

O USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PROCESSO SELETIVO PARA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS E SUAS REPERCUSSÕES NO DIREITO DO TRABALHO

*Victor Augusto Tateoki*²¹⁴

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo e escopo analisar o uso da inteligência artificial para a contratação de empregados e as suas repercussões no direito do trabalho. O

214 Mestre em Direito pelo Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas. Especialista em Direito da Comunicação Digital pelo Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas. Especialista em Direito Digital e Compliance pela Faculdade Damásio. Especialista em Direito Civil e Processo Civil pelo Centro Universitário UNIFTEC. Pós-graduando em Direito da Proteção e Uso dos Dados Pessoais pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Pós-graduando em Ciências Humanas: Sociologia, História e Filosofia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Pós-graduando em LLM em Proteção de Dados: LGPD e GDPR pela Fundação Escola Superior do Ministério Público. Pós-graduando em Neuro Law, Neurociência Aplicada ao Direito e Comportamento Humano pela Escola da Magistratura Federal do Paraná. Graduado em Licenciatura em História pelo Centro Universitário Toledo e Graduado em Bacharelado em Direito pelo Centro Universitário Toledo. Foi Membro Efetivo da Comissão de Direito Digital e Compliance da OAB/SP em 2016-2018. Membro da Associação Nacional de Advogados de Direito Digital (ANADD). Membro do Comitê Público da Associação Nacional dos Profissionais de Privacidade de Dados (ANPPD). Associado Pesquisador do Instituto Avançado de Proteção Dados (IAPD). Associado do Instituto Brasileiro de Segurança, Proteção e Privacidade de Dados (IBRASPD). Autor da obra "O uso dos dados pessoais como mecanismo de persuasão no processo de tomada de decisão dos usuários de internet" (LumenJuris-RJ). Parecerista na "Revista Internet & Sociedade". Advogado, Professor, Historiador.

artigo utiliza o método dedutivo em sua pesquisa e ainda usa a doutrina, a jurisprudência e a legislativa, valendo-se assim dos meios bibliográficos e documentais, uma vez que outras formas não são normalmente usadas na pesquisa jurídica. O trabalho conclui que a inteligência artificial pode causar discriminações nos processos seletivos de contratação dos empregados. Assim sendo, o direito tem o papel importante da proteção dos empregados perante as novas tecnologias.

Palavras-chave: inteligência artificial; direito do trabalho; discriminação algorítmica.

INTRODUÇÃO

As revoluções tecnológicas condicionaram a sociedade em seus diversos aspectos: sociais, econômicos, culturais, políticos e até no direito. Tais transformações condicionadas pelas tecnologias trazem tanto aspectos positivos quanto negativos para sociedade, conseqüentemente, os negativos devem ser, pelo menos, diminuídos em seus riscos ou danos, para que se atinja uma harmonia.

As revoluções tecnológicas geraram repercussões diretamente aos trabalhadores, um exemplo clássico são a primeira e segunda revoluções industriais que mudaram drasticamente o meio ambiente laboral e, conseqüentemente, fizeram emergir os primeiros direitos trabalhistas.

Assim, dentre as diversas tecnologias surgidas no século XXI, a inteligência artificial está dentre elas, ganhando destaque tanto para melhorar as condições dos trabalhadores quanto para prejudicar o equilíbrio no meio ambiente do trabalho. Em exemplo, o uso da tecnologia pode diminuir que os trabalha-

dores se exponham em altos graus de insalubridade e periculosidade, mas também pode, ao mesmo tempo, extinguir diversos trabalhos.

Além disso, a inteligência artificial atualmente tem sido bastante utilizada nos processos seletivos para a contratação de empregados, uma vez que, com os dados e informações que os candidatos disponibilizam em seus currículos, permitem que tais dados sejam analisados de forma rápidas e eficazes, mas claro que existem problemas, como os vieses e os preconceitos, caso essa tecnologia não seja utilizada da melhor forma.

Para tanto, o trabalho vale-se do método dedutivo em sua análise e utiliza meios bibliográficos, doutrinários, jurisprudenciais e até mesmo a legislação para compreender o uso da inteligência artificial nos processos de seleção e suas repercussões no direito do trabalho, bem como compreender seus aspectos positivos e negativos.

Em sua forma estrutural, o artigo está organizado do seguinte modo: em primeiro momento, o trabalho explora os aspectos gerais e técnicos do funcionamento da inteligência artificial; em sequência, aborda o uso da inteligência artificial e suas repercussões no direito; por fim, analisa a automação no processo seletivo e suas repercussões no direito do trabalho.

1. Aspectos gerais e técnicos da inteligência artificial

A inteligência artificial, ou reconhecida pela sua sigla em inglês *IA* (*artificial intelligence*), não tem um conceito preciso pela ciência, em geral, ela é um campo do estudo das ciências

da computação que tenta compreender e construir entidades inteligentes. Para um melhor entendimento, deve-se começar pelas suas palavras. Em primeiro lugar, entende-se que artificial é tudo aquilo que não é originado pela natureza, ou seja, é criado pela ação do homem. Em segundo lugar, a palavra inteligente, que possui difícil conceituação e pode significar diversos aspectos, pode ser entendida como:

Um campo extremamente complexo, tanto que não existe uma única definição que possa explicá-la. Há, porém, uma ampla concordância entre os pesquisadores sobre as habilidades que a inteligência precisa ter para ser considerada de nível humano, como: raciocinar (estratégia de solução de problemas, compreensão de ideias complexas e capacidade de tirar conclusões em ambiente de incerteza), representar o conhecimento (incluindo conhecimento de senso comum), planejar, aprender, comunicar em linguagem natural, integrar todas as habilidades para uma meta comum, além de sentir (ver, ouvir etc.) e ter habilidade de agir (exemplo: se movimentar e manipular objetos) no mundo de forma inteligente, inclusive detectando e respondendo ameaças. Somam-se a essas outras características, como imaginação (habilidade de criar imagens e conceitos mentais que não foram programados) e autonomia, que também são essenciais para o comportamento “inteligente” (GABRIEL, 2019, p. 185).

Atualmente, o estado da arte da inteligência artificial é voltado para diversos campos. Segundo Norving e Russel

(2013, p. 3), “[...] do geral (aprendizagem e percepção) até tarefas específicas, como jogo de xadrez, demonstração de teoremas matemáticos, criação de poesia, direção de um carro em estrada movimentada, diagnóstico de doenças”.

De modo geral, segundo Gabriel (2019), a inteligência artificial procura se assemelhar às funções cognitivas e aprendizagem dos seres humanos, para solucionar problemas, assim também busca as seguintes características humanas: conhecimento, criatividade, raciocínio, percepção, aprendizagem, planejamento, comunicação em linguagem natural, habilidade de manipular e mover objetos, entre diversas outras habilidades que podem ser consideradas inteligentes.

Além disso, apesar da IA ser objeto de estudo das ciências da computação, outros campos da ciência também contribuíram para o seu desenvolvimento, conforme Tateoki (2021, p. 148 *apud* RUSSEL; NORVING, 2013, p. 7):

Durante todo o histórico da formação da inteligência artificial, os diversos campos das ciências, tanto as humanas, biológicas e exatas contribuíram fortemente para sua evolução como temos nos dias de hoje. Por exemplo, a matemática forneceu ferramentas de lógica, estatísticas e probabilísticas, e a base do pensamento do computador, os algoritmos; a economia ofereceu os estudos sobre os processos de tomadas de decisões, como maximizar uma decisão de forma mais correta; a neurociência descobriu como o cérebro humano trabalha e as diferenças com os computadores; a psicologia trouxe o campo da cognitiva na qual traz a visão do cérebro como um dispositivo de processamento de informações; os

engenheiros computacionais trouxeram a evolução de cada vez mais máquinas superpotentes para implementação da I.A. e a; filosofia trouxe a ideia de que poderia algum dia existir algum tipo de Inteligência Artificial, ou seja sua concepção.

Ainda vale destacar que a inteligência artificial pode ser estabelecida de duas formas: a “inteligência artificial fraca” e a “inteligência artificial forte”, a primeira é aquela que só pode realizar tarefas de acordo com aquilo que foi programado; a segunda é aquela que se assemelha aos processos cognitivos humanos, aprendendo por experiência à medida que realiza diversas tarefas (ANDRIGHI; BIANCHI, 2020).

Ademais, ao longo do desenvolvimento da pesquisa em IA, surgiram duas linhas teóricas de pesquisa: a abordagem conexionista e a simbólica. A primeira está baseada na programação, linha que desenvolveu todas as linguagens do computador, a segunda, conexionista, está baseada na biologia humana, bastante ligada com a neurociência:

A abordagem simbólica simula o comportamento inteligente, enquanto a conexionista simula o funcionamento do cérebro. Assim enquanto computação simbólica é baseada em programação (de cima para baixo), a conexionista se baseia em aprendizagem (de baixo para cima), que é baseada na IA acreditando-se que a inteligência está na forma de processar a informação e não a informação em si – a capacidade de resolver problemas, e não de seguir regras (GABRIEL, 2019, p. 185).

Outrossim, o funcionamento da inteligência artificial em linhas gerais se baseia da seguinte forma: algoritmos são desenvolvidos para minerar dados (*data mining*) em grandes volumes de dados (*big data*), permitindo interpretar padrões nos dados e gerar informação e conhecimento, dessa forma, são desenvolvidos algoritmos de aprendizado de máquina (*machine learning*) combinado com redes neurais para haver um aprendizado de máquina mais aprofundado (*deep learning*). Um ponto significativo para se compreender o funcionamento da inteligência artificial é entender as diferenças do modo de aprendizagem de uma pessoa com da IA:

É particularmente importante que as pessoas entendam as diferenças entre como a máquina aprende e como uma máquina “aprende”. Por exemplo, um humano que tenta analisar um milhão de pontos de dados precisará simplificá-lo de alguma forma para dar sentido a ele - talvez encontrando uma média ou criando um gráfico. Um algoritmo de aprendizado de máquina, por outro lado, pode usar cada ponto de dados individual ao fazer seus cálculos. É “treinado” para detectar padrões usando um conjunto existente de entradas e saídas de dados²¹⁵ (MARTINHO-TRUSWELL, 2019, p. 68).

215 Tradução livre de: *“It’s particularly important for people to understand the differences between how the learn and how a machine “learns”. For example, a human trying to analyze one million data points will need to simplify it in some way in order to make sense of it – perhaps by finding an average or creating a chart. A machine learning algorithm, on the other hand, can use every individual data point when it makes its calculations. It is “trained” to spot patterns using an existing set of data inputs and outputs”.*

Após abordar os aspectos gerais e técnicos da inteligência artificial, em sequência, o trabalho abordará as repercussões do uso da inteligência artificial no direito e prosseguirá, em último momento, com a abordagem do uso da inteligência artificial no processo seletivos para contratação de empregados e suas repercussões no direito do trabalho.

2. O uso da inteligência artificial e suas repercussões no direito

A inteligência artificial no meio jurídico já tem sido objeto de preocupação, tanto é assim que no Conselho Nacional de Justiça (CNJ), no dia 25 de agosto de 2020, entrou em vigor a Resolução nº 332 que dispõe sobre a ética, a transparência e a governança na produção e no uso da Inteligência Artificial no Poder Judiciário e dá outras providências.

A Resolução nº 332 do CNJ é a primeira norma nacional que aborda especificamente o tema, uma vez que o Projeto de Lei 21/2020, que estabelece princípios, direitos e deveres para o uso da inteligência artificial no Brasil e dá outras providências, está em fase de discussão na Câmara dos Deputados e recebendo inúmeras críticas, por ter sido encaminhado em regime de urgência no plenário, necessitando ainda de uma discussão mais ampla sobre o assunto.

Assim, a Resolução nº 332 do CNJ é composta por 31 artigos, com 10 capítulos, e procura abordar de maneira geral o uso da inteligência artificial no judiciário. No primeiro capítulo, aborda as disposições gerais da norma, no segundo, reafirma o respeito dos direitos fundamentais, no terceiro, prevê a não discriminação, no quarto, destaca a publicidade a transparência, no quinto, evidencia a governança e a qualidade, no

sexto, a segurança, no oitavo, a pesquisa, o desenvolvimento e a implantação de serviços de inteligência artificial, no nono, aborda a prestação de contas e a responsabilização e, por fim, no décimo, trata das disposições finais (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2020).

No judiciário, o uso da inteligência artificial poderá cada vez mais se tornar comum, por exemplo, o Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG) usa um software de IA denominado como Radar, que tem como objetivo identificar os processos repetitivos e “envolve a identificação de processos similares por meio de análise de seus dados estruturados (classe, assuntos e outros) e de seus documentos como: petições iniciais, decisões etc.” (TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS, 2021, on-line).

Além do TJMG, outros tribunais estaduais já testam sistemas de inteligência artificial semelhantes, como o Tribunal de Justiça de Rondônia (TJRO) com sistema Sinapse, que é usado para classificar os vários tipos de movimentações nos processos judiciais, o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte (TJRN), com o sistema Poti, que executa tarefas de bloqueio e desbloqueio do BACEN JUD, o sistema Clara, que lê documentos e sugere tarefas, e o Jerimum, que classifica e rotula processos. No Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), é usado um sistema chamado Elis, que analisa os processos de execução fiscal no município de Recife (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2021, on-line). No Supremo Tribunal Federal (STF) e no Superior Tribunal de Justiça (STJ), ainda existem o Victor e o Sócrates, segundo Cueva (2021, p. 81):

Nos tribunais superiores já existem relevantes experimentos em curso que valem como ferramentas embrionárias da inteligência artificial. Ainda como os sistemas

Victor e Sócrates, que vêm sendo desenvolvidos, respectivamente pelo STF e STJ, aproximam-se, ao menos até o momento, do estágio de automação de rotinas e classificar os recursos ingressados nesses tribunais de acordo com listas predefinidas de categorias processuais, já se prevê a inclusão de inteligência artificial.

Na advocacia, temos três exemplos de inteligência artificial sendo utilizados no mundo. O primeiro é conhecido como ROSS, criado por meio da plataforma da IBM, sendo capaz de analisar diversos documentos e criar relatórios a partir de uma avaliação própria, o segundo, nomeado como Carol, é uma IA que analisa as informações e toma decisões a partir delas e o ELI, que organiza documentos, coleta dados, executa cálculos e formata peças jurídicas (ROBERTO; BEVILACQUA, 2021, on-line).

No direito civil, uma das maiores discussões sobre uso da inteligência artificial é sobre a responsabilidade. Um exemplo clássico são os carros autônomos, um carro que não necessita de nenhum motorista humano e é controlado por inteligência artificial. Nesse exemplo, caso houvesse um acidente, quem seria o responsável? O dono do carro? A concessionária? A desenvolvedora da IA? A fabricante automobilística? Não existe uma corrente doutrinária ou jurisprudencial fixa sobre o assunto, uma autora, no entanto, defende que:

A introdução desses veículos no meio social depende, portanto, de um sistema de freios e contrapesos, para qual o instituto da responsabilidade civil é elemento essencial: quanto maior a segurança oferecida, menores os custos incorridos.

Nesse cenário, conclui-se que a solidariedade entre todos beneficiarão do sistema e assumem voluntariamente os riscos é essencial para que os proveitos e prejuízos sejam repartidos de forma equitativa, na justa medida dos proveitos auferidos, e para que as vítimas sejam garantidas a adequada reparação, na justa medida dos danos sofridos (DIAS, 2020, p, 647).

No campo do direito penal ou criminal, tem surgido *softwares* de inteligência artificial que ajudam a coibir crimes, segundo O'Neil (2016), a polícia da cidade de Reading, nos Estados Unidos, começou a usar a inteligência artificial chamada *Predpol*, que analisa dados com histórico dos crimes e calculava os locais onde os crimes podem ocorrer e o horário, acontece que a maioria desses locais são de pessoas consideradas hipossuficientes, assim havendo uma discriminação, acreditando-se que essas pessoas cometeram mais crimes.

Uma das maiores questões envolvendo a inteligência artificial e os algoritmos são os vieses na base de dados que podem gerar a discriminação, como no caso da *Predpol* e nos casos do uso da inteligência artificial no processo eletivo para contratação de empregados e suas repercussões no direito do trabalho, caso dados e os algoritmos sejam enviesados, eles vão gerar discriminações na hora da análise no processo seletivo, ocorrência essa que veremos a seguir vetada pelo direito do trabalho.

3. O uso da inteligência artificial no processo seletivo para contratação de empregados e suas repercussões no direito do trabalho

O uso da inteligência artificial, algoritmos e *big data* nas empresas está se tornando gradativamente comum, são várias as benesses para os negócios com o uso dessas tecnologias, como redução de custos operacionais, automação de processos, aumento da segurança, maior agilidade, atendimento automatizado de clientes, eficiência, inovação, além de auxiliar na tomada de decisão dos empresários, dentre inúmeros outros benefícios.

Em uma pesquisa levantada pela *International Business Machines Corporation*, mais conhecida como *IBM*, (2021, on-line), foi relatado que 40% dos profissionais da tecnologia da informação no Brasil e as empresas em que eles trabalham implantaram *IA* em seus negócios, outros 30% dos profissionais da tecnologia da informação relataram que as empresas em que trabalham estão em fase de implantação da *IA* e, ainda, 50% dos profissionais de tecnologia da informação no Brasil alegaram que as empresas em que trabalham pretendem investir no uso da inteligência artificial nos próximos 12 meses.

Assim, muitas empresas começaram adotar em seus processos seletivos algoritmos e inteligências artificiais, uma vez que muitas corporações recebem um enorme volume de candidatos e usam essas tecnologias para filtrar, com base nos critérios estabelecidos pelas máquinas, com objetivo de otimizar as escolhas, economizar tempo e recursos financeiros e melhorar a assertividade, mas acontece que:

O cerne da questão é que decisões baseadas em algoritmos são limitadas à capacidade decisória cujos critérios utilizados são baseados em mecanismos de aprendizagem, oriundos de uma grande base de dados (big data), aliados aparentes verdades matemáticas, que podem ser inexatas, incompletas e até mesmo falsas. Ou seja, a IA (inteligência artificial) utilizada em processos seletivos para triar currículos, se não alimentadas periodicamente com novas informações distintas para compor a base de dados, pode levar a decisões com critérios discriminatórios e segregatícios, que agravam as injustiças [...] (DA SILVA, 2021, p. 113).

Muitos são os casos de discriminação na contratação de empregados por inteligência artificial, um caso apresentado interessante é da Insider (2021, on-line), em que a IA de contratação de funcionários da *Amazon*, enviesada com a base de dados, contratava menos mulheres do que os homens, uma vez que a base de dados continha mais homens do que mulheres, mais tarde a própria empresa acabou descontinuando o programa.

Em uma pesquisa realizada pela Universidade de Harvard, conduzida por Fuller, Raman, Sage-Gavin e Hines (2021, on-line), é demonstrado que 75% dos empregadores nos Estados Unidos usam alguma tipo de inteligência artificial que analisam currículos, essa tecnologia chega a impedir aproximadamente 27 milhões de estadunidenses. Para os autores do estudo, esses trabalhadores são reconhecidos como "*hidden workers*", geralmente são idosos, imigrantes, refugiados, pessoas com alguma deficiência, pessoas com problemas

de saúde ou mental, ex-presidiários, pessoas cujo cônjuge mora em outro país, ou aqueles que precisam cuidar de algum adulto ou idoso.

Outro caso apontado por O'Neil (2016) conta sobre um garoto que possuía um transtorno de bipolaridade, retirou-se por um ano e meio da universidade para tratamento, após o tratado, ao tentar encontrar um emprego, sempre fora barrado pelo teste de personalidade realizado por inteligência artificial, mesmo ele possuindo um currículo quase que perfeito para os cargos desejados.

Nas palavras de, Lindoso (2021), ao escrever sobre discriminação de gênero no tratamento automatizado de dados pessoais, como a automação incorpora vieses de gênero e perpetuar a discriminação das mulheres, explica que a discriminação pode ocorrer por várias razões: a) por falta de representatividade dos dados; b) pelo uso de dados históricos, que pode guardar preconceitos e vieses de quem programa; c) pela supressão dos dados sensíveis, que pode gerar inferências errôneas por parte de algoritmos; d) pela anonimização de dados pessoais, que pode também gerar inferências errôneas, também os dados anonimizados, que podem ser revertidos; e) pelos algoritmos que podem ter sido construídos com base na discriminação com vieses; f) pelo treinamento do algoritmo e pela criação do seu modelo, que também podem ter vieses inconscientes; g) pela discriminação no *data mining* por correlação de inferências estatísticas, ou seja, os processos de extração de dados podem correlacionar de forma discriminatória os dados.

A discriminação que pode ocorrer na contratação de empregados é totalmente vedada pelo direito brasileiro, segundo

Delgado (2019, p. 955): “discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada”.

A discriminação, geralmente, pode ocorrer por vieses cognitivos, segundo Tversky e Kahneman (1975), ela tem a concepção de tendenciosidade, preconceito, propensão e até mesmo a inclinação, que são construídos por padrões sistemáticos pelo nosso cérebro, que são falhos e acarretam respostas errôneas para processos de tomada de decisão, julgamento e escolhas das pessoas.

Segundo o Ministério Público do Trabalho (2021), a discriminação pode se dar de duas formas: a direta e a indireta. A primeira é aquela que exclui determinados grupos, como raça, cor, gênero, dentre outros, declaradamente aberta, um exemplo é a divulgação da contratação de um empregado apenas por determinado gênero. Já a discriminação indireta é considerada:

É aquela que se realiza por mecanismos aparentemente neutros, mas que tem por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão para as pessoas do grupo vulnerável. O demandante deve demonstrar a situação aparente de discriminação e pode se valer da utilização de provas estatísticas – sempre que os dados que aporem sejam significativos, superando fenômenos meramente fortuitos e conjunturais. Nessa hipótese, a dinâmica do ônus da prova requer que o demandado demonstre a proporcionali-

dade e legitimidade da medida de discriminação impugnada. A atenção do órgão judicante deve se voltar aos resultados da medida, sendo irrelevante a intenção discriminatória (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. 2021, on-line).

A ideia da não discriminação advém da Constituição Federal de 1988, inaugurando o princípio da isonomia, disposto no artigo 5º, *caput*, em que diz que todos serão iguais perante a lei, sem nenhuma distinção de qualquer natureza. Cabe lembrar que os dois são conceitos idênticos, mas se cruzam, conforme apresenta Delgado (2019, p. 956):

Contudo, não são conceitos efetivamente idênticos. O princípio da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, de negatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. A ideia de isonomia ultrapassa, sem dúvida, a mera não discriminação, buscando igualar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si. Mas não é, necessariamente (embora em certas situações concretas possa se confundir com isso), princípio de resistência básica, que queira essencialmente evitar conduta diferenciadora por fator injustamente desqualificante. A isonomia vai além, podendo seu comando igualador resultar de mera conveniência política, cultural ou de outra natureza (embora estas também sejam importantes, é claro), sem compa-

recer, no caso, fundamentalmente para assegurar um piso mínimo de civilidade para as relações entre as pessoas.

Além disso, a Magna Carta, em seu artigo 7º, inciso XXX, proíbe qualquer tipo de discriminação entre a diferença de salários, em exercícios das funções e de critérios de admissões por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil. Ainda se não bastasse, a Organização Internacional do Trabalho, em sua Convenção nº 111, veda qualquer discriminação do trabalho e emprego e explica discriminação da seguinte maneira:

Art. 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO, 2021, on-line).

Assim, percebe-se que, conforme a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade e de Oportunidades (2021, on-line), “como se verifica, os normativos constitucionais e tratados internacionais consagram, textualmente, o Princípio

da Igualdade bem como o repúdio a toda e qualquer forma de discriminação”.

Dessa forma, as discriminações pelo uso da inteligência artificial na contratação de empregados devem ser atenuadas ou até mesmo abolidas, para que haja uma atenuação do viés nessas contratações, segundo Fornasier (2021), deve existir uma maior transparência nas contratações e no uso da inteligência artificial, bem como uma supervisão, deve haver também uma multiplicidade para analisar os vieses, além de padrões legais para aprendizagem do algoritmo e a capacidade algoritma.

Para Lindoso (2021), existem várias formas para reduzir discriminações por algoritmos e inteligência artificial, como aprimorar a base de dados com diversidade e representatividade, coibir inferências errôneas, melhorar os desenhos dos algoritmos que tenham menos vieses e discriminações.

Além disso, os empregadores ou empresas que selecionam currículos devem estar adequadas à Lei Geral de Proteção de Dados, estipulando todas as informações claras sobre o tratamento de dados que os algoritmos e a inteligência artificial usam para fazer a análise, bem como até mesmo normas de *compliance* para mitigar riscos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O uso de inteligência artificial e algoritmos gradualmente está sendo aplicado no direito, uma transformação próxima do irreversível. Assim, no tocante a problemática, no que se refere ao uso de inteligência artificial no processo seletivo e suas repercussões do direito do trabalho, o maior risco são as

discriminações e vieses que essas tecnologias podem auferir na hora de selecionar os currículos para contratar trabalhadores ou empregados. O direito, como demonstrado, coíbe tal prática, devendo as empresas que se utilizam dessas tecnologias mitigar as ameaças para que isso não aconteça, caso aconteça, a Justiça do Trabalho, bem como Ministério Público do Trabalho terão papel fundamental para coibir as injustiças praticadas pelo mau uso dessas tecnologias.

Referências

ANDRIGHI, Fátima Nacy; BIANCHI, José Flávio. Reflexão sobre os riscos do uso da inteligência artificial ao processo de tomada de decisões no Poder Judiciário. In: PINTO; Henrique Alves; GUEDES, Jefferson Carús; CÉSAR, Joaquim Portes de Cerqueira (Coords.). **Inteligência artificial aplicada ao processo de tomada de decisões**. São Paulo: D'Placido, 2020, p. 173-206.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 332 de 21 de agosto de 2020**. Dispõe sobre a ética, a transparência e a governança na produção e no uso da inteligência artificial no poder judiciário e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3429>. Acesso: 18 set. 2021.

CUEVA, Ricardo Villas Bôas. Inteligência artificial no judiciário. In: NUNES, Dierle; LUCON, Paulo Henrique dos Santos; WOLKART, Erik Navarro. **Inteligência artificial e direito processual**: os impactos da virada tecnológica no direito processual. Salvador: JusPodivm, 2021, p. 79-92.

DA SILVA, Leopoldo Rocha Ferreira. A ilegalidade das decisões automatizadas em processos seletivos e a competência da Justiça do Trabalho para dirimir litígios. In: PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo (Orgs.). **LGPD e compliance trabalhista**. Leme: Mizuno, 2021, p. 113-118.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DIAS, Laura Osório Bradley dos Santos. Danos causados por veículos autônomos – adequação das respostas contemporâneas às perguntas futuras. In: TEPEDINO, Gustavo; SILVA, Rodrigo da Guia (Coords.). **O direito civil na era da inteligência artificial**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 627-649.

FORNASIER, Matheus de Oliveira. **Cinco questões ético-jurídicas fundamentais sobre a inteligência artificial**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

FULLER, Joseph B.; RAMAN, Manjari; SAGE-GAVIN, Eva; HINES, Kristen. Hidden workers: untapped talent. How leaders can improve hiring practices to uncover missed talent pools, close skills gaps, and improve diversity. **Harvard Business School**. [s.d]. Disponível em: https://www.hbs.edu/managing-the-future-of-work/Documents/research/hiddenworkers_09032021.pdf. Acesso em: 19 set. 2021.

GABRIEL, Martha. **Você, eu e os robôs**: pequeno manual do mundo digital. São Paulo: Atlas, 2019.

Empresas brasileiras lideram a adoção da IA na América Latina. Estudo. Inteligência Artificial. **IBM**. 2021. Disponível em: <https://www.ibm.com/blogs/ibm-comunica/ia-na-america-latina/>. Acesso em: 19 set. 2021.

HAMILTON, Isobel Asher. Why it's totally unsurprising that Amazon's recruitment AI was biased against women. **INSIDER**. 2018. Disponível em: <https://www.businessinsider.com/amazon-ai-biased-against-women-no-surprise-sandra-wachter-2018-10>. Acesso em: 19 de set. 2021.

MELO, Jeferson. Judiciário ganha agilidade com uso de inteligência artificial. Notícias CNJ. **Agência CNJ de Notícias**. 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/judiciario-ganha-agilidade-com-uso-de-inteligencia-artificial/>. Acesso: 18 set. 2021.

ROBERTO, Wilson Furtado; BEVILACQUA, Helga Lutzoff. Advogados serão substituídos por robôs? **Juristas**. 2021. Disponível em: <https://juristas.com.br/2021/02/19/advogados-serao-substituidos-por-robos/>. Acesso em: 18 set. 2021.

RUSSEL, Stuart; NORVIG, Peter. **Inteligência artificial**. Tradução de Regina Célia. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

LINDOSO, Maria Cristine Branco. **Discriminação de gênero no tratamento automatizado de dados pessoais** – como a automatização incorpora vieses de gênero e perpetua a discriminação de mulheres. Rio de Janeiro: Editora Processo, 2021.

MARTINHO-TRUSWELL, Emma. Three questions about AI that nontechnical employees should be able to answer. In: Harvard Business Review. **Artificial Intelligence**. Boston: Harvard Business Review Press, 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Inteligência artificial, tecnologia digital e discriminação no trabalho, direitos e conceitos básicos** – Uma cartilha elaborada pelo grupo de estudos e diversidades e tecnologia. [s.d.]. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/inteligencia-artificial-tecnologia-digital-e-discriminacao-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso: 20 set. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota técnica GT de raça nº 001/2018**. 2018. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-gt-de-raca-no-01/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 20 set. 2021.

O'NEIL, Cathy. **Weapons of math destruction**: How big data inequality and threatens democracy. New York: Broadway Books, 2016.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111** – discriminação em matéria de emprego e ocupação. [s.d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 set 2021.

TATEOKI, Victor Augusto. **O uso dos dados pessoais como mecanismo de persuasão no processo de tomada**

de decisão dos usuários de internet. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Cartilha do sistema RADAR.** Disponível em: [rede.tjmg.jus.br/data/files/B5/92/90/DC/6881461011_FB5F36B04E08A8/Radar%20- %20paper.pdf](https://rede.tjmg.jus.br/data/files/B5/92/90/DC/6881461011_FB5F36B04E08A8/Radar%20-%20paper.pdf). Acesso em: 18 set. 2021.

TVERSKY, Amos; KAHNEMAN, Daniel. Judgment Under Uncertainty, Heuristics and Biases: Biases in judgments reveal some heuristics of thinking under uncertainty. **Science**, vol. 185, September, 1974.