



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO E CIÊNCIAS DO ESTADO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

CLARISSA BARCELOS GARCIA

**DISCRIMINAÇÃO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: ANÁLISE DOS
ALGORITMOS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO NO CENÁRIO
LABORAL E DOS PRINCIPAIS PERFIS TRABALHISTAS AFETADOS**

**PORTO ALEGRE
2024**

CLARISSA BARCELOS GARCIA

**DISCRIMINAÇÃO E INTELIGENCIA ARTIFICIAL: ANÁLISE DOS
ALGORITMOS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO NO CENÁRIO
LABORAL E DOS PRINCIPAIS PERFIS TRABALHISTAS AFETADOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Profa. Dra. Luciane Cardoso Barzotto

PORTO ALEGRE
2024

CIP - Catalogação na Publicação

GARCIA, CLARISSA BARCELOS
DISCRIMINAÇÃO E INTELIGENCIA ARTIFICIAL: ANÁLISE
DOS ALGORITMOS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO NO
CENÁRIO LABORAL E DOS PRINCIPAIS PERFIS TRABALHISTAS
AFETADOS / CLARISSA BARCELOS GARCIA. -- 2024.
107 f.
Orientadora: LUCIANE CARDOSO BARZOTTO.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, Programa de
Pós-Graduação em Direito, Porto Alegre, BR-RS, 2024.

1. Decisões automatizadas . 2. Discriminação . 3.
Inteligência artificial. 4. Relações de trabalho. 5.
Recrutamento . I. BARZOTTO, LUCIANE CARDOSO, orient.
II. Título.

CLARISSA BARCELOS GARCIA

**DISCRIMINAÇÃO E INTELIGENCIA ARTIFICIAL: ANÁLISE DOS
ALGORITMOS NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO NO CENÁRIO
LABORAL E DOS PRINCIPAIS PERFIS TRABALHISTAS AFETADOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Orientador: Profa. Dra. Luciane Cardoso Barzotto
Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS

Prof. Dra. Fernanda Frizzo Bragato
UFRGS

Profa. Dra. Rosana Kim Jobim
Faculdade São Judas Tadeu

Prof. Dr. Lucio Almeida Machado
Universidade La Salle

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, gostaria de agradecer a Deus pela oportunidade de concluir mais essa etapa na minha vida e por ter sido meu guia para a realização de tudo o que conquistei até hoje. Aproveito também para agradecer a Santa Terezinha e a São Jorge por toda força, proteção e luz nos meus caminhos e por ter me auxiliado a enfrentar as dificuldades da vida e as dificuldades que surgiram, inclusive, durante a realização dos estudos no mestrado.

Agradeço também à minha família, Edi Garcia, Jorge Kardec Garcia e Marcus Garcia, por terem sido sempre a estrutura sólida da minha vida e por terem proporcionado e apoiado tudo o que foi necessário para as minhas atividades pessoais e profissionais.

Ao meu amor, Pedro Garcez, por ter me apoiado nos meus projetos pessoais e profissionais – inclusive na realização da minha pesquisa acadêmica – e com quem tenho a honra de dividir diversos momentos da minha vida e sonhos. Estendo esse agradecimento também à família Garcez por terem dado todo o apoio necessário e por todo o acolhimento desde a época em que nos conhecemos.

À minha orientadora, Profa. Dra. Luciane Barzotto, por ter me guiado durante essa jornada acadêmica, por ter acreditado na minha pesquisa, por ter me acolhido e me ensinado tanto – ensinamentos esses que transporto também para a vida pessoal.

Não poderia deixar de agradecer à UFRGS por ter acreditado no potencial da minha pesquisa e por fornecer estrutura para que eu pudesse realizar os meus estudos e elaborar este trabalho. Também não poderia deixar de agradecer aos amigos que conheci e me acompanharam durante essa caminhada, Bruna Führ, Halandra Ferreira, Leonardo Vargas e Vivian Graminho.

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 observância 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.

Palavras-chave: Decisões automatizadas. Discriminação. Inteligência Artificial. Relações de trabalho. Recrutamento.

ABSTRACT

This article approaches the theme of the implementation of Artificial Intelligence in labor relations, having as delimitation the use of algorithms in decision-making scenarios for processes of recruitment and selection of professionals. Based on this question, the following research problem is observed: are the guidelines present in the General Data Protection Regulation sufficient to prevent the production of discriminatory biases in labor relations, more specifically in the pre-contractual phase? From the reflections arising from this questioning, it is noted that the results obtained emphasize the need to observe some principles present in the GDPR, namely purpose, non-discrimination, adequacy and the need to observe algorithmic governance. The general objective of this work is to carry out a reading of the General Data Protection Law with a focus on labor relations, more specifically in the decision-making scenarios of professional recruitment and selection processes. It should be noted that there are countless human profiles that are subject to discrimination in decision-making scenarios. However, the scope of the research in question will be limited to the analysis of profiles linked to gender, race and issues linked to ageism. With regard to specific objectives, the following should be highlighted: analyzing how machine learning contributes to the reproduction of discriminatory biases; verify the guidelines present in the General Data Protection Law regarding the production of discriminatory biases in work relationships; and address algorithmic governance as a means to positively contribute to mitigating discriminatory biases. Therefore, the research uses the hypothetical deductive method of approach, with bibliographical and documentary research techniques supported by Brazilian and foreign literature.

Keywords: Automated decisions. Discrimination. Artificial intelligence. Work relationships. Recruitment.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Exemplo hipotético de matriz de confusão para reconhecimento facial

Figura 2: Fórmulas e métricas

Figura 3: Etapas do aprendizado de máquina supervisionada

LISTA DE SIGLAS

ANPD	Agência Nacional de Proteção de Dados
CF	Constituição Federal
GDPR	<i>General Data Protection</i>
IA	Inteligência Artificial
PL	Projeto de Lei
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA ÀS RELAÇÕES LABORAIS.....	13
2.1 DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL À SOCIEDADE DE INFORMAÇÃO 5.0	13
2.2 INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, ALGORITMOS, <i>MACHINE LEARNING</i> E <i>BIG DATA</i>	21
2.3 IMPACTOS DA UTILIZAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O RECRUTAMENTO DOS TRABALHADORES.....	27
3 DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA E RELAÇÃO DE TRABALHO.....	33
3.1 DISCRIMINAÇÃO E ALGORITMOS QUE REPRODUZEM VIESES DISCRIMINATÓRIOS.....	33
3.2 PROBLEMÁTICA DA DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA NO CONTEXTO DAS DECISÕES AUTOMATIZADAS.....	53
3.3 PRINCIPAIS PERFIS TRABALHISTAS AFETADOS.....	58
4 POSSÍVEIS SOLUÇÕES PARA O ENFRENTAMENTO DE VIESES DISCRIMINATÓRIOS NAS DECISÕES AUTOMATIZADAS.....	63
4.1 ANÁLISE DOS INSTRUMENTOS DE PROTEÇÃO DOS TITULARES FRENTE ÀS DECISÕES AUTOMATIZADAS NA PERSPECTIVA DA LEGISLAÇÃO NACIONAL.....	63
4.2 ANÁLISE DOS INSTRUMENTOS DE PROTEÇÃO DOS TITULARES FRENTE ÀS DECISÕES AUTOMATIZADAS NA PERSPECTIVA DA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL.....	75
4.3 ESTUDO DA GOVERNANÇA ALGORÍTMICA E IMPACTOS NO CONTEXTO DAS DECISÕES AUTOMATIZADAS	80
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	86
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....	89

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa objetiva abordar a temática da implementação da Inteligência Artificial (IA) nas relações de trabalho, tendo por delimitação a utilização dos algoritmos em cenários decisórios para processos de recrutamento e seleção de profissionais. Neste sentido, observa-se a relevância da presente pesquisa na medida em que o tema em questão, além de ser amplamente discutido na esfera jurídica, possui desdobramentos nas relações de trabalho e se apresenta como desafiador para a concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Considerando que uma das principais ferramentas utilizadas nas *big techs* para a contratação dos trabalhadores é o *machine learning* e que esse mecanismo virtual de contratação de trabalhadores tem contribuído para a reprodução de vieses discriminatórios, o problema de pesquisa que surge é o seguinte: 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? Como provável resposta ao questionamento, apresentam-se as seguintes hipóteses: a) sim, as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados são suficientes para impedir a produção de vieses discriminatórios na utilização da Inteligência Artificial na fase pré-contratual trabalhista; ou b) não, as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados não são suficientes para impedir a produção de vieses discriminatórios na utilização da inteligência artificial na fase pré-contratual trabalhista.

A fim de testar as hipóteses e verificar qual se aplica à questão anteriormente apresentada, é necessário construir um caminho para atingir objetivo geral da pesquisa e objetivos específicos, os quais, individualmente, constituirão parte de cada tópico e que, somados, formarão a resposta do problema. 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: a) abordar a sociedade de informação e a forma pela qual contribuiu de forma significativa para sociedade, em especial, para as relações de trabalho; b) analisar de qual forma o *machine learning* contribuiu para a reprodução dos vieses discriminatórios; c) verificar as diretrizes presentes na Lei Geral de Proteção de Dados com relação à produção de vieses discriminatórios nas relações de trabalho; bem como trazer alguns contornos com relação à legislação internacional nesse aspecto e d) abordar a governança

algorítmica como um meio para contribuir positivamente para a mitigação dos vieses discriminatórios.

O desenvolvimento do presente estudo será realizado em três capítulos. No Capítulo 2, vai ser apresentada a evolução das novas tecnologias sob o prisma da Revolução Industrial e as Indústrias 1.0, 2.0, 3.0, 4.0, bem como a Sociedade de Informação, o *machine learning*, o *deep learning* e o *big data*. Além disso, será discutido o impacto da Inteligência Artificial no universo trabalhista, adentrando na forma pela qual essa tecnologia permeia nas empresas e, de maneira mais específica, no recrutamento dos trabalhadores. Nesse aspecto, será demonstrada a forma pela qual a sociedade informacional representou mudanças drásticas na sociedade em geral, bem como no universo trabalhista.

No Capítulo 3, serão investigadas as novas tecnologias para as relações laborais com potencial discriminatório, bem como será apresentado o conceito geral da discriminação, inclusive a discriminação por algoritmos de forma específica, qual seja no contexto das decisões automatizadas, a fim de demonstrar de qual forma ela opera e se relaciona com as relações laborais. Outrossim, será realizada a análise dos principais perfis trabalhistas afetados com relação à discriminação algorítmica, sendo apresentados os perfis e suas respectivas relações com raça e interseccionalidade e etarismo, bem como com a vulnerabilidade digital. Ainda, será apresentada as causas que proporcionam a discriminação por algoritmos, bem como são apresentados uma série de exemplos em que é visualizada a discriminação por algoritmos e a interligação com os perfis trabalhistas afetados. Dentro desse cenário do *machine learning*, demonstram-se caminhos pelos qual o aprendizado supervisionado percorre e há alguns indicadores apresentados que são considerados complexos dentro desse cenário da discriminação por algoritmos.

Por fim, no Capítulo 4, serão discutidos os instrumentos de proteção dos titulares frente às decisões automatizadas presentes na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), bem como serão abordadas outras legislações nacionais que tem a perspectiva de resguardar tais titulares, trazendo uma perspectiva relacionada à raça, etarismo e gênero. Outrossim, além da análise das garantias da legislação nacional, analisa-se também a legislação internacional, a partir da perspectiva do Regulamento Europeu, trazendo alguns contornos e controvérsias, inclusive trazendo alguns comparativos com relação à LGPD. Abordou-se inclusive a regulamentação da ONU sobre a Inteligência Artificial e Projeto de Lei n.º 2.338/2023, que traz alguns contornos sobre a IA. Por fim, apresentou-se a governança algorítmica no enfrentamento à discriminação por algoritmos, abordando-se os seus componentes e fatores importantes na sua utilização.

Como método científico de abordagem, a pesquisa utiliza o método hipotético-dedutivo, partindo de hipóteses formuladas na condição de respostas provisórias ao problema. Para a construção dos argumentos que pautarão a resposta final, faz-se uso de pesquisa bibliográfica e documental com suporte na literatura brasileira e estrangeira.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das transformações decorrentes da Revolução Industrial até chegar à Sociedade de Informação, verifica-se que houve uma mudança significativa que impacta a sociedade como um todo e essa revolução informacional, denominada por Floridi, abarcando mudanças significativas também nas relações de trabalho. Nessa perspectiva, a partir do estudo da IA, dos algoritmos e do *big data*, surge a possibilidade de utilização dessa tecnologia voltada para o cenário laboral, ou seja, é permitida às empresas a utilização dessa tecnologia na fase pré-contratual, através da técnica do *machine learning*, ação através da qual os algoritmos são treinados com uma série de dados e tomam decisões, o que acaba sendo utilizado no ambiente laboral para a contratação de profissionais.

Conforme os estudos avançam e se apresenta o *machine learning* no contexto das decisões automatizadas, verifica-se que essa tecnologia tem o potencial de discriminar os trabalhadores (apresentando vieses). Neste sentido, o estudo demonstrou que é possível apontar perfis trabalhistas afetados. Isto porque há uma incidência de tal discriminação incidir sobre grupos específicos – apontando-se, no trabalho, discriminações relacionadas à raça, ao gênero e ao etarismo. A partir desse ponto, observou-se a forma pela qual o algoritmo pode discriminar o trabalhador e como são produzidos os vieses discriminatórios dentro do contexto das decisões automatizadas, apontando-se como problemática principal desse uso de técnica a ausência de transparência e de questões que envolvem a base de dados do sistema. Utilizou-se como um dos exemplos relacionados ao gênero o caso Amazon, no qual houve a exclusão dos currículos femininos em razão de o próprio algoritmo reproduzir o comportamento preconceituoso. Outrossim, foram trazidos exemplos no universo trabalhista também relacionados ao etarismo e, também, ligados a raça, podendo-se relacionar a questão dos perfis trabalhistas afetados com a interseccionalidade. Dentro desse contexto, também foi observado ser possível que o candidato à vaga sequer possa receber o anúncio de uma vaga em razão de que o próprio algoritmo pode fazer o redirecionamento de uma forma bem específica, sendo que, dentro desse ponto, também são identificados perfis trabalhistas específicos afetados. Observou-se também que essa questão da discriminação por algoritmos no contexto do *machine learning* está relacionada a diversas causas. Dentre elas, a seleção de dados do algoritmo, ausência de transparência do algoritmo, ausência de uma equipe de desenvolvedores qualificada e diversa. Inclui-se, a própria técnica do *profiling* também poderá apresentar a discriminação e se relacionar com o Direito do Trabalho na medida em que o candidato a uma vaga poderá ser desclassificado por haver a criação de um perfil acessado dentro de um banco de dados. Esse

dilema da discriminação por algoritmos é apresentado por Pasquale como o algoritmo sendo uma caixa preta (*black box*), sendo ela o fator impeditivo da compreensão do caminho do algoritmo, havendo uma espécie de segredo considerado comercial. Inclusive, dentro dessa problemática, identificou-se o caminho pelo qual o aprendizado supervisionado passa, verificando-se a fase da coleta de dados, pré-processamento (nessa etapa, é possível identificar as variáveis dos dados), criação e avaliação do modelo, pós-processamento (envolve saída dos dados). Inclusive, dentro desse contexto do aprendizado de máquina, é possível verificar esses vieses na seleção de dados e vieses algorítmicos também. São apresentadas algumas métricas ou também considerados indicadores que possam auxiliar no contexto da discriminação por algoritmos, a saber acurácia, revocação ou *recall*, as quais são consideradas complexas e contêm algumas formulas específicas, mas são apresentadas como um fator positivo no contexto de auxiliar nesse contexto discriminatório.

Analisando-se o cenário como todo, observa-se que há mecanismos dispostos para proteção dos titulares. No entanto, como resultados obtidos a partir da presente pesquisa, verifica-se a insuficiência da legislação nacional para suprir a discriminação presente no universo computacional, de forma mais precisa no contexto da decisão automatizada. A partir da análise do contexto da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), verifica-se que há diversos princípios que buscam auxiliar o trabalhador, como, por exemplo, a não discriminação, finalidade, transparência, os quais estão contemplados no artigo 6º, da referida Lei. Na LGPD, restam evidentes lacunas na referida lei para resguardar os direitos fundamentais do titular, o que se apresentou pelas dificuldades, por exemplo, das revisões das decisões automatizadas e da ausência de transparência, fatores que permitem a eliminação do candidato da vaga de emprego em razão de discriminação nesse cenário. Inclusive, há falhas na LGPD com relação ao direito à explicação, o que deixa o titular com dificuldades para se resguardar nesse aspecto. Outrossim, demonstrada a legislação que regulamenta os dados pessoais na Europa, qual seja a *General Data Protection Regulation* (GDPR), fica evidente que, em que pese a legislação brasileira ter se inspirado nessa legislação estrangeira, há determinadas questões que, na legislação europeia, não são submetidas a decisões automatizadas. Ainda, mesmo como o direito a explicação presente na GDPR, há uma série de controvérsias sobre essa questão se é considerado um direito mesmo e se é efetivo. Por outro lado, no Brasil, há um caminho diferente nesse sentido, de tal forma que, assim como a legislação brasileira observou outros aspectos, entende-se que também deveria tê-lo observado. No cenário internacional, há avanços, como, por exemplo, a regulamentação da ONU no que diz respeito a Inteligência Artificial, apresentando uma série de elementos significativos, como a classificação de riscos e de forma

expressa, verifica-se a regulamentação da atividade laboral de recrutamento como alto risco no tocante à IA, a partir do anexo III, item 4, da referida Resolução. Um aspecto positivo sobre o Brasil, nesse ponto, é que o país aderiu a essa resolução, o que já demonstra um avanço e uma iniciativa significativa nesse cenário. Sobre o Projeto de Lei n.º 2.338/2023, destaca-se que a proposta inicial contemplava uma série de garantias no que diz respeito à segurança da IA, classificação dos riscos da IA e, inclusive, trazia regramentos sobre o direito a explicação. Ocorre que, com a alteração da proposta inicial, verificou-se a exclusão desses elementos que visavam trazer garantias aos titulares, o que é um retrocesso se pensarmos em garantias para resguardar o titular de dados.

Então, a partir dessa discussão e desse cenário, é possível verificar que a governança algorítmica possui um papel significativo no que diz respeito aos titulares e aos trabalhadores. Isso porque busca impedir a discriminação algorítmica, principalmente no contexto do recrutamento. Nesse aspecto, identificou-se uma série de problemas relacionados aos algoritmos no Capítulo 2. A partir disso e dentro desse contexto da governança algorítmica, os atributos desse sistema, como, por exemplo, *accountability* e auditabilidade, buscam trazer segurança no contexto da Inteligência Artificial, implementando mecanismos de segurança aptos a auditoria e a segurança dos algoritmos, de modo a impedir a reprodução dos vieses discriminatórios, podendo, inclusive, testar tais algoritmos, entender seu funcionamento e a forma como operam, verificando se os objetivos estão de acordo e verificando se os dados são tendenciosos. Ou seja, conclui-se que esse arcabouço tem condições de respaldar o titular dos dados – ou seja, o trabalhador. Isso porque, inclusive, a própria base de dados poderá ser vistoriada, o que irá atuar de modo significativo para o trabalhador. Ainda, é possível concluir que existe um trabalho muito positivo no que diz respeito à transparência dos dados como um todo, o que é uma das problemáticas no que diz respeito à discriminação por algoritmos. Outrossim, é possível verificar que a governança possui um papel significativo no que diz respeito à questão da ética, implementando mecanismos éticos em prol dos titulares de dados, havendo, inclusive, empresas que estão adotando o Comitê Ético, trazendo um retorno muito mais íntegro no que diz respeito à IA. Ainda, identificou-se uma atuação multidisciplinar de diversos envolvidos – elencando-se, inclusive, uma equipe que atua operacionalizando o sistema dos algoritmos de forma mais humana, tendo a dimensão de uma equipe com pessoas diversas, que irão contribuir para mitigar a discriminação por algoritmos.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

‘MATHWASHING’ pode ser pensado como o uso de termos matemáticos (algoritmo, modelo, etc.) para encobrir uma realidade mais subjetiva. **TECS USP**, São Paulo, [s.d.]. Disponível em: <https://tecs.ime.usp.br/etica/apresentacao-vies.pdf>. Acesso em 20 abr. 2024.

7 DÚVIDAS mais comuns sobre anonimização de dados na LGPD. **Get Privacy**, Curitiba, [s.d.]. Disponível em: <https://getprivacy.com.br/anonimizacao-de-dados-lgpd/>. Acesso em: 20 abr. 2024.

AASHEIM, Cheryl L.; WILLIAMS, Susan; RUTNER, Paige; GARDINER, Adrian. Data Analytics vs. Data Science: a study of similarities and differences in undergraduate programs based on course descriptions. **Journal of Information Systems Education**, Carolina do Norte, v. 26, n. 2, 2015. Disponível em: <https://jise.org/Volume26/n2/JISEv26n2p103.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2023.

ACHIUME, Tendayi. **Racial discrimination and emerging digital technologies: a human rights analysis**. Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance. Geneva: UN, 2020. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/3879751?v=pdf> 15 June–3 July 2020. Acesso em: 20 abr. 2024.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo, SP: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ALBERTO, Leonardo de Andrade; YASUOKA, Renan Takeshi; PIERANTI, Octavio Penna. O uso de Inteligência Artificial nos processos de Recrutamento e Seleção: reflexões introdutórias. **XVI Simpósio dos Programas de Mestrado Profissional**, São Paulo, 2021. Disponível em: <http://www.pos.cps.sp.gov.br/files/artigo/file/1151/e89a83b1148dcd9023581852bda3450b.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2023.

ALVES, Giovani. Trabalho, corpo e subjetividade: toyotismo e formas de precariedade no capitalismo global. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 3 n. 2, p. 409-428, set. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/GsSvG7FXBNNzcZkrg9V9cvB/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 20 dez. 2023.

ARAÚJO, Janaína. Regulamentação da inteligência artificial pode ser votada no primeiro semestre. **Rádio Senado**, Brasília, 01 fev. 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2024/02/01/regulamentacao-da-inteligencia-artificial-pode-ser-votada-no-primeiro-semester>. Acesso em: 20 abr. 2024.

AUTOR, David; MINDELL, David; REYNOLDS, Elisabeth. O trabalho do futuro: moldando a tecnologia e as instituições. **Panorama Setorial da Internet**, São Paulo, ano 12, n. 4, p. 3, dez. 2020. Disponível em: [https://cetic.br/media/docs/publicacoes/6/20201223152932/panorama_setorial_ano-xii_n_4_inteligencia_artificial_trabalho_O trabalho do futuro_moldando a tecnologia e as instituicoes.pdf.pdf](https://cetic.br/media/docs/publicacoes/6/20201223152932/panorama_setorial_ano-xii_n_4_inteligencia_artificial_trabalho_O%20trabalho%20do%20futuro_moldando%20a%20tecnologia%20e%20as%20instituicoes.pdf.pdf).

BABO, Gustavo Schainberg S. Discriminação algorítmica: Origens, conceitos e Perspectivas regulatórias. **DTIBR**, Belo Horizonte, 20 jul. 2020. Disponível em: <https://www.dtibr.com/post/discrimina%C3%A7%C3%A3o-algor%C3%ADmica-origens-conceitos-e-perspectivas-regulat%C3%B3rias-parte-1>. Acesso em: 20 dez. 2023.

BARBOSA, Tales Schmidke. Inteligência Artificial e discriminação algorítmica. **Jota**, [s.l.], 10 jan. 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/coberturas-especiais/innovacao/inteligencia-artificial-e-discriminacao-algoritmica-10012021?non-beta=1>. Acesso em: 20 abr. 2024.

BARBOSA, Thales Schmidke Barbosa; TONIAZZO, Daniela Wendt; RUARO, Regina Linden. O Direito à Explicação nas Decisões Automatizadas: uma abordagem comparativa entre o ordenamento brasileiro e europeu. **Revista Internacional CONSINTER de Direito**, Porto, v. 7, n. 13, p. 55-69, 2021. Disponível em: <https://revistaconsinter.com/index.php/ojs/article/view/63>. Acesso em: 09 maio 2024.

BAROCAS, Solon; SELBST, Andrew D. Big Data's Disparate Impact. **California Law Review**, Berkeley, v. 104, n. 671, p. 671-732, 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2477899. Acesso em: 20 de abril de 2024.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores**: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. LGPD e Fraternidade: Limites à utilização de algoritmos discriminatórios. *In*: MIZIARA, Raphael; MOLLICONE, André Pessoa; Bianca Medalha (orgs.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. São Paulo: 2022.

BECK, César; BOFF, Murilo Manzoni; PIAIA, Thami Covatti. Lei Geral de Proteção de Dados e a revisão de decisões automatizadas: os mecanismos de regulação baseados em uma inteligência artificial ética. **Direito & Política**, Itajaí, v. 17, n. 22, p. 509-546, 2022. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/rdp/article/view/19067>. Acesso em: 09 maio 2024.

BENJAMIM, Ruha. **Race after technology**: abolitionist tools for the new Jim Code. Cambridge: Polity Press, 2019.

BEZERRA, Arthur Coelho; COSTA, Camila Mattos da. Pele negra, algoritmos brancos: informação e racismo nas redes sociotécnicas. **Liinc em Revista**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, p. 1-14, 2022. Disponível em: <https://revista.ibict.br/liinc/article/view/6043>. Acesso em: 18 jan. 2024.

BIALER, Ana Paula; COUTO, Priscila. Transferência internacional de dados pessoais: antecedentes mundiais e sua aplicação na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. *In*: BRANCHER, Paulo Marcos Rodrigues; BEPPU, Ana Claudia Beppu. **Proteção de Dados Pessoais no Brasil**: Uma nova visão a partir da Lei nº 13.709/2018. Belo Horizonte: Fórum, 2019.

BIG Data 3 v: entendendo volume, variedade e velocidade. **Awari**, [s.l.], 04 ago. 2023. Disponível em: https://awari.com.br/big-data-3-v-entendendo-volume-variedade-e-velocidade/?utm_source=blog&utm_campaign=projeto+blog&utm_medium=Big%20Data%203%20V:%20Entendendo%20Volume,%20Variedade%20e%20Velocidade. Acesso em 20 dez. 2023.

BIG data e a espoliação algorítmica dos dados: novos meios para uma velha dominação. **Blog Boitempo**, São Paulo, 11 out. 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/10/11/big-data-e-a-espoliacao-algoritmica-dos-dados-novos-meios-para-uma-velha-dominacao/>. Acesso em: 20 abr. 2024.

BIG data analytics: entenda o que é e como funciona. **Neoway**, Florianópolis, 20 nov. 2023. Disponível em: <https://blog.neoway.com.br/big-data-analytics/>. Acesso em: 20 abr. 2024.

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

BIZZOTTO, Pedro Maia. **Regulação da opacidade algorítmica: a falta de transparência em decisões automatizadas enquanto problema regulatório**. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/361cab1a-e02f-4075-a32e-997d4ff64e15/full>. Acesso em: 10 abr. 2024.

BLINDER, Daniel. El trabajo y la inteligencia artificial: entre el temor y el optimismo. **Opini3n**, Buenos Aires, ago. 2018. Disponível em: <https://nuso.org/articulo/el-trabajo-y-la-inteligencia-artificial/>. Acesso em: 10 dez. 2023.

BOETTCHER, Maicon. Revolu33o Industrial - Um pouco de hist3ria da Ind3stria 1.0 at3 a Ind3stria 4.0. **LinkedIn**, [s.l.], 26 nov. 2015. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/revolu%C3%A7%C3%A3o-industrial-um-pouco-de-hist%C3%B3ria-da-10-at%C3%A9-boettcher>. Acesso em: 09 dez. 2023.

BONA, Celito de; SCHONS, Eduarda Arruda; LOPES-FLOIS, Luiza. Intelig3ncias artificiais: existe 3tica na implementa33o de algoritmos? **Ci3ncias Sociais Aplicadas em Revista**, [s.l.], v. 25, n. 45, p. 225-246, 2023. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/csaemrevista/article/view/31510>. Acesso em: 09 maio 2024.

BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos humanos no segundo p3s-guerra: entre as respostas racionalistas da modernidade e o desafio das vulnerabilidades. *In*: ROCHA, Leonel Severo *et al.* **Constitui33o sistemas sociais e hermen3utica**. Blumenau: Editora Dom Modesto, 2023.

BRAMANTE, Simone; BRAMANTE, Ivani Contini. Discrimina33o por algoritmo na rela33o de trabalho, Intelig3ncia Artificial e novas tecnologias nas rela33es de trabalho. *In*: CARLOTO, Selma (coord.). **Intelig3ncia Artificial e novas tecnologias nas rela33es de trabalho**. Leme: Mizuno, 2023.

BRANCHER, Paulo Marcos Rodrigues; BEPPU, Ana Claudia Beppu. **Prote33o de Dados Pessoais no Brasil: Uma nova vis3o a partir da Lei n3 13.709/2018**. Belo Horizonte: F3rum, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 jan. 2024.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 115 de 10 de fevereiro de 2022**. Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm#:~:text=EMENDACIONAL%20CONSTITUCIONAL%20N%C2%BA%20115%2C%20DE,e%20tratamento%20de%20dados%20pessoais. Acesso em 20 de abril de 2024.

BRASIL. **Lei nº 7.716 de 05 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, [1989]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.htm. Acesso em: 20 abr. 2024, *s.p.*

BRASIL. **Lei nº 9.029 de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1995]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.741 de 01 de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2003]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.228 de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Presidência da República, [2010]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.965 de 2014**. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2014]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 28 fev. 2023.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2338, de 2023**. Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial. Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157233>. Acesso em: 20 abr. 2024.

BURKOV, Andriy. **The hundred-page machine learning book**. [S.l.]: [S.e.], 2019.

CAIXETA, Eloá; UTOMI, Karolyne; SABOYA, Maria Beatriz. Contribuição escrita à Consulta pública no âmbito da CJSUBIA. **Senado Federal**, Brasília, [s.d.]. Disponível em: www.legis.senado.leg.br. Acesso em: 20 mar. 2024.

CANDIOTTO, K. B. B.; KARASINSKI, M. Inteligência artificial e os riscos existenciais reais: uma análise das limitações humanas de controle. **Filosofia Unisinos**, v. 23, n. 3, p. e23307, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fun/a/8ZkDztFLSmkJj6VQqdkpnxh/#ModalHowcite>. Acesso em: 24 jun. 2023.

CANUT, Letícia. Decisões automatizadas e o direito à explicação no Regulamento de dados da União Europeia. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 22, n. 1, p. 101-130, jan./abr. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v22i1.1573>. Acesso em: 20 abr. 2024.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista e a efetividade dos direitos humanos**. São Paulo: LTR Editora, 2021.

CARLOTO, Selma. **Discriminação algorítmica em processos seletivos eletrônicos e uma metodologia para eliminação de vieses discriminatórios**. Leme: Mizuno, 2023.

CARLOTO, Selma. Inteligência Artificial e discriminação: os vieses do recrutamento 4.0. **Consultor Jurídico**, [s.l.], 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jun-16/selma-carloto-vieses-recrutamento-40/>. Acesso em: 20 dez. 2023.

CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de; LIMA, Camilla Mello e. Discriminação e relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 23, n. 1, p. 13-25, jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/169314>. Acesso em: 22 fev. 2023.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CATUCCI, Anaísa. Mulher relata discriminação em entrevista de emprego e conversa com recrutador repercute na web: ‘difícil contratar quem tem filhos’. **G1**, [s.l.], 13 set. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/09/13/mulher-relata-discriminacao-em-entrevista-de-emprego-e-conversa-com-recrutador-repercute-na-web-dificil-contratar-quem-tem-filhos.ghtml>. Acesso em: 20 abr. 2024.

CHANDER, Anupam. The Racist Algorithm?. **Michigan Law Review**, Ann Arbor, v. 115, n. 6, p. 1023-1045, 2017. Disponível em: <https://repository.law.umich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1657&context=mlr>. Acesso em: 26 nov. 2023.

CHAVES JUNIOR, Airto; GUASQUE, Bárbara; PÁDUA, Thiago Santos Aguiar. Segregação racial e vieses algorítmicos: máquinas racistas no âmbito do controle penal. **Revista Brasileira de Direito**, Passo Fundo, v. 19, n. 2, p. 1-30, 2023. Disponível em:

<https://seer.atitus.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/4768>. Acesso em: 09 maio 2024.

CHEONG, Marc; LEDERMAN, Reeva; MCLOUGHNEY, Aidan; NJOTO, Sheilla; RUPPANNER, Lea; WIRTH, Anthony. Gender occupational sorting: the role of artificial intelligence in exacerbating human bias in STEM employment. *In*: CHEONG, Marc; LEDERMAN, Reeva; MCLOUGHNEY, Aidan; NJOTO, Sheilla; RUPPANNER, Lea; WIRTH, Anthony. **Ethical Implications of AI Bias as a Result of Workforce Gender Imbalance**. Melbourne: The University of Melbourne, [s.a.]. Disponível em: <https://www.unibank.com.au/-/media/unibank/about-us/member-news/report-ai-bias-as-a-result-of-workforce-gender-imbalance.ashx>. Acesso em: 13 jun. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administración de recursos humanos**: el capital humano de las organizaciones. 10. ed. México: Mcgraw-Hill Interamericana Editores, 2019.

COHEN, Lucien. O etarismo e as novas tecnologias. **Cliente S.A.**, [s.l.], 06 jul. 2023. Disponível em: <https://portal.clientesa.com.br/cliente-sa/o-etarismo-e-as-novas-tecnologias/>. Acesso em: 23 jan. 2024.

COLLINS, Patricia Hill. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo, 2020.

COMISSÃO EUROPEIA. **Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial (Regulamento Inteligência Artificial) e altera determinados atos legislativos da União**. Bruxelas: Comissão Europeia, 2021.

COMO INTELIGÊNCIA Artificial impacta empregos no mundo e no Brasil, segundo FMI. **Portal Geledés**, [s.l.], 16 jan. 2024. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/como-inteligencia-artificial-impacta-empregos-no-mundo-e-no-brasil-segundo-fmi/>. Acesso em: 23 jan. 2024.

COMO UTILIZAR a Inteligência Artificial no recrutamento e seleção. **Vagas for Business**, [s.l.], 8 nov. 2023. Disponível em: <https://blog-forbusiness.vagas.com.br/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao/>. Acesso em: 19 jan. 2024.

CORMEN, Thomas. **Algorithms Unlocked**. Cambridge: MIT Press, 2013.

COSTA, Ligia Maura. Ética nos algoritmos: a nova fronteira de governança. **GV Executivo**, v. 20, n. 40, p. 45, out./dez. 2021. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/article/view/85082>. Acesso em: 20 abr. 2024.

CRENSHAW, Kimberle W. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, jan./jun. 2002. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2002000100011/8774>. Acesso em: 09 jan. 2024, p. 176.

DANIELI, Adilor; GARCIA, Denise Schmitt Siqueira; WOLFF, Rosane Portella. As causas e consequências do trabalho infantil: uma abordagem histórica. **Periódicos Univali**, Vale do

Itajaí, v. 11, n. 1, p. 48-87, 2022. Disponível em:
<https://periodicos.univali.br/index.php/acts/article/view/19498>. Acesso em: 19 jan. 2024.

DATA mining ou mineração de dados. **CETAX**, [s.l.], 22 jan. 2021. Disponível em:
<https://cetax.com.br/data-mining/>. Acesso em: 20 abr. 2024.

DAUGHERTY, Paul R.; WILSON, H. James; CHOWDHURY, Rumman. Como utilizar a IA para promover a diversidade. **MIT Sloan Management Review Brasil**, [s.l.], 28 maio. Disponível em: <https://www.mitsloanreview.com.br/post/como-utilizar-a-ia-para-promover-a-diversidade>. Acesso em: 20 abr. 2024.

DE LUCCA, Newton; QUEIROZ, Renata Capriolli Zocatelli. Inteligência Artificial e a proteção de dados pessoais. In: CARLOTO, Selma. **Inteligência Artificial e novas tecnologias nas relações de trabalho**. 2. ed. Leme: Editora Mizuno, 2023.

DEEP e machine learning: qual a diferença? **Salesforce Brasil**, São Francisco, 30 abr. 2018. Disponível em: <https://www.salesforce.com/br/blog/machine-learning-vs-deep-learning/>. Acesso em: 20 dez. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. Salvador: Jus Podivm, 2023.

DOMINGOS, Pedro. **O algoritmo mestre**: como a busca pelo algoritmo de machine learning definitivo recriará nosso mundo. São Paulo: Novatec, 2017.

DOMINGOS, P. **The Master Algorithm**: How the Quest for the Ultimate Learning Machine Will Remake our World. New York: Basic Books, 2015.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção dos dados pessoais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

DONEDA, Danilo; ALMEIDA, Virgínio A. F. O que é governança de algoritmos? **Danilo Doneda**, [s.l.], out. 2016. Disponível em: <https://doneda.net/o-que-e-a-governanca-de-algoritmos/>. Acesso em: 20 abr. 2024.

DONEDA, Danilo Cesar Maganhoto; MENDES, Laura Schertel; SOUZA, Carlos Affonso Pereira de; ANDRADE, Norberto Nuno Gomes de. Considerações iniciais sobre inteligência artificial, ética e autonomia pessoal. **Pensar**: Revista de Ciências Jurídicas, Fortaleza, v. 23, n. 4, p. 1-17, out./dez. 2018. Disponível em: <https://ojs.unifor.br/rpen/article/view/8257/pdf>. Acesso em: 15 mar. 2023.

DORNELAS, Felipe Müller. Discriminação algorítmica e princípio da igualdade no constitucionalismo digital. **Revista dos Tribunais Regionais Federais da 1ª Região**, Brasília, ano 35, n. 1, p. 89-109, 2023. Disponível em:
https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/175401/7.discriminacao_algoritmica_principio_do_rnelas.pdf. Acesso em: 20 dez. 2023.

DUARTE, Fernando. Nove algoritmos que podem estar tomando decisões sobre sua vida – sem você saber. **BBC**, 04 fev. 2018. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-42908496>. Acesso em: 20 abr. 2024.

ENGELEN, Jesper E.; HOOS, Holger H. A survey on semi-supervised learning. **Machine Learning**, [s.l.], v. 109, n. 2, p. 373-440, 2020. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10994-019-05855-6>. Acesso em: 19 jan. 2024.

EUR-LEX. **Directiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica**. Conselho: EUR-LEX, 2000. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>. Acesso em: 13 jun. 2024.

FALCÓN, Carolina Serrano. Processo de contratación, política de empleo y uso de algoritmos. In: VALLEJO, Pilar Rivas. **Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intercención**. Barcelona: Aranzadi/Thomson Reuters, 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. A inteligência artificial e o Direito do Trabalho: lampejos utópicos para um futuro distópico. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 25-52, jan./mar. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/203676/2022_feliciano_guilherme_inteligencia_artificial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 dez. 2023.

FEÓLA, Luis Fernando. Impacto das novas tecnologias nas relações de trabalho: redes sociais e sua influência no processo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 22, p. 56-68, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/179955>. Acesso em: 19 jan. 2024.

FERRARI, Isabela; BECKER, Daniel. O direito à explicação sobre decisões automatizadas: uma análise comparativa entre a Uniao Europeia e o Brasil. **Revista de Direito e as Novas Tecnologias**, v. 1, p. 1, out./dez. 2018. Disponível em: <https://www.sumarios.org/artigo/o-direito-%C3%A0-explica%C3%A7%C3%A3o-sobre-decis%C3%B5es-automatizadas-uma-an%C3%A1lise-comparativa-entre-uni%C3%A3o>. Acesso em: 19 jan. 2024.

FERREIRA, Beatriz da Ponte. **Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção: amiga ou inimiga? Percepções e atitudes de profissionais de Recrutamento e Seleção portugueses**. 2020. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional) – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2020. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/21871/1/master_beatriz_ponte_ferreira.pdf. Acesso em: 20 dez. 2023.

FERREIRA, Mauro. Etarismo digital na saúde dos idosos. **LinkedIn**, [s.l.], 29 jan. 2024. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/etarismo-digital-na-sa%C3%BAde-dos-idosos-mauro-ferreira-tllqf>. Acesso em: 20 abr. 2024.

FIDALGO, Luiza Barreto Braga. Discriminações algorítmicas: racismo e sexismo nas relações laborais. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 8, n. 10, p. 67341-67354, 2022. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/53113>. Acesso em: 15 mar. 2023.

FLORIDI, Luciano. **Information: a very short introduction**. Oxford: Oxford University Press, 2010.

FLORIDI, Luciano. **La quarta rivoluzione**: come l'infosfera sta trasformando il mondo. [S.l.]: Scienza e Idee, 2017.

FLORIDI, Luciano. **The Fourth Revolution**. How the Infosphere is reshaping human reality. Oxford: Oxford University, 2015.

FLORIDI, Luciano; CABITZA, Federico. **Intelligenza artificiale**: l'uso delle nuove macchine. Firenze: Giunti, 2021.

FLORIDI, Luciano; COWLS, Josh. A unified framework of five principles for IA al in the society. **Harvard Data Science Review**, Boston, v. 1, n. 1, p. 01-15, 2019. Disponível em: <https://assets.pubpub.org/1iqvp0dp/c8d3cba5-8f10-4a00-894c-3a3b886ad844.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2024.

FLORIDI, Luciano. What is the Philosophy of Information? **Metaphilosophy**, New Haven, v. 33, n. 1-2, p. 123-145, jan. 2002. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/24439320>. Acesso em: 19 jan. 2024.

FRA. **#BIGDATA**: discrimination in data-supported decision making. Vienna: FRA, 2018. Disponível em: <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/bigdata-discrimination-data-supported-decision-making>. Acesso em: 20 de abril de 2024.

FRYER JUNIOR, Ronald G.; LEVITT, Steven D. The causes and consequences of distinctively black names. **The Quarterly Journal of Economics**, v. CXIX, n. 3, p. 767-805, ago. 2004. Disponível em: <https://scholar.harvard.edu/fryer/publications/causes-and-consequences-distinctively-black-names>. Acesso em 20 de abril de 2024.

FURLAN, Letícia. “Passou da idade”: homem que sofreu etarismo recebe milhares de mensagens. **Você RH**, [s.l.], 6 set. 2022. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/diversidade/passou-da-idade-homem-que-sofreu-etarismo-recebe-milhares-de-mensagens>. Acesso em: 20 abr. 2024.

GALVÃO, Cleyton Leandro. **O problema da identidade virtual na perspectiva da Tecnologia da Informação**. 2014. Dissertação (Mestrado em Filosofia) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/10807/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20Cleyton%20Leandro%20Galv%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2023.

GARNIER, Cíntia Miele (coord.). **Cartilha utilização da Inteligência Artificial no Judiciário**. Caxias do Sul: OABRS, 2023. Disponível em: <https://www.oabcaxias.org.br/uploads/01fpiuifa0ho8jo027a9.pdf>. Acesso em 10 de junho de 2024.

GOLDFARB, Cibelle Linero; PIERI, José Eduardo de V. Tratamento de dados pessoais no âmbito das relações de trabalho. In: BRANCHER, Paulo Marco Rodrigues; BEPPU, Ana Claudia (coords.). **Proteção de dados pessoais no Brasil**: uma nova visão a partir da Lei nº 13.709/2018. Belo Horizonte: Fórum, 2019.