

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

CEZAR EMÍLIO DE CARVALHO SALDANHA FILHO
JULIANA GARCIA GENTIL

RACISMO, TECNOLOGIA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: a
responsabilidade pré-contratual dos empregadores nos processos seletivos
automatizados

BELÉM
2023

CEZAR EMÍLIO DE CARVALHO SALDANHA FILHO
JULIANA GARCIA GENTIL

RACISMO, TECNOLOGIA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: a
responsabilidade pré-contratual dos empregadores nos processos seletivos
automatizados

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção de grau em
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário
do Estado do Pará.

Orientador: Prof. Me. Allan Gomes Moreira.

BELÉM
2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca do CESUPA, Belém – PA

S162r Saldanha Filho, Cezar Emílio de Carvalho.

Racismo, tecnologia e as relações de trabalho: a responsabilidade pré-contratual dos empregadores nos processos seletivos automatizados / Cezar Emílio de Carvalho Saldanha Filho, Juliana Garcia Gentil. — Belém, 2023.

24 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Bacharelado em Direito, Belém, 2023.

Orientador: Prof. Me. Allan Gomes Moreira.

1.Discriminação. 2.Relações trabalhistas. 3.Direito do trabalho. I. Gentil, Juliana Garcia. II. Moreira, Allan Gomes (orient.). III. Título.

CDD 342.6

CEZAR EMÍLIO DE CARVALHO SALDANHA FILHO
JULIANA GARCIA GENTIL

RACISMO, TECNOLOGIA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: a
responsabilidade pré-contratual dos empregadores nos processos seletivos
automatizados

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção de grau em
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário
do Estado do Pará.

Orientador: Prof. Me. Allan Gomes Moreira.

Data de aprovação: ____/____/____

Conceito:

Banca Examinadora:

Prof. Me. ALLAN GOMES MOREIRA - Orientador
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

Nome com titulação
Instituição a que pertence

Nome com titulação
Instituição a que pertence

RACISMO, TECNOLOGIA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: A RESPONSABILIDADE PRÉ-CONTRATUAL DOS EMPREGADORES NOS PROCESSOS SELETIVOS AUTOMATIZADOS

CEZAR EMÍLIO DE CARVALHO SALDANHA FILHO

JULIANA GARCIA GENTIL

RESUMO

O presente artigo objetiva analisar o racismo estrutural no âmbito das relações de trabalho, indagando práticas de discriminação racial que continuam sendo ilegalmente praticadas de forma institucional e sistêmica, mesmo que mascaradas. Há de ser frisado como finalidade deste ensaio, ainda, a ponderação de estudos a respeito das fases pré-contratuais e suas consequentes responsabilidades por parte dos empregadores, com base em estudos, estatísticas, acervos normativos e regulamentações legais, utilizando estes como instrumento de combate ao caráter contínuo da prática racista e dos impactos advindos dela.

PALAVRAS-CHAVE: discriminação; direito do trabalho; relação de emprego; responsabilidade pré-contratual.

RACISM, TECHNOLOGY AND LABOR RELATIONS: THE PRE-CONTRACTUAL RESPONSIBILITY OF EMPLOYERS IN AUTOMATED SELECTION PROCESSES

ABSTRACT

The present article will develop analyzes about structural racism of work relationships, questioning racial discrimination practices that are still illegally practiced in an institutional and systemic way. The purpose of this essay must also be highlighted as the consideration of studies regarding the pre-contractual phases and their consequent responsibilities on the part of employers, based on studies, statistics, normative collections and legal regulations, using these as a combat instrument to the continuous nature of racist practice and the impacts arising from it.

KEYWORDS: discrimination; labor law; employment relationship; pre-contractual liability.

INTRODUÇÃO

A sociologia enxerga o racismo como um dos fenômenos sociais historicamente mais complexos, motivando que estudiosos explorem a continuidade e as implicações dessa problemática na sociedade. É de suma importância compreender, a princípio, que o racismo não é um fenômeno isolado, mas sim um sistema opressor que se insere em todas as esferas da vida social, desde a desigualdade econômica até a criação de estereótipos. Portanto, a hierarquia social é imposta mediante um regimento pré-estabelecido, podendo-se dizer que referida problemática interfere em decisões do cotidiano e até mesmo em sistemas pré-ordenados.

Nesse sentido, segundo a teoria de “Dominação Legal” de Max Weber, a obediência não é oferecida com base no mérito pessoal, mas sim de acordo com as normas estabelecidas, normas essas que são consideradas autoritárias na determinação de quem deve ser seguido e em que medida. Evidencia-se medidas e normas a serem cumpridas através de uma estrutura

social já definida, dessa forma, o racismo representa um conjunto de ideias e concepções profundamente enraizadas na sociedade, que constantemente são fortalecidas através da influência dos meios de comunicação, da cultura de massa e do sistema de ensino (ALMEIDA, 2019). Essas estruturas invisíveis possuem um grande impacto na distribuição de recursos, oportunidades e privilégios, prejudicando determinados grupos de maneira desproporcional, sendo chamado de racismo estrutural.

O racismo estrutural é uma forma de discriminação racial que ultrapassa as manifestações individuais de preconceito infiltrando-se nas estruturas de uma sociedade, deixando evidente a veracidade de pesquisas que demonstram o fato de que a raça é um marcador determinante da desigualdade econômica, e que, políticas universais de combate à pobreza que desconsideram o fator raça/cor, são insuficientes para o efetivo combate da desigualdade social, o que as torna pouco efetivas (MYRDAL, Gunnar, 1944 apud ALMEIDA, SILVIO, 2019).

O Direito do Trabalho tem o poder-dever de assegurar os direitos dos trabalhadores e garantir a justiça laboral, munindo-se de meios para que a dissimetria entre brancos e negros,

que justifica a desigualdade salarial e cargos vinculados à cor da pele e não à capacidade da pessoa (DA SILVA, 2021), sejam rigorosamente combatidas e amparadas legalmente, mesmo no âmbito tecnológico.

Assim, o presente ensaio objetiva analisar a responsabilidade pré-contratual dos empregadores na fase de seleção e recrutamento. Serão analisados atos discriminatórios baseados em sistemas programados que surgiram na atualidade, tudo conforme a contemporaneidade do tema e o impacto, também negativo, que essas práticas podem trazer para as relações laborais. Portanto, a indispensável atenção do Direito do Trabalho voltada para o eventual prejuízo causado aos candidatos, juntamente com a necessidade de uma possível reparação, se torna imprescindível para essa análise.

Esse elemento exerce um impacto significativo na problemática do racismo, principalmente quando se considera o cenário do emprego, onde a cor da pele assume, erroneamente, um papel relevante no processo de seleção de indivíduos. Conforme explica Roubicek (NEXO JORNAL, 2020), referida distinção pode ser justificada por meio da disparidade na remuneração entre grupos raciais, tanto no emprego formal quanto no informal, fatos esses que são comprovados por estudos e estatísticas. Tais dados reforçam a discriminação sofrida por essa classe, majoritariamente explorada e com oportunidades escassas, ambientando uma realidade desigual.

A sociedade na qual o racismo está inserido cotidianamente, seja nas instituições públicas ou privadas, em escolas ou em órgãos governamentais, caso não tenha cautela em observar a desigualdade racial, estará fadada a reproduzir diferentes formas de práticas racistas que são consideradas “normais”. Essa dissimetria entre brancos e negros no âmbito da desigualdade salarial e de cargos, vinculam-se à cor da pele, e não à capacidade da pessoa (DA SILVA, 2021). Essa problemática viola princípios laborais e de igualdade, que são assegurados na Constituição Federal como direitos e garantias fundamentais, sendo um dos maiores desafios a serem enfrentados na sociedade desde os primórdios até os dias de hoje, sendo reproduzidos também com novos desafios no meio tecnológico.

1. A APLICAÇÃO DOS ALGORITIMOS À SELEÇÃO E RECRUTAMENTO DE NOVOS EMPREGADOS

1.1 A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL EM PROCESSOS DE SELEÇÃO

No mundo corporativo, assim como em todas as esferas da sociedade, a tecnologia tem sido uma grande aliada para a realização de significativas mudanças, que prometem facilitar a vida do empregador e substituir os seres humanos que antes eram contratados para tão somente realizar uma função específica.¹. Nesse sentido, tem sido vista como uma forte tendência as inovadoras formas de automatização digital para a seleção e recrutamento de empregadores.

O que nos tempos passados, e não tão distantes, era realizado por um empregado mediante formulários criados pelas próprias empresas de forma manual, hoje podemos observar plataformas digitais que se utilizam de algoritmos para auxiliar diversos aplicativos, formulários online, e algumas ferramentas bastante utilizadas como “*Chatbots*”, “Recrutamento Programático”, “*Big Data*”, “Filtro de Gerenciamento de Candidatos”, “*Blockchain*”¹, entre outros programas que prometem desafogar os times de RH e garantem processos de seleção e recrutamento mas ágeis, um procedimento padronizado e menos dependente de ações humanas, que normalmente estão contaminadas com seus vieses cognitivos.

A utilização da Inteligência Artificial (IA), que é o instrumento responsável por essa inovação, consiste em um avanço tecnológico que tem o papel de proceder a estudos multidisciplinares que contemplam inúmeras áreas de conhecimento. Indo além do que a tecnologia originariamente seria capaz, esse mecanismo é habilitado para captar informações, pensar a respeito delas e determinar como agir, tudo isso pelo fato de ser uma ferramenta direcionada a uma inteligência similar à humana, baseando suas informações em imensuráveis bancos de dados e em padrões previamente estabelecidos no *software*.

O site da agência de notícias britânica *Reuters* publicou que, a partir do ano de 2015, a empresa multinacional *Amazon*, que decidiu implementar o recrutamento de empregados por meio de IA, detectou que esse novo sistema adotado não estaria sendo imparcial durante a

¹ "Nos últimos anos, houve uma redefinição significativa do papel do departamento de Recursos Humanos, saindo de uma abordagem predominantemente burocrática para assumir um papel fundamental na formulação de estratégias empresariais. Esse movimento decorre do reconhecimento cada vez maior das empresas sobre o valor primordial das pessoas, visto que são elas que impulsionam a inovação e contribuem diretamente para o crescimento e a competitividade das organizações no mercado. Assim, a gestão desses ativos humanos passa a demandar um planejamento e uma execução cuidadosos." 12 tecnologias inovadoras para Recrutamento e Seleção. 12 tecnologias inovadoras para Recrutamento e Seleção, [S. l.], p. 0-1, 19 maio 2021. Disponível em: <https://blog.foursales.com.br/tecnologias-recrutamento>

examinação dos empregados em termos de gênero. Isso porque percebeu-se que, pelo fato da empresa obter um maior número de homens empregados nos últimos 10 anos, a Inteligência Artificial utilizada para a seleção de novos empregadores detectou que currículos que apresentavam palavras que referiam-se ao gênero feminino, deveriam ser rebaixados, o que mais tarde obrigou a empresa a suspender tais procedimentos.

Diante disso, é possível observar que, de fato, existe uma preocupante ameaça em relação a possíveis grupos que podem ser atingidos negativamente com base nos padrões que são incluídos pelos empregadores em seus programas de seleção, circunstância essa que não pode deixar de ser cuidadosamente apreciada pelo Direito do Trabalho, juntamente com a Lei de Proteção de Dados (LGPD) e, inclusive, ser objeto de análise a respeito de possíveis reparações por danos que eventualmente essa ferramenta poderá trazer aos candidatos.

No artigo intitulado “Os Vários Perfis do Algoritmo que Discrimina”, a doutora Geralda Magella de Faria Rossetto (2021), expõe a problemática que esse instrumento poderá estimular², trazendo a seguinte análise:

Ao injetar determinado conteúdo na formulação e programação que dará ensejo à mostra algorítmica, seja valorando-a negativamente ou excluindo do *output* correspondente, significa que estão impressas as qualidades essenciais e perfectibilizadas as características sobre as quais operam o algoritmo, a qual, depois de um processo, de curta ou de longa duração, poderá redundar em exclusão. A que diz respeito às pessoas, afeta as presentes e as futuras gerações, e poderá dar conta de uma violência ou de um dano, sem medida.

Tendo isso em vista, o alerta demonstrado por constantes circunstâncias onde algoritmos ameaçam grupos historicamente discriminados é, no mínimo, perigosa. Os processos de recrutamento realizados dessa forma, então, demonstram que, caso não ocorra uma rígida fiscalização institucional a respeito de como determinados dispositivos são

² Existe ainda um outro aspecto de extrema relevância: algoritmos complexos estão progressivamente comprometendo os direitos fundamentais dos cidadãos. Isso ocorre tanto através de vazamentos de informações pessoais, confidenciais, bancárias e financeiras, quanto pela manipulação de mecanismos de pesquisa, filtros de spam, serviços de revisão online e aplicativos de navegação, os quais refletem preconceitos raciais, de gênero e outros."MAGELLA, Geralda. **Os vários perfis do algoritmo que discrimina**. 2021. Disponível em: <https://clicnavegantes.com.br/colunas/network-rights/os-varios-perfis-do-algoritmo-que-discrimina/>. Acesso em: 20 nov. 2023.

alimentados, e quais informações lhes são inseridas para que exista uma preferência por um candidato em detrimento de outro baseado na cor/raça ou no gênero, haveria um retrocesso social que ressurgirá consigo práticas segregadoras, mas dessa vez, mascaradas pela aplicação da IA.

A partir do momento que se compreende o que justifica a ação dos algoritmos, se torna possível perceber o motivo pelo qual o racismo é reproduzido nessas plataformas. Essa manifestação não seria nada além do que uma forma sistemática de discriminação que se manifesta por meio de práticas conscientes e inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos (ALMEIDA, 2019), que são praticadas durante toda a história da humanidade e, agora, são transferidas para as ferramentas utilizadas nos tempos atuais, necessitando, assim, da atualização das legislações que amparam essas referidas problemáticas.

1.2 A DISCRIMINAÇÃO RACIAL INSERIDA NOS ALGORITIMOS

O significado dado à palavra discriminação pelo dicionário português se resume em segregar alguém, praticar o ato de tratar de forma injusta ou desigual uma pessoa ou um grupo de pessoas por motivos relacionados as suas características pessoais, tratar alguém de maneira diferente e parcial, estabelecer diferenças, distinguir ou diferenciar. Ou seja, a discriminação impede a realização da igualdade de tratamento ³, ao colocar as vítimas em posições distintas e inferiores em razão de algum preconceito.

Na esfera do Direito Internacional, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), classifica discriminação como “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”. Ainda no mesmo tópico, no item “b”, é reiterada a vedação à práticas discriminatórias no ambiente de trabalho da seguinte forma:

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas

³ A discriminação obstrui a concretização da igualdade de tratamento ao posicionar as vítimas em condições diferentes e inferiores devido a algum tipo de preconceito ALMEIDA, Silvio. Racismo Estrutural: Feminismo Plurais. 1. ed. São Paulo: Polen Livros, 2019. 35 p. v. 1.

as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

O combate contra toda a forma de discriminação, inclusive a racial, é tido como princípio fundamental no Brasil, sendo reiteradas vezes mencionado em diversos dispositivos legais. A Constituição Federal, em seu artigo 3º, inciso IV, dispõe que: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Ainda, em seu artigo 4º, inciso VIII, a Carta Magna deixa em evidência o repúdio às práticas racistas. Já em seu artigo 5º, sendo esse dispositivo objeto principal à vedação da discriminação no Brasil, a Constituição Federal institui os princípios fundamentais basilares, além de reiterar, novamente, em seu inciso XLII, a seriedade da prática racista, dispondo o seguinte:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

No âmbito laboral, a Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995, em seu artigo 1º, proíbe a adoção de práticas discriminatórias para efeito de acesso à relação de trabalho, bem como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 373-A, que veda motivação de recusa de emprego, promoção ou motivação de dispensa do trabalho baseado em aspectos discriminatórios em razão de sexo, idade, cor, entre outros.

No que se refere à discriminação racial, é fundamental analisar as estatísticas que evidenciam essa problemática trazida em questão, é necessário que sejam observados os estudos realizados pelo Governo Nacional brasileiro em relação aos vários obstáculos enfrentados pela população negra no País. É evidente que existem divergências alarmantes em relação à desigualdade entre a população negra e a população branca nas relações de emprego, tanto em seu ingresso no mercado de trabalho quanto durante sua atuação e manutenção nele.

Além disso, a clara demonstração de que existe uma preocupante exclusão de pessoas de cor em cargos de liderança, chefia e gerência, em comparação com a padronização de pessoas negras em trabalhos informais, precários e subalternos, demonstra a construção abstrata dos seres humanos frequentemente utilizada de forma estratégica para manter hierarquias sociais (MOREIRA, 2017), que na análise em apreço, é operada mediante a cor da pele.

Conforme dados obtidos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em seu estudo intitulado “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil” - 2ª edição, publicado no ano de 2022, as desigualdades sociais por cor ou raça continuam sendo evidentes no mercado de trabalho, onde a subutilização, a informalidade e o desemprego permanecem sendo predominantes entre negros e pardos em comparação às pessoas brancas.

No ano de 2021, mais da metade (53,8%) dos trabalhadores brasileiros eram pretos ou pardos, mas esses grupos ocupavam apenas 29,5% dos cargos gerenciais, enquanto que os brancos ocupavam 69% deles. Nesse mesmo ano, o rendimento médio dos trabalhadores brancos, no valor de R\$3.099, superou o de pretos e pardos, que obtinham, em média, o montante de R\$1.800 em seus rendimentos. Ainda nesse aspecto, o estudo demonstra que a taxa de desocupação também é maior entre pretos e pardos, trazendo dados que comprovam que, enquanto a população branca é de 11,3%, a população preta obteve a porcentagem de 16,5% e a parda de 16,2%.

As estatísticas apresentadas exercem um impacto significativo na problemática do racismo, principalmente quando se considera o cenário do emprego, onde a cor da pele assume um papel relevante no processo de seleção de indivíduos, dessa mesma forma demonstra Roubicek (NEXO JORNAL, 2020), constatando que referida distinção pode ser explicada por meio da disparidade na remuneração entre grupos raciais, tanto no emprego formal quanto no informal. A sociedade na qual o racismo está inserido cotidianamente, seja nas instituições públicas ou privadas, em escolas ou em órgãos governamentais, caso não tenha cautela em observar a desigualdade racial, estará fadada a reproduzir diferentes formas de práticas racistas que são consideradas “normais”. Essa dissimetria entre brancos e negros no âmbito da desigualdade salarial e de cargos, vinculam-se à cor da pele, e não à capacidade da pessoa (DA SILVA, 2021), o que evidentemente viola princípios fundamentais, como o da igualdade, sendo um dos maiores desafios enfrentados historicamente pela sociedade.

Um artigo publicado pela Universidade de *Harvard* no ano de 2020, elaborado pelo renomado cientista Alex Najibi, trouxe em apreço um projeto de nome “*Gender Shades*”, realizado em 2018⁴, onde foi efetuada uma abordagem interseccional aplicada para avaliar três algoritmos de classificação de gênero, inclusive os que foram desenvolvidos pela *Microsoft*. Segundo o artigo, os indivíduos selecionados foram divididos em quatro grupos: mulheres de pele mais escura, homens de pele mais escura, mulheres de pele mais clara e homens de pele mais clara. Ao final da análise, percebeu-se que todos os algoritmos selecionados tiveram o pior desempenho em mulheres de pele mais escuras, obtendo taxas de erro de até 34% maiores do que em homens de pele mais clara. Nesse mesmo sentido, um estudo independente realizado pelo *National Institute of Standards and Technology - NIST*, de fato, confirmou tais dados, uma vez reconhecido que as atuais tecnologias que envolvem reconhecimento facial são menos precisas em mulheres negras, baseando o referido estudo em 189 algoritmos. Da mesma forma, o Departamento de Segurança Interna - DSI dos Estados Unidos constatou que a pele mais escura desafia o reconhecimento facial comercial, e, mais tarde, fez a publicação dos resultados de testes realizados em 11 sistemas comerciais criados para verificar a identidade de uma pessoa, neles se constatou que os indivíduos tiveram o pigmento da pele medidos.

É importante entender que a discriminação racial é um fenômeno estrutural e sistêmico, que precisa de minuciosas regulamentações, agora que se mascara também com a utilização de algoritmos. Adilson José Moreira, em seu livro “O que é discriminação?”, explica que existe dois tipos de discriminação: a discriminação inconsciente e a discriminação organizacional. O autor explica que a discriminação inconsciente está relacionada com os diferentes tipos de regulação cultural de atividades individuais, mas explica também que tais esquemas mentais não se baseiam apenas em padrões lógicos, esses processos cognitivos agem segundo valores absorvidos no processo de socialização, que são reproduzidos e internalizados, determinando, assim, as associações positivas ou negativas que fazemos quando nos deparamos com pessoas que possuem ou não as características que correspondem aos nossos esquemas mentais. De outro modo, a discriminação organizacional tem como ponto mais relevante a prevalência de atitudes preconceituosas em pessoas que não são comprometidas com ideais

⁴ Um grupo de pesquisadores apontaram um erro ao considerar grupos sociais com uma imprecisa consistência voltado à mulheres negras entre 18 e 30 anos. Todos os algoritmos citados na pesquisa performam da piora forma em mulheres com pele escuras, apontando um erro de superior 34% por cento comparado a homens com pele branca. NAJIBI, Alex. **Racial Discrimination in Face Recognition Technology**. 2020. Disponível em: <https://sitn.hms.harvard.edu/flash/2020/racial-discrimination-in-face-recognition-technology/>. Acesso em: 20nov. 2023.

igualitários, é como se elas atuassem, mesmo tendo a consciência de que seria uma atitude errônea, conforme estereótipos, e são eles que determinam com quem elas irão se unir. No âmbito laboral, o autor traz a seguinte análise:

Desvantagens sociais no mercado de trabalho não estão relacionadas apenas com práticas discriminatórias. Elas também decorrem das preferências por pessoas do mesmo grupo, elemento demonstrado por muitos estudos de psicologia social. Estereótipos sobre grupos minoritários permitem o desenvolvimento da crença que só pessoas do próprio grupo possuem qualidades positivas, o que determina padrões de interação pessoal. (...)

Embora defendam a necessidade do mesmo tratamento entre todas as pessoas, elas ainda atuam segundo estereótipos, o que determina a forma com quem elas se associam. Tal fato tem consequências significativas quando ela pertence a grupos majoritários, indivíduos que controlam o acesso a posições de trabalho.

Dessa forma, é evidente que os padrões impostos historicamente e reproduzidos em todas as esferas da vida social, inclusive por meio da tecnologia, tem uma participação significativa também na esfera laboral, ficando a cargo do poder público regular a reprodução de vieses discriminatórios na tecnologia, no sentido de determinar responsabilizações ou vedar ações que, por trás dos algoritmos, viole os direitos fundamentais garantidos constitucionalmente, tanto por meio de leis federais, quanto no âmbito infraconstitucional e trabalhista.

Nesse sentido, a já citada Lei nº 9.029/95, além de proibir práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, também garantiu às vítimas, juntamente com a reparação pelo dano moral, outras duas alternativas que podem ser optadas por elas: a reintegração ao trabalho com ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou o recebimento de indenização que deve equivaler ao pagamento dos salários, em dobro, desde o afastamento do empregado até a data da sentença do processo. Dessa forma, o legislador optou por utilizar o dano moral como forma de punir o empregador infrator, buscando conter novas práticas discriminatórias no ambiente laboral.

2. A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NA FASE PRÉ-CONTRATUAL

A relação empregatícia é uma das relações jurídicas mais importantes na sociedade, envolvendo uma série de obrigações e direitos tanto para o empregador quanto para o empregado. No entanto, a responsabilidade do empregador na fase pré-contratual é muitas vezes

negligenciada ou mal compreendida. Este capítulo propõe analisar a responsabilidade do empregador na fase pré-contratual, destacando sua relação com o direito do trabalho e a responsabilidade civil.

É importante analisar a fase que antecede a celebração do contrato de trabalho, chamada de pré-contratual. Nessa etapa, há um estabelecimento de termos e condições para a celebração do contrato, onde abrange salário, hora de trabalho, benefícios e outros aspectos. Durante essa fase, o empregador tem a obrigação de agir com boa-fé, caracterizando assim a responsabilidade civil do empregador (SATORI, 2019), sendo legalmente obrigado a extinguir-se de vieses e possíveis correntes de pensamentos para apenas aplicar análise de capacidade.

A responsabilidade do empregador na fase pré-contratual é uma extensão de seu dever de boa-fé e de não discriminação, que são princípios fundamentais do direito do trabalho. Isso significa que o empregador deve conduzir o processo de seleção de forma equitativa e justa, evitando discriminação com base em características protegidas por lei como gênero, raça, religião, deficiência, entre outras, visando analisar a capacidade do indivíduo para aquela posição. Estudos feitos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio-PNAD e pelo IBGE, analisam que trabalhadores em cargos de gerência ou diretoria, são ocupados 2,6% por homens negros e 2,4% por mulheres negras evidenciando a problemática de uma seleção baseada em vieses e pensamentos, sendo um aspecto muito importante que por muitas vezes é negligenciado. Mediante a isso, no caso em que alguém decide violar voluntariamente um contrato, resultando em prejuízos para outra pessoa, surge a obrigação de indenizar ou compensar pelos danos causados.

2.1 A BOA FÉ COMO PRINCÍPIO BASILAR DA RELAÇÃO PRÉ-CONTRATUAL

As formalizações do contrato de trabalho, assim como sua realização e término, devem estar em conformidade com os princípios da probidade e da boa-fé, previstos no artigo 422 do Código Civil. O legislador determina que a celebração do contrato deve ser regida por esses princípios, sendo de cooperação mútua para alcançar a sua finalidade, observando a intenção do empregador mediante a análise da interpretação contratual.

A doutrina faz uma distinção entre interpretação objetiva e subjetiva. A interpretação subjetiva desempenha um papel predominante na interpretação de contratos, enquanto que a

interpretação objetiva atua como uma fonte integrativa, ou seja, estabelecendo direitos e obrigações que não foram expressamente previstos (SATORI, 2019).

Assim, entende-se que através de convivências e costumes, criam-se vieses que distanciam os efeitos prescritos e indicados pela boa-fé, o que acaba por afetar a sua essência, chamada de boa-fé objetiva, vindo a influenciar em decisões e pensamentos por conta de julgamentos pré-moldados.

A boa fé objetiva trata-se de um princípio primordial em todas as esferas do direito, que desempenha um importante papel também na regulamentação das relações trabalhistas e cíveis. Em sua essência, a boa-fé objetiva refere-se à conduta honesta e leal que as partes envolvidas em um contrato devem adotar, de forma que as relações jurídicas sejam igualmente limitadas. A partir disso, surgem previsões sobre o comportamento do contratante e como ele deve se portar, com a expectativa de que empregado e empregador, mesmo na fase pré-contratual, trabalhem em conjunto para cumprir as obrigações relacionadas à conduta em um acordo contratual (SATORI, 2019).

No estágio pré-contratual, o contrato oferecido, em regra, contém cláusulas e regulamentos que caminham de acordo com a autonomia do empregador. Assim, a boa-fé objetiva deve atuar sobre essa natural imposição, fazendo com que ela possa ser legalmente limitada e, conseqüentemente, justa no acordo entre as partes. Nesse mesmo aspecto, a professora e escritora Ana Frazão delimita deveres advindos do contrato de trabalho, entre eles os deveres da lealdade e da coerência, tidos como verdadeiros pilares da boa-fé objetiva, estando diretamente relacionados com o princípio da isonomia, fazendo-o com base no seguinte:

Do ponto de vista funcional, os deveres de lealdade e coerência são parâmetros fundamentais para a avaliação da execução do contrato e da regularidade dos comportamentos entre os contratantes, especialmente em se tratando de contratos por prazo indeterminado, como é a regra dos contratos de trabalho. (...)

Tais deveres são também excelentes exemplos do alcance pré-contratual da boa-fé objetiva, na medida em que são igualmente exigíveis anteriormente à celebração do contrato, durante as tratativas. Daí a fascinante discussão sobre a existência de responsabilidade civil pela ruptura injustificada das negociações para a contratação.

Ao analisar o artigo 422 do Código Civil ⁵, mencionado anteriormente, fica cristalina a obrigação por parte dos contratantes em agir, tanto durante quanto na execução do contrato, conforme os princípios de probidade e boa-fé, havendo uma vinculação das partes a uma possível responsabilização civil em caso de descumprimento. Nesse mesmo aspecto, a 2ª turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, acertadamente, pela obrigação de indenizar a autora que foi vítima de discriminação racial, obrigando o empregador à reparação por danos morais, *in verbis*:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DISCRIMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Demonstrada possível violação dos arts. 186 e 927 do Código Civil, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista . Agravo de instrumento provido . II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. DISCRIMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL . Consoante se infere do acórdão do Tribunal Regional, a reclamada possui um guia de padronização visual para seus empregados, no qual não constam fotos de nenhum que represente a raça negra. Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada exclusivamente na cor da pele, raça, nacionalidade ou origem étnica pode ser considerada discriminação racial. No caso, a falta de diversidade racial no guia de padronização visual da reclamada é uma forma de discriminação, ainda que indireta, que tem o condão de ferir a dignidade humana e a integridade psíquica dos empregados da raça negra, como no caso da reclamante, que não se sentem representados em seu ambiente laboral. Cumpre destacar que no atual estágio de desenvolvimento de nossa sociedade, toda a forma de discriminação deve ser combatida, notadamente aquela mais sutil de ser detectada em sua natureza, como a discriminação institucional ou estrutural, que ao invés de ser perpetrada por indivíduos, é praticada por instituições, sejam elas privadas ou públicas, de forma intencional ou não, com o poder de afetar negativamente determinado grupo racial. É o que se extrai do caso concreto em exame, quando o guia de padronização visual adotado pela reclamada, ainda que de forma não intencional, deixa de contemplar pessoas da raça negra, tendo efeito negativo sobre os empregados de cor negra, razão pela qual a parte autora faz jus ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 10003900320185020046, Relator: Delaide Miranda Arantes, Data de Julgamento: 11/11/2020, 2ª Turma, Data de Publicação: 04/12/2020)

Fica evidente que o dano causado ao empregado que, além de mais vulnerável é também atingido pelo descumprimento do princípio da boa-fé, se trata de um dano moral *in re ipsa*, o tornando presumido e desnecessário de provas, demonstrando assim a séria implicação

⁵ “Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa fé.”. Lei Nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Presidência da República, Brasília, DF. 10 jan. 2002.

deste princípio nas etapas que antecedem e percorrem as relações de trabalho. Logo, as obrigações contratuais assumidas previamente devem ser seguidas, baseadas nos dispositivos constitucionais, observando-se o equilíbrio nos contratos e a atribuição de responsabilidade às partes, dentro dos limites de suas obrigações.

2.3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ÂMBITO LABORAL

A responsabilidade civil objetiva e subjetiva do empregador consiste em um instituto muito relevante na garantia de direitos dos indivíduos, impactando em todas as esferas do direito e tendo sua repercussão tanto em danos patrimoniais como extrapatrimoniais.

Para a formalização de um contrato, é necessário analisar a importância da Responsabilidade Civil no âmbito pré-contratual, uma vez que são abordadas obrigações e deveres das partes envolvidas. Este estágio inicial da negociação e formação do contrato é muitas vezes menosprezado, mas desempenha um papel fundamental na prevenção de litígios e na proteção dos interesses das partes.

Quanto à Responsabilidade Civil pré-contratual, como já apresentado anteriormente, as partes têm a obrigação de agir com boa-fé e lealdade durante as negociações, ou seja, ambas as partes devem fornecer informações precisas e completas, evitando omissões deliberadas, distorções ou quaisquer atos que possam induzir a outra parte a erro. A violação desses princípios pode resultar em ações de responsabilidade civil em face do empregador sendo obrigado a reparar o dano.

No que discorre o Código Civil, em seu artigo 186, dispõe que "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito", ou seja, em relação ao pré-contrato, tudo aquilo que foi prometido deverá ser cumprido. É nítido que este problema pode se manifestar em várias etapas do processo de formação de contratos, resultando em responsabilidade civil quando afeta indevidamente uma das partes envolvidas.

2.2 RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E SUBJETIVA À LUZ DA FASE PRÉ-CONTRATUAL

É importante diferenciar a responsabilidade civil objetiva da responsabilidade civil subjetiva, visto que a objetiva não requer comprovação de culpa ou a negligência do responsável pelos danos. Em vez disso, a responsabilidade civil objetiva se baseia na ideia de que, em certas circunstâncias, a simples ocorrência e a comprovação de um dano e do nexo causal, já é suficiente para que o responsável seja obrigado a repará-lo. Dessa forma, a operabilidade e a socialidade foram os princípios orientadores na elaboração do Novo Código Civil. Podemos afirmar que a responsabilidade civil objetiva e a subjetiva, que agora se complementam para oferecer proteção ao ofendido, transcenderam de uma concepção individual, anteriormente considerada egoísta por se preocupar apenas com o 'eu', para adotar, na contemporaneidade, uma abordagem fundamentalmente social, destacando o pronome 'nós'. Essa transformação é claramente evidenciada nos “*nosotros*” dos castelhanos, alinhando-se aos modernos institutos de proteção à dignidade da pessoa humana (DOS SANTOS, 2003).

Sendo assim, essa é exatamente a ideia de responsabilidade objetiva: uma obrigação que é ativada automaticamente ao comprovar o dano e a conexão direta. Se trata de uma forma de responsabilidade que dispensa a necessidade de provar comportamento negligente (ALENCAR, 2021). Além disso, a teoria da responsabilidade objetiva no Código Civil de 2015 fundamenta-se na Teoria do Risco, derivada da atividade do empregador ou da empresa em si. Essa abordagem coloca o patrimônio material ou imaterial de terceiros, incluindo seus próprios funcionários, em potencial risco, objetivando a busca por equilibrar interesses, assegurando a reparação de danos às vítimas e incentivando a prevenção de riscos.

Ao contrário da responsabilidade objetiva, onde o foco está nos resultados danosos, na responsabilidade civil subjetiva é crucial demonstrar que o agente agiu de maneira imprudente, negligente ou com dolo. O legislador discorre no artigo 186 do Código Civil da seguinte forma: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

Se caracteriza responsabilidade civil subjetiva quando há a existência de culpa. Sendo assim, sempre que nos referimos à norma geral estabelecida no Código Civil, a norma da responsabilidade subjetiva, será crucial comprovar não apenas o dano sofrido pela vítima, mas também a motivação do ato causador. Sendo assim, a comprovação da responsabilidade civil subjetiva geralmente envolve a análise de elementos, como a existência de um ato ilícito, a culpa do agente, o nexo causal entre a conduta e o dano e o efetivo prejuízo sofrido pela vítima.

A fim de aplicar as teorias da responsabilidade objetiva e subjetiva, as disposições legais buscam regular a responsabilidade civil da empresa, dos sócios e dos administradores nos diversos tipos de sociedade. Seja em uma sociedade anônima, em nome coletivo, limitada, por comandita simples ou por ações, as normativas buscam estabelecer diretrizes para a responsabilização em conformidade com as características específicas de cada estrutura societária (DOS SANTOS, 2003), sendo assim, ao aplicar essas teorias, torna-se mais precisa a aplicabilidade da pena sobre o autor, tornando mais eficaz a segurança dos princípios fundamentais sobre direitos e garantias.

Desta forma, fica evidente que a boa-fé objetiva é um princípio que permeia todo o ordenamento jurídico brasileiro e exerce papel fundamental nas relações contratuais e nas suas respectivas responsabilidades que podem advir delas. No contexto das negociações pré-contratuais, esse princípio impõe às partes o dever de agirem com lealdade, honestidade e cooperação. No que discorre Pereira⁶:

Trata-se de relação jurídica que surge no momento em que duas ou mais pessoas iniciam negociações, com vistas à formação de uma relação jurídica de natureza contratual. O seu conteúdo consiste em deveres atribuídos às partes, todos derivados do dever de agir de boa-fé (...).

O rompimento repentino e injustificado das tratativas pode ser interpretado como uma quebra desse dever, sujeitando a parte responsável à responsabilidade civil com o dever de indenizar. Judith Martins disserta sobre essa temática, no seguinte sentido:

Sabe-se que a doutrina da culpa *in contrahendo* foi formulada pioneiramente por Jhering, entendendo-se contemporaneamente mediante tal noção "que o comportamento de uma das partes na fase das tratativas, induzindo a confiança da outra de que tal procedimento seria adotado, ou omitindo informações de importância capital para que a outra parte possa decidir em relação ao negócio jurídico a ser realizado, ou ainda deixando de mencionar circunstâncias que acabariam forçosamente por produzir a invalidade do contrato, dá ensejo ao dever de indenizar". Os deveres que se violam, portanto, não são os deveres principais, que só se concretizam com o negócio jurídico formado, mas os deveres secundários, que em

- ⁶ A boa fé implica no dever do Empregador conduzir as negociações de forma transparente, honesta e respeitosa. Isso envolve fornecer informações claras e precisas a respeito do seu contrato laboral. PEREIRA, Regis Fichtner. A responsabilidade pré-contratual. 1. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 55

algumas hipóteses se concretizam previamente à formação do vínculo negocial, deveres de cooperação, de não-contradição, de lealdade, de correção, de informação - em suma, deveres que decorrem da confiança no tráfico jurídico.

Mediante a isso, mesmo que o vínculo de trabalho não esteja perpetuado, há uma quebra de confiança do empregador com o empregado, visto que, nessa fase, já pode ser gerado prejuízo para a parte, limitando-se à eventualidade de compensação por prejuízos decorrentes da inobservância das obrigações acessórias ou secundárias. Nesse mesmo sentido, Jaime Santos Briz esclarece esse ponto:

[...] o período preparatório do contrato [...] não cria por si só vinculação jurídica alguma, enquanto não se chegue ao aperfeiçoamento do contrato ou de um pré-contrato. Não há outra alternativa senão chegar a essa perfeição ou ao fracasso quanto a obter uma vinculação jurídica. Mas embora não se chegue a celebração de um contrato, já nesta fase podem originar-se gastos ou causar-se prejuízos a uma ou às duas partes interessadas. Esta é a questão da denominada culpa *in contrahendo*, ou seja, a regulação das responsabilidades derivadas dos tratos prévios ao contrato, celebre-se este ou não chegue a celebrar-se.

Ainda, é de suma importância ressaltar o dano extrapatrimonial no viés indenizatório, visto que representa um aspecto crucial na proteção dos direitos fundamentais. Nesta intenção, o dano moral busca restabelecer a dignidade da parte prejudicada, não como uma contrapartida à sua dor, mas sim como uma forma de compensação pelos danos sofridos. O dano extrapatrimonial surge como uma ramificação particular ao contrato de trabalho, onde a fase preliminar é caracterizada pela ausência de um contrato formal entre as partes, sendo a relação empregatícia *stricto sensu*, que ainda não foi estabelecida. Nesse cenário, apenas existe a expectativa de contratação e a perspectiva de ser contratado. No entanto, como evidenciado, qualquer prejuízo ou violação de direitos ao candidato durante a fase pré-contratual e contratual, se oriunda uma reparação justa e de direito por infringir o princípio da boa-fé.

Acerca disso, a caracterização desse dano ocorrerá quando, conforme observado, o empregador ultrapassar seus limites na fase preparatória do contrato, ou seja, durante as etapas de seleção, entrevista e treinamento (LEITE,2021), seja conduzida de forma física ou automatizada, especialmente quando o empregador se envolver em práticas abusivas e discriminatórias.

Mediante a isso, tais práticas podem ser evidenciadas quando o empregador deixar de empregar usando critérios baseados em sexo, religião, raça, situação familiar e quaisquer outras características singulares à pessoa, descartando completamente o lado profissional e suas experiências, violando assim, garantia e direitos individuais fundamentais.

Os processos automatizados são criados por pessoas humanas com ideais singulares e particulares que caracterizam aquela pessoa, sendo transmitido em seu algoritmo, que por sua vez, adotam suas preferências. Segundo isso, Bruna Franqueira explica:

Sistemas informatizados são concebidos por indivíduos cujas preferências e convicções são influenciadas por suas vivências sociais, levando-os a tomar decisões que refletem a reprodução de seus valores nos modelos adotados por esses sistemas. Ao adotar uma perspectiva mais restrita, é plausível argumentar a favor da inevitabilidade de os algoritmos incorporarem as preferências, valores e vieses dos seus desenvolvedores, uma vez que são produtos criativos de natureza humana (FRANQUEIRA, 2019).

Entende-se que não há uma parcialidade, ou seja, se a pessoa que cria o sistema possuir ideais discriminatórios, será reproduzido em sua criação. Essa problemática é recorrentes dias atuais, uma vez que os empregados pretendem reduzir custos e despesas, esquecendo o processo cara-cara, tornando-o mais eficaz. Empresas impulsionadas principalmente pelo desejo de reduzir custos e otimizar o tempo dedicado aos processos de seleção recorrem a serviços de classificação automatizada de currículos para eliminar, em uma primeira análise computadorizada, o maior número possível de candidatos (FRANQUEIRA, 2019), certamente robotizando as ferramentas a desclassifica-los com base em seus vieses. Acerca disso, Thiago Junqueira um outro fator que pode também resultar em segregação ao afirmar que “se a empresa determinar que deseja que os candidatos morem perto de sua sede para, talvez, gastar menos com transporte ou tê-los disponíveis por mais tempo, esse filtro pode eliminar os que vivem em bairros marginais, provavelmente os mais pobres”.

Ao fazer alusão à realidade brasileira, a maioria das pessoas que vivem em “bairros marginais” são negras, evidenciando o viés da pessoa que desenvolveu o sistema. Segundo o G1⁷, em 2021, 63% das mulheres negras, já sofreram preconceito em entrevistas de emprego

- ⁷ Uma pesquisa realizada pelo IBGE revela a magnitude do desafio enfrentado pelo Brasil para vencer as disparidades raciais. ESTUDO do IBGE mostra o tamanho do desafio do Brasil para superar a desigualdade racial.

ou processos seletivos, mas em um processo automatizado, quem poderá responder por uma possível reparação civil decorrente do dano causado aos candidatos?

A legislação atual na Europa e no Brasil não permite que máquinas sejam responsabilizadas diretamente. Além disso, a responsabilidade contratual é vaga, já que máquinas não podem escolher parceiros ou negociar termos contratuais diretamente. Portanto, contratos entre humanos e máquinas são considerados nulos, e qualquer responsabilidade contratual resultante das ações ou omissões das máquinas é inexistente. Ao ser disposto no artigo 927 do Código Civil que “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”, fica evidente que o legislador não deixou claro quem seria o sujeito passivo da responsabilidade, sendo explícito que não é somente uma pessoa natural que se enquadra nesse artigo, abrangendo qualquer tipo de pessoa, inclusive entes públicos ou privados.

Nesse mesmo sentido, o Projeto de Lei nº 2821 de 2022, criado para alterar a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2024 (Marco Civil da Internet), surgiu com o intuito de regulamentar a responsabilidade pela prestação de serviço que potencializa a divulgação de conteúdos ofensivos e/ou a discriminação. O dispositivo constante no artigo 18 prevê o seguinte:

Art. 18-A. Os provedores de aplicação têm o dever de implementar soluções para mitigar a ocorrência de viés algorítmico que induza a tomada de decisões ou a comportamentos discriminatórios ou preconceituosos.

Art. 18-B. As plataformas de busca têm o dever de implementar soluções para evitar resultados de pesquisas que direcionem os usuários a conteúdos que incitem o ódio, a discriminação ou o preconceito contra pessoa, ou grupo de pessoas, em razão de sua etnia, raça, cor, nacionalidade, origem regional, idade, deficiência, religião, sexo ou orientação sexual.

Além disso, ainda constante no art. 18-C do PL nº 2821 de 2022, é proposto que seja atribuído ao provedor de rede social adotar, na medida e nos limites técnicos de tal serviço, medidas eficazes e transparentes para combater a disseminação de conteúdos que propagam o ódio e transpareçam a discriminação ou o preconceito contra a pessoa, seja em razão de etnia, raça, cor, nacionalidade, entre outros. Ainda, no parágrafo 1º do mesmo dispositivo, o legislador

[S. L.], p. 0-1, 11 nov. 2022. <. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/11/11/estudo-do-ibge-mostra-o-tamanho-do-desafio-do-brasil-para-superar-a-desigualdade-racial.ghtml>. > Acesso em: 30 set. 2023.

propôs o dever ao provedor de rede social, de disponibilizar funcionalidade de fácil acesso, para que haja a possibilidade de que o usuário notifique a plataforma sobre conteúdos discriminatórios. Dessa forma, existe uma movimentação na máquina jurídica para que haja possíveis responsabilizações que possam alcançar os algoritmos discriminatórios em todos os aspectos, inclusive o laboral.

Da mesma forma, o Código de Defesa do Consumidor – CDC, por regulamentar as relações de consumo, se demonstra bem transparente em atribuir a responsabilidade objetiva como regra, sendo desnecessária a comprovação de culpa por parte do agente causador do dano, justamente pelo fato de existir a parte mais vulnerável nessa relação, que é o consumidor.

Nesse sentido, ao visualizar a responsabilidade civil atribuída pelo CDC ao fornecedor do produto, fica cristalina a necessidade de reparação dos danos causados por ele ao consumidor, seja esse diretamente afetado ou juridicamente responsabilizado por práticas discriminatórias reproduzidas em sistemas automatizados, trazendo de uma forma ou de outra, a reparação do dano praticado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A complexidade da questão social está profundamente interligada com a questão racial, que serve como elemento estrutural determinante nas relações pessoais. Ambas influenciam a condição de exploração intensa da classe trabalhadora, sendo reforçada pela discriminação e a falta de oportunidade que atinge determinados grupos. Resta evidenciado que, por ser uma ferramenta manuseada por seres humanos, a inteligência artificial pode manifestar preferências, agir conforme vieses discriminatórios e se manifestar de acordo com prévias configurações ou se basear em históricos e bancos de dados que também refletem uma realidade discriminatória perante específicos grupos, em especial grupos raciais historicamente discriminados.

Além disso, em se tratando da utilização dessas ferramentas no âmbito laboral, a responsabilidade objetiva pré-contratual é fundamental para a garantia de direitos básicos que podem ser massificadamente violados. Essa problemática pode trazer a possibilidade, inclusive, da obrigatoriedade da reparação do dano, por meio da responsabilização do empregador, juntamente com fornecedores dos produtos, além dos provedores das redes, vislumbrando assim uma possível responsabilidade solidária que ampara um dano previamente presumido.

Logo, a imposição da responsabilidade objetiva, também no âmbito tecnológico, destaca-se como um instrumento crucial para o efetivo cumprimento de garantias e deveres dos empregados, exigindo dos empregadores a adoção de medidas concretas para prevenir e extinguir atos discriminatórios, consolidando, assim, um ambiente de trabalho inclusivo e minimizando a discriminação historicamente adquirida no ambiente laboral.

REFERENCIAS:

_____. 12 tecnologias inovadoras para Recrutamento e Seleção. **12 tecnologias inovadoras para Recrutamento e Seleção**, [S. l.], p. 0-1, 19 maio 2021. < Disponível em: <https://blog.foursales.com.br/tecnologias-recrutamento-2021/#:~:text=12%20tecnologias%20inovadoras%20para%20Recrutamento%20e%20Seleção%201,Blockchain%20...%208%208.%20Long-list%20...%20Mais%20itens>> . Acesso em: 30 out. 2023.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural: Feminismo Plurais**. 1. ed. São Paulo: Polen Livros, 2019. 162 p. v. 1.

BOOKER, Cory; WYDEN, Ron; CLARK, Yvette. Introduce Bill Requiring Companies To Target Bias In Corporate Algorithms. **Algorithms that result in inaccurate, unfair, biased or discriminatory decisions impacting Americans.**, [S. l.], p. 0-1, 10 abr. 2019. Disponível em: [https://www.booker.senate.gov/news/press/booker-wyden-clarke-introduce-bill-requiring-companies-to-target-bias-in-corporate-algorithms#:~:text=Clarke%20\(D-NY\)%20today,or%20discriminatory%20decisions%20impacting%20Americans.&text="Algorithms%20shouldn%27t%20have%20an,from%20our%20anti-discrimination%20laws](https://www.booker.senate.gov/news/press/booker-wyden-clarke-introduce-bill-requiring-companies-to-target-bias-in-corporate-algorithms#:~:text=Clarke%20(D-NY)%20today,or%20discriminatory%20decisions%20impacting%20Americans.&text=). Acesso em: 14 nov. 2023.

BRIZ, Jaime Santos. **La Contratación Privada**. Montecorvo, Madrid, 1996.

CARVALHO, Denise. Racismo Calculado. **Algoritmos de plataformas e redes sociais ainda precisam de muita discussão para fugir de estereótipos**, [S. l.], p. 0-1, 26 jan. 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/reportagens-especiais/como-os-algoritmos-espalham-racismo/>. Acesso em: 9 nov. 2023

COSSETTI, Melissa Cruz. O que é inteligência artificial?: áquinas inteligentes; saiba o que é inteligência artificial, como ela funciona e onde pode ser encontrada hoje. **O que é inteligência artificial?**, [S. l.], p. 0-2, 14 nov. 2018. <Disponível em: <https://tecnoblog.net/responde/o-que-e-inteligencia-artificial/>> Acesso em: 31 out. 2023.

COSTA. Judith H. Martins. A Incidência do Princípio da Boa Fé no Período Pré- Negocial: Reflexões em torno de uma notícia jornalística. In: **Doutrinas Essenciais Responsabilidade Civil** – Vol. VIII. Revistados Tribunais. 2010. e-book.

DA SILVA, Ruthe Aparecida. Racismo no Brasil: Uma análise do preconceito étnico-racial no mercado de trabalho. In: **Racismo no Brasil: Uma análise do preconceito étnico-racial no mercado de trabalho**. - A Faculdade de São Lourenço, Minas Gerais, 2021. < Disponível em: <https://portal.unisepe.com.br/saolourenco/wpcontent/uploads/sites/1/0005/2022/05/RACISMO-NO-BRASIL-UMA-ANÁLISE-DO-PRECONCEITO-RUTHE-APARECIDA.pdf> > . Acesso em: 22 set. 2023.

ENFOQUE-AMAZON desiste de ferramenta secreta de recrutamento que mostrou viés contra mulheres. **Enfoque-Amazon desiste de ferramenta secreta de recrutamento que mostrou viés contra mulheres**, [S. l.], p. 0-1, 10 out. 2018. < Disponível em: <https://www.reuters.com/article/tech-amazon-ia-idBRKCN1MK28P-OBRBS>> . Acesso em: 30 set. 2023.

ESTUDO do IBGE mostra o tamanho do desafio do Brasil para superar a desigualdade racial. [S. l.], p. 0-1, 11 nov. 2022. < Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/11/11/estudo-do-ibge-mostra-o-tamanho-do-desafio-do-brasil-para-superar-a-desigualdade-racial.ghtml>. > Acesso em: 30 set. 2023.

FRANQUEIRA, Bruna. Como a Inteligência Artificial reforça a discriminação de gênero no ambiente de trabalho. **Como a Inteligência Artificial reforça a discriminação**, [S. l.], p. 0-1, 10 dez. 2019. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/29575/BRUNA%20DINIZ%20FRANQUEIRA.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 nov. 2023.

FRAZÃO, Ana. **A boa fé objetiva e o contrato de trabalho**: as funções de criação de deveres instrumentais e de limitação ao exercício de direitos e faculdades contratuais: Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil. [S. l.]: Revistas do Tribunais, 2013.

JUNQUEIRA, Thiago. Discriminação: o **desafio da inteligência artificial em processos seletivos pandemia do novo coronavírus** acelerou uso de processos automatizados, mas eles podem amplificar distorções e discriminações vigentes no mercado de trabalho[S. l.], p. 0-1, 12 out. 2020. < Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/discriminacao-o-desafio-da-inteligencia-artificial-em-processos-seletivos>> . Acesso em: 31 out. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva: São Paulo, 2021.

MAGUELLA, Geralda. Os vários perfis do algoritmo que discrimina. **Os vários perfis do algoritmo que discrimina**, [S. l.], p. 0-1, 20 nov. 2021. < Disponível em: <https://clicnavegantes.com.br/colunas/network-rights/os-varios-perfis-do-algoritmo-que-discrimina/>> . Acesso em: 31 out. 2023.

MOREIRA, Adilson José. **Pensando como um negro**. São Paulo: Contracorrente, 2019.

MOREIRA, Adilson Jose. **O que é discriminação?** [S. l.: s. n.], 2017.

NAJIB, Alex. Racial Discrimination in Face Recognition Technology. **But face recognition, the technology behind these features, is more than just a gimmick**, [S. l.], p. 0-1, 24 out. 2020. Disponível em: <https://sitn.hms.harvard.edu/flash/2020/racial-discrimination-in-face-recognition-technology/>. Acesso em: 9 nov. 2023.

PEREIRA, Regis Fichtner. **A responsabilidade pré-contratual**. 1. ed. Rio de Janeiro:Renovar, 2001. p. 55

PESSOAS pretas e pardas continuam com menor acesso a emprego, educação, segurança e saneamento. **Pessoas pretas e pardas continuam com menor acesso a emprego, educação, segurança e saneamento**, [S. l.], p. 0-1, 11 nov. 2022. < Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de->

[noticias/noticias/35467-pessoas-pretas-e-pardas-continuam-com-menor-acesso-a-emprego-educacao-seguranca-e-saneamento](#).> Acesso em: 30 set. 2023.

REUTERS. **Inteligência Artificial Amazon**. 2015. < Disponível em: <https://www.reuters.com/article/tech-amazon-ia-idBRKCN1MK28P-OBRBS/>.> Acesso em: 20 nov. 2023.

ROUBICEK, Marcelo. A desigualdade racial do mercado de trabalho em 6 gráficos: *In: Dados do IBGE mostram distância significativa entre brancos e negros*. A desigualdade racial do mercado de trabalho em 6 gráficos, [S. l.], p. 0-1, 13 nov. 2019.< Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2019/11/13/A-desigualdade-racial-do-mercado-de-trabalho-em-6-graficos> >. Acesso em: 25 set. 2023.

SIMONITE, Tom. The Best Algorithms Struggle to Recognize Black Faces Equally. Top-performing facial recognition systems misidentify blacks at rates five to 10 times higher than they do whites, [S. l.], p. 0-1, 22 jul. 2019. < Disponível em: <https://www.wired.com/story/best-algorithms-struggle-recognize-black-faces-equally/>> . Acesso em: 20 nov. 2023.