

Discriminação algorítmica, poder diretivo e a necessária observância da função social da propriedade nas relações de trabalho

Jarbas Rodrigues Gomes Cugula

Doutorando pela Universidade de Marília – UNIMAR. Mestre em Ciências Jurídicas pela Universidade Cesumar (UniCesumar). Advogado. E-mail: jcugulaadv@hotmail.com. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2023343013306024>. Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-1264-8802>

Sandro Marcos Godoy

Professor da Universidade de Marília-SP-Unimar, Pós-doutor em Direito pela Università degli Studi di Messina, Itália, Doutor em Direito - Função Social do Direito pela FADISP - Faculdade Autônoma de Direito, Mestre em Direito - Teoria do Direito e do Estado pela UNIVEM - Centro Universitário Eurípides de Marília, Graduado em Direito pela Instituição Toledo de Ensino de Presidente Prudente, Professor permanente do Programa de Mestrado e Doutorado na UNIMAR – Universidade de Marília, Especialista em Direito Civil e Direito Processual Civil pela Toledo Prudente Centro Universitário. Advogado atuante nas áreas de Direito Ambiental, Imobiliária, Civil, Processo Civil. Autor de livros e Parecerista.

Gabriel Calvet de Almeida

Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região desde 2016, graduado em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa em 2009 e especialista em direito e processo do trabalho pela PUC-PR em 2011, Mestrando em Direito e economia pela UNIMAR - SP, professor de direito e processo do trabalho.

RESUMO

O presente artigo analisa os limites jurídicos do uso de algoritmos no exercício do poder diretivo patronal, com foco na proteção à igualdade e à dignidade dos trabalhadores. O objetivo é investigar como compatibilizar a inovação tecnológica com os direitos fundamentais, considerando a função social da propriedade no contexto digital. A justificativa do estudo reside nos riscos da discriminação algorítmica, que pode intensificar desigualdades estruturais por meio de tecnologias opacas e de difícil auditoria. Para tanto, a pesquisa utiliza o método qualitativo, com abordagem descritiva e bibliográfica, e baseia-se em doutrina e legislação pertinentes. O artigo conclui que a governança das tecnologias no trabalho demanda um novo pacto social, que se funda na transparência e na função social da propriedade, para assegurar que a inteligência artificial sirva ao bem comum, respeitando os direitos fundamentais, e não somente à eficiência empresarial.

Palavras-chave: Poder Diretivo. Inteligência Artificial. Discriminação Algorítmica. Função Social da Propriedade. Governança Digital.

1 INTRODUÇÃO

Este estudo parte do seguinte problema de pesquisa: como conciliar o direito de propriedade empresarial, exercido por meio do poder diretivo, com a garantia da igualdade material, quando decisões delegadas a algoritmos reproduzem discriminações estruturais?

A justificativa para esta investigação reside na crescente delegação de decisões laborais a sistemas de inteligência artificial, cujas ferramentas opacas e sem transparência, intensificam preconceitos históricos

e criam barreiras à responsabilização por práticas excludentes. Assim, a relevância do tema se manifesta na urgência de atualizar a dogmática juslaboral para garantir a efetividade dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal.

O objetivo geral deste trabalho é analisar os limites jurídicos do uso de algoritmos no exercício do poder diretivo, propondo caminhos para compatibilizá-lo com a proteção à igualdade e à dignidade dos trabalhadores. Especificamente, a pesquisa busca: identificar os riscos da gestão algorítmica no ciclo laboral, nas fases de recrutamento, avaliação e demissão; examinar a responsabilidade do empregador diante de discriminações automatizadas; e discutir a função social da propriedade neste contexto tecnológico.

Para alcançar tais objetivos, o artigo foi estruturado em partes sequenciais e dependentes. Inicialmente, o segundo capítulo aborda os fundamentos teóricos do poder diretivo e da propriedade, contextualizando-os na era digital para analisar a colisão de princípios que emerge com a discriminação algorítmica. Em seguida, o terceiro capítulo dedica-se à análise crítica de casos emblemáticos, como os da *Amazon* e *Xsolla*, para demonstrar empiricamente os riscos e as violações de direitos em debate. Por fim, a seção conclusiva sintetiza os argumentos e propõe caminhos de compatibilização da gestão algorítmica com a proteção à igualdade e à dignidade dos trabalhadores.

A pesquisa adota uma metodologia qualitativa, com abordagem descritiva e bibliográfica, por ser a mais adequada para a análise de fontes doutrinárias e normativas. O plano para atingir os objetivos propostos envolve um enfoque teórico-analítico, que parte de premissas gerais sobre direitos fundamentais para examinar as práticas específicas da gestão algorítmica, buscando, assim, contribuir para o desenvolvimento de um marco regulatório que harmonize inovação e justiça social nas relações laborais.

2 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E A FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE ALGORÍTMICA

A crescente incorporação de sistemas de inteligência artificial no mundo do trabalho, especialmente no âmbito da gestão de pessoas, vem transformando profundamente as relações laborais. Isso se deve principalmente ao fato de que os algoritmos hoje ocupam papéis decisivos em processos como triagem de currículos, avaliação de desempenho e desligamento de funcionários, substituindo critérios humanos em fases críticas do ciclo laboral.

Embora o avanço tecnológico promova ganhos de eficiência, também expõe antigas tensões entre a liberdade econômica do empregador e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Nesse cenário, é preciso analisar o exercício do poder diretivo empresarial à luz da função social da propriedade, com especial atenção à necessidade de mecanismos jurídicos capazes de coibir a discriminação algorítmica nas relações de trabalho, pois, em vez de promover neutralidade, os algoritmos podem incorporar e intensificar preconceitos históricos, convertendo-os em decisões objetivas, automatizadas e de difícil

contestação.

O surgimento de sistemas algorítmicos de gestão de pessoal desafia a dogmática trabalhista ao deslocar o *locus* decisório do supervisor humano para a esfera do código, mutação esta que reforça, ainda que de forma invisível, o poder diretivo do empregador, exigindo releitura constitucional que harmonize livre iniciativa e igualdade material, de forma a garantir a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas previstos no art. 7º da Constituição Federal de 1988, bem como os princípios da função social da propriedade (art. 5º, XXIII) e da justiça social na ordem econômica (art. 170, III), como se passa a expor.

2.1 O PODER DIREITO E SUA RELEITURA TECNOLÓGICA

O artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reconhece ao empregador o poder de organização, controle e disciplina sobre a atividade laboral, sustentado na premissa do risco inerente à condução do empreendimento econômico. Todavia, no contexto contemporâneo marcado pela incorporação de tecnologias digitais e sistemas algorítmicos, esta prerrogativa tradicional tem passado por profundas ressignificações.¹

Conforme observa Miziara,² as decisões relativas à definição de metas, escalas de trabalho e aplicação de sanções não mais são tomadas exclusivamente por gestores humanos, mas por modelos de *machine learning* cujos processos decisórios permanecem opacos e inacessíveis aos trabalhadores. Por conseguinte, esta transferência da função decisória para algoritmos traz à tona uma nova forma de subordinação de natureza distinta da tradicional, caracterizada pela "subordinação estatística", conforme descrita por Rocha, Porto e Abaurre.³

De fato, nessa modalidade de subordinação, os trabalhadores estão submetidos a métricas que operam de forma automatizada e oculta, que substituem instruções ou comandos explícitos, impondo padrões de avaliação e controle sem transparência.⁴ Não há como negar que tal fenômeno reforça a assimetria informacional entre empregadores e trabalhadores, uma vez que estes últimos desconhecem os critérios concretos utilizados para mensurar seu desempenho e para a tomada de decisões que impactam diretamente suas condições laborais.

Não bastasse isso, o empregador usufrui da aparente neutralidade e objetividade da tecnologia para

1 STUDART, Ana Paula Didier. O poder diretivo algorítmico. São Paulo: LTr Editora, 2023.

2 MIZIARA, Raphael. Discriminação algorítmica e direito do trabalho: condições e limites jurídicos para o uso da inteligência artificial nas relações de trabalho. 2024. 651 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024.

3 ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. Discriminação algorítmica no trabalho digital. Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social, v. 1, p. 1-21, 2020. Disponível em: <https://seer.sis.puc-campinas.edu.br/direitoshumanos/article/view/5201>. Acesso em: 24 jul. 2025.

4 FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, 2020. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18331/2/Subordinao_algortmica_caminho_para_o_Direito_do_Trabalho_na_encruzilhada_tecnologica.pdf. Acesso em: 04 jul. 2025.

legitimar suas práticas de gestão, muitas vezes sob uma “capa” de imparcialidade, o que dificulta a possibilidade de contestação e a efetividade dos direitos dos trabalhadores.⁵ Tal cenário impõe desafios inovadores ao Direito do Trabalho, especialmente no que toca à necessidade de garantir mecanismos que propiciem transparência, equidade e a proteção contra discriminações ocultas no uso de algoritmos.

Resta evidente, portanto, a imperatividade de reconhecer que o uso de algoritmos na gestão do trabalho redefine os contornos do poder diretivo, exigindo sua releitura à luz dos princípios constitucionais da dignidade humana, igualdade e função social da propriedade. A legitimação de decisões automatizadas sem transparência fragiliza a posição do trabalhador e impõe ao Direito do Trabalho o desafio de construir salvaguardas eficazes, capazes de garantir controle, acesso à informação e proteção contra discriminações disfarçadas sob a aparente neutralidade tecnológica.

2.2 A PROPRIEDADE DOS MEIOS DE PRODUÇÃO NO SÉCULO XXI: O ALGORITMO

A concepção clássica de propriedade, enraizada no direito romano-germânico e nas teorias liberais, focava essencialmente em bens tangíveis, como terras, maquinário e capital físico, que podiam ser objeto de posse, fruição e disposição. No entanto, a transformação das estruturas produtivas ao longo do século XXI, marcada pela digitalização crescente, impôs uma nova leitura do conceito de propriedade, ampliando-o para elementos intangíveis, especialmente o que se convencionou chamar de “ativos digitais”.⁶ Nesse contexto, o algoritmo, enquanto conjunto de regras, modelos matemáticos e lógicos embutidos em softwares de inteligência artificial, surge como capital intelectual estratégico no processo produtivo e na gestão empresarial.⁷

O algoritmo, diferentemente do maquinário físico, reproduz e automatiza decisões que afetam diretamente a organização do trabalho, a produtividade e as condições laborais. Constata-se, portanto, que o algoritmo assume a função principal na mediação entre o capital e o trabalho, dirigindo fluxos de tarefas, organizando escalas, aferindo performance e balizando remunerações.⁸ Para Levi et al,⁹ ele materializa um novo tipo de meio de produção que extrapola a materialidade tradicional, alçando-se ao patamar de “propriedade imaterial” indispensável ao funcionamento das empresas modernas.

5 ALVES, Amauri Cesar; NOGUEIRA, Roberto Henrique Pôrto; FIGUEIREDO, Camila Pita. Entre autonomia e a subordinação no trabalho docente mediado por algoritmos. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, a. 9, n. 02, 45-63, 2023. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2023/2/2023_02_0045_0063.pdf. Acesso em: 14 jul. 2025.

6 PEDRA, Adriano Sant'Ana; FREITAS, Rodrigo Cardoso. A função social da propriedade como um dever fundamental. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, n. 66, p. 53-74, 2015. Disponível em: <http://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1681>. Acesso em: 24 jul. 2025.

7 SARANDY, Flávio Marcos Silva. Máquinas pensantes: algoritmos de Inteligência Artificial como discurso e produção algorítmica no capitalismo. 2025. 202 f. Tese (Doutorado em Políticas Públicas e Formação Humana) - Centro de Educação e Humanidades, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2025.

8 STUART, op. cit.

9 LEVI, Alberto et al. *Inteligência Artificial nas Relações de Trabalho*. São Paulo: Mizuno, 2022.

Conforme leciona Sandro Marcos Godoy¹⁰, a função social da propriedade representa a superação de um conceito primitivo e individualista, que transpõe o direito de propriedade para a realidade atual. Nessa nova concepção, exige-se que o titular, ainda que preservado o seu direito, não o exerça de forma egoísta, mas destine seus recursos ao bem-estar geral da sociedade, aplicando-se a todos os meios de produção e não apenas aos imóveis.

Sob o prisma constitucional brasileiro, a função social da propriedade, prevista nos artigos 5º, inciso XXIII, e 170, inciso III, da Constituição Federal de 1988, impõe que o direito à propriedade não seja absoluto, mas condicionado ao respeito ao bem-estar coletivo, à justiça social e à dignidade da pessoa humana.¹¹ Assim, os ativos digitais, especificamente, os algoritmos, ao regular as relações laborais devem também respeitar esse mandato jurídico. O uso de algoritmos que produzam externalidades negativas, tais como a reprodução de discriminações estruturais, a precarização do trabalho ou o comprometimento da dignidade do trabalhador, viola este dispositivo constitucional, pois subverte a função social da propriedade em favor de interesses meramente econômicos exacerbados.¹²

De forma análoga, a opacidade inerente aos sistemas de IA, sobretudo em suas versões de aprendizado de máquina, pode ocultar e perpetuar preconceitos, tornando-se instrumento de exclusão e desigualdade, o que leva o ordenamento jurídico a compreender a propriedade algorítmica não como um bem privado intocável,¹³ mas como um *locus* de deveres sociais que impõe limites à sua exploração e um papel ativo do Estado na regulação e fiscalização para assegurar o cumprimento da função social.¹⁴

Portanto, a propriedade algorítmica, enquanto extensão do meio de produção, deve ser submetida a mecanismos que assegurem transparência, responsabilidade e controle social, garantindo que não se transforme em ferramenta de segregação ou arbitrariedade no ambiente de trabalho.

De fato, a natureza intangível dessa propriedade não pode servir de justificativa para a ausência de transparência. Ao contrário, exige uma inovação regulatória capaz de assegurar que os algoritmos sejam desenvolvidos, implantados e monitorados na perspectiva dos direitos humanos e da justiça social, um desafio ainda em construção no direito do trabalho contemporâneo.¹⁵

Em vista do exposto, o operador do Direito deve reconhecer que o algoritmo, enquanto meio de

10 GODOY, Sandro Marcos. O meio ambiente e a função socioambiental da empresa. 2. ed. Londrina-PR: Thoth, 2025, p. 19.

11 PEDRA; FREITAS, op. cit.

12 KAUFMAN, Dora; JUNQUILHO, Tainá; REIS, Priscila. Externalidades negativas da inteligência artificial: conflitos entre limites da técnica e direitos humanos. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, v. 24, n. 3, p. 43-71, 2023. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/2198>. Acesso em: 22 jul. 2025.

13 MATTIUZZO, Marcela; MENDES, Laura Schertel. Discriminação algorítmica: conceito, fundamento legal e tipologia. Revista de Direito Público-Assunto Especial-Proteção de Dados e Inteligência Artificial: Perspectivas Éticas e Regulatórias, 2019.

14 VIANA, Guilherme Manoel de Lima; MACEDO, Caio Sperandeo de. Inteligência artificial e a discriminação algorítmica: uma análise do caso Amazon. Direito & TI, v. 1, n. 19, p. 39-62, 2024. Disponível em: <https://direitoeti.com.br/direitoeti/article/view/212>. Acesso em: 21 jul. 2025.

15 LAMBERT, Soraya Galassi. Plataformas digitais e direito do trabalho. 2025. 173 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2025.

produção, serve como um novo vetor para materialização do poder diretivo, que não pode ser exercido em desconformidade com a função social da propriedade protegida pela constituição.

Portanto, reconhecer o algoritmo como meio de produção do século XXI implica admitir que sua propriedade, embora imaterial, está sujeita aos mesmos limites constitucionais que regem os bens tradicionais. Submetê-lo à função social significa assegurar que sua utilização na gestão do trabalho respeite os princípios da dignidade humana, da igualdade e da justiça social. Assim, o Direito do Trabalho é chamado a desenvolver mecanismos eficazes de regulação, transparência e responsabilização, garantindo que a propriedade algorítmica atue como instrumento de inclusão e não de exclusão no ambiente laboral.

2.3 A COLISÃO DE PRINCÍPIOS: LIVRE INICIATIVA VS. DIREITOS FUNDAMENTAIS

O princípio da livre iniciativa, consagrado no artigo 170 da Constituição Federal de 1988, é reconhecido como fundamento basilar da ordem econômica brasileira, garantindo autonomia ao empregador para gerir seu negócio, assumir riscos e buscar a lucratividade. Entretanto, esse princípio não é absoluto e há uma clara interação constitucional com os direitos fundamentais previstos no artigo 5º, entre eles a igualdade e a vedação à discriminação.¹⁶ Tal colisão ganha contornos complexos com a inserção da inteligência artificial na gestão empresarial, principalmente quando algoritmos reforçam ou cristalizam estereótipos e preconceitos relacionados a gênero, raça ou outras categorias protegidas.¹⁷

Rodrigues e SpareMBERGER¹⁸ destacam que a ordem econômica não deve operar a qualquer custo, devendo respeitar a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, sendo esse último um fundamento do sistema econômico (art. 170, VIII). Assim, quando a IA utilizada no âmbito empresarial potencializa desigualdades estruturais, por exemplo, excluindo mulheres, negros ou minorias sociais das oportunidades de emprego, instala-se um conflito jurídico que exige a prevalência da igualdade substancial sobre a liberdade econômica. Logo, o Estado tem o dever de intervir para reequilibrar a relação, adotando medidas regulatórias que impeçam discriminações algorítmicas, garantindo o espaço para a efetivação dos direitos fundamentais.¹⁹

Outra relevante questão diz respeito ao sigilo industrial quando envolve os algoritmos, muitas vezes apresentado pelas empresas como barreira à transparência no processo decisório automatizado. A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), em seu artigo 20, assegura o direito do titular à revisão de decisões automatizadas e à obtenção de informações claras sobre critérios usados, superando a justificativa do

16 RODRIGUES, Lilian; SPAREMBERGER, Raquel. Entre dados e direitos: a discriminação algorítmica sob a perspectiva da LGPD- Lei Geral De Proteção De Dados. Direito e Desafios Contemporâneos: Entre Justiça e Transformação Social. Capítulo 13. 2023. Disponível em: <https://atenaeditora.com.br/index.php/catalogo/post/entre-dados-e-direitos-a-discriminacao-algoritmica-sob-a-perspectiva-da-lgpd-lei-geral-de-protecao-de-dados>. Acesso em: 24 jul. 2025.

17 LAMBERT, op. cit.

18 RODRIGUES; SPAREMBERGER, op. cit.

19 CUSCIANO, Dalton Tria. A discriminação algorítmica nas contratações laborais digitais. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 90, n. 3, p. 45-60, 2024. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/91>. Acesso em: 20 jul. 2025.

segredo industrial quando direitos fundamentais estão em jogo.²⁰

Assim, o ordenamento jurídico estabelece um limite explícito à livre iniciativa no que tange ao uso de algoritmos na gestão laboral, impondo aos empregadores o dever de transparência e acesso à informação qualificada para assegurar a proteção contra discriminações.

Portanto, a colisão entre livre iniciativa e direitos fundamentais deve ser resolvida de forma que o Estado, ao regulamentar e fiscalizar a atuação algorítmica, assegure que o valor social do trabalho e a igualdade substancial sejam preservados. Tal equilíbrio instrui a atuação estatal e judicial, ao mesmo tempo em que também orienta a formulação de políticas públicas e normas corporativas voltadas para o desenvolvimento e uso responsável de tecnologias no mundo do trabalho.

2.4 DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA: O PRECONCEITO CODIFICADO

Discriminação algorítmica é um fenômeno recente na história da humanidade que consiste no uso de sistemas computacionais para automatizar decisões, as quais, inadvertidamente ou não, perpetuam estigmas e desigualdades históricas, replicando preconceitos sociais em escala tecnológica e institucionalizada.²¹ Mattiuzzo e Mendes²² realizam uma importante tipificação desse fenômeno, identificando quatro matrizes principais que dão origem a discriminações operadas por IA: erro estatístico decorrente da má qualidade ou insuficiência dos dados; generalização injusta, quando padrões identificados para um grupo são extrapolados de forma inadequada para outros; uso indevido de dados sensíveis como raça, gênero e orientação sexual; e imposição injustificada de limitações e restrições na esfera dos direitos dos trabalhadores.

Portanto, essa tipologia ajuda a compreender as múltiplas formas pelas quais o preconceito pode estar “codificado” no funcionamento das inteligências artificiais. Sainz, Gabardo e Ongaratto²³ demonstram que, no Brasil, esses vieses impactam com mais intensidade grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres e pessoas negras, evidenciando uma reprodução institucionalizada dos preconceitos agrava desigualdades sociais e econômicas, legitimando estigmas por meio de decisões automatizadas que possuem aparência de neutralidade e objetividade.

Porém, o enfrentamento desse fenômeno enfrenta um obstáculo grave na ausência de auditorias prévias, que levariam à identificação de discriminações antes da aplicação dos sistemas algorítmicos no contexto laboral. De fato, a falta de controle prévio reflete uma violação ao dever de boa-fé objetiva nas relações de trabalho e atenta contra a função social da propriedade algorítmica, uma vez que os meios de

20 RODRIGUES; SPAREMBERGER, op. cit.

21 SAINZ, Nilton Garcia; GABARDO, Emerson; ONGARATTO, Natália. Discriminação algorítmica no Brasil: uma análise da pesquisa jurídica e suas perspectivas para a compreensão do fenômeno. *Direito Público*, v. 21, n. 110, 2024. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/7295>. Acesso em: 19 jul. 2025.

22 MATTIUZZO; MENDES, op. cit.

23 SAINZ; GABARDO; ONGARATTO, op. cit.

produção (incluindo os algoritmos) não podem ser utilizados para perpetrar injustiças ou exclusões ilegítimas.²⁴

Resta claro, ante o aqui exposto, que a discriminação algorítmica é uma ameaça concreta ao direito à igualdade e à dignidade do trabalhador, exigindo mecanismos integrados de regulação, auditoria, transparência e responsabilização, que possam corrigir distorções e garantir a proteção efetiva contra preconceitos embutidos nas decisões automatizadas nos locais de trabalho.

2.5 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A INTERAÇÃO ECONÔMICA ENTRE PLATAFORMA E USUÁRIOS

O atual cenário do trabalho nas plataformas digitais representa um novo paradigma nas relações laborais, onde os algoritmos coordenam, mas também, em certa medida, substituem o exercício tradicional do poder diretivo. Cusciano²⁵ destaca que, nas plataformas, o algoritmo desempenha um tripé funcional: contrata, gerencia e remunera trabalhadores, que se tornam “quase-empregados”, sujeitos a regras e avaliações automatizadas e opacas.

Nesse contexto, a estrutura plataformizada de labor impõe uma profunda assimetria informacional. O trabalhador, frequentemente prestador autônomo, não tem acesso aos critérios exatos que determinam seu desempenho, rating, incentivo ou mesmo sua suspensão. A ausência de transparência sobre esses parâmetros inviabiliza a contestação a decisões adversas e inviabiliza a efetiva defesa dos direitos, configurando uma relação desigual, em que o algoritmo serve como ferramenta de controle econômico desproporcional.²⁶

Não bastasse isso, essa dinâmica transforma o capital informacional da plataforma em um instrumento de poder monopólico, que restringe ou favorece o acesso ao mercado de trabalho de forma arbitrária e discricionária, sem oferecer ao usuário-motorista, entregador ou contribuinte condições equitativas para competir ou negociar.²⁷ Tal modelo compromete os princípios da livre concorrência e da oferta digna de trabalho, e reforça a necessidade de intervenção regulatória que busque reequilibrar a relação, impondo obrigações de transparência, direito de revisão e mecanismos de participação coletiva.²⁸

Assim, esse novo papel dos algoritmos como “gestores invisíveis” nas plataformas de trabalho digital

24 GONÇALVES, Rafaela Vilela. Discriminação em algoritmos de inteligência artificial: estudo da LGPD como mecanismo de controle dos vieses discriminatórios. *Revista Científica da UNIFENAS*, v. 6, n. 8, 2024. Disponível em: <https://revistas.unifenas.br/index.php/revistaunifenas/article/view/1215>. Acesso em: 23 jul. 2025.

25 CUSCIANO, op. cit.

26 ALMEIDA, Juan de Assis et al. Os direitos de transparência e de informação na gestão algorítmica do trabalho plataformizado de transporte: uma análise do projeto de Lei 12/2024 na perspectiva da accountability. *e-Revista Facitec*, v. 15, n. 01, p. 10-35, 2024. Disponível em: <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/e-revistafacitec/article/view/3028>. Acesso em: 26 jul. 2025.

27 MORAES, Camila Miranda de; ALENCAR, Naira Pinheiro Rabelo de; GUERRA, Beatriz Moraes. Discriminação da mulher no trabalho em plataformas digitais. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região*, v. 16, n. 31, 2024. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/16331>. Acesso em: 21 jul. 2025.

28 CUSCIANO, op. cit.

evidencia um ponto crítico para o Direito do Trabalho na atualidade, que deve se reconfigurar para acompanhar essas transformações, oferecendo garantias jurídicas adequadas à nova realidade, assegurando a função social da propriedade algorítmica e a proteção dos direitos fundamentais de trabalhadores e colaboradores nestes ambientes.²⁹

Desse modo, a interação econômica entre plataformas digitais e seus usuários, mediada por algoritmos opacos, evidencia uma reconfiguração do poder diretivo que fragiliza direitos e amplia desigualdades. Logo, torna-se indispensável que o Direito do Trabalho avance na construção de um marco regulatório que imponha transparência, controle social e proteção efetiva aos trabalhadores, garantindo que a lógica algorítmica atenda à função social da propriedade e à dignidade humana no ambiente digital.

3 ANÁLISE CRÍTICA DE CASOS EMBLEMÁTICOS

Nos últimos anos, com a plataformização do trabalho e a maior utilização de tecnologias emergentes em outras áreas, a discriminação algorítmica ganhou evidência, principalmente porque alguns casos emblemáticos evidenciaram, inclusive nos meios de comunicação, os malefícios desta prática, como se passa a expor.

3.1 O CASO *AMAZON*: O VIÉS DE GÊNERO SISTÊMICO NO RECRUTAMENTO

Em 2018, reportagem da *Reuters* apontou que o motor de triagem curricular da *Amazon* penalizava termos associados ao universo feminino, como *women's rugby team* ou diplomas de faculdades exclusivamente femininas.³⁰ Tal prática evidenciava um viés de gênero presente no sistema automatizado, que desfavorecia candidatas em processos seletivos. O caso gerou debates sobre os riscos da utilização de algoritmos sem a devida supervisão humana, especialmente no que diz respeito à perpetuação de discriminações históricas.

Nesse cenário, Viana e Macedo³¹ observam que, ao treinar o modelo em históricos predominantemente masculinos, a empresa *Amazon* cristalizou a sub-representação feminina na tecnologia, violando a igualdade de oportunidades garantida no art. 7º, XXX, da Constituição Federal de 1988. Embora o sistema tenha sido desativado, o caso tornou-se exemplificação paradigmática do risco de replicar preconceitos históricos por meio de dados enviesados.

29 ROCHA; PORTO; ABAURRE, op. cit.

30 ROJAS, María Lorena Flórez. Consumidor y algoritmos: una decisión (in) consciente. Derecho, poder y datos: Aproximaciones críticas al derecho y las nuevas tecnologías, 2024. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=HbROEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA165&dq=algoritmos+caso+amazon+como+women%E2%80%99s+rugby+team+&ots=mX9mFDpLw8&sig=PNmsr2EJQiSaDsuSNgLKSD__5Q. Acesso em: 21 jul. 2025.

31 VIANA; MACEDO, op. cit.

3.2 A VIGILÂNCIA E A DISCRIMINAÇÃO DE MULHERES GRÁVIDAS

Entre 2021 e 2025, surgiram várias denúncias de que métricas de *time off task* penalizavam gestantes nos centros de distribuição da *Amazon*, resultando em investigações solicitadas por senadores norte-americanos e ações coletivas por discriminação.³²

Relatos de ex-funcionárias indicam que, ao informar a gestação, passaram a ser tratadas com desconfiança e sofreram represálias, como rebaixamento de funções ou demissões injustificadas. Não bastasse isso, a empresa é conhecida por adotar um sistema de vigilância constante e rigorosa sobre seus trabalhadores, com monitoramento por algoritmos, sensores e metas automatizadas de desempenho.³³ Tal combinação de controle extremo e negligência com direitos fundamentais dos trabalhadores, como a proteção da maternidade, levanta sérias preocupações sobre o desrespeito aos direitos trabalhistas e a precarização das relações de trabalho em ambientes altamente tecnologizados.

Nesse cenário, Fidalgo³⁴ alerta que a exigência de produtividade contínua ignora necessidades fisiológicas específicas, caracterizando discriminação indireta vedada pela Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho. Como consequência, ações judiciais foram propostas em face da *Amazon*, reforçando a necessidade de revisão humana obrigatória nas decisões automatizadas de gestão de pessoal.

3.3 O CASO XSOLLA: A DEMISSÃO POR “BAIXO ENGAJAMENTO”

Em 2021, a Xsolla demitiu cerca de 150 empregados classificados por IA como “desengajados e improdutivos” após análise de logs de Gmail, Jira e Confluence. A carta do CEO, divulgada publicamente, indicava que o algoritmo rastreava presença on-line sem considerar férias, licenças médicas ou cuidado parental, evidenciando arbitrariedade quantitativista.³⁵

Rocha, Porto e Abaurre³⁶ sustentam que tais práticas ferem o direito ao contraditório, pois o trabalhador desconhece parâmetros de mensuração. O episódio ilustra como a “despedida algorítmica” afronta a dignidade da pessoa humana ao reduzir a avaliação de desempenho a métricas descontextualizadas.

Diante do exposto, percebe-se que os casos aqui citados ilustrativamente bem evidenciam como o uso indiscriminado de tecnologias algorítmicas, sem transparência ou supervisão humana, pode intensificar desigualdades estruturais e comprometer direitos fundamentais dos trabalhadores. A plataformação e a

32 Ibid.

33 ROJAS, op. cit.

34 FIDALGO, Luiza Barreto Braga. Discriminações algorítmicas: racismo e sexismo nas relações laborais: Algorithmic discrimination: racism and sexism in labor relations. *Brazilian Journal of Development*, v. 8, n. 10, p. 67341-67354, 2022. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/53113>. Acesso em: 22 jul. 2025.

35 FLORES, Ángel Jeancarlo Coaquira. Humanos vs. Máquinas: El Derecho al Trabajo vs. La Libertad de Empresa. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, v. 8, n. 11, p. 98-118, 2025. Disponível em: <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/1051>. Acesso em: 24 jul. 2025.

36 ROCHA; PORTO; ABAURRE, op. cit.

automatização da gestão de pessoas, quando desvinculadas de princípios éticos e jurídicos, perpetuam discriminações históricas, como as de gênero e maternidade, ao mesmo tempo em que instauram uma lógica de controle desumanizante, incompatível com os preceitos constitucionais e internacionais de proteção ao trabalho digno.

4 PROPOSTAS

A partir da análise dos casos emblemáticos e da fundamentação normativa e doutrinária, constata-se a urgência de medidas regulatórias que enfrentem os riscos da discriminação algorítmica nas relações de trabalho. As propostas a seguir visam restabelecer o equilíbrio entre inovação tecnológica e proteção dos direitos fundamentais, reafirmando o papel do Estado e das instituições no controle democrático dos sistemas automatizados.

4.1 SÍNTESE DOS ARGUMENTOS E RETOMADA DA TESE

A introdução da inteligência artificial na gestão das relações laborais promoveu uma profunda expansão do poder diretivo do empregador, transferindo decisões essenciais a sistemas algorítmicos que operam em grande medida de forma opaca e inacessível ao trabalhador. Tal opacidade ameaça diretamente a função social da propriedade, uma cláusula pétrea constitucional que exige que o exercício do direito de propriedade esteja orientado para o bem-estar coletivo e a garantia dos direitos fundamentais.³⁷

À medida que os algoritmos assumem o papel de verdadeiros “proprietários virtuais” da organização do trabalho, como nos paradigmas observados nos casos da *Amazon* e da *Xsolla*, observa-se o desequilíbrio entre eficiência empresarial e proteção trabalhista, que gera riscos graves de perpetuação da discriminação estrutural e restrição à participação dos trabalhadores.

De fato, os retromencionados episódios exemplificam como a automação, em vez de simplesmente otimizar a gestão, pode subverter limites éticos e jurídicos fundamentais, mascarando preconceitos por meio da suposta neutralidade tecnológica. Assim, a falta de transparência e mecanismos eficazes de fiscalização e contestação coloca em xeque direitos constitucionais, como a igualdade e a dignidade da pessoa humana.

Diante desse cenário, a regulação normativa torna-se imperiosa para assegurar que o exercício do poder diretivo mediado por IA não se converta em fonte de exclusão, mas preserve sua função social como instrumento do desenvolvimento adequado nas relações de trabalho, assegurando dignidade, transparência e o pleno exercício dos valores sociais do trabalho.³⁸

³⁷ STUDART, op. cit.

³⁸ MIZIARA, op. cit.; PEDRA; FREITAS, op. cit.

4.2 PROPOSTA 1: O DEVER DE TRANSPARÊNCIA E INFORMAÇÃO QUALIFICADA

Inspirando-se no artigo 20 da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), é fundamental que se imponha às empresas a obrigação de fornecer informações claras, compreensíveis e acessíveis sobre os critérios e variáveis utilizados nos algoritmos que impactam decisões trabalhistas, incluindo a explicitação de critérios decisórios, margem de erro e a garantia de revisão humana das decisões automatizadas.

Conforme argumentam Rodrigues e Sparemberger,³⁹ o princípio da explicabilidade não é mero atributo técnico, mas um corolário indispensável do direito à autodeterminação informativa, que assegura ao trabalhador a possibilidade real de compreender, questionar e contestar decisões que afetem sua esfera jurídica.

Portanto, não há como negar que a transparência amplifica a efetividade do contraditório e da ampla defesa, elementos centrais do devido processo legal no âmbito trabalhista, evitando que o trabalhador seja submetido a decisões algorítmicas como atos terminativos e incontestáveis. E, também, a divulgação de dados relevantes reduz assimetrias informacionais, desmitificando a presunção de neutralidade absoluta da tecnologia e fomentando a responsabilização das empresas pela implementação desses sistemas.⁴⁰

4.3 PROPOSTA 2: AMPLIAR E FORTALECER A ATUAÇÃO DA ANPD

Ainda no âmbito das propostas para assegurar a proteção do trabalhador ante as tecnologias emergentes e a discriminação algorítmica, tem-se que a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) deve reconhecer as relações de trabalho como um setor de alto risco para a ocorrência de discriminações e violações decorrentes do uso de IA e algoritmos.

Diante disso, propõe-se uma atuação mais ampla e sólida da ANPD, que inclua a aplicação de sanções graduadas em casos de descumprimento, a exigência compulsória de auditorias independentes para avaliação de vieses discriminatórios e a criação de guias e orientações técnicas específicas para o uso ético e transparente da inteligência artificial nas relações laborais.

Sainz, Gabardo e Ongaratto⁴¹ e Gonçalves⁴² destacam que essa atuação regulatória deve incorporar uma abordagem preventiva e colaborativa, promovendo a interlocução entre o Estado, empregadores, trabalhadores e especialistas tecnológicos. Portanto, o fortalecimento do papel da ANPD permitirá a repressão das práticas ilegais, mas também a construção coletiva de um ambiente regulatório que incentive a inovação responsável e o respeito à dignidade do trabalho, efetivando a função social da propriedade em sua dimensão digital.

Destarte, reconhecer o ambiente laboral como espaço sensível à discriminação algorítmica é passo

39 RODRIGUES; SPAREMBERGER, op. cit.

40 Ibid.

41 SAINZ; GABARDO; ONGARATTO, op. cit.

42 GONÇALVES, op. cit.

essencial para a efetivação de direitos fundamentais na era digital. O fortalecimento da atuação preventiva e sancionatória da ANPD, aliado ao diálogo entre os diversos atores sociais, representa caminho promissor para garantir que a inovação tecnológica não ocorra às custas da dignidade do trabalhador.

4.4 PROPOSTA 3: INCORPORAR O PADRÃO ÉTICO "BY DESIGN" E "BY DEFAULT":

Conforme defendem Pedra e Freitas,⁴³ a função social da propriedade exige que os custos sociais decorrentes da implementação de novas tecnologias sejam internalizados já na fase inicial de desenvolvimento dos sistemas algorítmicos. O padrão ético “*by design*” e “*by default*” impõe que a não discriminação, a minimização da coleta de dados sensíveis e a correção contínua de vieses sejam incorporadas de forma estruturada e permanente no código-fonte dos softwares, evitando efeitos indesejados sobre os trabalhadores.⁴⁴

Para Levi *et al.*,⁴⁵ adotar estratégia proativa, além de reduzir os riscos de discriminação algorítmica, sinaliza compromisso empresarial com a justiça social e a responsabilidade corporativa, alinhando o exercício do poder diretivo às exigências constitucionais e à proteção dos direitos fundamentais. Portanto, implantar esses princípios implica integração multidisciplinar entre desenvolvedores, juristas e representantes sindicais, potencializando sistemas auditáveis e passíveis de revisão, transparentes e voltados ao respeito à dignidade humana em todas as fases do ciclo produtivo algorítmico.

Diante do aqui exposto, tem-se que essas propostas se apresentam como um conjunto coerente e necessário para harmonizar a inovação tecnológica com a preservação dos direitos do trabalhador, assegurando que a função social da propriedade não seja meramente formal, mas efetivamente presente na governança algorítmica das relações laborais brasileiras.

5 CONCLUSÃO

Constatou-se, ao final deste estudo, que a transformação digital das relações de trabalho recoloca o poder diretivo empresarial no centro das discussões jurídicas, agora intermediado por tecnologias de inteligência artificial que tomam decisões com base em critérios nem sempre visíveis ou auditáveis. Nesse novo cenário, o poder do empregador deixa de ser exercido exclusivamente por gestores humanos e passa a se manifestar por meio de algoritmos que, quando não regulados com o devido rigor, reproduzem e ampliam exclusões estruturais, afetando principalmente grupos historicamente marginalizados no mercado de trabalho.

Não obstante, a ausência de transparência, a lógica das “caixas-pretas” e a falta de controle institucional efetivo sobre tais tecnologias apontam um déficit democrático que ameaça os avanços

43 PEDRA; FREITAS, op. cit.

44 PIMENTEL, José Eduardo de Souza. Inteligência artificial e algoritmos de “caixa preta”: Dilemas e Regulação Necessária. 2021. Disponível em: <http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/handle/123456789/12812>. Acesso em: 18 jul. 2025.

45 LEVI et al., op. cit.

conquistados pela proteção trabalhista ao longo do século XX. Nesse contexto, não raras vezes a discriminação algorítmica se consagra, sendo mister que o Direito do Trabalho redefina seu papel para assegurar a efetiva proteção aos trabalhadores.

Verificou-se, também, que a função social da propriedade aponta para a imperiosa necessidade de compatibilizar a liberdade empresarial com os princípios constitucionais da igualdade, dignidade da pessoa humana e justiça social. Logo, a empresa não pode mais ser compreendida apenas como agente econômico isolado, mas sim como entidade que exerce poder privado com repercussões públicas, sobretudo quando emprega ferramentas tecnológicas de gestão que impactam vidas humanas em escala.

Nesse contexto de ampla utilização de tecnologias emergentes, a transparência algorítmica, auditoria independente e participação coletiva, por meio de sindicatos e comissões internas, dentre questões outras, se apresentam como fundamentos para um novo modelo de governança digital, no qual o uso da inteligência artificial seja submetido ao controle social e jurídico.

Assim, conclui-se que a inovação tecnológica no ambiente de trabalho é bem-vinda e necessária, desde que orientada por critérios éticos, jurídicos e sociais. A tecnologia deve servir à humanidade — e não o contrário. Quando colocada a serviço exclusivo da eficiência ou da maximização do lucro, sem considerar os impactos sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores, a inteligência artificial perde sua legitimidade e contribui para a precarização das relações de trabalho.

Destarte, urge a construção de um pacto social renovado, capaz de equilibrar progresso tecnológico com justiça social, liberdade econômica com dignidade do trabalho. Tal pacto, fundado no princípio da função social da propriedade e na proteção contra discriminações algorítmicas, pode assegurar que a modernização das relações laborais caminhe lado a lado com a consolidação de uma sociedade verdadeiramente democrática, inclusiva e humanizada.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Juan de Assis et al. Os direitos de transparência e de informação na gestão algorítmica do trabalho plataformizado de transporte: uma análise do projeto de Lei 12/2024 na perspectiva da accountability. *e-Revista Facitec*, v. 15, n. 01, p. 10-35, 2024. Disponível em: <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/e-revistafacitec/article/view/3028>. Acesso em: 26 jul. 2025.
- ALVES, Amauri Cesar; NOGUEIRA, Roberto Henrique Pôrto; FIGUEIREDO, Camila Pita. Entre autonomia e a subordinação no trabalho docente mediado por algoritmos. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, a. 9, n. 02, 45-63, 2023. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2023/2/2023_02_0045_0063.pdf. Acesso em: 14 jul. 2025.
- CUSCIANO, Dalton Tria. A discriminação algorítmica nas contratações laborais digitais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 90, n. 3, p. 45-60, 2024. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/91>. Acesso em: 20 jul. 2025.
- FIDALGO, Luiza Barreto Braga. Discriminações algorítmicas: racismo e sexismo nas relações laborais: Algorithmic discrimination: racism and sexism in labor relations. *Brazilian Journal of Development*, v. 8, n. 10, p. 67341-67354, 2022. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/53113>. Acesso em: 22 jul. 2025.
- FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 2020. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18331/2/Subordinao_algortmica_caminho_para_o_Dir_eito_do_Trabalho_na_encruzilhada_tecnologica.pdf. Acesso em: 04 jul. 2025.
- FLORES, Ángel Jeancarlo Coaquira. Humanos vs. Máquinas: El Derecho al Trabajo vs. La Libertad de Empresa. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, v. 8, n. 11, p. 98-118, 2025. Disponível em: <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/1051>. Acesso em: 24 jul. 2025.
- GODOY, Sandro Marcos. O meio ambiente e a função socioambiental da empresa. 2. ed. Londrina-PR: Thoth, 2025
- GONÇALVES, Rafaela Vilela. Discriminação em algoritmos de inteligência artificial: estudo da LGPD como mecanismo de controle dos vieses discriminatórios. *Revista Científica da UNIFENAS*, v. 6, n. 8, 2024. Disponível em: <https://revistas.unifenas.br/index.php/revistaunifenas/article/view/1215>. Acesso em: 23 jul. 2025.
- KAUFMAN, Dora; JUNQUILHO, Tainá; REIS, Priscila. Externalidades negativas da inteligência artificial: conflitos entre limites da técnica e direitos humanos. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, v. 24, n. 3, p. 43-71, 2023. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/2198>. Acesso em: 22 jul. 2025.
- LAMBERT, Soraya Galassi. Plataformas digitais e direito do trabalho. 2025. 173 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2025.
- LEVI, Alberto et al. Inteligência Artificial nas Relações de Trabalho. São Paulo: Mizuno, 2022.



MATTIUZZO, Marcela; MENDES, Laura Schertel. Discriminação algorítmica: conceito, fundamento legal e tipologia. Revista de Direito Público-Assunto Especial-Proteção de Dados e Inteligência Artificial: Perspectivas Éticas e Regulatórias, 2019.

MIZIARA, Raphael. Discriminação algorítmica e direito do trabalho: condições e limites jurídicos para o uso da inteligência artificial nas relações de trabalho. 2024. 651 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024.

MORAES, Camila Miranda de; ALENCAR, Naira Pinheiro Rabelo de; GUERRA, Beatriz Moraes. Discriminação da mulher no trabalho em plataformas digitais. Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, v. 16, n. 31, 2024. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/16331>. Acesso em: 21 jul. 2025.

PEDRA, Adriano Sant'Ana; FREITAS, Rodrigo Cardoso. A função social da propriedade como um dever fundamental. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, n. 66, p. 53-74, 2015. Disponível em: <http://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1681>. Acesso em: 24 jul. 2025.

PIMENTEL, José Eduardo de Souza. Inteligência artificial e algoritmos de “caixa preta”: Dilemas e Regulação Necessária. 2021. Disponível em: <http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/handle/123456789/12812>. Acesso em: 18 jul. 2025.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. Discriminação algorítmica no trabalho digital. Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social, v. 1, p. 1-21, 2020. Disponível em: <https://seer.sis.puc-campinas.edu.br/direitoshumanos/article/view/5201>. Acesso em: 24 jul. 2025.

RODRIGUES, Lilian; SPAREMBERGER, Raquel. Entre dados e direitos: a discriminação algorítmica sob a perspectiva da LGPD- Lei Geral De Proteção De Dados. Direito e Desafios Contemporâneos: Entre Justiça e Transformação Social. Capítulo 13. 2023. Disponível em: <https://atenaeditora.com.br/index.php/catalogo/post/entre-dados-e-direitos-a-discriminacao-algoritmica-sob-a-perspectiva-da-lgpd-lei-geral-de-protecao-de-dados>. Acesso em: 24 jul. 2025.

ROJAS, María Lorena Flórez. Consumidor y algoritmos: una decisión (in) consciente. Derecho, poder y datos: Aproximaciones críticas al derecho y las nuevas tecnologías, 2024. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=HbROEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA165&dq=algoritmos+caso+amazon+como+women%E2%80%99s+rugby+team+&ots=mX9mFDpLw8&sig=PNmsr2EJQiSaDsuSNGLKSD__5Q. Acesso em: 21 jul. 2025.

SAINZ, Nilton Garcia; GABARDO, Emerson; ONGARATTO, Natália. Discriminação algorítmica no Brasil: uma análise da pesquisa jurídica e suas perspectivas para a compreensão do fenômeno. Direito Público, v. 21, n. 110, 2024. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/7295>. Acesso em: 19 jul. 2025.

SARANDY, Flávio Marcos Silva. Máquinas pensantes: algoritmos de Inteligência Artificial como discurso e produção algorítmica no capitalismo. 2025. 202 f. Tese (Doutorado em Políticas Públicas e Formação Humana) - Centro de Educação e Humanidades, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2025.

STUDART, Ana Paula Didier. O poder diretivo algorítmico. São Paulo: LTr Editora, 2023.



VIANA, Guilherme Manoel de Lima; MACEDO, Caio Sperandeo de. Inteligência artificial e a discriminação algorítmica: uma análise do caso Amazon. *Direito & TI*, v. 1, n. 19, p. 39-62, 2024. Disponível em: <https://direitoeti.com.br/direitoeti/article/view/212>. Acesso em: 21 jul. 2025.