amplo, se ocupa da inquietação atávica dos seres humanos em encontrar a melhor forma de viver e discernir entre o correto e o incorreto, como um poderoso recurso a ser utilizado, tanto para analisar de maneira profunda as questões e os efeitos trazidos pelas decisões automatizadas, como para solucionar os desafios decorrentes desta nova tecnologia. Assim define a *data ethics* (uma nova área da ética que analisa e estuda problemas morais relacionados aos dados e algoritmos):

Desta forma, a *data ethics* permite uma melhor análise de temas éticos, como privacidade, anonimato, transparência, confiança e responsabilidade, concentrando-se nos seus aspectos procedimentais (como coleta, curadoria, filtragem, criação de dados) e algorítmicos (aqueles que alimentam IA e ML), que não se traduzem, direta ou necessariamente, em informação, mas ainda assim exercem um impacto significativo na ação e comportamento humanos.

Nessa situação, diversas medidas têm o potencial (e a necessidade) de serem aplicadas por aqueles que possuem controle sobre os sistemas, com o propósito de mitigar os perigos relacionados a possíveis decisões discriminatórias.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente artigo, buscou-se trazer uma reflexão acerca da compatibilização do poder empregatício que via-

49 BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 14. ed, São Paulo: Malheiros, 2004.

50 DONEDA, 2018, *op. cit.*

bilizaria a utilização dos procedimentos automatizados de recrutamento e seleção de empregados, os quais, por vezes, apresentam vieses discriminatórios em suas decisões, e os limites jurídicos que vedam práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Vivemos uma verdadeira mudança de paradigma, em todas as esferas da sociedade, em decorrência do avanço da tecnologia e analisar as mudanças nas relações trabalhistas é de suma importância, pois gera reflexos a todos os envolvidos na fase pré-contratual da relação de emprego.

Para aprofundamento do tema, inicialmente foi abordado o funcionamento do processo automatizado de recrutamento e seleção, os modelos matemáticos que compõe tais decisões e a problemática dos riscos de vieses discriminatórios. A seguir, a pesquisa abordou o poder diretivo do empregador, ou seja, a prerrogativa que a empresa detém de organizar o seu empreendimento, apontando, todavia, as limitações a este poder. O estudo procurou avançar na análise da discriminação justa e injusta, assim como na diferenciação entre a discriminação tida por injusta e a simples diferenciação. Ao fim, tratou de abordar as ações que possibilitam harmonizar os benefícios trazidos pelos processos automatizados de recrutamento e seleção de pessoal e a vedação às práticas discriminatórias nas relações laborais, ainda que na fase pré-contratual.

Nesse tanto, o presente artigo, sem a pretensão de esgotar o tema diante da sua amplitude e relevância, objetivou apresentar a viabilidade de utilização dos algoritmos de Inteligência Artificial no recrutamento e seleção de empregados a partir da adoção de um programa de gestão efetiva sobre tais processos, em especial sobre a base de dados a ser processada pelos modelos matemáticos.

A Inteligência Artificial tem a capacidade de ser empregada tanto de maneira benéfica quanto prejudicial. A fim de que a sociedade possa extrair toda a potencialidade dos benefícios notáveis proporcionados pelas novas tecnologias, imprescindível a adoção de recursos e ferramentas éticas a orientar a utilização dos modelos matemáticos.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Paula Regina *et al.* Gestão organizacional: Discriminação nos processos de seleção de emprego. *Revista Espacios*, v. 38, n. 22, p. 11, 2017.
- BARROS, Alice Monteiro. *Proteção à Intimidade do Empregado*. São Paulo: LTR, 1997.
- BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 14. ed, São Paulo: Malheiros, 2004.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 set. 2023.
- BRASIL. Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC). *Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho da CLT. Brasília, 1943. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 nov. 2022.
- BRASIL. Ministério do Trabalho (MTB). *Lei N.º 9.029 de 13 de abril de 1995*. Proíbe a 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. Brasília: MTB, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 27 set. 2023.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Administração de recursos humanos: gestão humana: fundamentos básicos*. 9. ed. Barueri, SP: Atlas. 2021.
- CLEMASCO, Michelle. *Recrutamento e seleção de pessoas: uma barreira para o candidato e para o RH*. Estudo de caso: supermercados potenciais do município de Nova Venécia. 2008. 62 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Faculdade Capixaba de Nova Venécia, Nova Venécia, ES, 2008.

- COLOMBO, Cristiano; FACCHINI NETO, Eugênio. Decisões automatizadas em matéria de perfis e riscos algorítmicos: diálogos entre Brasil e Europa acerca das vítimas do dano estético digital. *In: MARTINS, Guilherme Magalhães; ROSENVALD, Nelson (org.). Responsabilidade civil e novas tecnologias*. Indaiatuba: Foco, 2020. v. 1, p. 163-184.
- CORNU, Gérard. Pouvoir. *In: Vocabulaire juridique*, 8. ed. Paris: PUF, 2007.
- CORRÊA, Marli das Graças Silva; COSTA, Denise Gisele Silva. A discriminação no recrutamento e seleção das organizações. *Revista EduFatec*, v. 2, n. 5, p. 138-157, ago./dez. 2022.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. rev. atual. São Paulo: LTR, 2020.
- DONEDA, Danilo Cesar Maganhoto *et al.* Considerações iniciais sobre Inteligência Artificial, ética e autonomia pessoal. *Pensar - Revista de Ciências Jurídicas*, Fortaleza, CE, v. 23, n. 4, 2018. Disponível em: <https://ojs.unifor.br/rpen/article/view/8257>. Acesso em: 27 set. 2023.
- FALEIROS JÚNIOR, José Luiz de Moura; MEDON, Filipe. Discriminação Algorítmica de Preços, Perfilização e Responsabilidade Civil nas Relações de Consumo. *Revista de Direito da Responsabilidade*, Coimbra, Portugal, ano 3, p. 947-969, 2021.
- FERNÁNDEZ, María Dolores Santos. *El contrato de trabajo como límite al poder del empresario*. Albacete, Espanha: Bomarzo, 2005.
- GONÇALVES, Emílio. *O poder regulamentar do empregador*. São Paulo: LTr, 1985.
- GROSS, Ronita; LIMA, Júlio Sérgio de. Seleção de pessoal: desafio de agregar talentos à organização. *Revista de divulgação técnico-científica do ICPG*, Indaial, SC, v. 1, n. 4, jan./mar. 2004. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/2829955/selecao-de-pessoal-o-desafio-de-agregar-talentos-a-organizacao>. Acesso em: 27 set. 2023.
- LIMA, Firmino Alves. *Teoria da discriminação nas relações de trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

- MALLET, Estêvão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. *Revista da Faculdade de Direito*, São Paulo, Universidade de São Paulo, v. 103, p. 241-267, 2008. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67804>. Acesso em: 27 set. 2023.
- MIRAGEM, Bruno. Discriminação injusta e o direito do consumidor. In: MARQUES, Cláudia Lima *et al.* (org.). *O Direito do Consumidor no mundo em transformação*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. p. 203-230.
- O'NEIL, Cathy. *Algoritmos de Destruição em Massa*. Santo André, SP: Rua do Sabão, 2020.
- PAGER, Devah. Medir a discriminação. *Tempo Social*, v. 18, n. 2, p. 65-88, 2006.
- PEDROSO, Reginaldo; CINTRA, Gisele Amaral. Seleção de pessoal: influências dos comportamentos emocionais e seleção de repertório comportamental. *Revista Olhar Científico*, Faculdades Associadas de Ariquemes, v. 1, n. 1, 2010.
- PEREIRA, Ana Paula. O que é um algoritmo? *TechMundo*, 12 maio 2009. Disponível em <https://www.tecmundo.com.br/programacao/2082-o-que-e-algoritmo-.htm>. Acesso em: 26 set. 2023.
- ROMITA, Arion Sayão. Poderes do empregador e ideologia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, Belém, v. 48, n. 94, p. 127-183, 2015.
- SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.
- SILVA, Leda Maria Messias. Poder Diretivo do Empregador, Emprego Decente e Direitos da Personalidade. *Revista Jurídica Cesumar*, v. 6, n. 1, p. 267-281, 2006.
- TONZAR, Thatian Freitas; OLIVEIRA, Lourival José de. Das “listas negras”: um estudo da prática discriminatória da contratação de empregados e sua afronta aos direitos fundamentais. *Revista de Direito Público*, Londrina, PR, v. 4, n. 1, p. 60-80, jan./abr. 2009.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego: supostos: autonomia e eventualidade. *Revista de direito do trabalho*, v. 7, n. 40, p. 38-43, nov./dez. 1982.

ZANDONAI, Camila Dozza. Discriminação Indireta e o Estudo da Teoria do Impacto Desproporcional nas Relações de Trabalho. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, v. 1, n. 2, p. 91118, 2019. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/34>. Acesso em: 27 set. 2023.