

LEVANTAMENTO DO ESTADO DA ARTE SOBRE DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NA SELEÇÃO E RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES NAS CIÊNCIAS SOCIAIS ATÉ MAIO DE 2025

Nicholas Moura da Luz¹

RESUMO

O presente trabalho realiza um levantamento do estado da arte sobre a discriminação algorítmica na seleção e recrutamento de trabalhadores nas ciências sociais, com pesquisas até maio de 2025. A investigação foi motivada pela pesquisa do autor sobre racismo algorítmico nesse contexto trabalhista específico, mas ampliou o escopo para "discriminação algorítmica" devido à escassez de trabalhos sobre o tema mais restrito, especialmente em português. O objetivo foi conhecer e analisar as contribuições existentes sobre o problema. A metodologia envolveu uma abordagem quali-quantitativa, com levantamento bibliográfico em bases de dados nacionais (Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, BDTD, Scielo, Periódicos CAPES, Juslaboris) e internacional (HeinOnline), utilizando termos-chave como "discriminação algorítmica seleção trabalhadores" e "racismo algorítmico". Também se recorreu ao ChatGPT para identificar trabalhos adicionais. Os resultados indicaram 20 trabalhos em português (1 tese, 12 dissertações, 7 artigos), dos quais apenas 3 (15%) abordam especificamente o racismo algorítmico na seleção e recrutamento de trabalhadores com profundidade. Já em relação aos artigos em língua estrangeira, apenas 2 (2,5%) dos 80 encontrados possuem esse foco. No total, portanto, apenas 5% dos 100 trabalhos levantados centram-se nessa temática. Concluiu-se que a pesquisa sobre discriminação algorítmica na seleção e recrutamento de trabalhadores ainda está em consolidação, mas os estudos sobre racismo algorítmico nesse contexto são incipientes, especialmente os empíricos, reforçando a relevância da pesquisa em desenvolvimento pelo autor. Sugeriu-se, por fim, a necessidade de superar abordagens

¹ Técnico em Eletrônica pelo CEFET/BA (atual IFBA - 2010). Graduado em Direito pela UFBA (2018), especialista em Processo Civil pela Universidade Cândido Mendes (2021), em Direito empresarial (2022) e em Direito e Processo do Trabalho (2023) pela Faculdade Legale, mestrando em Direito pela UFBA (2025), bolsista da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) e integrante do Grupo de Pesquisa "Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social - TTDPs" da Faculdade de Direito da UFBA. E-mail: nicholasmoura.prof@gmail.com.

técnico-normativas e a necessidade de adoção de uma perspectiva decolonial para compreender o fenômeno.

Palavras-chave: estado da arte, discriminação algorítmica, seleção e recrutamento de trabalhadores, ciências sociais.

ABSTRACT

The present work performs a survey of-the-state of the art about algorithmic discrimination in the selection and recruitment of workers in the social sciences, with research until May of 2025. The investigation was motivated by the author's research on algorithmic racism in this specific labor context, but broadened the scope to "algorithmic discrimination" due to the scarcity of works on the more restricted theme, especially in Portuguese. The objective was to know and analyze the existing contributions about the problem. The methodology involved a qualitative approach, with bibliographic survey in national databases (CAPES Theses and Dissertations Catalog, BDTD, Scielo, CAPES Journals, Juslaboris) and international (HeinOnline), utilizing key-terms like "algorithmic discrimination worker selection" and "algorithmic racism". Also resorted to ChatGPT to identify additional works. The results indicated 20 works in Portuguese (1 thesis, 12 dissertations, 7 articles), of which only 3 (15%) address specifically algorithmic racism in the selection and recruitment of workers with depth. Already in relation to articles in foreign language, only 2 (2.5%) of the 80 found possess this focus. In total, therefore, only 5% of the 100 works surveyed focus on this theme. It was concluded that the research about algorithmic discrimination in the selection and recruitment of workers is still in consolidation, but the studies about algorithmic racism in this context are incipient, especially the empirical ones, reinforcing the relevance of the research in development by the author. It was suggested, finally, the necessity of overcoming technical-normative approaches and the necessity of adoption of a decolonial perspective to understand the phenomenon.

Keywords: state of the art, algorithmic discrimination, selection and recruitment of workers, social sciences.

1 INTRODUÇÃO

No intuito de escrever sobre o racismo algorítmico em processos autônomos de seleção e recrutamento de trabalhadores, questão medular da pesquisa em desen-

volvimento pelo autor, estimulado pela professora Dra. Alessandra Rapacci Mascarenhas Prado, docente na disciplina “seminários de pesquisa e integração”, cursada no semestre letivo de 2025.1 no âmbito do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia, foi realizado o levantamento do estado da arte sobre a discriminação algorítmica na seleção e recrutamento de trabalhadores nas ciências sociais, a seguir apresentado.

Cabe aqui, desde já, uma breve justificação da escolha por tal levantamento, optando se por realizar uma busca mais abrangente, abordando o termo discriminação algorítmica, muito embora o objeto de pesquisa do autor seja, especificamente, o racismo algorítmico, o que decorreu, estritamente, da escassez de trabalhos, ao menos nas plataformas buscadas, que verssem sobre esse tema mais específico, principalmente em português, sendo ele abordado, ainda que mais ou menos aprofundadamente, em grande parte daqueles trabalhos que tratam sobre a discriminação algorítmica de modo geral, considerando a delimitação contextual seleção e recrutamento de trabalhadores, o que já é de grande valia para o objetivo perseguido.

Além disso, tanto a ausência de recorte temporal no levantamento dos trabalhos quanto a ampliação das pesquisas para uma plataforma internacional (heionline), sendo que o objetivo inicial era o levantamento dos trabalhos apenas em português, se deram pelo fato de não terem sido localizadas pesquisas suficientes que justificassem a limitação àqueles, de algum modo, mais atuais, o que já evidencia o interesse científico mais recente por essa temática.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo apresentado foi conduzido sob uma abordagem² qualiquantitativa, pois, apesar de não possuir qualquer pretensão estatística específica, não foi ignorada a relevância de um levantamento estritamente numérico da produção científica, uma das etapas realizadas para o atingimento do objetivo pretendido, além de, qualitativamente, atribuir significado aos dados através da aplicação dos métodos utilizados, priorizando a sua interpretação, principalmente em relação a estrutura das pesquisas

² Segundo Bêni e Fernandez (2012, p. 84), abordagem é “a natureza das informações quanto à tipicidade predominante da linguagem e dos dados alicerces dos resultados da investigação científica: se alfabéticos, se numéricos, ou se alfanuméricos”.

levantadas (tema, objetivos, metodologia e resultados), tudo dentro das limitações temporais do autor e da presença (ou não) de tais informações nos resumos dos trabalhos localizados, trecho dos trabalhos que foi analisado nos que possuíam, ou na introdução, daqueles que não possuíam resumo.

Nesse sentido, importante destacar as palavras de Bêrni e Fernandez (2012, p. 84), que prescrevem que:

Se, para alcançar os objetivos preestabelecidos, os resultados são alicerçados, apoiados, em dados predominantemente alfabéticos, então a natureza – ou abordagem – da pesquisa é denominada qualitativa; se predominantemente numéricos, então ela é dita quantitativa; e se predominantemente alfanuméricos, então, é considerada mista. Ressalta-se, contudo, que cada abordagem de pesquisa possui suas próprias finalidades, vantagens e limitações, e para cada uma delas existem os meios lógicos e técnicos de investigação adequados.

Considerando, portanto, esses “meios lógicos e técnicos de investigação adequados”, assimilados pelo autor no caso concreto, considerando o rigor científico necessário para essa modalidade de trabalho, a primeira tarefa realizada foi um criterioso levantamento bibliográfico, técnica que, segundo Martins e Theóphilo (2016, p. 52), “procura explicar e discutir um assunto, tema ou problema com base em referências publicadas em [diversas fontes de pesquisa]”, diante do objetivo do pesquisador de conhecer e analisar as contribuições de outros pesquisadores sobre determinado problema, tema ou assunto, sendo ela um excelente meio de formação científica, seja quando realizada independentemente (análise teórica), seja como parte indispensável de qualquer trabalho científico, alicerçando teoricamente o estudo.

Tal levantamento foi realizado a partir de pesquisas dos seguintes termos-chave: “discriminação algorítmica seleção trabalhadores”, “discriminação algorítmica”, “racismo algorítmico seleção trabalhadores”, “racismo algorítmico”, discriminação algorítmica seleção de trabalhadores e discriminação algorítmica recrutamento de trabalhadores.

As escolhas pelos termos utilizados decorreram de uma experimentação prévia mais genérica, realizada nas próprias plataformas escolhidas, mencionadas a seguir, que viabilizou o entendimento da quantidade de trabalhos localizados mediante o uso das expressões específicas e, ainda, da utilização ou não das aspas, a fim de especificar em maior ou menor medida a identificação desses termos no título, resumo ou demais elementos textuais dos trabalhos, se aproximando ao máximo do objeto pretendido desde o primeiro levantamento.

As pesquisas por tais termos, inicialmente, ocorreram nos seguintes portais de teses, dissertações e periódicos: Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES³, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações⁴, Scielo⁵ e Periódicos CAPES⁶.

O que justifica a escolha pelas referidas plataformas é a necessidade de levantamento de trabalhos científicos, em português e realizados no Brasil, de forma mais abrangente, abarcando artigos, dissertações e teses.

Outra informação relevante, nesse momento, é que essas pesquisas já mencionadas foram realizadas em 23 de abril de 2025 (Tabela 1), tendo o autor, em seguida, em 25 de abril de 2025, filtrado aqueles trabalhos, em português e realizados por pesquisadores brasileiros, que abordam o contexto de seleção e recrutamento de trabalhadores, analisando primeiro o título e, em seguida, o resumo de cada trabalho localizado (Tabela 2) o que, também, demandou a desconsideração de trabalhos que não disponibilizavam nem mesmo os seus resumos.

Após esse primeiro levantamento, contudo, entendendo pela utilidade e instrumentalidade de certas ferramentas de inteligência artificial, nas mais variadas aplicações, além de buscar não ser taxado de neoludista⁷, optou-se, em 26 de abril de

³ <https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#!/>

⁴ <https://bdtd.ibict.br/>

⁵ <https://www.scielo.br/>

⁶ <https://www.periodicos.capes.gov.br/>

⁷ *Término derivado del ludismo obrero surgido en Inglaterra en el s. XIX y que fue acuñado en 2006 por Steven Jones en Against Technology: From the Luddites to Neo-luddism. Surge como movimiento opositor a la inteligencia artificial y, con esta, de todo avance científico vinculado, apoyado o sustentado en la informática, en ocasiones partiendo de las tesis de Theodore Kaczynski, conocido como Unabomber, a raíz de su manifiesto.* (CARACTERES, 2024).

2025, por recorrer ao ChatGPT⁸, na sua versão gratuita do GPT-4o, para identificar se algum trabalho relevante, especificamente periódico ou livro, ainda não tinha sido localizado nas buscas anteriores. Para isso, foram inseridos dois comandos (*prompts/inputs*) em sequência, sendo o primeiro deles o seguinte:

Estou iniciando a minha pesquisa e preciso fazer o estado da arte relacionado ao meu objeto. Portanto, preciso que você enumere todos os artigos científicos e livros (ignore qualquer outro tipo de publicação), em língua portuguesa, que você encontrar que aborde, especificamente, o racismo algorítmico e o direito do trabalho, focando na seleção e recrutamento de trabalhadores. Não fuja desse contexto e seja o mais específico possível, listando os trabalhos encontrados já em formato ABNT com o devido link de acesso de cada um.

O segundo, por sua vez, foi escrito da seguinte forma:

Eu já tinha localizado alguns desses trabalhos mencionados, mas, ao analisar os resumos deles, vi que alguns não abordavam especificamente o racismo algorítmico e o direito do trabalho, focando na seleção e recrutamento de trabalhadores, que é o que eu preciso nesse momento. Portanto, analise o resumo de cada um deles, além de buscar por outros utilizando a mesma metodologia.

Mais importante que os resultados apresentados, como resposta a cada um desses comandos, foi a evidência da necessidade de ampliação das pesquisas anteriormente realizadas para uma quinta plataforma: a Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho (Juslaboris⁹), pois houve a menção a trabalhos relevantes sobre o

⁸ Modelo de linguagem baseado em inteligência artificial desenvolvido pela OpenAI, capaz de compreender e gerar texto em linguagem natural, auxiliando em diversas tarefas como responder perguntas, criar conteúdos e interagir de forma conversacional [utilizando como base de dados informações disponíveis na internet e capaz de pesquisar em tempo real nas mais diversas fontes da web] (OpenAI, 2025).

⁹ <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/41>

tema. Por conta disso, portanto, em 28 de abril de 2025, os mesmos termos já indicados anteriormente foram buscados na mencionada plataforma (Tabela 3), tendo eles, em seguida, sido filtrados da mesma maneira que os demais (selecionados os trabalhos em português, realizados por pesquisadores brasileiros, que abordam o contexto de seleção e recrutamento de trabalhadores, com análise dos títulos e dos resumos, descartados os trabalhos que não possuíam), conforme Tabela 4 apresentada no próximo item.

Por fim, ainda em 28 de abril de 2025, foi realizada a exclusão dos textos em duplicidade (mesmo texto localizado em mais de uma das plataformas pesquisadas) e consolidada a lista de trabalhos resultantes na Tabela 5.

Após a confecção de tal lista, foram organizadas as informações referentes aos seus respectivos títulos, autor(es), resumos e localização (Apêndice 01), tendo, em seguida, o autor, realizado a sua análise de conteúdo que, para a maioria dos autores, como prescrevem Caregnatto e Mutti (2006, p. 682), citando Bauer, é:

uma técnica de pesquisa que trabalha com a palavra, permitindo de forma prática e objetiva produzir inferências do conteúdo da comunicação de um texto replicáveis ao seu contexto social [, ou seja,] o texto é um meio de expressão do sujeito, onde o analista busca categorizar as unidades de texto (palavras ou frases) que se repetem, inferindo uma expressão que as representem.

Por fim, em decorrência da escassa bibliografia nacional, as buscas foram novamente ampliadas, dessa vez para periódicos internacionais, pesquisados na plataforma *heinonline*¹⁰, entre 21 e 23 de maio de 2025, graças a aquisição, pela UFBA, do acesso a ela. Nesse caso, os mesmos termos, traduzidos para a língua inglesa¹¹, foram pesquisados (Tabela 6), tendo sido repetidos também os mesmos critérios para

¹⁰ - [HeinOnline.org](https://heinonline.org)

¹¹ No *heinonline* os termos-chave utilizados foram: “*algorithmic discrimination in worker selection*”, “*algorithmic discrimination*”, “*algorithmic racism in worker selection*”, “*algorithmic racism*”, *algorithmic discrimination in worker selection* e *algorithmic discrimination in worker recruitment*.

filtragem desses trabalhos, o que resultou em considerável ampliação do material analisado (Tabela 7), conforme será mais bem exposto nos próximos itens deste trabalho (Tabela 8).

A fim de ilustrar melhor ao leitor os procedimentos realizados, segue a seguinte linha do tempo:

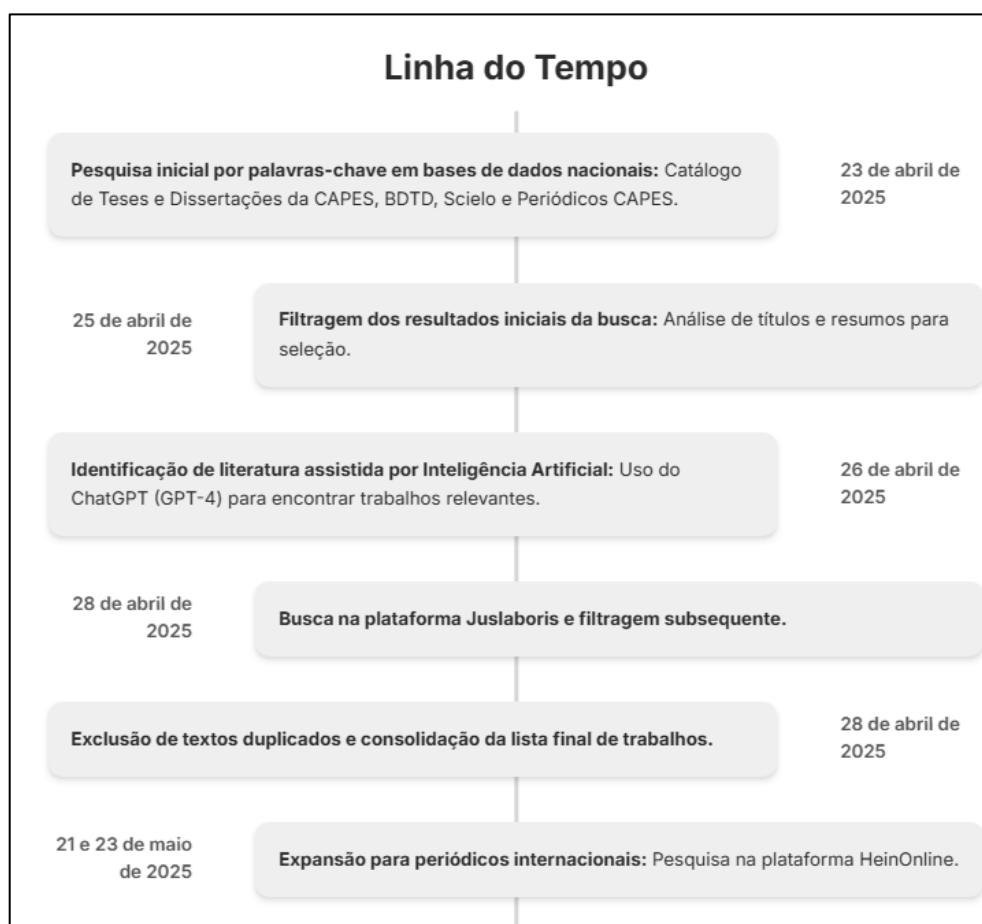


Figura 1 – Linha do tempo dos procedimentos realizados.

Cumprе ressaltar, por fim, que o método utilizado na análise dos resultados foi o indutivo, na medida em que foram realizadas observações dos fenômenos, a descoberta da relação entre eles e, em seguida, generalizou-se a relação, ou seja, “partindo de dados particulares, suficientemente constatados, inferiu-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas” (Lakatos e Marconi, 2003, p. 86). Tal indução, inclusive, se deu de forma científica (ou incompleta), conforme pensado por Galileu e aperfeiçoado por Francis Bacon, na medida em que se fundamentou na causa que rege o fenômeno ou fato, constatada em um número significativo de casos, mas não em todos (Lakatos e Marconi, 2003, p. 89).

3 RESULTADOS OBTIDOS

A fim de apresentar os resultados das pesquisas da forma mais inteligível ao leitor, segue, em tabelas, o resultado numérico que representam a quantidade de trabalhos localizados após cada uma das etapas de pesquisa já descritas e detalhadas no item anterior.

Termos bus- cados Platafor- mas	“Discri- minação algorít- mica se- leção tra- balhado- res”	“Discri- minação algorít- mica”	“Ra- cismo al- gorít- mico se- leção tra- balhado- res”	“Ra- cismo al- gorít- mico”	Discri- nação al- gorít- mica se- leção tra- balhado- res	Discri- nação al- gorít- mica re- cruta- mento trabalha- dores
Catálo- gos de Teses e Disserta- ções da CAPES	38	336	0	22	38	6
Biblio- teca Di- gital Bra- sileira de Teses e Disserta- ções	0	20	0	11	27	7
SciELO	0	2	0	3	0	0
Periód- icos CA- PES	0	35	0	31	0	0

Tabela 1 – Resultado geral da busca realizada em 23 de abril de 2025.

Termos bus- cados Platafor- mas	“Discri- minação algorít- mica se- leção tra- balhado- res”	“Discri- minação algorít- mica”	“Ra- cismo al- gorít- mico”	Discrimi- nação al- gorít- mica se- leção tra- balhado- res	Discrimi- nação al- gorít- mica re- cruta- mento trabalha- dores
Catálo- gos de Teses e Disserta- ções da CAPES	3	5	1	3	3
Biblio- teca Di- gital Bra- sileira de Teses e Disserta- ções	0	6	0	3	5
Scielo	0	1	0	0	0
Periód- icos CA- PES	0	0	1	0	0

Tabela 2 – Resultado da filtragem realizada em 25 de abril de 2025.

Termos buscados Plataformas	“Discriminação algorítmica seleção trabalhadores”	“Discriminação algorítmica”	“Racismo algorítmico seleção trabalhadores”	“Racismo algorítmico”	Discriminação algorítmica seleção trabalhadores	Discriminação algorítmica recrutamento trabalhadores
Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho (Juslaboris)	169	221	0	77	169	85

Tabela 3 – Resultado geral da pesquisa complementar realizada em 28 de abril de 2025.

Termos buscados Plataformas	“Discriminação algorítmica seleção trabalhadores”	“Discriminação algorítmica”	“Racismo algorítmico”	Discriminação algorítmica seleção trabalhadores	Discriminação algorítmica recrutamento trabalhadores
---	---	-----------------------------	-----------------------	---	--

Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho (Juslaboris)	5	5	0	5	5
---	---	---	---	---	---

Tabela 4 – Resultado da filtragem realizada em 28 de abril de 2025.

Oportuna, ainda, a listagem dos títulos de cada um dos trabalhos localizados, com a indicação dos seus respectivos autores e, no caso dos trabalhos em português, do tipo de trabalho, conforme tabela a seguir:

Autor(es)	Título	Tipo
GUEDES, Selma Regina Carlotto Martins	Discriminação algorítmica em processos seletivos eletrônicos e uma metodologia para eliminação de vieses discriminatórios.	Tese
ARANTES, Flávio Antônio Nigro	Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho: tomada de decisão por inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção. Reflexões sobre o direito do trabalhador de rever o algoritmo de decisão.	Dissertação
FIDALGO, Luiza Barreto Braga	Discriminações algorítmicas nas relações trabalhistas: enfrentamento de vieses sexistas em intermediações voltadas à contratação de vagas de emprego.	Dissertação
FOGAROLLI FILHO, Paulo Roberto	Discriminação Algorítmica nas Relações de Trabalho.	Dissertação
GARCIA, Clarissa Barcelos	Discriminação e inteligência artificial: análise dos algoritmos nos processos de recrutamento no cenário laboral e dos principais perfis trabalhistas afetados.	Dissertação

MELO, Gustavo da Silva	Discriminação algorítmica na tomada de decisões automatizadas: a reparação dos danos causados por sistemas de inteligência artificial.	Dissertação
MONTEIRO JÚNIOR, Francisco Jose	Trabalho e sociedade digital: discriminação algorítmica na pré-contratação para o emprego e propostas para uma inteligência artificial confiável de acordo com a LGPD.	Dissertação
MORAIS JÚNIOR, Ricardo Antônio Maiade	Accountability e Direito Fundamental à proteção de dados pessoais enquanto limites ao uso da inteligência artificial na relação de emprego.	Dissertação
OLIVEIRA, Daniel de Moura	Discriminação algorítmica e responsabilidade ética e jurídica do empregador.	Dissertação
REIS, Fernanda Maria dos	Discriminação no trabalho a partir do tratamento de dados pessoais: possibilidades para a mitigação dos riscos.	Dissertação
ROCHA, Jéssica Fernandes	Aplicação de inteligência artificial em processos de recrutamento e seleção: riscos, direitos em disputa e estruturas de governança para compatibilização.	Dissertação
ROMANI, Luana da Silva	A não-admissão de trabalhadores negros pelo uso de inteligência artificial: contribuição para manutenção do racismo estrutural no Brasil.	Dissertação
ZUFFA, Fernanda Shimomura	Direito à revisão de decisões automatizadas: (in)efetividade do direito do titular de dados pessoais frente ao regime jurídico brasileiro.	Dissertação
ABRUSIO, Juliana et al.	A discriminação algorítmica nas contratações laborais digitais.	Artigo
CUSCIANO, Dalton Tria	Discriminações algorítmicas: racismo e sexismo nas relações laborais.	Artigo
GUEDES, Selma Regina	Utilização de algoritmos na fase pré-contratual laboral: uma análise da seleção automatizada de empregados	Artigo

Carloto Martins	no Brasil e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.	
MARQUES, Fabíola et al.	Inteligência artificial: decisões automatizadas e discriminação nas relações de trabalho.	Artigo
PARREIRA, Ana Carolina Rodrigues	Vieses Algorítmicos, direitos fundamentais e os sindicatos.	Artigo
SANTOS, Rodrigo Coimbra	Discriminação algorítmica nas relações de trabalho e princípios da Lei Geral de Proteção de Dados.	Artigo
STÜRMER, Gilberto et al.	Revolução digital e a relevância da transparência algorítmica nas relações de trabalho.	Artigo

Tabela 5 – Listagem dos trabalhos em português localizados.

Termos buscados Plataformas	<i>“algorithmic discrimination in worker selection”</i>	<i>“algorithmic discrimination”</i>	<i>“algorithmic racism in worker selection”</i>	<i>“algorithmic racism”</i>	<i>algorithmic discrimination in worker selection</i>	<i>algorithmic discrimination in worker recruitment</i>
<i>HeinOnline</i>	0	841	0	16	511	281

Tabela 6 – Resultado geral da pesquisa complementar realizada entre 21 e 23 de maio de 2025.

Termos buscados Plataformas	<i>“algorithmic discrimination”</i>	<i>“algorithmic racism”</i>	<i>algorithmic discrimination in worker selection</i>	<i>algorithmic discrimination in worker recruitment</i>

HeinOn- line	30	1	63	25
-------------------------	----	---	----	----

Tabela 7 – Resultado da filtragem realizada entre 21 e 23 de maio de 2025.

Autor(es)	Título do Trabalho
AJUNWA, Ifeoma	An Auditing Imperative for Automated Hiring Systems
AJUNWA, Ifeoma	Automated Video Interviewing as the New Phrenology
AJUNWA, Ifeoma	Protecting Workers' Civil Rights in the Digital Age
AJUNWA, Ifeoma	The Paradox of Automation as Anti-Bias Intervention
ANDREWS, Lori; BUCHER, Hannah	Automating Discrimination: AI Hiring Practices and Gender Inequality
ATKINSON, Joe	Technology Managing People': An Urgent Agenda for Labour Law
BALES, Richard A.; STONE, Katherine V. W.	The Invisible Web at Work: Artificial Intelligence and Electronic Surveillance in the Workplace
BERNT, Lisa J.	Workplace Transparency beyond Disclosure: What's Blocking the View?
BLACK, Emily et al.	Less Discriminatory Algorithms
BODIE, Matthew T.	Workplace Freakonomics
BROWN, Lydia X. Z.	Hiring Discrimination by Algorithm: A New Frontier for Civil Rights and Labor Law
CARAGNANO, Roberta	AI Occupational Exposure, Language Modeling and Personnel Selection: Future Perspectives of Labour Law
CARAGNANO, Roberta	Artificial Intelligence and the Labour Market: Impacts and Issues
CHANDER, Anupam	The Racist Algorithm
CHERRY, Miriam A.	Back to the Future: A Continuity of Dialogue on Work and Technology at the ILO

COYLE, Bernadette M.	Code and Prejudice: Regulating Discriminatory Algorithms
DARGAN, Mallika	Model Act for Algorithmic Models: A Regulatory Solution for AI Used in Hiring Decisions
DAU-SCHMIDT, Kenneth G.	The Impact of Emerging Information Technologies on the Employment Relationship: New Gigs for Labor and Employment Law
DE STEFANO, Valerio	"Negotiating the Algorithm": Automation, Artificial Intelligence, and Labor Protection
DESAI, Deven R.; GUPTA, Swati; SALEM, Jad	Using Algorithms to Tame Discrimination: A Path to Diversity, Equity, and Inclusion
ESTADOS UNIDOS. Congreso. Câmara dos Representantes. Comitê de Educação e Trabalho. Subcomitê de Direitos Cíveis e Serviços Humanos	The Future of Work: Protecting Workers' Civil Rights in the Digital Age
FUCHS, Lindsey	Hired by Machine: Can a New York City Law Enforce Algorithmic Fairness in Hiring Practices?
GAY, Darrell S.; KAGAN, Abigail M.	Big Data and Employment Law: What Employers and Their Legal Counsel Need to Know
GILMAN, Michele Estrin	Expanding Civil Rights to Combat Digital Discrimination on the Basis of Poverty
GOODMAN, Chris Chambers	Algorithmic Bias and Accountability: The Double B(I)nd for Marginalized Job Applicants
GUPTA, Aradhya	Exploring Legal and Ethical Dimensions of Artificial Intelligence in Employment: Safeguarding Worker Rights and Ensuring Fair Practices
HABER, Eldar; STERN, Shai	Bias Notification Duty
HARVIS-NAZZARIO, Leigh	It's Not the Algorithms, It's the People: Preventing Bias in Automated Hiring Tools Starts with Humans

HENSLER, Jack	Algorithms as Allies: Regulating New Technologies in the Fight for Workplace Equality
HIRSCH, Jeffrey M.	Future Work
HOUSER, Kimberly A.	Can AI Solve the Diversity Problem in the Tech Industry: Mitigating Noise and Bias in Employment Decision-Making
JOHNSON, Kristin N.	Automating the Risk of Bias
JONES, Colin Clemente	Systematizing Discrimination: AI Vendors & Title VII Enforcement
JONJUA, Jenna	Racist Robots? The Future of Title VII Disparate Impact Cases in the World of Artificial Intelligence
KELLY-LYTH, Aislinn	Challenging Biased Hiring Algorithms
KENNEDY, Elizabeth J.	Sustainable Labor Rights
KIM, Joseph J.	Structured Psychometrics in Biglaw Talent Acquisition: AI-Driven Quantitative Fit
KIM, Pauline T.	Data-Driven Discrimination at Work
KIM, Pauline T.	Manipulating Opportunity
KIM, Pauline T.; BODIE, Matthew T.	Artificial Intelligence and the Challenges of Workplace Discrimination and Privacy
KLEINBERG, Jon et al.	Discrimination in the Age of Algorithms
KUZMINAC, Mina; RELJANOVIC, Mario	New Actors or New Tools - Algorithms in Employment and Labour Relations
LISOWSKI, Jena N.	California Data Privacy Law and Automated Decision-Making
LIU, Heidi	From Information Restrictions to Employer Accountability: Reframing Employment Discrimination
LOBEL, Orly	The Future of Work in the Era of AI
MADDEN, Mary et al.	Privacy, Poverty, and Big Data: A Matrix of Vulnerabilities for Poor Americans
MARLOWE, Alexandra N.	Robot Recruiters: How Employers & Governments Must Confront the Discriminatory Effects of AI Hiring

MATHIASON, Garry	AI's Transformational Role in Making HR More Objective While Overcoming the Challenge of Illegal Algorithm Biases
MERCADER UGUINA, Jesus R.	Artificial Intelligence and Labor Relations
MIASATO, Alessandro; SILVA, Fabiana Reis	Artificial Intelligence as an Instrument of Discrimination in Workforce Recruitment
MOSS, Haley	Screened out Onscreen: Disability Discrimination, Hiring Bias, and Artificial Intelligence
MRASHUI, Kazungu	Algorithmic Bias in Hiring Algorithms: A Kenyan Perspective
R., Rajkumar	An Analysis Implications of AI Technologies in Employment Law
RAUB, McKenzie	Bots, Bias and Big Data: Artificial Intelligence, Algorithmic Bias and Disparate Impact Liability in Hiring Practices
RAY, Arjun Kumar; CHATTERJEE, Aishi	Impact of Artificial Intelligence and Robotics in the Labour Industry and Need for AI Regulations
REGINA, Gianfranco	Do You Even Know Me?: A.I. and Its Discriminatory Effects in the Hiring Process
ROITHMAYR, Daria	Racism Pays: How Racial Exploitation Gets Innovation off the Ground
SAVAGE, David D.; BALES, Richard	Video Games in Job Interviews: Using Algorithms to Minimize Discrimination and Unconscious Bias
SAYRE, Mark A.; GLOVER, Kyle	Machines Make Mistakes Too: Planning for AI Liability in Contracting
SCHERER, Matthew U.; KING, Allan G.; MRKONICH, Marko J.	Applying Old Rules to New Tools: Employment Discrimination Law in the Age of Algorithms
SFETCU, Lucian	Algorithmic Management. Theoretical Perspectives and Implications for Organizational Development
SHEARD, Natalie	Employment Discrimination by Algorithm: Can Anyone Be Held Accountable?

SHERER, James A. et al.	Artificial Intelligence and Employment: From Applications to Recommendations, and in between
SHU, Caitlyn	The "I" Is for Inclusive: Addressing the Need to Federally Regulate Employers' Use of Artificial Intelligence in Hiring Practices
SNYDER, Timothy M.	You're Fired: A Case for Agency Moderation of Machine Data in the Employment Context
SONDERLING, Keith E.; GAVOOR, Aram A.	A New Approach to Measuring AI Bias in Human Resources Functions: Model Risk Management
SONDERLING, Keith E.; KELLEY, Bradford J.; CASI-MIR, Lance	The Promise and the Peril: Artificial Intelligence and Employment Discrimination
SPITKO, E. Gary	Workplace AI and Human Flourishing
SULLIVAN, Charles A.	Employing AI
SWIFT, Brittany	Artificial Constraints on Opportunity: Artificial Intelligence and Gender Discrimination in Automated Hiring Practices from an Information Fiduciary Perspective
TIMMONS, Kelly Cahill	Pre-Employment Personality Tests, Algorithmic Bias, and the Americans with Disabilities Act
TRINDEL, Kelly; KASSIR, Sara; BENT, Jason	Fairness in Algorithmic Employment Selection: How to Comply with Title VII
VOLOSEVICI, Dana	AI Use in the Workplace. Some Legal Risks and Challenges
WATERS, McLean	Fair Admissions, Fair Decisions, and Fair Outcomes: An Analysis of Algorithmic Bias in Education, Employment, Healthcare, and Housing
WENNAGEL, Robert	Dark Systems: Reprogramming Artificial Intelligence Regulations to Promote Fairness and Employment Nondiscrimination
WILSON, Rebecca J.; BEL-LIVEAU, Kiley M.; GRAY, Leigh Ellen	Busting the Black Box: Big Data, Employment and Privacy

XI, Ran	A Systems Approach to Shedding Sunlight on A.I. Black Boxes
YANG, Jenny R.	Adapting Our Anti-Discrimination Laws to Protect Workers' Rights in the Age of Algorithmic Employment Assessments and Evolving Workplace Technology
YEUNG, Karen	Algorithmic Regulation: A Critical Interrogation
ZEIDE, Elana	The Silicon Ceiling: How Artificial Intelligence Constructs an Invisible Barrier to Opportunity

Tabela 8 – Listagem dos trabalhos em inglês localizados.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O levantamento realizado demonstrou a existência de 20 (vinte) trabalhos que consubstanciam o estado da arte das pesquisas, em português, relacionadas a discriminação algorítmica na seleção e recrutamento de trabalhadores, distribuídos em 1 (uma) tese de doutorado, 12 (doze) dissertações de mestrado e 7 (sete) artigos, sendo que apenas 3 (três) deles (15% dos trabalhos) abordam, especificamente, o *racismo algorítmico*, com a necessária profundidade, quais sejam: os de Fidalgo (2022; 2024) e de Romani (2022), representando, 2 dissertações e 1 artigo.

O trabalho de Fidalgo, é de extrema relevância para a compreensão do racismo algorítmico na seleção e recrutamento de trabalhadores. O artigo aborda como os mecanismos de inteligência artificial, embora neutros em sua essência, podem perpetuar e até intensificar discriminações raciais e de gênero nas relações de trabalho (Fidalgo, 2022, p. 67341-67344). Baseando-se em pesquisas empíricas da literatura estrangeira, o estudo revela a presença de vieses racistas em algoritmos utilizados nas fases pré-contratuais, como a seleção de currículos, onde sistemas demonstraram preferência por nomes "tipicamente brancos" (Ibid., p. 67342-67345). A relevância reside em diagnosticar essas "mazelas" algorítmicas que levam à exclusão apriorística de grupos historicamente marginalizados (Ibid., 67342-67349), argumentar pela necessidade de transparência, acurácia e inteligibilidade dos sistemas de IA para combater essas desigualdades, e propor a conformação de vieses algorítmicos de forma

contramajoritária para promover a equidade e servir como instrumentos reparatórios na seleção e recrutamento.

Já em sua dissertação, Fidalgo, além de aprofundar as análises apresentadas no seu artigo, destacadas anteriormente, revela que a reprodução do racismo estrutural em fórmulas algorítmicas pode se manifestar no direcionamento de anúncios de vagas por raça ou cor, intensificando critérios injustamente desqualificantes já nas etapas iniciais de contratação (Fidalgo, 2023, p. 66-67). A relevância central do trabalho reside, também, em diagnosticar a presença desses vieses (Ibid., p. 16), explicar como os sistemas de IA, ao aprenderem com dados históricos contaminados por discriminações, podem perpetuar a exclusão de grupos racializados do mercado de trabalho (Ibid., p. 40-100), sugerindo inclusive a possibilidade de vieses algorítmicos serem conformados de maneira contramajoritária para promover a isonomia (Ibid., p. 78).

Relevante destacar, ainda, o trabalho de Carloto (2023), em decorrência da sua proposta prática, inovadora e arrojada de uma metodologia para a eliminação de vieses discriminatórios, em quatro fases, além do fornecimento do código-fonte para implementação, o que destacam a importância de sua contribuição para o campo, buscando soluções concretas para um desafio contemporâneo.

Sistematicamente, em relação aos trabalhos em português levantados, foi possível identificar que, em relação a metodologia, 18 (dezoito) trabalhos utilizaram a revisão bibliográfica, 11 (onze) trabalhos utilizam o método hipotético-dedutivo, 9 (nove) trabalhos mostram pesquisa documental, 6 (seis) trabalhos partem de uma análise teórica e 5 (cinco) trabalhos possuem abordagem qualitativa, sendo esses os de maior incidência, ao passo em que o estudo empírico, a análise jurídica comparativa, a revisão de artigos técnicos (engenharia/computação), desenvolvimento de algoritmo e validação estatística e a pesquisa básica e explicativa aparecem em apenas 1 (um) trabalho.

Além disso, outros 80 (oitenta) artigos em língua estrangeira foram localizados, sendo que apenas os trabalhos de Chander (2017) e de Roithmayr (2023) trazem o *racismo algorítmico* como elemento central (2,5% dos trabalhos).

Chander, na sua pesquisa, examina como a decisão de passar a tomada de decisões em diversas áreas, inclusive no *emprego*, para computadores (Chander, 2017, p. 1023-1024) pode levar à discriminação. Argumenta, ainda, que algoritmos, mesmo que concebidos para serem neutros, podem gerar resultados discriminatórios porque são treinados e operam em dados que refletem um mundo real profundamente marcado por discriminações insidiosas (Ibid., p. 1025-1037). Essa reprodução da discriminação existente é descrita como "discriminação viral", onde a discriminação pode ser propagada pelos dados enviesados utilizados pelos algoritmos (Ibid., p. 1036-1039). Exemplos discutidos no texto, como a maior probabilidade de nomes associados a afro-americanos gerarem anúncios relacionados a registros de prisão online, com base no trabalho de Latanya Sweeney (2013, p.44, apud Chander, 2017, p. 1037). e a demonstração empírica da preferência por nomes "tipicamente brancos" em experimentos de retorno de currículos (Ibid., p. 1026-1029), ilustram como vieses raciais preexistentes no mundo real podem ser perpetuados ou exacerbados por sistemas algorítmicos (Ibid., p. 1025). A relevância do trabalho reside em diagnosticar este problema de discriminação baseada em dados e sugerir que a solução não está apenas na transparência do código do algoritmo, mas na transparência dos inputs e outputs (Ibid., p. 1024-1039). e na adoção de uma ação afirmativa algorítmica, que reconheça e busque corrigir os resultados diferenciais (Ibid., p. 1027-1041).

Já Roithmayr, na sua pesquisa, argumenta que a exploração racial, ao longo da história e na economia digital emergente, permitiu a inovação, em parte, porque trabalhadores de cor e imigrantes têm menos opções externas no mercado de trabalho (Roithmayr, 2023, p. 145-171). Detalha, ainda, como as redes de busca de emprego são racialmente segregadas, oferecendo menos contatos valiosos para trabalhadores de cor e limitando seu acesso a oportunidades (Ibid., 161-162). Além disso, a discriminação racial intencional ou subconsciente restringe a probabilidade de serem recrutados ou contratados (Ibid., p. 150-164). Esses mecanismos, que resultam em trabalhadores de cor sendo menos propensos a deixar empregos com salários baixos ou condições ruins (Ibid., p. 159-160), criam uma vulnerabilidade à exploração que pode ser perpetuada e escalada por algoritmos de seleção e recrutamento. Sistemas de IA treinados em dados históricos que refletem essas redes enviesadas, práticas discriminatórias e a menor mobilidade de trabalhadores de cor tenderão a replicar esses padrões, filtrando desproporcionalmente trabalhadores racializados para empregos

menos desejáveis e com menor remuneração (Ibid., p. 192-199), tornando o racismo algorítmico uma manifestação contemporânea da exploração racial descrita no trabalho (Ibid., p. 198).

Sistematicamente, em relação aos trabalhos em língua estrangeira levantados, foi possível identificar que, em relação a metodologia, 52 (cinquenta e dois) trabalhos fizeram análise jurídica (doutrinária, comparada, crítica e propositiva), 38 (trinta e oito) trabalhos trazem uma análise teórica, crítica, dedutiva e qualitativa, 16 (dezesseis) trabalhos utilizaram a revisão de literatura, 6 (seis) trabalhos apresentam estudos de caso (empíricos) e 4 (quatro) utilizaram a abordagem qualitativa ou mista (vide Apêndice 3 anexo).

O racismo algorítmico, portanto, ainda que mencionado em grande parte dos trabalhos encontrados, ocupa a centralidade das investigações em apenas 5 (cinco) dos 100 (cem) trabalhos, o que representa 5% (cinco por cento) das produções levantadas, o que reforça a relevância de pesquisas, como a que o autor desenvolve, que o coloque como objeto central no contexto de seleção e recrutamento de trabalhadores, sobretudo diante da persistente exclusão da população negra dos espaços formais de trabalho. Nesse sentido, cabe um breve parêntese para demonstrar que, por exemplo, o Levantamento da Síntese de Indicadores Sociais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), referente ao ano de 2020, mostrou explicitamente que pessoas negras encontram maiores obstáculos para conseguir um emprego formal (Carvalho, 2022) e, ainda, recente levantamento estatístico, feito também pelo IBGE, evidenciou que, em 2021, a taxa de desocupação foi de 11,3% para a população branca e 32,7% para a população negra (pretos e pardos), dado alarmante que demonstra a preterição de pessoas negras também no preenchimento de cargos formais de emprego, principalmente aqueles mais próximos do topo da pirâmide organizacional, uma vez que mais da metade (53,8%) dos trabalhadores do país em 2021 eram pretos ou pardos, mas esses grupos, somados, ocupavam apenas 29,5% dos cargos gerenciais, enquanto os brancos ocupavam 69,0% deles (Cabral, 2022).

Destaca-se, por fim, que 8 (oito) dos 20 (vinte) trabalhos em português identificados no levantamento do estado da arte apresentam restrições quanto ao acesso a sua íntegra, estando disponíveis, no momento da consulta e da redação do presente

trabalho, apenas os resumos em repositórios institucionais ou editoras. E, embora tais resumos ofereçam informações relevantes sobre os objetivos, metodologias e resultados das pesquisas, ao menos em grande parte delas, a ausência de acesso integral a esses trabalhos inviabilizou uma análise mais aprofundada de suas contribuições teóricas e empíricas, motivo pelo qual o leitor pode ter a sensação de incompletude ao ler a tabela juntada no Apêndice 02, pois um ou outro elemento da pesquisa não pôde ser identificado no seu respectivo resumo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no levantamento realizado e das análises posteriores, é possível concluir que, embora em desenvolvimento, as pesquisas referentes a discriminação algorítmica na seleção e recrutamento de trabalhadores ainda estão em processo de consolidação, mas caminhando de forma muito mais acelerada que os estudos acerca do racismo algorítmico nesse mesmo contexto, principalmente se considerarmos o método empírico, pouquíssimo utilizado nesses trabalhos, outro fato que destaca a relevância da pesquisa desenvolvida pelo autor, que adotará esse método e esse objeto pouco explorado.

Diante dos dados sistematizados nessa análise de estado da arte, evidencia-se, ainda, a necessidade de ultrapassar abordagens técnico-normativas que frequentemente assumem a neutralidade dos sistemas algorítmicos, pois, a pesquisa em desenvolvimento pelo autor, reconhece que os algoritmos aplicados ao recrutamento e à seleção de trabalhadores não operam isoladamente da realidade social, mas a reproduzem, inclusive em suas dimensões raciais, o que está evidenciado na bibliografia levantada e analisada nessa oportunidade.

Por isso, torna-se imprescindível a adoção de uma perspectiva decolonial, que reconheça a "colonialidade do poder, do ser e do saber" como estrutura ainda operante na contemporaneidade (Bernardino-Costa; Maldonado-Torres; Grosfoguel, 2018). Essa perspectiva permite compreender o racismo algorítmico não como um desvio, mas como consequência da reprodução de lógicas hierarquizantes forjadas no contexto colonial e atualizadas nas tecnologias digitais.

Nesse sentido, a análise deverá ser aprofundada com base no conceito de afrodiasporicidade, compreendida como a experiência histórica, política e epistêmica das populações negras no mundo atlântico, cuja trajetória de resistência e reexistência constitui um campo fecundo de produção de saberes alternativos à racionalidade eurocêntrica (Ibid.).

Com isso, busca-se construir uma abordagem que não apenas denuncie a opacidade dos sistemas automatizados, mas que também se alinhe a uma tradição intelectual comprometida com a justiça racial e com a reconstrução de horizontes plurais de humanidade.

REFERÊNCIAS

BERNARDINO-COSTA, Joaze; MALDONADO-TORRES, Nelson; GROSOFOGUEL, Ramón (org.). **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2018.

BÊRNI, Darlene; FERNANDEZ, Cláudia. **Os três pilares da metodologia da pesquisa científica: o estado da arte**. *ResearchGate*, 2012. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Alaze-Breviario-2/publication/379112189_OS_TRES_PILARES_DA_METODOLOGIA_DA_PESQUISA_CIENTIFICA_O_ESTADO_DA_ARTE/links/65fb3272a4857c79626559da/OS-TRES-PILARES-DA-METODOLOGIA-DA-PESQUISA-CIENTIFICA-O-ESTADO-DA-ARTE.pdf?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19>. Acesso em: 17 mai. 2025.

CABRAL, Umberlândia. **Pessoas pretas e pardas continuam com menor acesso a emprego, educação, segurança e saneamento**. Rio de Janeiro: Agência IBGE Notícias, 2022. Disponível em: <[Pessoas pretas e pardas continuam com menor acesso a emprego, educação, segurança e saneamento | Agência de Notícias \(ibge.gov.br\)](https://noticias.ibge.gov.br/2022/08/20220823-pessoas-pretas-e-pardas-continuam-com-menor-acesso-a-emprego-educacao-seguranca-e-saneamento/)>. Acesso em 31 ago. 2024.

CARACTERES, Estudios culturales y críticos de la esfera digital. **Revista de investigación especializada en Humanidades Digitales que persigue el análisis crítico**

de la cultura, el pensamiento y la sociedad digitales. Salamanca: Editorial Delirio, 2024. Disponível em: < <http://revistacaracteres.net/glossary/neoludismo/>>. Acesso em: 30 ago. 2024.

CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. **Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo.** *Texto & Contexto Enfermagem*, Florianópolis, v. 15, n. 4, p. 679-684, out./dez. 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tce/a/9VBbHT3qxByvFCtbZDZHgNP/?lang=pt>>. Acesso em: 17 mai. 2025.

CARVALHO, Camila Moura de. **Desigualdade racial no mercado de trabalho. Uma herança da colonialidade.** Carta Capital, 2022. Disponível em: <[Desigualdade racial no mercado de trabalho. Uma herança da colonialidade – Zumbido – Justiça antirracista – CartaCapital](#)>. Acesso em: 04 set. 2024.

CHANDER, Anupam. The Racist Algorithm. *Michigan Law Review*, v. 115, n. 6, p. 1023-1046, abr. 2017. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/PrintRequest?public=true&handle=hein.journals/mlr115&div=42&start_page=1023&collection=newyork&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults&print=section&format=PDFsearchable&submit=Print%2FDownload>. Acesso em: 22 mai. 2025.

FIDALGO, Luiza Barreto Braga. **Discriminações algorítmicas nas relações trabalhistas: enfrentamento de vieses sexistas em intermediações voltadas à contratação de vagas de emprego.** 2024. 164 p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2024. Disponível em: <<https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/77223/4/Discrimina%C3%A7%C3%B5es%20algor%C3%adtmi-cas%20nas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20trabalhistas%20enfrentamento%20de%20vieses%20sexistas%20em%20intermedia%C3%A7%C3%B5es%20voltadas%20%C3%A0%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20de%20vagas%20de%20emprego.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2025.

FIDALGO, Luiza Barreto Braga. **Discriminações algorítmicas: racismo e sexismo nas relações laborais.** *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v. 8, n. 10, p.

67341-67354, out. 2022. Disponível em: <<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/53113/39533>>. Acesso em: 28 abr. 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. Disponível em: <<https://www.academia.edu/download/35773674/LAKATOS.pdf>>. Acesso em: 17 mai. 2025.

OPENAI. *ChatGPT* [modelo de linguagem AI]. Disponível em: <<https://openai.com/chatgpt>>. Acesso em: 28 abr. 2025.

ROITHMAYR, Daria. Racism Pays: How Racial Exploitation Gets Innovation off the Ground. **Michigan Journal of Race & Law**, v. 28, n. 1, p. 145-[iv], Primavera 2023. Disponível em: https://heinonline.org/HOL/PrintRequest?public=true&handle=hein.journals/mjrl28&div=8&start_page=145&collection=journals&set_as_cursor=0&men_tab=srchresults&print=section&format=PDFsearchable&submit=Print%2FDownload. Acesso em: 22 mai. 2025.

Apêndice 01 – Listagem dos trabalhos em português localizados e seus respectivos resumos e links de acesso (quando disponíveis).

TÍTULO: DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

AUTOR(ES): FOGAROLLI FILHO, Paulo Roberto

RESUMO: Esta dissertação propõe uma análise jurídico-sociológica do uso de algoritmos como possível mecanismo de discriminação nas relações de trabalho. O tema apresentado se demonstra relevante e atual, pois a inteligência artificial já é uma realidade no mercado e amplamente aplicada às relações de trabalho, não obstante veiculada sob a figura de uma mera ferramenta de otimização das escolhas entendidas como viáveis à disposição do empreendedor, sem qualquer aparente potencial lesivo. A questão também é sensível notadamente porque quando se trata do tema “trabalho”, está-se diante do principal meio pelo qual o indivíduo consegue recursos para suprir a si mesmo e a sua família de condições mínimas de subsistência, e neste ponto consiste o seu caráter fundamental: o trabalho está intimamente ligado à dignidade da pessoa humana, por possibilitar ao homem, como contraprestação ao ofício que se desempenha, recursos financeiros que lhe garantam o acesso aos bens mínimos à

sua subsistência. Nesse contexto, decorrem os problemas de pesquisa a serem estudados, com base nas seguintes perguntas: O uso de algoritmos como ferramenta de seleção de trabalhadores, sejam esses entendidos enquanto candidatos ou profissionais já contratados, pode consubstanciar discriminação ilícita? Quais são os limites jurídicos para o uso de algoritmos como mecanismo seletivo de trabalhadores? Como o direito comparado vem tratando a questão relacionada ao uso de algoritmo nas relações de trabalho? Quais são os principais problemas identificados pelo uso de algoritmos nas relações de trabalho? As ferramentas tecnológicas também devem atender a uma função social? A discriminação pelo uso de algoritmos é uma realidade presente na sociedade? Dessa forma, faz-se necessário defender que o uso de algoritmos não deve servir como instrumento de exclusão e discriminação e que a sua manipulação indevida implica manifesto abuso de direito, podendo gerar reponsabilidade civil. Assim, o uso de algoritmo nas relações de trabalho deve estar sujeito aos limites das garantias fundamentais previstas na Constituição Federal, em especial o respeito aos princípios da igualdade, da isonomia e da dignidade da pessoa humana. Defende-se que seja resgatada a humanização das decisões tomadas pelos algoritmos, inserindo a pessoa humana não apenas como revisora da decisão algorítmica, mas como pessoa decisiva na tomada de decisão, pois apenas a pessoa humana é dotada de consciência, permitindo a busca pelo reestabelecimento da igualdade entre todas as pessoas. O método utilizado será jurídico teórico e o raciocínio dedutivo.

LINK: O trabalho não possui divulgação autorizada

TEXTO: IMPACTOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: TOMADA DE DECISÃO POR INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO. REFLEXÕES SOBRE O DIREITO DO TRABALHADOR DE REVER O ALGORITMO DE DECISÃO

AUTOR(ES): ARANTES, Flavio Antonio Nigro

RESUMO: O presente trabalho discorre sobre um dos temas mais polêmicos e atuais relacionados a ingerência das ferramentas de inteligência artificial no contexto das relações de trabalho com ênfase na fase pré-contratual de seleção e recrutamento de trabalhadores. Para tanto, a fim de compreender esse fenômeno, torna-se necessário analisar os impactos da Lei Geral de Proteção de dados e investigar a interface desse

microssistema com os direitos fundamentais de liberdade e privacidade do trabalhador, principalmente quando o empregador utiliza o aprendizado de máquina como critério de seleção e recrutamento. A pesquisa buscou investigar inicialmente os elementos fundamentais existente na LGPD com uma abordagem recomendativa no tocante ao tratamento de dados comuns e sensíveis do trabalhador no contexto da relação de trabalho. O compliance de dados e as boas práticas de governança corporativa do empregador constitui elemento norteador fundamental no ambiente de trabalho em razão do constante sistema de vigilância provocado pelas ferramentas de inteligência artificial. O ambiente propício do big data favorece ao empregador adotar as técnicas de machine learning nos processos de recrutamento e seleção de candidatos. Há uma tendência em escala progressiva das empresas realizarem o tratamento de dados por meio de um algoritmo nas tomadas de decisões para viabilizar uma escolha. Os algoritmos geram dados pessoais, e seu motor é movido a dados, gerando predições e análises. Neste sentido, importante compreender os princípios e fundamentos da LGPD como elementos norteadores no controle das decisões automatizadas no recrutamento inteligente. O presente estudo revelou que as decisões automatizadas nos processos de seleção e recrutamento pode colocar em risco os direitos fundamentais de liberdade, privacidade e não discriminação. A complexidade do tema impulsionou a pesquisa na análise de questões interdisciplinares com o Direito relativos aos conceitos de inteligência artificial. Isto para avaliar ao final qual o respaldo jurídico-normativo que o trabalhador terá à disposição para realizar um controle efetivo do algoritmo de decisão. Apesar de pouco explorado no Brasil em razão da ausência efetiva de regulação sobre o tema em termos de proteção normativa do trabalhador, a pesquisa desperta profunda análise na literatura estrangeira, o qual se espera contribuir como uma proposta de solução intermediária nos casos em que o empregador utiliza os métodos de machine learning na contratação.

LINK: O trabalho não possui divulgação autorizada (<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/47689>)

TEXTO: DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NA TOMADA DE DECISÕES AUTOMATIZADAS: A REPARAÇÃO DOS DANOS CAUSADOS POR SISTEMAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

AUTOR(ES): MELO, Gustavo da Silva

RESUMO: O presente trabalho objetiva analisar qual a melhor forma de reparar os danos causados pela ocorrência de discriminação algorítmica em tomada de decisões automatizadas por sistemas de Inteligência Artificial no âmbito privado, como nos setores de seguro e no recrutamento de emprego. Essa problemática surge em função da característica de autonomia da Inteligência Artificial, bem como pelo fato dessa tecnologia ser cada vez mais utilizada. O método utilizado foi o dedutivo. Para essa abordagem, o trabalho foi dividido em duas partes: em um primeiro momento, foram analisados os aspectos gerais a respeito das decisões automatizadas, com destaque para as características da Inteligência Artificial e as formas de se evitar a ocorrência de vieses algorítmicos. Após, foram examinadas as melhores formas de se reparar os danos causados pelo uso de sistemas de Inteligência Artificial, com enfoque no risco da atividade algorítmica e nas soluções discutidas pela doutrina para resolver essa problemática, quais sejam, através de seguros obrigatórios e fundos de compensação e da criação de uma personalidade jurídica. Através do estudo feito, entende-se que os sistemas de Inteligência Artificial não são neutros, podendo gerar resultados discriminatórios ilícitos e abusivos. Embora existam mecanismos para evitar a ocorrência de discriminação algorítmica nas decisões automatizadas previstos na Lei Geral de Proteção de Dados, como o princípio da não discriminação e o direito à revisão, por se tratar de uma problemática nova, a chance de haver discriminação algorítmica se mostra elevada. Contudo, quanto à responsabilidade civil, compreende-se não ser necessária a criação de um regramento específico, ao menos no atual estágio de desenvolvimento da Inteligência Artificial, tendo em vista as cláusulas gerais de responsabilidade civil constantes tanto no Código Civil, quanto no Código de Defesa do Consumidor.

LINK: <http://hdl.handle.net/10183/250015>

TEXTO: TRABALHO E SOCIEDADE DIGITAL: DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NA PRÉ-CONTRATAÇÃO PARA O EMPREGO E PROPOSTAS PARA UMA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL CONFIÁVEL DE ACORDO COM A LGPD

AUTOR(ES): MONTEIRO JUNIOR, Francisco Jose

RESUMO: O presente estudo tem por objeto analisar as mudanças ocorridas na atual sociedade digital, suas repercussões no mundo laboral, especialmente voltadas para a utilização da Inteligência Artificial (IA) na pré-contratação para o emprego, com foco

na discriminação algorítmica. O objetivo geral consiste na indicação de propostas para o manejo responsável da IA em etapas prévias à admissão para o trabalho, de acordo com a LGPD, ambicionando a não discriminação e a salvaguarda do trabalhador. Tenciona-se responder ao seguinte problema: Qual a proteção jurídica do trabalhador que participa da seleção para o emprego efetuada por meio do uso da IA? Para tanto será abordada e contextualizada a sociedade digital, o conceito de IA e suas aplicações, definição de discriminação e suas modalidades, menção dos desafios enfrentados pelos Direitos Humanos, discriminação algorítmica na pré-contratação laboral digital, seu diagnóstico e solução para o manejo confiável sob o manto da LGPD. Para esse fim será empregada a pesquisa do tipo analítica, por meio de revisão bibliográfica e documental, além da abordagem qualitativa e do manejo do método hipotéticodedutivo. A investigação resultou na percepção de uma trilha que guiará a aplicação da IA de forma confiável, com apoio na LGPD, pautada em dois eixos, humano e máquina, com o intuito de evitar a discriminação algorítmica no processo seletivo para o emprego.

LINK: O trabalho não possui divulgação autorizada

TEXTO: APLICAÇÃO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL EM PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: RISCOS, DIREITOS EM DISPUTA E ESTRUTURAS DE GOVERNANÇA PARA COMPATIBILIZAÇÃO

AUTOR(ES): ROCHA, Jessica Fernandes

RESUMO: O presente trabalho teve o objetivo de abordar os riscos associados à implementação de ferramentas de Inteligência Artificial (IA) em processos de recrutamento e seleção (R&S) diante do patrimônio jurídico de quem trabalha. Buscou-se discutir as respostas regulatórias que têm sido adotadas diante dos altos níveis de risco associados a essas ferramentas, bem como propor medidas de governança técnicas e organizacionais em prol de processos seletivos mais alinhados aos direitos fundamentais dos candidatos, em especial privacidade, proteção de dados pessoais e equidade. O percurso metodológico desenvolvido na dissertação se utilizou, de forma preponderante, do método dedutivo. A partir de uma abordagem teórica geral sobre a natureza da relação de emprego, examinou-se as abrangências e limitações das tendências regulatórias em privacidade, proteção de dados pessoais e inteligência artificial no contexto. Esse caminho metodológico permitiu deduzir os riscos e desafios relacionados à utilização de ferramentas de IA nesse contexto, destacando aspectos

relacionados à discriminação algorítmica e ao respeito aos direitos de proteção de dados pessoais, evidenciados, também, a partir de estudo de caso. Além disso, a metodologia dedutiva possibilitou o exame do grau de risco atribuído aos sistemas de IA utilizados em âmbito laboral, cruzando esses parâmetros com os direitos de proteção de dados e equidade estabelecidos em outros diplomas. A investigação utilizou análise documental e bibliográfica, aprofundando a compreensão dos limites e abrangência das garantias estabelecidas pelas normas em vigor, incluindo compromissos internacionalmente assumidos, além das tendências regulatórias abordadas e posicionamentos de autoridades, fornecendo uma base sólida para a discussão sobre a aplicação e a conformidade dos sistemas de IA com os direitos do candidato. Os princípios da transparência, da não discriminação, da responsabilização e prestação de contas sustentam a interpretação proposta para compreensão do cenário e mitigação de riscos. Foram abordadas iniciativas legislativas centradas em proteção de dados pessoais e IA, explorando os avanços para a questão e discutindo suas limitações no contexto, considerando a cumulação de ao menos duas relações assimétricas (empregados-empregadores e titulares-agentes de tratamento). Assim, buscou-se compreender como este modelo de tomada de decisão interfere nas estruturas de poder no mercado de trabalho e é experimentado por quem trabalha, propondo medidas de governança em privacidade e IA em prol da atenuação dos riscos e efeitos discutidos.

LINK: O trabalho não possui divulgação autorizada (<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/80242>)

TEXTO: DIREITO À REVISÃO DE DECISÕES AUTOMATIZADAS: (IN)EFETIVIDADE DO DIREITO DO TITULAR DE DADOS PESSOAIS FRENTE AO REGIME JURÍDICO BRASILEIRO

AUTOR(ES): ZUFFA, Fernanda Shimomura

RESUMO: A contemporaneidade é marcada pela evolução tecnológica e a intensa produção e disponibilização de dados pessoais, o que possibilita a utilização de mecanismos de inteligência artificial para a tomada de decisões automatizadas que definem parâmetros dos negócios jurídicos, possibilidade de acesso aos bens da vida, periculosidade, capacidade para preencher vaga de emprego, entre outros. Diante disso, há um grande risco à sociedade mediante a imprevisibilidade e incontrollabilidade destes sistemas, além da impossibilidade de acesso pelos titulares de dados e

consumidores aos critérios utilizados pelo sistema por força da proteção ao segredo industrial e comercial. Assim, questiona-se: é necessário a imposição de novos limites e obrigações ao controlador de dados pessoais para a garantia do direito à revisão do titular de dados pessoais submetido à tomada de decisões automatizadas? Tem-se como hipótese que sim, uma vez que o direito à revisão estabelecido pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais vem a ser mitigado pela própria legislação. Ao promover a salvaguarda do segredo industrial e comercial, essa lei impede o acesso do titular de dados pessoais às informações que embasaram deliberação concernente à sua própria personalidade. No tocante ao método de abordagem, utilizou-se o método dedutivo, partindo da análise geral dos direitos dos titulares de dados no âmbito nacional e internacional, para deduzir circunstâncias que importam à tomada de decisões automatizadas. Como método de procedimento, utilizou-se a pesquisa prático normativa, a fim de identificar a insuficiência da norma brasileira que versa sobre o tema, com o objetivo de propor uma adequabilidade por meio da inovação legislativa a fim de garantir o direito dos cidadãos. Ao final, confirmou-se a hipótese de modo a concluir pela necessidade de uma reestruturação normativa em torno de uma nova geração de legislação de proteção de dados pessoais baseada no gerenciamento de riscos, para garantir a efetividade dos direitos dos titulares de dados pessoais.

LINK: https://sucupira-legado.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=13781755#

TEXTO: DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA E RESPONSABILIDADE ÉTICA E JURÍDICA DO EMPREGADOR

AUTOR(ES): OLIVEIRA, Daniel de Moura

RESUMO: Na alvorada da era da informação, a humanidade encontra-se na encruzilhada de um novo paradigma ético e jurídico, desafiada pelo avanço incessante da inteligência artificial. A presente trabalho objetiva mergulha nas profundezas desta era digital, onde algoritmos são os novos árbitros do destino humano no ambiente de trabalho. Com um olhar perspicaz, reminiscente da curiosidade sem limites de um explorador, desvendaremos como esses guardiões digitais, programados sob o manto da objetividade, podem, inadvertidamente, perpetuar as antigas cadeias da discriminação. Esta jornada acadêmica não apenas questiona a neutralidade dessas entidades

digitais, mas também convoca uma reflexão sobre a responsabilidade coletiva em forjar um futuro no qual a tecnologia avança em harmonia com os ideais de justiça e igualdade. O foco deste trabalho é na análise da discriminação algorítmica e na responsabilidade ética e civil dos empregadores frente a este desafio. Seu objetivo principal é discutir como os algoritmos de inteligência artificial, utilizados nos processos de contratação, durante o contrato de trabalho e nas dispensas, podem resultar em práticas discriminatórias, afetando a igualdade de oportunidades e o acesso justo ao emprego. A pesquisa aborda o compromisso de analisar criticamente esses complexos temas no campo fático-jurídico, ancorada nas contribuições de especialistas. Os objetivos secundários incluem examinar as transformações trazidas pelas novas tecnologias nas relações de trabalho, identificar casos emblemáticos de discriminação algorítmica, discutir o poder algorítmico do empregador e as balizas éticas e legais para a proteção dos direitos fundamentais, além de explorar a ética corporativa na era da automação e a responsabilidade civil no contexto da discriminação algorítmica. Esta pesquisa se baseia em uma revisão bibliográfica descritiva e qualitativa partindo das seguintes indagações: como a utilização de algoritmos autônomos podem resultar em discriminação algorítmica nas relações de trabalho? Quais medidas éticas e jurídicas podem garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e responsabilizar devidamente os empregadores? O trabalho está organizado em cinco capítulos que tratam dos seguintes temas: a influência da inteligência artificial e algoritmos nas relações de trabalho, a discriminação algorítmica e seus efeitos, o poder algorítmico e as balizas éticas e legais para a proteção dos direitos fundamentais, como a discriminação algorítmica pode se dar nas relações de trabalho, a ética corporativa na era da automação, e a responsabilidade civil no contexto da discriminação algorítmica, culminando nas conclusões finais que apontam para a importância de uma abordagem equilibrada e responsável no uso de tecnologias autônomas para promover um ambiente de trabalho justo e inclusivo.

LINK: <http://www.bdttd.uerj.br/handle/1/22527>

TEXTO: DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA EM PROCESSOS SELETIVOS ELETRÔNICOS E UMA METODOLOGIA PARA ELIMINAÇÃO DE VIESES DISCRIMINATÓRIOS

AUTOR(ES): ROSSINI, Selma Regina Carloto Martins Guedes

RESUMO: Em virtude dos avanços da tecnologia, as empresas estão, cada vez mais, adotando sistemas de Inteligência Artificial (IA) em seus departamentos, incluindo Recursos Humanos (RH) e Recrutamento e Seleção. No entanto, constata-se que aumentam os riscos de violações aos direitos humanos e fundamentais, principalmente por meio de discriminação algorítmica, quando vieses e estereótipos são reproduzidos. A metodologia adotada nesta tese envolveu a revisão de artigos técnicos da engenharia e computação, juntamente com a análise jurídica comparativa, abrangendo a legislação brasileira e a União Europeia, que é mais avançada nesse tema. Além disso, foram realizados estudos de casos com análise técnica e jurídica dos vieses discriminatórios e estereótipos, considerando a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR) da União Europeia, em diálogo interdisciplinar com outras áreas, como a filosofia. Foi desenvolvido um algoritmo de Recrutamento e Seleção e foram avaliadas métricas estatísticas relacionadas à discriminação. Com base nos resultados e análises obtidos, foi proposta uma metodologia em quatro fases para eliminar vieses discriminatórios nos processos seletivos eletrônicos. Essa metodologia inclui a implementação de ferramentas de compliance trabalhista para eliminar vieses históricos, a utilização de algoritmos que não tratam dados sensíveis, a validação da não discriminação algorítmica por meio de métricas estatísticas e a adoção de ações afirmativas, quando necessário.

LINK: http://biblioteca.ufabc.edu.br/index.php?codigo_sophia=126422

TEXTO: DISCRIMINAÇÕES ALGORÍTMICAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: ENFRENTAMENTO DE VIESES SEXISTAS EM INTERMEDIações VOLTADAS À CONTRATAÇÃO DE VAGAS DE EMPREGO

AUTOR(ES): FIDALGO, Luiza Barreto Braga

RESUMO: A pesquisa proposta se dedicou à análise dos impactos da Inteligência Artificial nas relações laborais, com ênfase em práticas algorítmicas discriminatórias. Os avanços tecnológicos revelaram o desenvolvimento de aprendizado de máquina, de modelos algorítmicos, com velocidade de coleta e de processamento de dados jamais presenciados. A celeridade dessas inovações não foi acompanhada por uma adequada tutela legislativa acerca de implicações tecnológicas no cotidiano. Modelos algorítmicos podem apresentar vieses, tendências, que refletem as estruturas sociais

preconceituosas e desiguais nas quais se formataram. Ao mesmo tempo, existem modelos algorítmicos que, por sua própria natureza, são não supervisionados, suscitando desafios mais rigorosos quanto às consequências de discriminações eventualmente deles advindas. A autodeterminação informacional foi reconhecida como direito autônomo. A proteção de dados pessoais foi alavancada pela urgência de salvaguardar a privacidade, a intimidade, dos indivíduos, em contexto de presença crescente de máquinas coletando informações inclusive sensíveis a seu respeito. O crescimento da utilização de redes sociais ampliou a oferta de dados gratuitamente disponibilizados sem que as pessoas sequer problematizem a entrega de tais informações. Implicações práticas correlatas ao impacto de fake news, deepfake, em eleições, em incitações a crimes, trouxeram urgência ao debate de regulações de mecanismos de IA. Demonstrou-se que a necessidade de monitoramento severo, consistente, de ferramentas tecnológicas não se subsumiria a um debate abstrato. A fixação de diretrizes éticas, de respeito aos direitos humanos, com supervisão, fiscalização, governança, de modelos algorítmicos, é relevante não apenas para o tema de práticas algorítmicas discriminatórias, mas para diversas outras aplicações de IA. Analisou-se de que modo princípios, tais como explicabilidade, transparência, inteligibilidade, auditabilidade, devem ser compreendidos para adequadas utilizações de ferramentas de IA. Foram tecidas considerações sobre as consequências da automação, de inovações tecnológicas, no respeito ao trabalho digno e decente. Observou-se de que modo as mulheres são as principais afetadas por discriminações laborais, inclusive algorítmicas. Esclareceu-se a metáfora do “teto-de-vidro” para reforçar a relevância de representatividade feminina em cargos de poder. Ponderou-se em que consistiria a interseccionalidade, bem como as razões pelas quais as mulheres negras são as mais afetadas pelo patriarcado, machismo, misoginia, que perseveram historicamente no seio social. Foram observadas correlações entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU e práticas algorítmicas discriminatórias. Narrou-se exemplos concretos de discriminações algorítmicas laborais trazidas na literatura estrangeira e em reportagens jornalísticas nacionais. O enfrentamento da opacidade de black box machines perpassa pelo acesso aos fundamentos que levaram ao design de modelos algorítmicos da forma como estão postos. Não há necessidade de desvelar a sequência matemática de códigos-fonte em si. É possível preservar o segredo de indústria alegado pelas plataformas quando negam o acesso a tais dados. Porém, é elementar que, pelo menos, órgãos jurisdicionais e de controle possam fiscalizar os dados de

entrada, de saída, de modelos algorítmicos utilizados por intermediárias tecnológicas para recrutar trabalhadores. A supervisão dos fundamentos que levaram à formatação de modelos algorítmicos para captar, manter ou dispensar trabalhadores, por parte, no mínimo, de órgãos públicos, é viável e elementar para a garantia da lisura desses procedimentos.

LINK: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/77223/4/Discrimina%C3%A7%C3%B5es%20algor%C3%ADtmicas%20nas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20trabalhistas%20enfrentamento%20de%20vieses%20sexistas%20em%20intermedia%C3%A7%C3%B5es%20voltadas%20%C3%A0%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20de%20vagas%20de%20emprego.pdf>

TEXTO: DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO A PARTIR DO TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS: POSSIBILIDADES PARA A MITIGAÇÃO DOS RISCOS

AUTOR(ES): Reis, Fernanda Maria dos

RESUMO: O advento da quarta revolução industrial deu origem à sociedade da informação, em que os dados pessoais são tidos como o principal insumo da atividade econômica. Neste cenário, profundas transformações estão sendo promovidas na sociedade e nas relações, dentre as quais, as relações de emprego. Apesar de toda a revolução e dos avanços proporcionados pela tecnologia, riscos de significativa monta também se fazem presentes, sobretudo relacionados ao tratamento de dados pessoais e aos direitos da personalidade. O tratamento de dados apresenta indiscutível potencialidade discriminatória, em especial, em razão do uso de algoritmos e da tomada de decisões automatizadas. Referidos recursos estão sendo cada vez mais utilizados em processos de contratação e na gestão do trabalho humano, reproduzindo com maior eficiência a discriminação presente no tecido social, particularmente quando se cuida de grupos vulneráveis. Assim, a investigação científica a respeito da temática é de grande relevância, pois, de maneira geral, os indivíduos não possuem conhecimento sobre as implicações decorrentes do tratamento dos seus dados pessoais, que são disponibilizados em troca de pequenos benefícios, como o uso de e-mails gratuitos, de aplicativos de contagem de passos, ou o armazenamento de fotos na nuvem. E, ainda que assim não fosse, os dados pessoais estão sendo capturados a cada “passo” dado no dia a dia. Entretanto, pouco se sabe e se discute sobre as implicações

dessa realidade, em especial, quando está envolvida a discriminação no trabalho. Nesse sentido, a investigação a partir de pesquisa bibliográfica e documental tendo por objetivo apresentar as principais hipóteses de discriminação no trabalho e investigar os mecanismos de tutela previstos na LGPD, que podem contribuir para a mitigação da discriminação e segregação de grupos vulneráveis, em especial, mulheres e população negra, bem como demais instrumentos que podem ser empregados com tal finalidade, permitiu concluir que a entrada em vigor da LGPD, os programas de compliance, o privacy by design, e a atuação dos sindicatos são instrumentais poderosos contra a discriminação, mas que produzirão melhores resultados com a educação e a construção de uma cultura de proteção de dados, além de um atuar ético de toda a sociedade.

LINK: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/17266/1/fernandamariados-reis.pdf>

TEXTO: DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E PRINCÍPIOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

AUTOR(ES): SANTOS, Rodrigo Coimbra

RESUMO: O artigo trata do tema da discriminação algorítmica, nas relações de trabalho e os limites principiológicos consubstanciados na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). As empresas delegam suas decisões a sistemas automatizados, decidindo quem será contratado e dispensado, monitorando a atividade dos trabalhadores e gerindo praticamente toda atividade empresarial. Assim, o problema da pesquisa é: a LGPD oferece limites principiológicos para impedir e/ou reduzir a possibilidade de discriminação dos trabalhadores por meio de algoritmos, especialmente de inteligência artificial? Para tanto, o texto está dividido em três capítulos. No primeiro analisa-se como as tecnologias influenciaram as relações laborais. No segundo investigam-se os motivos pelos quais os algoritmos podem gerar discriminação a trabalhadores. No terceiro, examina-se a LGPD, verificando instrumentos que poderão contribuir para o deslinde do problema de pesquisa. Utiliza-se o método de abordagem dedutivo, a abordagem da pesquisa qualitativa e a técnica de pesquisa bibliográfica. Conclui-se que a LGPD oferece limites principiológicos para impedir e/ou reduzir a possibilidade de discriminação algorítmica, destacando-se os princípios da não discriminação, da transparência, da responsabilização e da prestação de contas, assim

como o direito à explicação e a necessidade de se estabelecer sistemas de auditorias, garantindo maior igualdade às decisões automatizadas.

LINK: scielo.br/j/seq/a/9FGhvr75HYSdGMRfKnJ9FZd/?format=pdf&lang=pt

TEXTO: DISCRIMINAÇÕES ALGORÍTMICAS: RACISMO E SEXISMO NAS RELAÇÕES LABORAIS

AUTOR(ES): FIDALGO, Luiza Barreto Braga

RESUMO: O presente artigo possui como escopo a análise de utilização de mecanismos de inteligência artificial nas relações trabalhistas, perpassando pelo exame da necessidade de transparência algorítmica a fim de que não haja a perpetuação de discriminações raciais, de gênero, fomentando desigualdades sociais, em prejuízo de trabalhadores. As propostas de conformação de vieses algorítmicos e de ações compensatórias em face de práticas discriminatórias estão intrinsecamente ligadas à salvaguarda de princípios afetos à acurácia, à explicabilidade e à inteligibilidade de mecanismos de IA, como uma forma de evitar a exclusão apriorística de grupos marginalizados nas fases de contratação, manutenção e ascensão profissionais.

LINK: [View of Discriminações algorítmicas: racismo e sexismo nas relações laborais](#)

TEXTO: A NÃO-ADMISSÃO DE TRABALHADORES NEGROS PELO USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: CONTRIBUIÇÃO PARA MANUTENÇÃO DO RACISMO ESTRUTURAL NO BRASIL

AUTOR(ES): ROMANI, Luana da Silva

RESUMO: A presente pesquisa de mestrado tem como objeto de estudo, a não-admissão de trabalhadores negros pelo uso de inteligência artificial, o que contribui para a manutenção do racismo estrutural no Brasil. A fim de atingir os objetivos propostos, a pesquisa pretende responder ao seguinte problema: “O uso da inteligência artificial nos processos de seleção de candidatos pode contribuir para a não admissão de trabalhadores negros, mantendo a existência do racismo estrutural no Brasil? Na busca de possíveis respostas à problemática suscitada, delineou-se como objetivo geral: compreender o uso da inteligência artificial nos processos de seleção de ROMcandi-

dados e sua contribuição para a não-admissão de trabalhadores negros no Brasil; destacando como objetivos específicos: identificar como as novas tecnologias estão sendo utilizadas no dia a dia das empresas para a seleção de candidatos; reconhecer a compatibilidade dessa forma de contratação com a manutenção de seleção tendenciosa; analisar as vantagens da utilização da tecnologia para esses processos seletivos, mas também os riscos de algoritmos que possam gerar aumento de desigualdades e acesso ao trabalho pelos negros; e demonstrar a necessidade de transparência nos processos seletivos, dando ciência aos candidatos da escolha por meio de inteligência artificial. Tem-se como hipótese, o impacto que a seleção de trabalhadores, por meio de inteligência artificial, de fato, colabore para o aumento da desigualdade social, sobretudo da população negra, considerando o passado escravagista brasileiro. Como metodologia, esta pesquisa, de cunho descritivo, envolveu um estudo empírico, com a realização de uma pesquisa documental, por meio da análise de documentos, ou seja, de legislações e jurisprudência, bem como a realização da pesquisa bibliográfica, a fim de cruzar os dados para a interpretação, fundamentando a pesquisa. Como técnica de pesquisa, também, são analisados “estudos de casos” já realizados, a fim de comprovar, na prática, as hipóteses da pesquisa e responder, efetivamente, a problemática em questão.

LINK: O trabalho não possui divulgação autorizada – SOLICITADO NA BIBLIOTECA

TEXTO: DISCRIMINAÇÃO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: ANÁLISE DOS ALGORITMOS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO NO CENÁRIO LABORAL E DOS principais perfis trabalhistas afetados

AUTOR(ES): GARCIA, Clarissa Barcelos

RESUMO: A presente pesquisa tem por objetivo abordar a temática da implementação da Inteligência Artificial nas relações de trabalho, tendo por delimitação a utilização dos algoritmos em cenários decisórios para processos de recrutamento e seleção de profissionais. Com base nesta questão, observa-se o seguinte problema de pesquisa: as diretrizes presentes na Lei Geral de Proteção de Dados são suficientes para impedir a produção de vieses discriminatórios nas relações de trabalho, mais especificamente na fase pré-contratual? A partir das reflexões provenientes deste questionamento, registra-se que os resultados obtidos enfatizam a necessidade da observân-

cia de alguns princípios presentes na LGPD, quais sejam finalidade, não discriminação, adequação e necessidade da observância da governança algorítmica. O objetivo geral do presente trabalho é realizar uma leitura da Lei Geral de Proteção de Dados com enfoque nas relações trabalho, mais especificamente nos cenários decisórios de processos de recrutamento e seleção de profissionais. Há de se destacar que são inúmeros os perfis humanos alvos da discriminação nos cenários decisórios. No entanto, o recorte da pesquisa em questão ficará adstrita à análise dos perfis ligados ao gênero, à raça e às questões ligadas ao etarismo. No que diz respeito aos objetivos específicos, cabe destacar os que se seguem: analisar de qual forma o machine learning contribui para a reprodução dos vieses discriminatórios; verificar as diretrizes presentes na Lei Geral de Proteção de Dados com relação à produção de vieses discriminatórios nas relações de trabalho; e abordar a governança algorítmica como um meio para contribuir positivamente para a mitigação dos vieses discriminatórios. Para tanto, a pesquisa utiliza o método de abordagem dedutivo hipotético, com técnicas de pesquisa bibliográfica e documental com suporte na literatura brasileira e estrangeira

LINK: [001211752.pdf](#) (texto parcial)

TEXTO: ACCOUNTABILITY E DIREITO FUNDAMENTAL À PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS ENQUANTO LIMITES AO USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

AUTOR(ES): MORAIS JÚNIOR, Ricardo Antonio Maia de

RESUMO: O estudo se propõe a verificar quais as medidas necessárias para que a utilização de mecanismos de Inteligência Artificial na relação de emprego possa garantir o direito à proteção de dados pessoais do empregado, mitigando os riscos e seguindo os requisitos do princípio da “accountability” no tratamento automatizado de dados. Para atingir esse objetivo geral, a presente pesquisa analisa, inicialmente, quais são os principais usos da IA nas relações de emprego, delimitando quais tecnologias devem ser consideradas, qual a influência do Big Data para sua difusão na relação de emprego, e quais as principais finalidades a que seu uso é destinado pelo empregador. Em um segundo momento, baseando-se nas peculiaridades da relação de emprego que justificariam uma abordagem diferenciada das demais, ponderam-se os riscos provenientes do uso dessas tecnologias baseadas em IA quanto à proteção de dados do empregado, notadamente quanto aos seus direitos de personalidade,

quanto ao direito à privacidade e quanto ao direito à igualdade e não discriminação no local de trabalho. Após isso, apresenta-se o direito fundamental à proteção de dados pessoais como limite ao poder de controle do empregador, verificando-se os requisitos jurídicos para a utilização da IA na relação de emprego, diante do dever de accountability (responsabilização e prestação de contas) empresarial. A pesquisa pode ser classificada como básica, explicativa e qualitativa (sob o ponto de vista da forma de abordagem do problema), adotando o método de pesquisa hipotéticodedutivo. A hipótese testada durante toda a pesquisa é de que as medidas hoje previstas na legislação de proteção de dados brasileira não são suficientes para atender ao princípio da responsabilização e prestação de contas (accountability), devendo haver outras medidas consideradas boas práticas, inclusive com especificidades voltadas ao âmbito das relações de emprego, diante de suas características próprias. Após testes durante toda a pesquisa, verificou-se, inicialmente, o uso da IA na relação de emprego desde a fase pré-contratual, em processos de recrutamento e seleção; durante o contrato de trabalho, mediante a gestão algorítmica do trabalho; e nas situações excepcionais, a IA é utilizada para premiar empregados em promoções, mas mais ainda em situações visando aplicar sanções àqueles que não desempenhem suas funções apropriadamente. Em segundo momento, indicou-se a existência de algumas características na relação de emprego que a diferenciam das demais quando ao uso da IA pelo empregador, o que permitiu identificar a ocorrência de riscos aos direitos dos empregados que demandam a adoção de medidas pelo empregador para mitigá-los e documentar quais medidas foram eficazes para esse propósito. Por fim, confirmou-se a hipótese inicialmente formulada, de que apenas a adoção do regime legal da proteção de dados não é suficiente, tendo em vista não haver regulação setorial quanto ao uso da IA na relação de emprego, o que torna necessária a adoção, também, de boas práticas de governança de dados pessoais, baseadas nos riscos envolvidos. Como possíveis boas práticas, sugeriu-se na presente pesquisa os seguintes: (i) a formulação de regras de governança de dados de toda a cadeia de agentes de tratamento de dados; (ii) o mapeamento dos riscos a direitos dos empregados e a aplicação do princípio da precaução; (iii) a adoção de medidas para resguardar a qualidade das bases de dados; (iv) a inclusão da participação humana nas decisões automatizadas como regra; (v) a implementação de medidas de transparência e explicabilidade quanto ao uso da IA na relação de emprego e; (vi) a disponibilização desses sistemas para possíveis

auditorias de terceiros, mediante a elaboração e apresentação de relatórios de impacto à proteção de dados pessoais. Verificou-se que as medidas sugeridas são relevantes, mas não são as únicas, devendo os empregadores sempre verificar quais outras boas práticas poderão ser acrescidas, conforme o grau dos riscos mapeados. Para além disso, identificou-se que o presente trabalho deve servir como um guia a partir do qual empregadores possam implementar suas próprias medidas mitigadoras dos riscos provenientes da IA, mas também deverá servir como um guia às autoridades administrativas, judiciais ou sindicais, que busquem a fiscalização das empresas, acompanhando se estas prestarão contas de seus tratamentos de dados; bem como na atividade judicante, em que o Poder Judiciário trabalhista poderá acompanhar se as atitudes do empregador condizem com os comandos legais e com as boas práticas de proteção dos direitos dos empregados, diante de casos concretos.

LINK: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/72687/1/2023_dis_rammoraisjunior.pdf

TEXTO: A DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS CONTRATAÇÕES LABORAIS DIGITAIS

AUTOR(ES): CUSCIANO, Dalton Tria

RESUMO: Apresenta e discute o conceito de discriminação algorítmica nas contratações laborais digitais, por meio de uma revisão bibliográfica, tendo como pergunta norteadora: Como reduzir a discriminação algorítmica nas contratações laborais digitais? Os resultados encontrados apontam a dissonância entre a utópica crença de que a neutralidade algorítmica findaria com a discriminação realidade experimentada, a qual reproduz as diversas práticas discriminatórias raciais, sexuais, geográficas, etárias e de gênero, o que demanda esforços dos poderes da república para regulamentar o desenvolvimento e operacionalização algorítmica, supervisionando sua aplicação, de modo que o normativo vigente não seja violado e se alcance a equidade de oportunidades de trabalho, reduzindo a discriminação, tornando efetivos os dispositivos constitucionais.

LINK: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/243355/2024_cusciano_dalton_discriminacao_algoritmica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

TEXTO: INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DECISÕES AUTOMATIZADAS E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

AUTOR(ES): ABRUSIO, Juliana *et al.*

RESUMO: Analisa os impactos da inteligência artificial nas relações laborais, especialmente sob o enfoque das decisões automatizadas e o risco de discriminação. Foi realizada abordagem sobre o conceito e aplicações da inteligência artificial, perpassando por problematizações de sua aplicação nas relações laborais, tais como: seleção de pessoal, gestão e dispensa de trabalhadores. O objetivo do estudo é identificar origens para os problemas de discriminação algorítmica nas relações de trabalho e indicar possíveis soluções para o problema. O método utilizado foi o hipotético-dedutivo.

LINK: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/229435/2022_abrusio_juliana_inteligencia_artificial.pdf?sequence=1&isAllowed=n (arquivo restrito)

TEXTO: VIESES ALGORÍTMICOS, DIREITOS FUNDAMENTAIS E OS SINDICATOS

AUTOR(ES): MARQUES, Fabíola *et al.*

RESUMO: O trabalho remoto acelerou a utilização de algoritmos de inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção de empregados e na gestão de pessoas e de performance. Algoritmos estão sujeitos a vieses humanos e podem violar direitos fundamentais. Em razão da ausência de legislação, os sindicatos podem regulamentar o uso dessas tecnologias para proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores por meio de acordos coletivos de trabalho.

LINK: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2022/6/2022_06_0707_0729.pdf

TEXTO: REVOLUÇÃO DIGITAL E A RELEVÂNCIA DA TRANSPARÊNCIA ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

AUTOR(ES): PARREIRA, Ana Carolina Rodrigues

RESUMO: As inovações tecnológicas da chamada revolução digital 4.0 impactaram o modo de viver dos indivíduos. Atingido, também, o universo trabalhista. É notório que

programas de software de inteligência artificial têm sido utilizados para otimizar o gerenciamento da atividade dos trabalhadores, desde o processo seletivo até o auferimento de produtividade. Contudo, a adoção de ferramentas tecnológicas não deve ser feita de maneira desenfreada, tampouco deve dispensar a avaliação humana. O uso de algoritmos na admissão e na avaliação dos trabalhadores pode gerar situações discriminatórias. Para evitar esses tipos de situações, as empresas devem se atentar à normativa pátria sobre os direitos trabalhistas no momento de programar os softwares de inteligência artificial e, sobretudo, agir com transparência algorítmica. Dessa forma, o trabalho visa a refletir sobre a transparência algorítmica como um direito do trabalhador, contextualizando-o com os direitos à intimidade, à privacidade, à autodeterminação informativa e à não discriminação nas relações laborais.

LINK: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/208335/2020_parreira_ana_revolucao_digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y

TEXTO: A UTILIZAÇÃO DE ALGORITMOS NA FASE PRÉ-CONTRATUAL LABORAL: UMA ANÁLISE DA SELEÇÃO AUTOMATIZADA DE EMPREGADOS NO BRASIL E A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

AUTOR(ES): STÜMER, Gilberto *et al.*

RESUMO: Aborda a sociedade da informação, a velocidade das tecnologias e seu papel nas relações de trabalho. Assim, apresenta como problema a utilização de algoritmos na fase pré-contratual laboral pela seleção automatizada de empregados e a possibilidade de incidência da Lei geral de proteção de dados pessoais como limitador do viés algorítmico. O trabalho utiliza o método dedutivo de abordagem, partindo-se de uma generalização para, a partir daí, trazê-la para o ambiente laboral, mais especificamente, para a fase pré-contratual de uma relação de emprego.

LINK: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/232037/2023_sturmer_gilberto_utilizacao_algoritmos.pdf?sequence=1&isAllowed=n (acesso restrito)

Apêndice 02 – Listagem dos trabalhos em português localizados e suas respectivas metodologias, objetivos e resultados.

Autor(es)	Título do Trabalho	Objetivos	Metodologia	Resultados
ABRUSIO, Juliana et al.	Inteligência artificial: decisões automatizadas e discriminação nas relações de trabalho	Analisar impactos da IA (decisões automatizadas, discriminação); Identificar origens e indicar soluções.	Método hipotético-dedutivo; Revisão bibliográfica e análise teórica.	(Inferido do resumo) A IA apresenta riscos de discriminação em diversas fases da relação de trabalho, sendo necessário identificar as causas e buscar soluções.
ARANTES, Flavio Antonio Nigro.	Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho: tomada de decisão por inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção. Reflexões sobre o direito do trabalhador de rever o algoritmo de decisão.	(Geral) Investigar a interface da LGPD com os direitos fundamentais do trabalhador na fase pré-contratual, focando no uso de IA e no direito à revisão. (Específicos) Analisar elementos da LGPD; Apontar práticas de governança; Compreender o impacto do machine learning; Identificar riscos; Investigar o respaldo normativo para revisão.	Método hipotético-dedutivo; Abordagem qualitativa; Pesquisa bibliográfica e documental; Análise interdisciplinar (Direito e IA).	As decisões automatizadas em R&S podem violar direitos fundamentais; A LGPD oferece elementos de controle (princípios, direito à revisão), mas a regulação é incipiente; Propõe-se uma solução intermediária e a importância do compliance e governança.
CUSCIANO, Dalton Tria.	A discriminação algorítmica nas contratações laborais digitais	(Problema) Como reduzir a discriminação algorítmica nas contratações digitais? (Objetivo) Apresentar e discutir o conceito.	Revisão bibliográfica.	Há dissonância entre a crença na neutralidade e a realidade (reprodução de discriminação); É necessária regulamentação e supervisão para reduzir práticas discriminatórias e garantir equidade.
FIDALGO, Luiza Barreto Braga.	Discriminações algorítmicas nas relações trabalhistas: enfrentamento de vieses sexistas em intermediações voltadas à contratação de vagas de emprego	Analisar impactos da IA nas relações laborais, com ênfase em práticas discriminatórias sexistas, e a necessidade de monitoramento e governança para garantir trabalho digno, especialmente para mulheres e grupos interseccionais.	Pesquisa bibliográfica e documental; Análise crítica; Estudo de exemplos concretos (literatura e reportagens); Abordagem com foco em gênero e interseccionalidade; Análise de princípios (explicabilidade, transparência).	A IA pode perpetuar discriminações (sexismo, racismo); É urgente a regulação e o monitoramento, com governança e transparência (acesso aos fundamentos dos algoritmos, não necessariamente ao código) para garantir a lisura dos processos.

FIDALGO, Luiza Barreto Braga.	Discriminações algorítmicas: racismo e sexismo nas relações laborais	Analisar o uso de IA nas relações trabalhistas e a necessidade de transparência para evitar a perpetuação de discriminações raciais e de gênero.	Análise teórica; Revisão bibliográfica.	A conformação de vieses e ações compensatórias dependem da salvaguarda de princípios (acurácia, explicabilidade, inteligibilidade) para evitar a exclusão de grupos marginalizados.
FOGAROLLI FILHO, Paulo Roberto.	DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	(Inferido do resumo) Analisar o uso de algoritmos como discriminação no trabalho; Definir limites jurídicos; Comparar tratamentos legais; Identificar problemas; Questionar a função social da tecnologia; Defender a humanização das decisões.	Jurídico-teórico; Raciocínio dedutivo.	(Inferido do resumo) O uso de algoritmos deve respeitar limites constitucionais (igualdade, dignidade); A manipulação indevida gera responsabilidade; É necessária a humanização e o controle humano nas decisões algorítmicas.
GARCIA, Clarissa Barcelos.	Discriminação e inteligência artificial: análise dos algoritmos nos processos de recrutamento no cenário laboral e dos principais perfis trabalhistas afetados	(Problema) A LGPD é suficiente para impedir vieses discriminatórios em R&S? (Geral) Realizar leitura da LGPD com foco em R&S e discriminação (gênero, raça, etarismo). (Específicos) Analisar machine learning e vieses; Verificar diretrizes da LGPD; Abordar governança algorítmica.	Método dedutivo hipotético; Pesquisa bibliográfica e documental (literatura brasileira e estrangeira).	Enfatiza a necessidade de observância dos princípios da LGPD (finalidade, não discriminação, adequação) e da governança algorítmica para mitigar vieses.
MARQUES, Fabíola et al.	Vieses algorítmicos, direitos fundamentais e os sindicatos	Discutir como algoritmos podem violar direitos fundamentais; Propor que sindicatos regulem seu uso via acordos coletivos.	Análise teórica e propositiva; Revisão bibliográfica.	Algoritmos podem violar direitos; Diante da ausência de legislação específica, os sindicatos têm um papel crucial na regulação via negociação coletiva.

MELO, Gustavo da Silva.	DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NA TOMADA DE DECISÕES AUTOMATIZADAS: A REPARAÇÃO DOS DANOS CAUSADOS POR SISTEMAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL	Analisar a melhor forma de reparar danos por discriminação algorítmica em decisões automatizadas (seguros, R&S), considerando a autonomia da IA e o risco da atividade.	Método dedutivo; Pesquisa bibliográfica e documental; Análise de aspectos gerais de decisões automatizadas e IA; Exame das formas de reparação (risco, seguros, fundos, personalidade jurídica).	Sistemas de IA não são neutros e podem gerar discriminação; A LGPD oferece mecanismos preventivos, mas o risco é elevado; A legislação de responsabilidade civil atual (CC, CDC) é considerada suficiente, não necessitando de regramento específico por ora.
MONTEIRO JUNIOR, Francisco Jose.	TRABALHO E SOCIEDADE DIGITAL: discriminação algorítmica na pré-contratação para o emprego e propostas para uma inteligência artificial confiável de acordo com a LGPD	(Geral) Indicar propostas para o manejo responsável da IA na pré-contratação, visando a não discriminação. (Problema) Qual a proteção jurídica do trabalhador na seleção via IA?	Pesquisa analítica; Revisão bibliográfica e documental; Abordagem qualitativa; Método hipotético-dedutivo.	Resultou na percepção de uma trilha (eixos humano e máquina) para guiar a aplicação confiável da IA, com base na LGPD, para evitar discriminação no processo seletivo.
MORAIS JÚNIOR, Ricardo Antonio Maia de.	ACCOUNTABILITY E DIREITO FUNDAMENTAL À PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS ENQUANTO LIMITES AO USO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO	(Geral) Verificar as medidas necessárias para que o uso de IA na relação de emprego garanta a proteção de dados, seguindo o princípio da "accountability". (Hipótese) A legislação atual não é suficiente, necessitando de boas práticas.	Pesquisa básica, explicativa e qualitativa; Método hipotético-dedutivo.	A hipótese foi confirmada: a LGPD sozinha não basta; É necessária a adoção de boas práticas (governança, mapeamento de riscos, qualidade de dados, participação humana, transparência, auditoria) para mitigar riscos.
OLIVEIRA, Daniel de	Discriminação Algorítmica e responsabilidade ética e	(Geral) Analisar a discriminação algorítmica e a responsabilidade ética/civil dos empregadores. (Específicos)	Revisão bibliográfica descritiva e	(Inferido do resumo) Os algoritmos podem perpetuar discriminação; É crucial uma abordagem equilibrada e responsável no

PARREIRA, Ana Carolina Rodrigues.	Revolução digital e a relevância da transparência algorítmica nas relações de trabalho	Refletir sobre a transparência algorítmica como direito do trabalhador para evitar discriminação, contextualizando com outros direitos (privacidade, não discriminação).	Análise teórica; Revisão bibliográfica.	A transparência algorítmica é um direito relevante para evitar discriminação, devendo as empresas atuar com transparência e respeitar a normativa trabalhista ao usar IA.
REIS, Fernanda Maria dos.	Discriminação no trabalho a partir do tratamento de dados pessoais: possibilidades para a mitigação dos riscos	(Geral) Apresentar hipóteses de discriminação no trabalho e investigar mecanismos de tutela da LGPD e outros para mitigar riscos, especialmente para grupos vulneráveis (mulheres, negros).	Pesquisa bibliográfica e documental.	A LGPD, compliance, privacy by design e sindicatos são ferramentas poderosas, mas precisam ser combinadas com educação, cultura de proteção de dados e ética para combater a discriminação algorítmica.
ROCHA, Jessica Fernandes.	Aplicação de Inteligência Artificial em Processos de Recrutamento e Seleção: Riscos, Direitos em Disputa e Estruturas de Governança Para Compatibilização	Abordar riscos da IA em R&S; Discutir respostas regulatórias; Propor medidas de governança para alinhar processos a direitos fundamentais (privacidade, proteção de dados, equidade).	Método dedutivo (predominante); Análise teórica (relação de emprego, regulação); Estudo de caso; Análise documental e bibliográfica.	A IA em R&S interfere nas estruturas de poder e apresenta riscos (discriminação, privacidade); É necessário mitigar riscos através de medidas de governança baseadas em transparência, não discriminação e responsabilização.
	A NÃO-ADMISSÃO DE TRABALHADORES NEGROS PELO USO DE	(Geral) Compreender como a IA em R&S contribui para a não admissão de negros. (Específicos) Identificar uso de	Pesquisa descritiva; Estudo empírico;	(Inferido da hipótese e objetivos) O uso de IA em R&S pode, de fato, colaborar para a

ROSSINI, Selma Regina Carlotto Martins Guedes.	Discriminação algorítmica em processos seletivos eletrônicos e uma metodologia para eliminação de vieses discriminatórios	Analisar riscos de discriminação em R&S eletrônico; Propor metodologia para eliminar vieses.	Revisão de artigos técnicos (engenharia/computação); Análise jurídica comparativa (Brasil/UE); Estudos de caso (técnico/jurídico); Desenvolvimento de algoritmo e avaliação de métricas estatísticas; Diálogo interdisciplinar.	Propõe uma metodologia em 4 fases: Compliance (eliminar vieses históricos), Algoritmos sem dados sensíveis, Validação estatística (não discriminação) e Ações afirmativas (quando necessário).
SANTOS, Rodrigo Coimbra.	Discriminação algorítmica nas relações de trabalho e princípios da Lei Geral De Proteção De Dados	(Problema) A LGPD oferece limites principiológicos para impedir/reduzir a discriminação algorítmica?	Método dedutivo; Abordagem qualitativa; Pesquisa bibliográfica.	Sim, a LGPD oferece limites, especialmente através dos princípios da não discriminação, transparência, responsabilização, direito à explicação e necessidade de auditorias para garantir igualdade.
STÜRMER, Gilberto et al.	A utilização de algoritmos na fase pré-contratual laboral: uma análise da seleção automatizada de empregados no Brasil e a Lei geral de proteção de dados pessoais	(Problema) Analisar o uso de algoritmos em R&S e a possibilidade de a LGPD limitar o viés.	Método dedutivo; Revisão bibliográfica e análise teórica.	(Inferido do resumo) A LGPD pode atuar como um limitador do viés algorítmico na seleção automatizada de empregados.
	DIREITO À REVISÃO DE	(Geral) Analisar a (in)efetividade do direito à		

Apêndice 03 – Listagem dos trabalhos em inglês localizados e suas respectivas metodologias, objetivos e resultados.

Autor(es)	Título do Trabalho	Metodologia	Objetivos	Resultados
AJUNWA, Ifeoma	An Auditing Imperative for Automated Hiring Systems	Análise Doutrinária e Propositiva (Qualitativa/Dedutiva). Revisa a tecnologia de AHS e a legislação antidiscriminação para argumentar a favor de um novo regime regulatório. Não é empírica.	Argumentar pela necessidade de auditorias obrigatórias para AHS para mitigar vieses e garantir conformidade legal.	Propõe um sistema de auditoria (Lex Informatica) como essencial para a responsabilidade e justiça no uso de AHS.
AJUNWA, Ifeoma	Automated Video Interviewing as the New Phrenology	Análise Crítica e Teórica (Qualitativa/Analógica). Utiliza a analogia histórica com a frenologia e a revisão de literatura sobre IA e vieses para construir um argumento dedutivo sobre os riscos das AVIs.	Examinar AVIs, compará-las à frenologia e argumentar sobre seus riscos de discriminação e falta de validade científica.	Conclui que AVIs podem perpetuar vieses e propõe regulamentação (Lex Informatica) e escrutínio rigoroso.
AJUNWA, Ifeoma	Protecting Workers' Civil	Análise Jurídica e Propositiva (Qualitativa). Baseada em testemunho perante o Congresso, revisa problemas e	Discutir as ameaças aos direitos civis dos trabalhadores na era digital e propor	Propõe novas legislações (Employee Privacy Protection Act, etc.) para proteger a

BERNT, Lisa J.	Workplace Transparency beyond Disclosure: What's Blocking the View?	Análise Teórica e Crítica (Qualitativa). Revisa a literatura sobre transparência e examina barreiras (NDAs, MAAs, IA) de forma dedutiva para argumentar por uma visão mais ampla.	Explorar as barreiras à transparência no local de trabalho (além da divulgação) e como elas afetam os trabalhadores.	Argumenta que a transparência efetiva requer a remoção de barreiras estruturais e consideração do isolamento dos trabalhadores.
BLACK, Emily et al.	Less Discriminatory Algorithms	Análise Teórica, Técnica e Jurídica (Mista/Propositiva). Combina análise técnica (existência de múltiplos modelos) com análise jurídica (doutrina LDA) para propor um novo dever (raciocínio dedutivo).	Argumentar que, devido à multiplicidade de modelos, existe um dever de procurar algoritmos menos discriminatórios (LDAs).	Conclui que existe um dever legal e ético de buscar ativamente Alternativas Menos Discriminatórias (LDAs).
		Análise Teórica e Prospectiva (Qualitativa/Exploratória). Usa a analogia		

CHERRY, Miriam A.	Back to the Future: A Continuity of Dialogue on Work and Technology at the ILO	Análise Histórica e Institucional (Qualitativa/Comparativa). Compara debates históricos (anos 60) com debates atuais na OIT sobre automação e trabalho, usando fontes primárias e secundárias.	Traçar um paralelo entre os debates históricos e atuais sobre tecnologia e trabalho na OIT.	Mostra que as preocupações atuais ecoam as do passado e reforça o papel da OIT no diálogo social.
		Análise Doutrinária e Propositiva	Demonstrar a insuficiência da	Argumenta pela reforma da Seção 230 e

	Big Data and Employment	Análise Jurídica e Prática (Qualitativo/Descritivo). Revisa as leis	Alertar empregadores e advogados sobre	Oferece um panorama dos riscos legais
--	-------------------------	--	--	---------------------------------------

HIRSCH, Jeffrey M.	Future Work	Análise Teórica e Jurídica (Qualitativa/Sintética). Revisa tendências tecnológicas e suas implicações para o sistema legal trabalhista, argumentando por uma reforma abrangente.	Analisar como a tecnologia está transformando o trabalho e argumentar que o sistema legal atual é inadequado.	Conclui que a tecnologia exacerbará os problemas existentes e defende uma reforma abrangente da regulação do trabalho.
HOUSER, Kimberly A.	Can AI Solve the Diversity Problem in the Tech Industry...	Análise Teórica e Propositiva (Qualitativa). Revisa literatura sobre viés cognitivo e IA para argumentar que a IA, se bem usada, pode mitigar vieses humanos.	Explorar se a IA pode resolver o problema da diversidade, mitigando ruídos e vieses nas decisões de emprego.	Argumenta que a IA tem potencial para reduzir vieses humanos e promover a diversidade, mas requer desenvolvimento responsável.
JOHNSON, Kristin N.	Automating the Risk of Bias	Análise Jurídica e de Governança (Qualitativa/Analógica). Usa a analogia com a governança corporativa para propor soluções estruturais ao viés de gênero em IA.	Examinar como as plataformas ADM podem automatizar o risco de viés de gênero e propor soluções.	Sugere reformas estruturais e de processo (diversidade em conselhos/equipes) para mitigar vieses.
JONES, Colin Clemente	Systematizing Discrimination: AI Vendors & Title VII Enforcement	Análise Doutrinária e Propositiva (Qualitativa/Dedutiva). Aplica a doutrina do Título VII a um novo ator (fornecedor de IA) e propõe mecanismos de fiscalização.	Investigar como os fornecedores de IA podem sistematizar a discriminação e como o Título VII pode ser aplicado a eles.	Argumenta que os fornecedores de IA devem ser responsabilizados sob o Título VII e propõe mecanismos de fiscalização.
JONJUA, Jenna	Racist Robots? The Future of Title VII Disparate Impact Cases...	Análise Jurídico-Comparada (Qualitativa). Compara a abordagem dos EUA (Título VII) com a da UE (GDPR) para lidar com o impacto dispar em IA.	Analisar os desafios que a IA apresenta para casos de impacto dispar sob o Título VII e comparar com o GDPR.	Conclui que o sistema dos EUA é inadequado e sugere a adoção de princípios do GDPR (transparência, justiça).
KELLY-LYTH, Aislinn	Challenging Biased Hiring Algorithms	Análise Jurídica e Propositiva (Qualitativa - Reino Unido). Examina o quadro legal do Reino Unido (Equality Act, GDPR) e propõe soluções práticas e de curto prazo.	Explorar os desafios legais para contestar algoritmos enviesados no Reino Unido e propor soluções práticas.	Propõe soluções como intercâmbio de pessoal (secondment) e certificação de recrutamento transparente.
KENNEDY, Elizabeth J.	Sustainable Labor Rights	Análise Teórica e Crítica (Qualitativa). Desenvolve um novo conceito ('Direitos Trabalhistas Sustentáveis') integrando direito do trabalho, ambiental e social no contexto da IA.	Argumentar pela necessidade de 'Direitos Trabalhistas Sustentáveis' que considerem dimensões sociais, econômicas e ambientais.	Defende que os direitos trabalhistas devem evoluir para abordar as mudanças climáticas e tecnológicas, centrados na justiça.
KIM, Joseph J.	Structured Psychometrics in Biglaw Talent Acquisition: AI-Driven Quantitative Fit	Análise Teórica e Propositiva (Mista). Propõe uma abordagem quantitativa (psicometria + IA) para um problema qualitativo (ajuste cultural), baseada em revisão teórica e prática.	Propor o uso de psicometria estruturada e IA para medir o 'ajuste quantitativo' na aquisição de talentos.	Argumenta que a IA pode tornar a avaliação de personalidade mais precisa, consistente e justa.

KIM, Pauline T.	Data-Driven Discrimination at Work	Análise Teórica e Doutrinária (Qualitativa/Dedutiva). Desenvolve o conceito de 'viés de classificação' e o fundamenta na doutrina do Título VII.	Analisar como as práticas baseadas em dados podem levar a novas formas de discriminação ('classification bias').	Propõe o reconhecimento do 'viés de classificação' como uma forma de discriminação sob o Título VII.
KIM, Pauline T.	Manipulating Opportunity	Análise Jurídica e Estudo de Caso (Qualitativa). Analisa o papel dos intermediários algorítmicos e como as leis existentes se aplicam, argumentando por regulação adicional.	Investigar como intermediários algorítmicos podem manipular o acesso a oportunidades, criando riscos de discriminação.	Argumenta que a responsabilidade legal é insuficiente, defendendo regulação e design ético.
KIM, P. T.; BODIE, M. T.	Artificial Intelligence and the Challenges of Workplace Discrimination and Privacy	Análise Jurídica e Sintética (Qualitativa). Revisa as leis existentes de discriminação e privacidade e avalia sua adequação aos desafios da IA.	Examinar os desafios que a IA apresenta para a discriminação no local de trabalho e a privacidade dos funcionários.	Conclui que a lei atual é inadequada e precisa se adaptar para proteger os trabalhadores contra os riscos da IA.
KLEINBERG, Jon et al.	Discrimination in the Age of Algorithms	Análise Teórica e Econômica (Mista). Desenvolve uma taxonomia (qualitativa) baseada em princípios formais e econômicos (quantitativos/formais) da discriminação algorítmica.	Explorar as diferentes formas como a discriminação pode surgir em algoritmos e discutir implicações legais e políticas.	Apresenta uma taxonomia da discriminação algorítmica e discute o conflito entre lucro e equidade.
KUZMINAC, M.; RELJANOVIC, M.	New Actors or New Tools - Algorithms in Employment and Labour Relations	Análise Jurídica Comparada e Doutrinária (Qualitativa - Sérvia/UE). Examina o status legal dos algoritmos e as implicações para o direito do trabalho sérvio e europeu.	Discutir se os algoritmos devem ser vistos como novos atores ou ferramentas e suas implicações legais.	Analisa o quadro legal sérvio e europeu, destacando os desafios regulatórios e a necessidade de proteger os trabalhadores.
LISOWSKI, Jena N.	California Data Privacy Law and Automated Decision-Making	Análise Doutrinária e Descritiva (Qualitativa). Descreve e analisa as leis de privacidade da Califórnia (CPRA) e sua aplicação à tomada de decisão automatizada.	Analisar as leis de privacidade da Califórnia (CPRA) e seu impacto na tomada de decisão automatizada.	Discute os direitos dos consumidores/trabalhadores sob a CPRA e os desafios para a conformidade das empresas.
LIU, Heidi	From Information Restrictions to Employer Accountability: Reframing Employment Discrimination	Pesquisa Empírica (Quantitativa/Qualitativa). Realiza dois experimentos online com participantes para testar hipóteses sobre viés e informação. Método indutivo para conclusões.	Investigar, através de experimentos, como as restrições de informação afetam a discriminação e propor mudança de foco.	Argumenta que a lei deve focar na responsabilidade do empregador, pois restrições de informação podem ser ineficazes.
LOBEL, Orly	The Future of Work in the Era of AI	Análise Política e Prospectiva (Qualitativa/Sintética). Revisa tendências e literatura para discutir o impacto da IA e propor intervenções políticas holísticas.	Discutir o impacto profundo da IA no futuro do trabalho, economia e sociedade, e propor intervenções políticas.	Defende uma abordagem holística (impostos, treinamento, bem-estar social) para garantir que a IA promova o florescimento humano.

MADDEN, Mary et al.	Privacy, Poverty, and Big Data: A Matrix of Vulnerabilities for Poor Americans	Análise Social e Empírica (Mista). Combina pesquisa qualitativa (grupos focais, entrevistas) e quantitativa (pesquisa Pew) para construir a 'matriz de vulnerabilidades'.	Investigar como o Big Data e a falta de privacidade afetam desproporcionalmente os americanos de baixa renda.	Demonstra como a coleta de dados pode exacerbar a pobreza e a desigualdade, e argumenta por proteções específicas.
MARLOWE, Alexandra N.	Robot Recruiters: How Employers & Governments Must Confront the Discriminatory Effects...	Análise Jurídica e Propositiva (Qualitativa/Dedutiva). Analisa os efeitos da IA na contratação e aplica a legislação (Título VII) para argumentar por ação governamental.	Analisar os efeitos discriminatórios da contratação por IA e argumentar pela necessidade de ação governamental e empresarial.	Propõe a aplicação do Título VII e sugere que governos implementem regulamentações para garantir a justiça algorítmica.
MATHIASON, Garry	AI's Transformational Role in Making HR More Objective...	Análise Prática e Jurídica (Qualitativa/Descritiva). Descreve o potencial da IA e os riscos legais, oferecendo uma perspectiva prática para o RH.	Discutir o potencial da IA para tornar o RH mais objetivo, abordando o desafio de evitar vieses.	Argumenta que a IA pode reduzir vieses humanos, mas requer vigilância, validação e conformidade legal.
MERCADER UGUINA, Jesus R.	Artificial Intelligence and Labor Relations	Análise Jurídica e Doutrinária (Qualitativa - Espanha/UE). Reflete sobre as implicações da IA nas relações de trabalho, com base na legislação e doutrina europeia/espanhola.	Refletir sobre as implicações da IA nas relações de trabalho (contratação, gestão) e o papel do direito do trabalho.	Discute a necessidade de regulamentação (AI Act) e diálogo social para governar a IA no trabalho de forma ética e justa.
MIASATO, A.; SILVA, F. R.	Artificial Intelligence as an Instrument of Discrimination in Workforce Recruitment	Análise Jurídica e Doutrinária (Qualitativa - Brasil). Examina a IA no recrutamento sob a ótica da legislação brasileira de direitos humanos e trabalho.	Investigar como a IA pode ser um instrumento de discriminação no recrutamento sob a legislação brasileira.	Conclui que a IA apresenta riscos discriminatórios e que a legislação brasileira é insuficiente, necessitando adaptação.
MOSS, Haley	Screened out Onscreen: Disability Discrimination, Hiring Bias, and Artificial Intelligence	Análise Crítica e Jurídica (Qualitativa/Argumentativa). Foca na perspectiva da deficiência, usando análise legal (ADA) e crítica para expor os vieses capacitistas da IA.	Focar em como a IA e as entrevistas por vídeo podem discriminar pessoas com deficiência.	Argumenta que a IA pode exacerbar o viés capacitista e defende orientação da EEOC e maior diversidade.
MRASHUI, Kazungu	Algorithmic Bias in Hiring Algorithms: A Kenyan Perspective	Análise Jurídica e Propositiva (Qualitativa - Quênia). Examina a legislação queniana e propõe soluções institucionais e colaborativas para mitigar o viés algorítmico.	Demonstrar a ameaça da discriminação algorítmica no Quênia e propor soluções legais e institucionais.	Sugere uma abordagem colaborativa (indivíduos, ONGs, governo) e auditorias para mitigar o viés no Quênia.
R. Raikumar	An Analysis Implications of AI Technologies in	Revisão Bibliográfica e Análise Jurídica (Qualitativa/Descritiva). Revisa literatura para analisar as implicações da IA no	Analisar as implicações das tecnologias	Destaca a necessidade de adaptação legal e quadros éticos para governar o uso da IA no

RAUB, McKenzie	Bots, Bias and Big Data: Artificial Intelligence, Algorithmic Bias and Disparate Impact...	Análise Jurídica e Doutrinária (Qualitativa/Dedutiva). Explora como a teoria do impacto díspar se aplica à IA, analisando os desafios e a interação com Big Data.	Explorar como a IA, o viés e o Big Data afetam a responsabilidade por impacto díspar na contratação.	Conclui que a IA não é isenta de vieses e que um equilíbrio entre responsabilidade humana e sistemas responsáveis é necessário.
RAY, A. K.; CHATTERJEE, A.	Impact of Artificial Intelligence and Robotics in the Labour Industry and Need for AI Regulations	Análise Descritiva e Propositiva (Qualitativa/Argumentativa). Descreve o impacto da IA e argumenta pela necessidade de intervenção regulatória (estatutária).	Discutir o impacto da IA na indústria do trabalho e a necessidade de regulamentações para garantir segurança e justiça.	Argumenta pela intervenção estatutária para proteger os direitos, prevenir discriminação e garantir a segurança.
REGINA, Gianfranco	Do You Even Know Me?: A.I. and Its Discriminatory Effects in the Hiring Process	Análise Jurídica e Doutrinária (Qualitativa/Dedutiva). Examina os efeitos discriminatórios da IA e avalia a adequação das leis antidiscriminação existentes para combatê-los.	Examinar os efeitos discriminatórios da IA na contratação e avaliar a adequação das leis atuais.	Argumenta que as leis existentes são insuficientes e propõe soluções para lidar com a discriminação algorítmica.
ROITHMAYR, Daria	Racism Pays: How Racial Exploitation Gets Innovation off the Ground	Análise Histórica e Econômica (Qualitativa/Crítica). Usa estudos de caso históricos e teoria crítica da raça para construir um argumento sobre a relação entre exploração racial e inovação.	Argumentar que a exploração racial tem sido historicamente um subsídio para a inovação econômica.	Demonstra como a extração de valor de comunidades racializadas impulsionou indústrias e continua na era digital.
SAVAGE, D. D.; BALES, R.	Video Games in Job Interviews: Using Algorithms to Minimize Discrimination...	Análise Teórica e Prática (Qualitativa/Argumentativa). Propõe o uso de videogames e IA como uma alternativa, argumentando (dedutivamente) sobre seu potencial para reduzir vieses.	Argumentar que o uso de videogames com algoritmos em entrevistas pode minimizar a discriminação e o viés inconsciente.	Sugere que esta abordagem pode ser mais objetiva, mas requer precauções legais (validação, ADA).
SAYRE, Mark A.; GLOVER, Kyle	Machines Make Mistakes Too: Planning for AI Liability in Contracting	Análise Jurídica e Prática (Qualitativa/Propositiva). Explora os desafios da responsabilidade por IA em contratos e propõe estratégias contratuais (revisão de literatura e doutrina).	Explorar os desafios da responsabilidade por IA em contratos e propor estratégias para mitigar riscos.	Destaca a incerteza legal e enfatiza a importância de contratos claros e negociação para alocar responsabilidades.

SHEARD, Natalie	Employment Discrimination by Algorithm: Can Anyone Be Held Accountable?	Análise Jurídica (Qualitativa - Austrália). Examina a legislação antidiscriminação australiana e sua aplicabilidade aos algoritmos, identificando lacunas.	Investigar quem pode ser responsabilizado pela discriminação algorítmica sob a lei australiana.	Conclui que o quadro legal australiano apresenta desafios significativos para responsabilizar entidades pela discriminação algorítmica.
SHERER, James A. et al.	Artificial Intelligence and Employment: From Applications to Recommendations...	Análise Descritiva e Jurídica (Qualitativa/Revisão). Oferece um panorama das aplicações de IA, riscos legais (viés, privacidade) e tendências regulatórias, baseada em revisão de literatura e casos.	Fornecer uma visão geral das aplicações de IA no emprego, riscos legais e tendências regulatórias.	Apresenta um panorama das ferramentas, litígios e legislação, destacando a necessidade de conformidade.
SHU, Caitlyn	The "I" Is for Inclusive: Addressing the Need to Federally Regulate Employers' Use of AI...	Análise Jurídica e Propositiva (Qualitativa/Dedutiva). Argumenta pela necessidade de regulação federal e propõe um ato específico, com base nos problemas identificados.	Argumentar pela necessidade de regulamentação federal para o uso de IA na contratação para garantir práticas inclusivas.	Propõe um ato federal que exija auditorias de viés, transparência e um processo de apelação.
SNYDER, Timothy M.	You're Fired: A Case for Agency Moderation of Machine Data in the Employment Context	Análise Jurídica e Regulatória (Qualitativa/Propositiva). Argumenta a favor da supervisão da FTC sobre IA no emprego, usando análise doutrinária e regulatória.	Argumentar que agências reguladoras (FTC) devem moderar o uso de IA no contexto de emprego.	Sugere que a FTC pode garantir a qualidade dos dados e modelos, usando o FCRA como base.
SONDERLING, K. E.; GAVOOR, A. A.	A New Approach to Measuring AI Bias in Human Resources Functions: Model Risk Management	Análise Propositiva e Comparativa (Qualitativa). Propõe a adoção do MRM do setor financeiro para o RH, através de análise analógica e argumentação prática.	Propor a adaptação do quadro de Gerenciamento de Risco de Modelo (MRM) para medir e gerenciar o viés de IA em RH.	Argumenta que o MRM oferece uma abordagem estruturada e proporcional para validar ferramentas de IA.
SONDERLING, K. E.	The Promise and the Peril:	Análise Jurídica e Regulatória (Qualitativa/Argumentativa). Examina a	Examinar as promessas e perigos da IA	Defende uma abordagem desregulatória

SWIFT, Brittany	Artificial Constraints on Opportunity: Artificial Intelligence and Gender Discrimination...	Análise Jurídica e Teórica (Qualitativa/Propositiva). Aplica a teoria do 'fiduciário de informação' ao problema da discriminação de gênero por IA.	Analisar a discriminação de gênero na contratação por IA sob a perspectiva do 'fiduciário de informação'.	Argumenta que tratar empresas como fiduciárias de informação pode oferecer uma nova via para responsabilização.
TIMMONS, Kelly Cahill	Pre-Employment Personality Tests, Algorithmic Bias, and the Americans with Disabilities Act	Análise Jurídica e Doutrinária (Qualitativa/Dedutiva). Examina como os testes de personalidade algorítmicos interagem com o ADA, identificando potenciais violações.	Examinar como os testes de personalidade, especialmente algorítmicos, podem violar o ADA.	Conclui que esses testes podem discriminar pessoas com deficiência mental e que o ADA oferece caminhos para contestá-los.
TRINDEL, K.; KASSIR, S.; BENT, J.	Fairness in Algorithmic Employment Selection: How to Comply with Title VII	Análise Jurídica e Prática (Qualitativa/Descritiva). Oferece orientações baseadas nas Diretrizes Uniformes (UGESP) para garantir conformidade com o Título VII.	Oferecer orientações sobre como garantir a justiça na seleção algorítmica e cumprir o Título VII.	Recomenda a adesão às UGESP e sugere atualizações para abordar as especificidades da IA.
VOLOSEVICI, Dana	AI Use in the Workplace. Some Legal Risks and Challenges	Revisão de Literatura e Análise Jurídica (Qualitativa/Descritiva - Foco na UE e Romênia). Examina riscos e desafios legais da IA no trabalho, com base em literatura acadêmica, relatórios institucionais e propostas legislativas (como o AI Act da UE).	Identificar e discutir os principais riscos e desafios legais (discriminação, privacidade, responsabilidade) decorrentes do uso da Inteligência Artificial no local de trabalho, especialmente no contexto da União Europeia e da Romênia.	Conclui que o uso de IA no local de trabalho apresenta riscos significativos de discriminação, violação de privacidade e falta de transparência, necessitando de um quadro regulatório robusto (como o AI Act da UE) e diálogo social para garantir que a IA seja usada de forma ética e legal,

YANG, Jenny R.	Adapting Our Anti-Discrimination Laws to Protect Workers' Rights...	Análise Jurídica e Política (Qualitativa/Propositiva). Argumenta pela necessidade de adaptar as leis existentes e criar um novo quadro regulatório.	Argumentar pela necessidade de adaptar as leis antidiscriminação para proteger os trabalhadores da IA.	Defende um novo quadro regulatório que crie salvaguardas e responsabilidade significativa para o uso de IA no emprego.
YEUNG, Karen	Algorithmic Regulation: A Critical Interrogation	Análise Teórica e Crítica (Qualitativa). Interroga criticamente o conceito de 'regulação algorítmica' com base na teoria da regulação e estudos de tecnologia.	Interrogar criticamente o conceito de 'regulação algorítmica', destacando seus riscos.	Adverte contra a confiança excessiva na regulação por design e destaca os perigos da opacidade e do poder computacional.
ZEIDE, Elana	The Silicon Ceiling: How Artificial Intelligence Constructs an Invisible Barrier to Opportunity	Análise Teórica e Social (Qualitativa). Desenvolve o conceito de 'Teto de Silício' para descrever como a IA molda o acesso a oportunidades.	Conceituar o 'Teto de Silício' como uma barreira invisível à oportunidade criada pela IA.	Argumenta que a IA molda o acesso a oportunidades, exigindo soluções estruturais e não apenas foco em decisões discretas.