JOÃO MARCELO BALSANELLI

Discriminação laboral no contexto da Revolução 4.0

Mestrado em Direito

Lisboa

2024

Universidade de Lisboa

JOÃO MARCELO BALSANELLI

Discriminação laboral no contexto da Revolução 4.0

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Universidade de Lisboa como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na especialidade Direito Laboral, sob a orientação do Prof. Dr. Pedro Manuel de Almeida Madeira Brito.

Lisboa

2024

JOÃO MARCELO BALSANELLI

Discriminação laboral no contexto da Revolução 4.0

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Universidade de Lisboa como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na especialidade Direito Laboral, sob a orientação do Prof. Dr. Pedro Manuel de Almeida Madeira Brito.

Aprovado em: _____/_____/_____.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Pedro Manuel de Almeida Madeira Brito (Orientador).
Universidade de Lisboa
Julgamento:_____
Assinatura: _____

Professor (a) Doutor (a)_____
Instituição: _____
Julgamento:_____
Assinatura: _____

Professor (a) Doutor (a)_____
Instituição: _____
Julgamento:_____
Assinatura: _____

Dedico esse trabalho às mulheres da minha vida.

À minha amada Ana Paola,

juíza do trabalho que admiro e com quem aprendi as coisas boas da vida,

o sentido da palavra reciprocidade,

e que o amor quando acontece faz a gente esquecer que sofreu um dia.

Às minhas queridas filhas Carolina e Júlia.

À Sebastiana que sempre me traz um sorriso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à generosidade e simpatia do Professor Doutor Pedro Manuel de Almeida Madeira Brito que se dispôs e me orientar neste trabalho.

Agradeço a todos os professores e trabalhadores da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa pelos maravilhosos momentos proporcionados.

RESUMO

O direito do trabalho, a partir da década de 1980, por questões ligadas ao modelo econômico adotado na Europa e em alguns países das Américas, entrou em crise. E, dela, nunca mais saiu, Nesse período, esteve em discussão o princípio da proteção do trabalhador, o código genético do direito do trabalho, que o tornou um ramo do direito com autonomia científica e independente. Nesse contexto de crise do direito do trabalho, surgiu a quarta revolução industrial, que mudou de forma radical a forma de se prestar o trabalho e que, de maneira surpreendente e sem qualquer espécie de preparação, por conta da pandemia da Covid-19, antecipou a transição do analógico para o virtual, desnudando um novo e disruptivo mundo do trabalho. Esse novo mundo em que as pessoas são transformadas em um perfil de dados, governadas por algoritmos e sujeitas às decisões automatizadas e não transparentes, continua, apesar do discurso de neutralidade da tecnologia, a tratar os trabalhadores sem igualdade e com discriminação, mas em um contexto no qual isso ocorre de modo muito maior e em grande escala. Em paralelo, há um extenso arcabouço jurídico, formado sobretudo a partir da Declaração Universal dos Direitos do Homem, a zelar pela igualdade e pela não discriminação. Busca-se responder neste trabalho de que forma todo esse rico arcabouço jurídico existente, nomeadamente na Europa e em Portugal, é capaz de dar concretude ao direito fundamental da igualdade material nas relações de trabalho no contexto da era digital, de modo a evitar procedimentos discriminatórios.

Palavras-chave: discriminação; igualdade; privacidade; revolução 4.0.

ABSTRACT

Employment discrimination in the context of Revolution 4.0. From the 1980s onwards, because of issues linked to the economic model adopted in Europe and some countries in the Americas, labor law entered a crisis from which it has not emerged. The principle of worker protection, the genetic code of labor law that made it a branch of law with scientific and independent autonomy, was under discussion. Within this context of the crisis of labor law comes the fourth industrial revolution, which has radically changed the way work is done and which, in a surprising way and without any kind of preparation, due to the Covid-19 pandemic caused by the Sars-Cov 2 coronavirus, has anticipated the transition from analog to virtual, laying bare a new and disruptive world of work. This new world in which people are transformed into a data profile, governed by algorithms and subject to automated and non-transparent decisions, continues, despite the discourse of the neutrality of technology, to treat workers without equality and with discrimination, but in a context in which this occurs much more massively. There is an extensive legal framework, especially since the Universal Declaration of Human Rights, for equality and non-discrimination. The question this paper seeks to answer is how all this rich legal framework, particularly in Europe and Portugal, is capable of giving concrete form to the fundamental right to material equality within employment relations in the context of the digital age, in order to avoid previously existing discriminatory procedures.

Keywords: discrimination; equality; privacy; revolution 4.0.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AAFDL	Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ANNs	*Artificiais Neural Networks*
art.	artigo
BIRD	Banco Mundial
CEO	*Chief Executive Officer*
ChatGPT	*Chat Generative Pre-trained Transforme*
CIG	Comissão Para a Cidadania e a Igualdade de Gênero
CITE	Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no emprego
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
COMPAS	*Correctional Offender Management Profiling for Alternative Sanctions*
Conjur	Consultor Jurídico
coord.	coordenador por
Corte IDH	Corte Interamericana de Direitos Humanos
Covid-10	*Coronavirus disease* – ano 2019
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho
Des.	Desembargador/a
DJ-e	Diário da Justiça Eletrônico
DNA	ácido desoxirribonucleico
DOPS	Departamento de Ordem Política e Social
dr.	doutor/a
e-book	*eletronic book*
e-commerce	*eletronic commerce*
ed.	edição
EPL	*Employmment Protection Law*
EUA	Estados Unidos da América
FMI	Fundo Monetário Internacional
GPS	*Global Positioning System*
HIV/SIDA	Síndrome da Imunodeficiência Adquirida

HKUST	Universidade de Ciência e Tecnologia de Hong Kong
http	*Hypertext Transfer Protocol*
IA	Inteligência Artificial
IBM	*International Business Machines Corporation*
j.	julgado em
LGBTQ	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgênero, Queer
LTr.	Editora do Direito do Trabalho e Previdência Social
Min.	Ministro/a
MIT	*Massachusetts Institute of Technology*
MPT	Ministério Público do Trabalho
n.	número
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
OPEP	Organização dos Países Exportadores de Petróleo
org.	organizado por
p.	página
prof.	professor/a
PUC-RS	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Rel.	Relator/a
RGPD	Regulamento Geral de Proteção de Dados
RT	Revista dos Tribunais
STEM	*Science, Tecnology, Enginnering and Mathematics*
STF	Supremo Tribunal Federal
t.	tomo
TI	Tecnologia da Informação
TIC	tecnologia da informação e comunicação
TJUE	Tribunal de Justiça da União Europeia
trad.	traduzido por
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UNB	Universidade de Brasília
Unicamp	Universidade Estadual de Campinas
UOL	Universo *OnLine*
USP	Universidade de São Paulo
v.	volume
vs.	*versus*
www	*world wide web*

SUMÁRIO

1	**INTRODUÇÃO**	**13**
2	**DIREITO DO TRABALHO – CRISES E DESAFIOS**	**18**
2.1	**Breves anotações a respeito da evolução histórica do direito do trabalho**	**18**
2.2	**A flexibilização como sintoma de um direito em crise**	**21**
2.3	**Em meio à crise do direito do trabalho, surge a Revolução 4.0**	**24**
3	**IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO**	**32**
3.1	**A expressão discriminação no mundo jurídico**	**32**
3.2	**A igualdade no contexto jurídico mundial – um breve histórico**	**34**
3.3	**Igualdade como um princípio de justiça**	**35**
3.4	**Enquadramento geral**	**38**
3.5	**Discriminação direta**	**43**
3.6	**Discriminação indireta**	**46**
3.7	**Assédio, orientação no sentido de discriminar e ato de retaliação**	**49**
4	**ALGORITMOS, INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E RISCOS**	**53**
4.1	**O algoritmo**	**53**
4.2	**A não neutralidade dos algoritmos – riscos da sua utilização na tomada de decisões – opacidade**	**54**
4.3	**A Inteligência Artificial**	**60**
4.4	**A Inteligência Artificial nas relações de trabalho**	**63**
4.5	**Decisões automatizadas e vieses algorítmicos**	**66**
5	**A DISCRIMINAÇÃO POR ALGORITMOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**	**70**
5.1	**A discriminação no processo de recrutamento de empregados no contexto da Revolução 4.0**	**70**
5.2	**Inteligência Artificial como método de sedução para contratar trabalhadores – caso Uber Brasil**	**78**
5.3	**Redes sociais e discriminação**	**84**
5.3.1	**O acesso do empregador às redes sociais e pessoais do trabalhador**	**88**

5.3.2 Redes sociais e o acesso ao emprego 91
5.3.3 Redes sociais, execução do contrato de trabalho e despedimento 94
5.3.3.1 Tribunal de Relação do Porto (RP20140908101/13.5TTMTS.P1) 98
5.3.3.2 Tribunal de Relação de Lisboa (431/13.6TTFUN.L1-4) 99

6 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NA ERA DIGITAL 100
6.1 A diferença salarial entre homens e mulheres 100
6.2 As alterações no volume e estrutura do emprego causados pela Revolução 4.0 como elementos de potencialização da desigualdade de gênero 103
6.3 A dificuldade das mulheres na formação tecnológica 104
6.4 Discriminação de gêneros por algoritmos nos trabalhos por plataforma 110
6.5 O teletrabalho e a dificuldade de a mulher conciliar a vida pessoal e familiar 113
6.6 Medidas de ação positiva 117

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS 122

REFERÊNCIAS 126

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vive um momento de extrema transformação e disrupção causadas pela quarta revolução industrial. Essa Revolução 4.0, que está a transformar os indivíduos e cujo termo foi cunhado na feira de Hannover no ano de 2011 pelo professor alemão Klaus Shwab[1], está criando um mundo que fundirá, por meio da interação, o físico, o digital e o biológico.

O engenheiro e economista Klaus Shwab apregoa:

> a tecnologia e a digitalização irão revolucionar tudo, fazendo com que aquela frase tão gasta e maltratada se torne verdadeira: 'desta vez será diferente'. Isto é, as principais inovações tecnológicas estão à beira de alimentar uma gigantesca mudança histórica em todo o mundo – inevitavelmente[2].

Os fenômenos da automatização, da robotização, da inteligência artificial, o tráfego de dados pela rede internacional de computadores e os serviços de plataformas digitais estão a promover uma significativa transformação na vida das pessoas[3]. Essa alteração é tão impactante que se criou uma cisão para identificar o que é o trabalho humano e o que é o trabalho digital[4].

A quarta revolução industrial não se limita a mudar como fazemos as coisas, como realizamos o trabalho, ela está a transformar também os indivíduos.

> O impacto sobre nós como indivíduos é múltiplo, afetando nossa identidade e as muitas facetas relacionadas a ela – nosso senso de privacidade, nossas noções de propriedade, nossos padrões de consumo, o tempo que dedicamos ao trabalho e ao lazer, a forma de desenvolvermos nossas carreiras e cultivarmos nossas competências. Ela irá influenciar o modo como conhecemos as pessoas e consolidamos nossos relacionamentos, as hierarquias das quais dependemos, nossa saúde, e talvez mais cedo do que pensamos, poderá levar a formas de aperfeiçoamento humano que nos farão questionar a própria natureza da existência humana[5].

---

[1] SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019 (*Kindle*), p. 20, posição 231.
[2] SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019 (*Kindle*), p.19, posição 260.
[3] PINILLA, Ana de La Puebla. Cambio tecnológico e impacto sobre el trabajo de las mujeres. **Estudos Apodit 5**. A igualdade nas relações de trabalho. Lisboa: AAFDL, 2019, p. 27.
[4] PINILLA, Ana de La Puebla. Cambio tecnológico e impacto sobre el trabajo de las mujeres. **Estudos Apodit 5**. A igualdade nas relações de trabalho. Lisboa: AAFDL, 2019, p. 28.
[5] SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019 (*Kindle*), p. 127, posição 1668.

Tudo isso tem acontecido sem que o mundo dos homens e, sobretudo, o mundo do trabalho tivesse tempo de se preparar e de se adaptar a essas mudanças que mais parecem terem saído de um roteiro de filme de ficção científica. Além disso, um evento mundial, em verdade uma crise mundial de saúde, antecipou, ainda mais, o que já vinha aceleradamente rompendo a realidade.

A crise sanitária antecipou a transformação a respeito da forma como o trabalho era realizado, proporcionando ao mundo a concreta visão da dimensão da disrupção trazida pela Revolução 4.0, muito falada, mas nem tanto assim percebida pelo universo dos trabalhadores, pelo mundo do trabalho e, nomeadamente, pelo direito do trabalho.

Em 31 de dezembro de 2019, a República Popular da China informou à Organização Mundial da Saúde (OMS) que na cidade de Wuhan, província de Hubei, ocorriam repetidos casos de pneumonia, provocados por uma nova cepa de coronavírus que, até então, não havia sido identificada em seres humanos[6].

No dia 7 de janeiro de 2020, uma semana depois, a República Popular da China informou novamente à OMS a respeito do coronavírus, mas, desta vez, identificando a cepa causadora das sucessivas pneumonias. Com base nessa informação, a OMS, em 11 de março de 2020, declarou a existência da pandemia da Covid-19 causada pelo coronavírus Sars-Cov 2[7].

A partir daí, alavancou-se a maior transformação no mundo do trabalho tal qual conhecíamos. Com essa mudança profunda, veio a reboque o direito do trabalho tentando regular situações que nunca haviam sido experimentadas e vividas.

Domenico de Masi[8] pontua que, a partir da pandemia, sem nenhuma preparação ou intenção, teve início o maior experimento organizacional da história. O sociólogo italiano afirmou[9] que mais de 2 bilhões de trabalhadores deixaram os escritórios e começaram a trabalhar em casa, nos jardins, praças, etc. Mudava-se uma rotina já vivida há séculos, alterando de forma significativa a maneira pela qual trabalho sempre foi prestado.

---

[6] OMS. **Relatório da Organização Mundial da Saúde**. Disponível em: https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19#:~:text=Em%2031%20de%20dezembro%20de,identificada%20antes%20em%20seres%20humanos. Acesso em: 31 jan. 2024.

[7] OMS. **Relatório da Organização Mundial da Saúde**. Disponível em: https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19#:~:text=Em%2031%20de%20dezembro%20de, identificada%20antes%20em%20seres%20humanos. Acesso em: 31 jan. 2024.

[8] DE MASI, Domenico. **O trabalho no século XXI**: fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial. Trad. Aline Leal. Rio de Janeiro: Sextante, 2022, p. 803.

[9] DE MASI, Domenico. **O trabalho no século XXI**: fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial. Trad. Aline Leal. Rio de Janeiro: Sextante, 2022.

A ideia do trabalho realizado em um recinto específico[10], como ocorria ordinariamente, de um momento para o outro, desfez-se. Essa disrupção, difícil de digerir, quebrou um paradigma secular de deslocamento dos trabalhadores de casa para o trabalho e vice-versa[11].

O trabalho, a partir daquele momento, poderia ser realizado, mesmo por altos executivos, com roupa própria para ginástica e na cozinha de casa, por exemplo. Mais do que isso, poderia ser realizado do outro lado do mundo e a milhares de quilômetros da sede da empresa empregadora.

Teresa Coelho Moreira, professora associada da Escola de Direito da Universidade do Minho, também vê o drama da pandemia como o momento em que o mundo pode perceber a dimensão da disrupção trazida pela Revolução 4.0: "Há que ter em conta que o Vírus Covid-19 originou que se tivessem que adotar alterações profundas na forma de trabalhar para milhares de milhões de pessoas a nível mundial e que não seriam possíveis se não existisse uma digitalização da economia e da sociedade"[12].

Essas observações iniciais não estão a significar que a disrupção desse "admirável mundo novo[13]" se resume ao teletrabalho, já existente anteriormente[14], mas exemplifica a grandeza da disrupção trazida pela Revolução 4.0, a qual foi exponencialmente acelerada pela pandemia da Covid-19.

No contexto de que "tudo vai mudar", é preciso questionar se as práticas discriminatórias serão mantidas. Aprofundar-se-ão? Surgirão em novo formato? A velocidade das mudanças, nesse contexto disruptivo, encontrará resposta no direito para coibir as práticas discriminatórias?

---

[10] No Palazzo Vecchio, na cidade de Florença (Itália), é possível visitar a sala onde trabalhava Nicolau Maquiavel, filósofo florentino, reconhecido como fundador do pensamento e da ciência política moderna, que viveu entre 1469 e 1527, a demonstrar que o local de trabalho é um paradigma de séculos.

[11] DE MASI, Domenico. **O trabalho no século XXI**: fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial. Trad. Aline Leal. Rio de Janeiro: Sextante, 2022, p. 806.

[12] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 28, nota de rodapé.

[13] *Admirável mundo novo* é um livro de ficção distópica, cuja primeira publicação ocorreu em 1932, escrito por Aldous Huxley. Em sua narrativa, todas as pessoas são programadas biologicamente em laboratório e adestradas para cumprir uma função específica em uma sociedade de castas predefinida antes do nascimento. Toda a sociedade global passa a ser governada por ditadores cientificistas.

[14] O teletrabalho tornou-se mais conhecido na década de 1950 nos EUA, depois da crise do petróleo, como meio de resolver a questão do transporte de casa para o trabalho. A partir da década de 1970, surgiu, com Jack Nilles, também conhecido como o "pai do teletrabalho", a primeira definição desse instituto, com a intenção de trazer o trabalho até o empregado ao invés de conduzi-los até o trabalho. Foi Nilles quem primeiro mencionou o uso da tecnologia como instrumento de realização do teletrabalho. NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Trad. Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p. 21.

Em um primeiro momento, é possível até imaginar que a discriminação terá maior intensidade nos processos de contratação, em que mulheres e idosos, por exemplo, têm historicamente, menor participação nas áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (*Science, Tecnology, Enginnering and Mathematics* – STEM). Há casos emblemáticos a esse respeito[15][16].

É preciso discutir, para muito além da fase pré-contratual, as possibilidades de discriminação já quando vigente o contrato de trabalho. As Inteligências Artificiais (IA's) funcionarão como instrumentos da manutenção da discriminação salarial das mulheres? Questões de raça, gênero, idade, etnia e deficiência física importarão para as IA's quanto à forma de prestar o trabalho[17] e, em razão disso, levarão à continuidade das práticas discriminatórias existentes?

Outra questão que deve ser analisada é a respeito da neutralidade dos algoritmos. Os modelos utilizados são opacos, não foram objeto de regulamentação, e são considerados por muitos, incontestáveis, reforçando, assim, práticas discriminatórias[18].

É um erro assumir que os algoritmos trarão resultados com neutralidade: "Essa neutralidade é, no entanto, uma ilusão. Os algoritmos não são tão imparciais como pensamos e o risco de discriminação aumenta"[19].

---

[15] A gigante Amazon, em 2014, desenvolveu uma IA para recrutar empregados visando selecionar e localizar os melhores candidatos para as vagas oferecidas pela companhia. Seria uma seleção ágil e baseada em dados anteriores. Os algoritmos "foram ensinados" a reconhecer 50 mil termos que estavam nos currículos dos candidatos nos 10 anos anteriores à seleção. A empresa, no entanto, observou que a IA não era neutra, uma vez que predominantemente os melhores classificados sempre eram homens. A IA penalizava os currículos com a palavra feminino e as mulheres formadas em duas faculdades exclusivamente femininas. Houve a alteração da IA para que determinados termos fossem considerados neutros, mas isso não foi suficiente para manterem essa forma de recrutamento, pois não houve a garantia de que a alteração dos termos impediria que o aprendizado automatizado mantivesse o viés discriminatório de gênero. INSIGHT. **Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women**. Disponível em: https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G. Acesso em: 18 abr. 2024.

[16] Caso MAGALU. Uma das maiores lojas magazine do Brasil (Magazine Luiza) ofereceu vagas para trabalhadores, mas impôs a condição de que somente seriam contratadas pessoas negras, sob a justificativa do passado ancestral da população negra no país que importava na diminuição de oportunidades, anulação dessas pessoas e, também, como uma política afirmativa da empresa. Essa iniciativa causou muita discussão no âmbito jurídico no sentido de perquirir-se a respeito da sua adequação no ordenamento jurídico. A empresa, no entanto, fez uma pesquisa interna e constatou que, a despeito de a maioria dos empregados ser negra (53%), uma minoria (16%) exercia cargo de liderança. Dessa forma, optou por investir na capacitação dos empregados negros (programa de *Treinee* somente para os afrodescendentes) e deixou de lado e política afirmativa de contratação de pessoas pretas. Ainda que isso não tenha ocorrido por meio de IA, é fácil imaginar o quanto pode haver discriminação. Basta que se coloque um algoritmo e a discriminação ocorrerá. UOL. **Magazine Luiza** – Dar vagas só para negros é racismo reverso. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2020/09/23/magazine-luiza-dar-vagas-apenas-para-negros-e-racismo-reverso.htm. Acesso em: 5 fev. 2024.

[17] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 136.

[18] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 145-146.

[19] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 146.

Também a IA, nos processos de execução do trabalho, pode impactar, de modo discriminatório, o tempo de trabalho do empregado, a avaliação de desempenho, o progresso na carreira, inclusive, o despedimento.

Valério de Stefano[20], professor de direito do trabalho na York University de Toronto, alertou para o parecer oficial sobre inteligência artificial do Comitê Econômico e Social Europeu de 2017. O documento destaca que as IA's ocorrem em um ambiente composto, na sua maioria, por homens brancos e que, em razão disso, podem refletir preconceitos, preferência culturais e gêneros levando a erros e discriminação. Isso demonstra o alto risco de decisões automatizadas aprofundarem situações discriminatórias existentes ou criarem novas.

Nesse contexto de Revolução 4.0, o objetivo desse trabalho é, sempre à luz do princípio da "partícula de Deus"[21] (princípio de proteção do trabalhador), encontrar as respostas do direito para identificar, evitar e corrigir as práticas discriminatórias surgidas no mundo distópico o qual passamos a integrar.

[20] STEFANO, Valério de. Automação, Inteligência Artificial e proteção laboral: patrões algorítmicos e o que fazer com eles. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 32.

[21] DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr., 2015, p. 22. "Pela nossa parte, desde já se adianta, o "princípio da proteção do trabalhador" consubstancia a "partícula de Deus", o "princípio unificador" ou o "norte magnético" do subsistema laboral. Esteve na origem do Direito do trabalho e mantém plena atualidade, ainda que, porventura, em moldes distintos".

2 DIREITO DO TRABALHO – CRISES E DESAFIOS

2.1 Breves anotações a respeito da evolução histórica do direito do trabalho

O objetivo deste trabalho é tratar das formas de discriminação no trabalho no contexto da Revolução 4.0, e apresentar as respostas do direito para essas situações visando evitar e corrigir as distorções surgidas em face das novas tecnologias nesse novo e distópico ambiente.

Desse modo, as referências à evolução história do direito do trabalho sofrerão um corte metodológico de modo a demonstrar, apenas, as dificuldades atuais desse ramo do direito o qual, segundo Teresa Coelho Moreira, é comparável a um *sismógrafo*, pois, pela sua natureza, é um dos mais suscetíveis e permeáveis às influências e mudanças em face dos avanços e das mudanças tecnológicas[22].

Interessa, para o nosso estudo, a fase da reprivatização e do relançamento do direito do trabalho, oportunidade em que ocorreu a última fase da sua evolução no que diz respeito à proteção ao trabalhador[23].

Está-se a tratar aqui do período de ouro do Estado de Bem-Estar que compreendeu os anos de 1945 a 1975. Para se ter uma ideia da pujança da época, em 1959, um conservador (Harold Macmillan) que disputou a eleição geral britânica e a venceu, se tornou primeiro-ministro com o *slogan* "você nunca esteve tão bem"[24], afirmação, aliás, essencialmente verdadeira.

Nesse período, especialmente entre as décadas de 1950 e 1970, os países centrais do ocidente "se comprometiam a garantir o pleno emprego, a cobertura universal de serviços sociais (como saúde e educação) e o estabelecimento de um mínimo de proteção social a toda a população"[25].

Essas ideias, decorrentes da doutrina keynesiana[26], também alimentadas pela lembrança dos horrores e das privações decorrentes da Segunda Guerra Mundial, do medo capitalista da

---

[22] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 11.
[23] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. Parte I. Dogmática Geral. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 64.
[24] HOBSBAWM, Eric. **Era dos extremos**: o breve século XX. São Paulo: Companhia das Letras, 1995 (*Kindle*), p. 427, posição 5616.
[25] PEREIRA, Potyara Amazoneida. Política social do segundo pós-guerra: ascensão e declínio. **Revista Serviço Social & Saúde**. Campinas: UNICAMP, v. IX, n. 10, dez. 2010. Disponível em: https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/sss/article/view/8634888/2787. Acesso em: 14 fev. 2024.
[26] John Maynard Keynes, economista inglês, escreveu, em 1936, *A teoria geral do emprego, dos juros e da moeda*, revolucionando a macroeconomia. Luiz Carlos Bresser-Pereira, economista, cientista político, cientista social, em seu artigo *Da economia clássica à Keyseniana*, ressalta: "Na Teoria Geral, Keynes apresenta-nos uma análise pessimista do sistema econômico capitalista. Sua teoria é uma teoria macroeconômica, que, ao contrário

contaminação dos estados pelas ideias fascistas (Itália e Alemanha) e do pavor ao sistema comunista (ex-União Soviética), geraram um período de pujança e de fartura, repercutindo decisivamente no direito do trabalho.

Maria do Rosário Palma Ramalho[27] menciona que essa foi a época de maior riqueza do direito do trabalho no que diz respeito à perspectiva da proteção do trabalhador sob os prismas da universalidade e do fortalecimento da tutela do trabalho. Além disso, o direito do trabalho consolidou-se como ramo científico autônomo e independente, desafiando regulamentação e até codificações em alguns países.

Nesse momento, é preciso repetir a poética e belíssima afirmação de Maria do Rosário Palma Ramalho de que, naquele momento histórico, havia ocorrido "a maioridade do Direito do Trabalho, sob o signo da proteção do trabalhador"[28].

O tempo de bonança, no entanto, estava com os dias contados, tanto para a ideia de um capitalismo voltado para o bem-estar social, como para a premissa básica do direito do trabalho, o princípio da proteção ao trabalhador, levando esse ramo do direito a entrar em crise, o que persiste até hoje.

Na década de 1970, precisamente em 1973, ocorreu a primeira crise do petróleo, quando os países produtores e integrantes da Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP)[29] elevaram exponencialmente o preço do petróleo que custava U$ 2,90 (em julho daquele ano) para U$ 11,65 (mês de dezembro).

O *pacto keyseniano* que se apresentou como uma alternativa capitalista para o capitalismo liberal clássico (absolutamente contrário ao intervencionismo estatal) e que gerou o período de ouro, não mais produzia resultados, nomeadamente a partir do surgimento de um fenômeno novo, a estagflação, que se caracterizava pela "coexistência da estagnação econômica

---

da teoria microeconômica anterior, não toma a produção total como um dado e o pleno emprego como uma decorrência inerente ao sistema, colocando como incógnitas a alocação dos fatores de produção entre as diversas possíveis aplicações, através do mecanismo dos preços, e a conseqüente remuneração dos fatores. Ao invés de uma teoria estritamente estática e otimista, como era a teoria neoclássica, Keynes nos apresenta uma teoria macroeconômica relativamente dinâmica, cujas incógnitas fundamentais são o volume da produção e o nível de emprego decorrente". RESEARCH GATES. **Da macroeconomia clássica a keyseniana**. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Luiz-Bresser-Pereira/publication/268347252. Acesso em: 05 jul. 2024.

[27] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. Parte I. Dogmática Geral. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 65.

[28] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. Parte I. Dogmática Geral. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 65.

[29] BBC. **Como guerra contra Israel há 50 anos fez países árabes desenvolverem 'arma do petróleo'**. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/articles/clje1p1p63wo. Acesso em: 10 fev. 2024.

(ou mesmo depressão) com taxas elevadas e crescentes de inflação"[30]. Esse fenômeno conduziu a teoria keyseniana ao banco dos réus[31].

Disseminou-se, sobretudo a partir da década de 1980 quando o neoliberalismo ganhou força por meio de suas organizações multilaterais (Banco Mundial – BIRD e Fundo Monetário Internacional – FMI), a ideia de que o pacto keyseniano estava em crise, sobretudo em razão dos gastos excessivos do Estado com a proteção social, os altos impostos cobrados pelo poder público da classe média e dos ricos e em face dos altos salários pagos aos trabalhadores[32].

As ideias liberais, que passaram a prevalecer, retomaram os velhos dogmas do liberalismo clássico, fazendo surgir um novo modelo econômico que se sobrepôs ao keyseniano: o monetarista.

Esse novo paradigma teve como principais defensores a ex-primeira ministra da Inglaterra¸ Margareth Thatcher, e o ex-presidente americano, Ronald Reagan, os quais foram seguidos pelos mais importantes governos ocidentais, "como Spadolini, da Itália; Helmut Kohl, da Alemanha; Jacques Chirac, da França, inclusive, o social-democrata Felipe Gonzáles, da Espanha"[33].

Em tom dramático, para demonstrar a gravidade do golpe dado aos direitos sociais pela nova ordem econômica, António José Avelãs Nunes[34] sustenta que houve a reinvenção do estado mínimo, municiado pelas seguintes armas:

> (i) redução dos direitos dos trabalhadores, em nome de uma pretensa competitividade, (ii) flexibilização e desumanização do direito do trabalho (transformado em *direito das empresas* ou *direito dos empresários* e negado na sua característica histórica de *direito dos trabalhadores*, inspirado no princípio do *favor laboratoris*).

Instituiu-se, nas palavras de António José Avelãs Nunes[35], o reino do *deus-mercado*, em que se estabeleceu a supremacia do capital financeiro em detrimento do capital produtivo. Com

---

[30] NUNES, António José Avelãs. A crise atual do capitalismo: capital financeiro, neoliberalismo, globalização. **Coleção Direito Europeu**. São Paulo: RT, 2012, p. 19.
[31] NUNES, António José Avelãs. A crise atual do capitalismo: capital financeiro, neoliberalismo, globalização. **Coleção Direito Europeu**. São Paulo: RT, 2012.
[32] PEREIRA, Potyara Amazoneida. Política social do segundo pós-guerra: ascensão e declínio. **Revista Serviço Social & Saúde**. Campinas: UNICAMP, v. IX, n. 10, dez. 2010. Disponível em: https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/sss/article/view/8634888/2787. Acesso em: 14 fev. 2024, p. 5.
[33] PEREIRA, Potyara Amazoneida. Política social do segundo pós-guerra: ascensão e declínio. **Revista Serviço Social & Saúde**. Campinas: UNICAMP, v. IX, n. 10, dez. 2010. Disponível em: https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/sss/article/view/8634888/2787. Acesso em: 14 fev. 2024.
[34] NUNES, António José Avelãs. A crise atual do capitalismo: capital financeiro, neoliberalismo, globalização. **Coleção Direito Europeu**. São Paulo: RT, 2012, p. 20.
[35] NUNES, António José Avelãs. A crise atual do capitalismo: capital financeiro, neoliberalismo, globalização. **Coleção Direito Europeu**. São Paulo: RT, 2012, p. 20-21.

isso, criou-se um "mercado mundial da força de trabalho", agravando a exploração de trabalhadores.

A nova ordem liberal dominante ainda estabeleceu aos países subdesenvolvidos, sob o comando do BIRD e do FMI, no momento de renegociação de suas dívidas externas que adotassem políticas econômicas liberalizantes visando diminuir a regulação e o controle da economia, ter a liberdade do mercado como valor e reduzir o tamanho do estado.

Essas obrigações aos países subdesenvolvidos foram estabelecidas pelo *Consenso de Washington*[36] o qual, dentre 10 medidas obrigatórias, incluiu a desmontagem do sistema de proteção social e flexibilização do mercado de trabalho[37].

A crise econômica é uma companheira que caminha de mãos dadas com o direito do trabalho e o faz já há tanto tempo que pode ser chamada de sua companheira de viagem histórica, como diz Palomeque López, catedrático de direito do trabalho da Universidade de Salamanca[38].

O direito do trabalho, portanto, desde o final dos anos dourados, está em crise e, sob essa perspectiva é que as questões relacionadas à discriminação decorrente da Revolução 4.0 deverão ser lidas.

2.2 A flexibilização como sintoma de um direito em crise

Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho[39], as alterações da conjuntura econômica mencionadas e que levaram à globalização acabaram por mitigar a tendência reguladora tradicional de sempre intensificar a proteção aos trabalhadores.

A tutela protetiva dos trabalhadores, ainda que forjada no período dos anos dourados, e que se converte na alma de todo o direito do trabalho, a partir dessa nova realidade econômica começou a sofrer diminuição desse perfil garantístico, mesmo nos estados que tinham avançado na construção de uma sólida tutela dos trabalhadores (sobretudo na Europa continental). Essa

[36] Realizado em 1989, na capital estadunidense, o encontro de instituições reunindo o Fundo Monetário Mundial, o Banco Mundial e o Departamento de Tesouro dos Estados Unidos ficou popularmente conhecido como Consenso de Washington.
[37] FAGNANI, Eduardo. **Política social no Brasil (1964-2002)**: entre a cidadania e a caridade. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas). Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Campinas/São Paulo, 2005. Disponível em: https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/350149. Acesso em: 11 mar. 2024.
[38] Palomeque López *apud* MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 22, nota de rodapé.
[39] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. Parte I. Dogmática Geral. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 74-75.

diminuição da rigidez do perfil garantístico do direito do trabalho ficou conhecida como flexibilização[40].

João Leal Amado, professor associado da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, defende que a crise econômica e a globalização têm colocado em xeque o "código genético" do direito do trabalho, numa verdadeira cruzada da "colonização economicista" desse ramo do direito[41].

Esse "código genético", ou nas palavras de Guilherme Machado Dray[42], "a partícula de Deus" do direito do trabalho, teve origem para regular uma relação conflituosa e assimétrica de modo a tutelar o trabalhador e com clara mitigação, para proteger o empregado subordinado, da liberdade contratual.

Sob a acusação de garantista, extremamente rígido e responsável pelas elevadas taxas de desemprego, o direito do trabalho passou a se tornar mais flexível. Nessa profunda crise de identidade, o discurso em torno da flexibilidade começou a soar como "o canto da sereia" e único caminho para os ganhos de produtividade e para o aumento da competitividade das empresas. Raciocínio, na visão de Teresa Coelho Moreira, excessivamente simplista[43].

O fato é que, com a nova ordem econômica, caiu o mito de que o direito do trabalho, essencialmente protetivo, fosse capaz de sustentar-se do ponto de vista econômico, como se imaginava até então, mas isso não está a significar que a flexibilidade do direito do trabalho pode servir para quebrar a sua espinha dorsal[44].

Mesmo flexível, o direito do trabalho não pode deixar de ser vistoso e forte. Pode e dever ser adaptável às mudanças, mas não se admite que seja quebrado por ela a ponto de a sua essência ser destruída e perder o sentido da sua existência.

A grande questão é que a história nos impulsionou para a flexibilização a partir da última quarta parte do século XX, quando se evidenciou que o pressuposto que deu gênese ao direito do trabalho se desfez (que fez deste um direito operário)[45] em razão do surgimento de novos modelos de trabalho, caindo por terra a ideia da necessidade de se uniformizar as condições de trabalho. Verificou-se que, o grau de proteção do trabalhador, dependendo do caso, pode ser

---

[40] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. Parte I. Dogmática Geral. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 75.
[41] AMADO, João Leal. Perspectivas do direito do trabalho: um ramo em crise identitária? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, n. 47, p. 182. 2015. Rio de Janeiro. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/100764/2015_amado_joao_perspectivas_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12 mar. 2024.
[42] DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr., 2015, p. 22.
[43] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 13.
[44] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 12.
[45] DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr., 2015, p. 194.

diferenciado (por exemplo, dirigentes, trabalhadoras grávidas, lactantes). Há situações em que o grau de proteção deve ser específico, não havendo lógica, nestas situações, na uniformização das condições de trabalho.

O direito do trabalho passou a ser flexível do ponto de vista externo e sob a perspectiva interna. Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho[46], o ponto de vista externo se refere à tipologia dos vínculos laborais, enquanto o interno é atinente à diminuição da rigidez do regime jurídico do vínculo laboral.

Além do contrato de trabalho sem termo determinado, foram surgindo novas formas de trabalho atípicas como os contratos a termo, os parciais, temporários, intermitentes, dentre outros. Mais recentemente, vimos o trabalho em plataformas que recebem uma regulamentação jurídica diferente em cada país, quase nunca como contrato por prazo indeterminado e subordinação, a demonstrar a flexibilidade externa no direito do trabalho.

A lição de Guilherme Machado Dray[47], na mesma linha de Maria do Rosário Palma Ramalho, é que a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) passou a apontar uma excessiva rigidez na proteção ao empregado, alavancando, assim, o surgimento de vínculos laborais atípicos, cuja caracterização se dava pela limitação do tempo no contrato de trabalho.

Quanto ao aspecto interno da flexibilização, retornamos aos ensinamentos de João Leal Amado, o qual vê, nesse fenômeno, a erosão do direito do trabalho[48]. Houve uma intensificação na polivalência, nas mobilidades funcional e geográfica, alterações nos horários de trabalho, reforço no poder de direção da empresa e a franca diminuição na proteção dos trabalhadores[49].

Na Europa, a partir de 2008, solidificou-se a ideia de que, diante da grave crise financeira enfrentada pelos países, grande parcela dela causada pela legislação trabalhista excessivamente rigorosa e protetiva, era necessário flexibilizar e desregulamentar as relações laborais e o próprio direito do trabalho.

O direito do trabalho, por meio da OCDE (*Employmment Protection Law* – programa EPL e pelo BIRD (*Program Doing Business*), está sendo instrumentalizado para servir a economia[50].

---

[46] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. Parte I. Dogmática Geral. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 75.
[47] DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr., 2015, p. 198.
[48] AMADO, João Leal. Perspectivas do direito do trabalho: um ramo em crise identitária? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, n. 47, p. 182, 2015. Rio de Janeiro. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/100764/2015_amado_joao_perspectivas_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12 mar. 2024, p. 186.
[49] DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr., 2015, p. 198.
[50] DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr., 2015, p. 200.

A discussão surgida a partir da mitigação do princípio da proteção ao trabalhador é se o direito do trabalho está condenado ao desaparecimento ou, se permanecer vivo, será construído em bases distintas da razão pela qual foi criado.

Fato é que ele está em crise, "não está, cremos, em risco de falecer. Mas o direito do trabalho está a envelhecer e, parece, como sucede com tantas pessoas, está a envelhecer mal, está a azedar"[51].

2.3 Em meio à crise do direito do trabalho, surge a Revolução 4.0.

O direito do trabalho vive uma crise existencial, pois sua premissa básica e alicerce principiológico, a proteção do trabalhador, tem sofrido intensa mitigação. Isso, como vimos, pelo novo regime econômico monetarista surgido após o final dos anos dourados, e que impulsionou e recrudesceu o fenômeno da flexibilização, colocando esse ramo do direito, na visão de alguns, mais a serviço da economia do que do próprio trabalhador.

Não se pode ignorar que houve uma mudança econômica que, de fato, apontou para a inviabilidade do estado de bem-estar social e pleno emprego surgido após a Segunda Guerra Mundial.

É sabido que a era da "nova economia globalizada, dinâmica, inovadora e extremamente competitiva, obedece à lógica do transitório, do instável e do imprevisível, sendo incompatível com o ideal do *emprego para toda a vida*"[52]. Em razão disso, o direito do trabalho deve se adaptar, de maneira a permitir que seja também um direito *para* o trabalho[53].

A resistência do direito do trabalho à nova ordem econômica, à flexibilização, e agora, à quarta revolução industrial, deve ocorrer de modo tênsil sem permitir que as alterações surgidas em decorrência da busca por maior competitividade, redução de custos e procura pelo lucro alterem o ADN[54] desse ramo do direito.

Destaca-se que, o direito do trabalho é reconhecidamente o direito mais permeável às mudanças econômicas e tecnológicas, havendo mesmo quem trace uma comparação com esse ramo do direito a um *sismógrafo*[55].

---

[51] AMADO, João Leal. Perspectivas do direito do trabalho: um ramo em crise identitária? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, n. 47, p. 182. 2015. Rio de Janeiro. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/100764/2015_amado_joao_perspectivas_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12 mar. 2024, p. 200.
[52] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 13.
[53] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 11.
[54] No Brasil, a sigla utilizada é DNA, que se refere ao original em inglês do ácido desoxirribonucleico.
[55] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 11.

Alonso Olea[56] sustenta que, desde a Revolução Industrial, sempre houve uma *simbiose* entre ciência e tecnologia que repercutiram intensamente no direito do trabalho, possibilitando "a passagem da indústria, para as máquinas e, consequentemente, para o trabalho, das ideias do sábio".

Essa exposição do direito laboral e a sua rápida adaptação às mudanças decorre da sua própria natureza, pois se é necessário que o direito alcance e regule as relações laborais que vão se modificando quase diariamente, não menos necessário é a existência de um direito capaz de uma transformação célere de modo a permitir atender à sua finalidade.

O desafio proposto, em razão disso, é o de pensar e interpretar o direito do trabalho neste momento histórico, uma vez que a forma de perceber o mundo já está sendo impactada pelas alterações nas estruturas sociais e na economia em face do desenvolvimento das novas tecnologias perceptíveis no dia a dia não apenas dos trabalhadores, mas de toda a sociedade.

Todos os eventos econômicos e revoluções ocorridas no mundo do trabalho causaram impactos no direito laboral, mas nada chegou perto da intensidade e da disrupção da Revolução 4.0. Um mundo totalmente novo causa profundo impacto nas relações entre empregado e empregador: se há um novo mundo, haverá de existir, de modo correspondente, um novo mercado de trabalho.

Essa intensa transformação provocada pela quarta revolução industrial, reconhecida por todos, desafia o direito e o jurista que estejam de prontidão para enfrentar os problemas e os questionamentos inéditos ocorridos no direito laboral. O mundo do direito do trabalho está sendo invadido pela nova ordem causada pela tecnologia, algo muito novo, que ainda não dá a real dimensão de todas as transformações que estão por vir.

A despeito desse desafio gigantesco a ser enfrentado pelo direito do trabalho e pelos estudiosos da matéria, não há como afirmar que as leis laborais contemporâneas estejam completamente obsoletas, portanto, que deveríamos nos esmerar para criar novas normas[57].

Alguma modernização na legislação é necessária, mas as questões em direito do trabalho se resolvem com base nos seus princípios clássicos, sobre os quais se construiu esse ramo do direito.

---

[56] Alonso Olea *apud* MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 18.
[57] MOREIRA, Teresa Coelho. Tecnologias disruptivas e a proteção do trabalho humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 62, Campinas, 2023, p. 2.

Destaca-se, ainda, que um princípio nem sempre tem efetividade prática, assim como há normas legais de difícil implementação, a exemplo das normas relativas à igualdade de gênero[58].

Essa adaptação do direito e empenho em se fazer cumprir princípios e normas em face das novas tecnologias, do monetarismo e da flexibilidade, ainda que mantido o signo da proteção, alicerce sobre o qual foi construído o direito do trabalho como ciência, desafia uma nova visão do direito laboral, chamado por Teresa Coelho Moreira de "o novo direito do trabalho".[59]

A discussão que já tomou conta dos círculos jurídicos quando se iniciou o debate a respeito da Revolução 4.0 diz respeito às alterações no volume e na estrutura do emprego, de fato a mais visível e importante naquele momento. Concentrou-se muito firmemente numa abordagem quantitativa, tentando determinar o volume de trabalhadores que seriam excluídos do mercado de trabalho face aos avanços tecnológicos.

Essa abordagem, todavia, era absolutamente natural, pois em todas as revoluções do mundo do trabalho houve a diminuição de empregos e a migração, não na mesma proporção, para outras frentes. O relatório *Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the Future of Work*[60] descreve que o risco de automatização do emprego é intensamente elevado nos 21 países para os quais há dados disponíveis (OCDE).

O Fórum Econômico Mundial de 2020 (O Futuro do Emprego)[61] previu que, até 2025, a automação e a divisão do trabalho entre humanos e máquinas fecharão 85 milhões de empregos no mundo. A aceleração da automação e a recessão econômica, ambas trazidas pela pandemia da Covid-19, reverteram o cenário de abertura de postos de trabalho depois da recessão de 2008. De outro lado, deverão surgir, ainda segundo o Fórum Econômico Mundial de 2020, 97 milhões de novos postos de trabalho nas áreas de cuidado com saúde, tecnologias da quarta Revolução Industrial, dados e inteligência artificial, criação e conteúdo, novas funções em engenharia, computação em nuvem e desenvolvimento de produtos.

Ao analisar os dados do Fórum Mundial é possível imaginar, com otimismo, que surgirão novos postos de trabalho, ou seja, uma intensa migração de empregos para dar suporte

---

[58] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Igualdade e desigualdades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego: da teoria à prática. **Estudos Apodit 5**. A igualdade nas relações de trabalho. Lisboa: AAFDL, 2019, p. 11-15.

[59] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 24.

[60] OCDE. **Job creation and local economic development 2018** – OCDE. Disponível em: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/job-creation-and-local-economic-development-2018_9789264305342-en#page. Acesso em: 28 mar. 2024.

[61] WORLD ECONOMIC FORUM. **Relatório do Fórum Econômico Mundial**. O futuro do emprego – 2020. Disponível em: https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020. Acesso em: 15 abr. 2021.

às novas demandas da Revolução 4.0, mas nunca no mesmo nível se comparado à quantidade de fechamento dos postos de trabalho. Além disso, é necessário dedicar extrema atenção à formação dos trabalhadores no sentido de se formar o maior número de pessoas com habilidades para ocupar os postos que irão surgir. Mais do que isso, é preciso tentar mitigar as consequências aos trabalhadores que não possuem recursos para aprender as novas habilidades[62]. Descuidar desse ponto é permitir o alargamento do *analfabetismo tecnológico* e o *desemprego tecnológico*[63].

Para além das questões atinentes à diminuição dos postos de trabalho e da necessidade de formação dos trabalhadores em tecnologia para atender às novas demandas de emprego, é requerido um olhar atento aos demais impactos nas relações laborais, haja vista que haverá intensas transformações nas estruturas das empresas, na modificação dos processos de produção e, ainda, na forma de gerir e de administrar as empresas[64].

É bem possível, portanto, que as orientações e o controle de desempenho dos trabalhadores quanto ao modo de trabalhar e produtividade sejam feitos por meio de *software* e sem interferência humana. A gestão por algoritmos, no entanto, pode levar a procedimentos invasivos.

É possível que os mecanismos tecnológicos e a inteligência artificial impulsionem o monitoramento das atividades dos trabalhadores de modo inimaginável. Hoje em dia, é absolutamente comum que os trabalhadores se valham de instrumentos portáteis fornecidos pelo empregador e, com isso, possam ser monitorados e vigiados, tanto quanto a sua localização, como quanto às suas atividades de minuto a minuto, o que geraria um enorme impacto nas pausas ao trabalho[65] [66].

---

[62] STEFANO, Valério de. Automação, Inteligência Artificial e proteção laboral: patrões algorítmicos e o que fazer com eles. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 23.

[63] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 33.

[64] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 25.

[65] STEFANO, Valério de. Automação, Inteligência Artificial e proteção laboral: patrões algorítmicos e o que fazer com eles. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 26.

[66] O Tribunal de Apelação do Porto julgou em 9.5.2011, processo 379/10.6TTBCL-A.P1, por unanimidade, e com voto da Relatora Paula Leal de Carvalho: "o empregador não pode, em processo laboral e como meio de prova, recorrer à utilização de imagens captadas por sistema de videovigilância para fundamentar o exercício da acção disciplinar, ainda que a infracção disciplinar possa, simultaneamente, constituir ilícito penal". Essa decisão, ainda que se refira à prova, estabelece que "a utilização dessas imagens para os pretendidos fins disciplinares extravasa a finalidade e objecto da autorização de tratamento de dados pessoais que foi concedida pela CNPD à Recorrente, na qual se refere expressamente que: os dados só podem ser utilizados nos termos da lei processual penal, o que não é o caso, pois que não estamos no âmbito de um processo de natureza penal e sendo certo que a utilização dada aos dados se deverá circunscrever ao âmbito da autorização concedida; e que as imagens não podem servir para controlo do desempenho profissional dos trabalhadores, sendo que, a nosso ver, a utilização das imagens para fundamentar os factos constantes da nota de culpa consubstancia um acto de

Os instrumentos portáteis e que determinam a localização dos trabalhadores são utilizados pela Amazon, a qual, aparentemente, dispõe os produtos de forma aleatória em seus depósitos. Esses instrumentos guiam os trabalhadores até o próximo item a ser selecionado e processado. A partir dessas informações, a Amazon avalia o desempenho dos empregados quanto à sua presteza e eficiência. Uma IA, sem nenhuma interferência humana, emite avisos ou até rescinde o contrato de trabalho dos empregados que não estiverem em consonância com as métricas estabelecidas pela empresa[67].

Esses equipamentos portáteis são só um sistema um pouco mais sofisticado que o GPS, o qual monitora o tempo de trabalho, a velocidade e o local no qual se encontram os motoristas de caminhão[68]. Possibilita, inclusive, verificar se vários motoristas se reúnem em um mesmo lugar, o que permitiria reação contra eventuais organizações coletivas.

Outra questão muito importante a desafiar o direito do trabalho são as avaliações externas dos trabalhadores, normalmente feitas por clientes que mensuram velocidade e dedicação no desempenho de uma tarefa. Pontuações ruins e avaliações abaixo do padrão estabelecido pelo algoritmo pode significar o desligamento do trabalhador de determinada plataforma. O Uber é um exemplo claro dessa forma de avaliação. Os motoristas do aplicativo

---

controlo do desempenho da Recorrida levado a cabo com o equipamento de videovigilância". A conduta mostra que o direito resiste à tecnologia quando ela invade o direito à privacidade do trabalhador.

[67] STEFANO, Valério de. Automação, Inteligência Artificial e proteção laboral: patrões algorítmicos e o que fazer com eles. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 26.

[68] Decisão recente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) – maior instância da justiça do trabalho no Brasil) trata do monitoramento dos motoristas de caminhão. "I. AGRAVO DA RECLAMADA. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. MOTORISTA DE CAMINHÃO. CONTROLE INDIRETO DA JORNADA DE TRABALHO. ARTIGO 62, I, DA CLT. INAPLICABILIDADE. 1. Situação em que o Tribunal Regional entendeu que, a despeito da jornada cumprida externamente pelo Reclamante, o empregador tinha meios para controlar os horários de trabalho do empregado, pelo que manteve a sentença em que deferidas horas extras antes e após a vigência da Lei 12.619/2012. 2. Consignou que "resta afastado o enquadramento na hipótese do art. 62, I, da CLT, já que durante toda a contratualidade era possível a fiscalização por meio da reclamada, conforme decidido na origem"3. Emerge das premissas fáticas estabelecidas pelo Tribunal Regional, e insuscetíveis de reanálise nesta instância extraordinária (S. 126/TST), que o Reclamante laborava em veículo que, além de dotado de rastreadores durante todo o contrato, poderia ser contatado pela empresa em caso de desvio de rota por algum acidente. 4. Contando o veículo utilizado pelo empregado com mecanismos tecnológicos capazes de rastrear e acompanhar a rota percorrida, o início e o término da jornada, os horários em que trafegou, os intervalos, os momentos e a duração das paradas, mostra-se perfeitamente possível o controle da jornada laborada, não se aplicando a hipótese exceptiva do artigo 62, I, da CLT. Julgados. Nesse sentido, é pacificada a jurisprudência desta Corte. Julgados. 5. O Tribunal Regional proferiu decisão em conformidade com a atual, iterativa e notória jurisprudência desta Corte. Incide a Súmula 333/TST como óbice ao processamento da revista, encontrando-se intactos os dispositivos apontados como violados. Vale dizer, ainda, que julgados procedentes de Turmas do TST, não estão contemplados na alínea "a" do art. 896 da CLT. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação" (Ag-AIRR-1267-41.2015.5.09.0669, 5ª Turma, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 08-03-2024).

são mensurados pelos clientes e pouca ou nenhuma chance têm de se defender dessas avaliações.

E não é só a dificuldade de se defender dessas avaliações externas que merece atenção, mas o fato também de não haver transparência alguma na forma pela qual esses dados são colhidos, seu processamento, as notas e os comentários dos clientes[69]. Alguns aplicativos permitem colher e processar pontuações de clientes para garçons em restaurante de forma individual[70].

O direito à desconexão é outro grande problema a ser enfrentado nesse contexto de Revolução 4.0, e que deságua em discriminação, sobretudo relativa ao gênero, haja vista a dupla jornada feminina que cumula o trabalho com os diversos afazeres da casa. As tecnologias digitais desfazem os horizontes que separam o tempo de trabalho e o de não trabalho, sobretudo em razão de as empresas demandarem aos trabalhadores que estejam sempre conectados e disponíveis por meio de celulares e *notebooks*[71].

A privacidade do trabalhador é outro direito que tem sofrido ataques, tanto no momento da contratação, quanto no curso do contrato de trabalho. As redes sociais permitem que as empresas tracem perfis de trabalhadores e, malgrado muitas informações sejam públicas e produzidas pelo próprio trabalhador, não se pode estabelecer que essas postagens sejam, efetivamente, confiáveis e verazes e, a partir delas, estabelecer julgamentos rígidos.

É preciso estabelecer uma diferença entre o trabalho profissional de alguém e o modo como se comporta na sua vida privada, sobretudo quando o vazamento de dados na rede social mais conhecida, o Facebook, ficou mundialmente conhecido para influenciar o voto na eleição presidencial dos EUA por meio da empresa Cambridge Analytica[72].

A Revolução 4.0 trouxe à tona um trabalhador "transparente" e que, por meio de suas redes sociais, tem o seu perfil montado pelas empresas, influenciando o momento da

---

[69] STEFANO, Valério de. Automação, Inteligência Artificial e proteção laboral: patrões algorítmicos e o que fazer com eles. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 30.

[70] No Brasil, as empresas concessionárias de telefonia celular enviam ao cliente um questionário por e-mail para a avaliação individual do desempenho da pessoa que o atendeu na loja física. O mais interessante é que o trabalhador afirma que o cliente vai receber o questionário e pede, porque é muito importante para ele, que seja atribuída uma boa nota adicionada de um elogio.

[71] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 105.

[72] BBC. **Entenda o escândalo de uso político de dados que derrubou valor do Facebook e o colocou na mira de autoridades**. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/internacional-43461751. Acesso em: 22 mar. 2024;

contratação e até causando a sua despedida por motivos absolutamente alheios à sua atuação profissional ou capacidade de trabalho, mas exclusivamente à sua vida pessoal[73].

Não é demais lembrar, e este é objetivo deste trabalho, que as opiniões pessoais, políticas e, inclusive, a orientação sexual do trabalhador postas em redes sociais podem desencadear procedimentos discriminatórios intensos e por questões absolutamente alheias ao trabalho, mas decorrentes de outras afetas à sua intimidade e vida privada. Aumenta a preocupação com as possibilidades de discriminação e o crescimento da prática, por algumas empresas, de pedir aos empregados as senhas de suas redes sociais, o que levou 18 estados dos EUA a aprovarem legislação proibindo a conduta[74].

Ainda quanto à privacidade dos dados do trabalhador, preocupa os programas de bem-estar utilizados pelas empresas, a exemplo do *software* Fitbit, cujo intuito é controlar a condição física do trabalhador. Além desse monitoramento, o programa pode acompanhar as atividades do trabalhador fora do local de trabalho, mantendo a intensa e reprovável conexão entre o trabalho e a vida privada[75].

Os problemas até aqui colocados, os quais nem de longe representam uma listagem exaustiva – ao contrário, pois a ideia é apenas exemplificar a enorme quantidade de questões as quais o direito e seus operadores terão diante da realidade emergente da Revolução 4.0. – demonstram o tamanho do desafio à espera do novo direito do trabalho nesse mundo distópico, que transformou o modelo antropológico a alicerçar o direito do trabalho. Está-se muito além de uma mudança estrutural, mas especialmente funcional, pois houve uma intensa alteração na forma da prestação do trabalho, baseada numa disruptiva revolução digital e internet[76].

Desse modo, se de um lado as novas tecnologias incrementaram a eficiência e a produtividade, não há como negar os imensos perigos que podem trazer no dia a dia do trabalho desafiando um imenso cuidado por parte do direito do laboral no sentido de impedir que todas

---

[73] CARELLI, Rodrigo de Lacerda (org.) **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 299.

[74] STEFANO, Valério de. Automação, Inteligência Artificial e proteção laboral: patrões algorítmicos e o que fazer com eles. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 30.

[75] A prática de espionar trabalhadores é antiga. No final da década de 1970 e início de 1980 no Brasil, na época da ditadura militar, as montadoras de automóveis trabalharam em conjunto com a polícia da repressão (Departamento de Ordem Política e Social – DOPS). As empresas repassavam ao DOPS os nomes das pessoas que tiveram importância ativista nos movimentos de greve e, com isso, eram perseguidos, demitidos e passavam a compor uma "lista suja", de maneira que não eram mais contratados por nenhuma empresa. FOLHA DE S. PAULO. **Montadores criaram lista suja de funcionário na ditadura**. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/06/montadoras-criaram-lista-suja-de-funcionarios-na-ditadura-mostram-documentos.shtml. Acesso em: 24 mar. 2024.

[76] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 28.

essas mudanças, econômicas e tecnológicas que o influenciam diretamente, secundarizem os valores humanos e o princípio da proteção, o que retiraria a sua razão de ser como direito.

É preciso aproveitar o momento. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano do seu centenário, por meio de sua Comissão Mundial Sobre o Futuro do Trabalho, elaborou um trabalho intitulado *Trabalhar para um Futuro Melhor*[77] enaltecendo o valor do trabalho como aquele que permite subsistência do homem, evita a pobreza e proporciona uma vida digna. Além disso, concede ao trabalhador sentido de identidade, de pertencimento e de propósito.

O estudo alerta, no entanto, para o momento em que enfrentamos um dos desafios mais importantes da atualidade, em que novas forças estão a transformar o mundo do trabalho. É justamente quando devemos "proporcionar respostas credíveis às preocupações das pessoas e dar a conhecer as inúmeras oportunidades que essas mudanças proporcionam"[78].

O mesmo alerta se dá com o direito laboral. É agora que o estudioso deve auxiliar na construção desse novo direito do trabalho, de modo a minimizar os ataques ao princípio da proteção. É certo que o direito deverá sofrer algumas adaptações às novas situações do trabalho, mas não poderá perder a sua essência e deverá buscar, tanto quanto possível, evitar perdas laborais que não se recuperam, mesmo quando ocorrem épocas de crescimento e prosperidade[79].

[77] OIT. **Trabalhar Para um Futuro Melhor**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf. Acesso em: 27 mar. 2024.
[78] OIT. **Trabalhar Para um Futuro Melhor**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf. Acesso em: 27 mar. 2024.
[79] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 36.

3 IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

3.1 A expressão discriminação no mundo jurídico

Em 1868, os EUA adotaram a 14ª Emenda Constitucional[80], prevendo que todos os cidadãos americanos deveriam ter igual proteção das leis, além de estabelecer que ninguém seria privado dos seus bens ou da liberdade sem o devido processo. Essa Emenda Constitucional tinha como intenção proteger os negros nascidos no país e que haviam deixado a escravidão como resultado do pós-guerra civil.

A partir da Emenda Constitucional n. 14, a expressão *discriminação* passou a ser largamente utilizada em decisões judiciais e em textos legais. A partir desse momento, lhe foi dada a mesma aplicação usada pelo direito atualmente, ou seja, uma distinção prejudicial e injusta contra determinada pessoa ou grupo[81].

No sentido de prática negativa, ou seja, o tratamento diferenciado de pessoas, a expressão discriminação surgiu no caso julgado pela Suprema Corte Americana[82] Strauder *vs*. West Virginia (100 US 303). O Estado da Virgínia proibia expressamente que negros compusessem o quadro de jurados em julgamentos. A partir da 14ª Emenda, a Suprema Corte entendeu que não poderia haver lei estabelecendo uma inferioridade legal às pessoas negras[83].

A legislação e a jurisprudência norte-americanas começaram a se valer da expressão *discriminação* de modo frequente e, em face do crescimento militar e político dos EUA, os quais se tornaram uma das maiores potências mundiais, houve influência para o uso da expressão nos documentos internacionais, sobretudo após a Primeira Guerra Mundial, quando

---

[80] EUA. 14ª Emenda Constitucional. "Seção 1 – Todas as pessoas nascidas ou naturalizadas nos Estados Unidos e sujeitas a sua jurisdição são cidadãos dos Estados Unidos e do Estado onde tiver residência, Nenhum Estado poderá fazer ou executar leis restringindo os privilégios ou as imunidades dos cidadãos dos Estados Unidos; nem poderá privar qualquer pessoa de sua vida, liberdade, ou bens sem processo legal, ou negar a qualquer pessoa sob sua jurisdição a igual proteção das leis".

[81] LIMA, Firmino Alves. **Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações do trabalho**. Tese (Doutorado em Direito). 2010. Universidade de São Paulo (USP), São Paulo. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01082011-160922/publico/Completa_Contribuicoes_para_uma_teoria_da_discriminacao_na.pdf. Acesso em: 24 mar. 2024.

[82] LIMA, Firmino Alves. **Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações do trabalho**. Tese (Doutorado em Direito). 2010. Universidade de São Paulo (USP), São Paulo. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01082011-160922/publico/Completa_Contribuicoes_para_uma_teoria_da_discriminacao_na.pdf. Acesso em: 24 mar. 2024, p. 26.

[83] EUA. Suprema Corte Estadunidense. **Strauder *vs.* West Virginia** (100 US 303). Disponível em: https://supreme.justia.com/cases/federal/us/100/303/. Acesso em: 26 mar. 2024.

revelada grande preocupação contra a discriminação das minorias e a proteção dos direitos humanos[84].

O Tratado de Paz (Tratado de Versalhes, 1919) estabeleceu em seu art. 104, § 5º, que "de providenciar que nenhuma discriminação seja feita na Cidade Livre de Danzig, em prejuízo dos nacionais polacos e outras pessoas de origem ou de língua polaca"[85]. O Tratado de Paz foi redigido em língua francesa e utilizou expressamente a palavra *discriminação.*

Ao final da Segunda Guerra Mundial, sobretudo com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), os documentos internacionais adotaram largamente a expressão *discriminação*, em razão, como dito, da importância política, no cenário internacional, dos EUA. A Declaração Universal dos Direito Humanos (1948) utiliza a expressão duas vezes no art. 7º somada à expressão *sem distinção alguma*, presente em seu art. 2º (também se referindo a discriminação)[86].

Depois de promulgada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a palavra *discriminação* começou a ser incorporada progressivamente aos textos internacionais, no entanto, o que concedeu maior destaque à expressão, a partir daquele momento, foi a Convenção n. 111 da OIT (1958) ao trazer a discriminação no trabalho, em seu art. 1º, "a", numa importante conceituação do que seja esse fenômeno[87].

Hoje, a expressão discriminação vem sendo amplamente, e de modo definitivo, utilizada no direito internacional, integrando praticamente todos os documentos internacionais e

---

[84] LIMA, Firmino Alves. **Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações do trabalho**. Tese (Doutorado em Direito). 2010. Universidade de São Paulo (USP), São Paulo. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01082011-160922/publico/Completa_Contribuicoes_para_uma_teoria_da_discriminacao_na.pdf. Acesso em: 24 mar. 2024, p. 28.

[85] TRATADO DE PAZ DE VERSALHES. Disponível em: https://idi.mne.gov.pt/images/pdf/primeira-guerra/TVersailes.pdf. Acesso em: 28 mar. 2024.

[86] Declaração Universal dos Direito Humanos. "Artigo 2º. Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, *sem distinção alguma*, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania; [...] Artigo 7º. Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer *discriminação* que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal *discriminação*. DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf com tradução oficial de UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS. Acesso em: 28 mar. 2024.

[87] Convenção n. 111 da OIT. "Art. 1 – 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";

regionais, ainda que se refiram aos de menor abrangência. Isso em razão de a ONU ter tornado o combate à discriminação uma preocupação global[88].

3.2 A igualdade no contexto jurídico mundial – um breve histórico

Diversamente da expressão discriminação, o termo igualdade passou a ser objeto de regulação normativa antes mesmo da Revolução Francesa (1789-1799) que a solidificou como direito e valor inerente ao ser humano.

Guilherme Dray[89] estabelece a importância dos EUA na afirmação universal do princípio da igualdade, tal qual dito a respeito do termo discriminação. A igualdade de direitos compõe a história norte-americana e a marca como precursora da asserção do princípio da igualdade.

Esse pioneirismo tem como termo inicial a Declaração da Independência (1776)[90]. Deste momento, até a edição do *Civil Rights Act* (1964), houve um caminho longo, mas sempre progressista e crescente para se poder afirmar que a igualdade e a não discriminação integram a *American Way of Life* e o *American Dream*[91].

Ainda que a Constituição norte-americana, promulgada em 1787, não tenha colocado a expressão igualdade como um dentre os direitos fundamentais dos seus cidadãos, a Declaração da Independência de 10 anos antes contaminou inúmeros Estados federados. Entre 1776 e 1780, o direito à igualdade passou a constar da maioria das Constituições, assumindo um caráter irreversível, como direito humano e inalienável, nos EUA.

Esse protagonismo norte-americano acabou por influenciar todo o restante do mundo, de maneira que a generalidade das constituições dos Estados modernos elege o princípio da igualdade com um dos mais elevados direitos fundamentais dos seus cidadãos.

A partir do momento em que se estabeleceram como direitos fundamentais do homem, igualdade e não discriminação passaram a compor o ideal democrático dos mais relevantes

---

[88] LIMA, Firmino Alves. **Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações do trabalho**. Tese (Doutorado em Direito). 2010. Universidade de São Paulo (USP), São Paulo. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01082011-160922/publico/Completa_Contribuicoes_para_uma_teoria_da_discriminacao_na.pdf. Acesso em: 24 mar. 2024, p. 31.

[89] DRAY, Guilherme Machado. **A influência dos Estados Unidos da América na afirmação do princípio da igualdade no emprego nos países da lusofonia**. Coimbra: Almedina, 2016, p. 7.

[90] Tradução livre: "Todos os homens são criados iguais, dotados pelo seu Criador de certos direitos inalienáveis, dentre os quais a vida, a liberdade e a busca da felicidade".

[91] DRAY, Guilherme Machado. **A influência dos Estados Unidos da América na afirmação do princípio da igualdade no emprego nos países da lusofonia**. Coimbra: Almedina, 2016, p. 7.

documentos internacionais[92]. Dentre os textos mais relevantes estão a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965); o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966); a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (1979)[93],e a Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (1950)[94].

Stefan Gosepath[95] afirma que "pelo menos desde a Revolução francesa, a igualdade sempre serviu como um dos princípios ideais da ação política" e, a partir dessa ideia, "o princípio da igual dignidade e respeito é hoje aceito como um *minimum standart* em toda cultura ocidental".

3.3 Igualdade como um princípio de justiça

A discriminação sempre se verifica por meio de um ato comparativo. A comparação proporciona a ideia de que se estabeleceu uma distinção, uma desigualdade. Quando se compara o tratamento conferido a iguais e se verifica ter havido um tratamento diferenciado de um em detrimento do outro, surge a ideia de injustiça, pois é inerente à sociedade moderna que a justiça se estabelece com o tratamento igualitário. O direito e a sociedade evoluíram no sentido de que o tratamento sem distinção é uma questão de justiça.

As noções de igualdade e justiça, a partir do pensamento grego de Aristóteles[96], passaram a andar de mãos dadas. Isto porque, desde aquela época, a justiça era associada à igualdade no sentido de que os iguais merecem idêntico tratamento e os desiguais, tratamento distinto na medida da sua desigualdade. Essa conexão entre igualdade e justiça, todavia, não implica em dizer que a justiça se esgote na igualdade e, menos ainda, que com ela se confunda[97].

O direito constitucional contemporâneo, a propósito da ideia de que o mundo moderno tem a igualdade como um axioma inalienável, vê a igualdade como uma "pedra angular" que o

---

[92] DRAY, Guilherme Machado. **Direito do trabalho e cidadania**. Coimbra: Almedina, 2022, p. 119.
[93] Stefan Gosepath *apud* DRAY, Guilherme Machado. **Direito do trabalho e cidadania**. Coimbra: Almedina, 2022.
[94] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 131.
[95] DRAY, Guilherme Machado. **Direito do trabalho e cidadania**. Coimbra: Almedina, 2022, p. 122-123.
[96] ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Trad. do grego por Mário da Gama Kury. 3. ed. Brasília: UnB, 1992, p. 76. E a mesma igualdade se observará entre as pessoas e entre as coisas envolvidas; pois a mesma relação que existe entre as segundas (as coisas envolvidas) também existe entre as primeiras. Se não são iguais, não receberão coisas iguais; mas isso é origem de disputas e queixas: ou quando iguais tem e recebem partes desiguais, ou quando desiguais recebem partes iguais.
[97] SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 614.

estrutura. José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira[98] ensinam que, "o princípio da igualdade é um dos princípios estruturantes do sistema constitucional global, conjugando dialecticamente as dimensões liberais, democráticas e sociais inerentes ao conceito de Estado de direito democrático social".

Segundo Jorge Miranda, "pensar em igualdade é pensar em justiça na linha de análise aristotélica, retomada pela Escolástica e por todas as correntes posteriores, de Hobbes e Rousseau a Marx e Rawls; é redefinir as relações entre as pessoas e as normas jurídicas; é indagar da lei e da generalidade da lei"[99].

O comportamento que resulte em um tratamento distinto de pessoas ou grupos contraria a ideia de igualdade, vez que esta tem o sentido exatamente oposto. A distinção, o tratamento desigual, ele deve ser considerado ilegítimo, uma ilegitimidade que se consubstancia no ato comparativo baseado em um modelo que coloca os comparados como iguais.

No momento em que se faz uma comparação, partindo-se do pressuposto de que há uma igualdade entre pessoas ou grupos, é necessário se estabelecer, antes de tudo, uma relação entre eles identificando o que têm em comum, de modo que possam ser tidos como iguais.

Para Bruno Mestre, magistrado judicial, o juízo de comparação integra o conceito de discriminação e possibilita concretizar a dimensão material do princípio da igualdade, na medida em que possibilita aferir se o caso analisado é suficientemente idêntico de maneira a desafiar um tratamento isonômico ou se há diferença a justificar um tratamento desigual[100].

Pontes de Miranda[101] afirma que, quando da comparação, deve-se encontrar alguma característica de igualdade entre as pessoas ou grupos, pois todos os homens são, ao mesmo tempo, iguais e desiguais em alguns aspectos, o que não significa qualquer contradição.

Frisa-se que, a discriminação deve sempre observar um modelo de igualdade, nomeadamente porque há distinções que não representam uma discriminação negativa e, em razão disso, são plenamente aceitas e consideradas justas, a exemplo das políticas de quotas.

As políticas afirmativas, também nominadas de discriminação positiva, observam o ideal de justiça como equidade, conforme defende o filósofo americano John Rawls em *Uma*

---

[98] José Joaquim Gomes Canotilho e Vital Moreira *apud* SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 614.
[99] MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. t. IV. 2. ed. Coimbra: Coimbra, 1993, p. 201.
[100] MESTRE, Bruno. Sobre o conceito de discriminação – uma perspectiva contextual e comparada. **Revista Direito e Justiça**. Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, v. I, número especial 2015. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2015, p. 380.
[101] Pontes de Miranda *apud* LIMA, Firmino Alves. **Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações do trabalho**. Tese (Doutorado em Direito). 2010. Universidade de São Paulo (USP), São Paulo. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01082011-160922/publico/Completa_Contribuicoes_para_uma_teoria_da_discriminacao_na.pdf. Acesso em: 24 mar. 2024, p. 38.

questão de Justiça. Para Rawls, uma sociedade justa deve proporcionar a todos os indivíduos igualdade de oportunidades[102]. Significa dizer que, o próprio Estado deve fomentar a discussão no sentido de incrementar políticas públicas, as quais, baseadas em uma igualdade formal ante a lei, possam contribuir para fortalecer as desigualdades reais entre grupos sociais.

Ao analisar a igualdade, Guilherme Dray[103] a trata como um dos "valores-âncora" do sistema jurídico e, com base em John Rawls, salienta que a ideia de justiça visa assegurar que as desigualdades sociais e econômicas sejam minimizadas de maneira a propiciar "o maior benefício possível aos menos favorecidos na sociedade"[104]. Em rigor, o escopo é garantir a dignidade humana.

O ideal de não discriminação, e até a discriminação positiva, tem o mesmo ADN do princípio da igualdade, ou seja, ninguém pode ser prejudicado ou beneficiado por circunstâncias alheias as suas próprias escolhas. As pessoas são naturalmente diferentes entre si, pois é algo totalmente arbitrário nascerem mulheres ou homens, ricos ou pobres, em um ambiente estimulante culturalmente ou pouco estimulante, mas ninguém pode ser beneficiado ou prejudicado, em virtude da lei, por questões arbitrárias e das quais não deram causa[105].

A despeito de ser um jurista liberal, John Rawls não condenava o que ele chamava de "loteria natural", pois, não teria sentido "recriminar" a natureza naquilo que ela nos tenha favorecido ou desfavorecido, portanto, não seria justa ou injusta[106]. A preocupação com o justo e o injusto deve ser do sistema institucional, isto é, relacionada ao modelo pelo qual ela processa os fatos arbitrários da natureza, tratando a todos, no sentido material, de forma idêntica.

O princípio, portanto, de tratar os iguais de forma igual e os desiguais com desigualdade implica em aceitar a discricionariedade da natureza, mas, ao mesmo tempo, estabelecer como regra de justiça uma igualdade substancial perante o direito, embora isso signifique impor uma discriminação positiva.

O que mais interessa ao direito do trabalho, nessa questão de igualdade atrelada ao princípio de justiça, é a igualdade de chances e de oportunidades no início e no curso do contrato de trabalho, uma verdadeira antítese da discriminação negativa.

---

[102] RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. Trad. Almiro Pisetta e Lenita M. R. Esteves. São Paulo: Martins Fontes, 2000, p. 65.
[103] DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr., 2015, p. 74.
[104] DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr., 2015, p. 76.
[105] GARGARELLA, Roberto. **As teorias da justiça depois de Rawls**. Um breve manual de filosofia política. Trad. Alonso Reis Freire. São Paulo: Martins Fontes, 2008, p. 27.
[106] GARGARELLA, Roberto. **As teorias da justiça depois de Rawls**. Um breve manual de filosofia política. Trad. Alonso Reis Freire. São Paulo: Martins Fontes, 2008, p. 30.

O mundo do trabalho, face a crise vivida pelo direito laboral em decorrência da questão econômica, da flexibilização e, sobretudo, dos impactos da quarta revolução industrial, se apresenta como um grande campo de competição por bens a cada dia mais escassos. Assim, se a ideia é colocar todos em igualdade para o alcance de bens essenciais e para a sobrevivência, é necessário que, em algumas situações, uns sejam favorecidos em detrimento de outros.

Essa ideia, a propósito, foi a que construiu o direito do trabalho. A inferioridade do trabalhador, do ponto de vista econômico (loteria natural, como diz John Rawls), representava uma grande desigualdade. Para a construção de um sistema justo, promoveu-se outra desigualdade, em sentido oposto, favorecendo o empregado e compensando-o por meio de uma legislação protetiva. Nesse sentido, é Américo Plá Rodrigues argumenta que, "mais tarde, a desigualdade compensatória foi obtida por via mais adequada – no sentido de mais sua e mais apropriada – criando a força que resulta sua união[107]".

O direito do trabalho, como se vê, tem como fundamento básico concretizar, por meio do princípio da proteção, a igualdade proporcional que se alimenta do *metaprincípio* da dignidade humana, a demonstrar sua natureza de vanguarda, como ramo jurídico. Desse modo, e isso é especialmente presente no direito do trabalho, a proibição de discriminação negativa contrária à ideia de que todos merecem idêntico respeito e consideração, a despeito das qualidades e circunstâncias específicas da pessoa, faz com que a dignidade humana passe a integrar a concepção da igualdade[108].

Buscar a igualdade, combater a discriminação e procurar a dignidade da pessoa humana é perseguir o justo.

3.4 Enquadramento geral

A Declaração Universal dos Direito Humanos (1948) estabeleceu que o direito à igualdade e à vedação ao tratamento discriminatório tem natureza universal e integra o ideal democrático.

Esse reconhecimento, do direito à igualdade e não discriminação como um direito universal, também se vê[109] na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de

[107] RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr., 1993, p. 25.
[108] SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 620.
[109] DRAY, Guilherme Machado. **Direito do trabalho e cidadania**. Coimbra: Almedina, 2022, p. 119-120.

discriminação Racial (1965)[110], no Pacto Internacional de Diretos Civis e Políticos (1966)[111], no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966)[112], pela Convenção das Nações Unidas a respeito da eliminação de todas as formas de discriminação contra mulheres (1979)[113], pelo Tratado da União Europeia (Tratado de Lisboa)[114] e na Carta dos Direito Fundamentais da União Europeia[115].

No que atine, especificamente à discriminação no âmbito da relação laboral, relevante mencionar a Convenção n. 111 da OIT, que trata do fenômeno discriminação "em matéria de emprego ou profissão".

No mesmo sentido é a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (1990), que em seus "considerandos" exorta a necessidade de se "assegurar a

---

[110] O artigo 5º da Convenção sobre Todas as Formas de Discriminação Racial, aprovada em 21 de dezembro de 1965 pela Assembleia Geral das Nações Unidas estabelece: "De acordo com as obrigações fundamentais enunciadas no artigo 2 desta Convenção, os Estados Partes comprometem-se a proibir e a eliminar a discriminação racial sob todas as suas formas e a garantir o direito de cada um à igualdade perante a lei, sem distinção de raça, de cor ou de origem nacional ou étnica. O inciso i do mencionado artigo traz uma regra específica a respeito da discriminação racial no trabalho: (i) direitos ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho, à proteção contra o desemprego, a um salário igual para um trabalho igual, a uma remuneração equitativa e satisfatória";

[111] Pacto Internacional de Diretos Civis e Políticos, de 1966. "Artigo 2.º 1. Cada Estado Parte no presente Pacto compromete-se a respeitar e a garantir a todos os indivíduos que se encontrem nos seus territórios e estejam sujeitos à sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem qualquer distinção, derivada, nomeadamente, de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política, ou de qualquer outra opinião, de origem nacional ou social, de propriedade ou de nascimento, ou de outra situação [...] Artigo 26.º Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação, a igual protecção da lei. A este respeito, a lei deve proibir todas as discriminações e garantir a todas as pessoas protecção igual e eficaz contra toda a espécie de discriminação, nomeadamente por motivos de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou de qualquer outra opinião, de origem nacional ou social, de propriedade, de nascimento ou de qualquer outra situação".

[112] Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966). "Artigo 2º § 1. Cada Estado Membro no presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas. § 2. Os Estados Membros no presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados se exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

[113] Convenção das Nações Unidas a respeito da eliminação de todas as formas de discriminação contra mulheres (1979). "Art. 2º. Estados Partes condenam a discriminação contra as mulheres sob todas as suas formas e estabelecem um pacto de que os Estados devem criar políticas tendentes a eliminar essa forma de discriminação".

[114] Tratado da União Europeia (Tratado de Lisboa). "Artigo 2º. A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres".

[115] Carta dos Direito Fundamentais da União Europeia "Artigo 21. Não discriminação 1. É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual. 2. No âmbito de aplicação do Tratado que institui a Comunidade Europeia e do Tratado da União Europeia, e sem prejuízo das disposições especiais destes Tratados, é proibida toda a discriminação em razão da nacionalidade".

igualdade de tratamento, é necessário lutar contra todas as formas de discriminação, designadamente as baseadas no sexo, na cor, na raça, nas opiniões e nos credos e que, num espírito de solidariedade, importa lutar contra a exclusão social".

A Constituição portuguesa de 1976 prevê, como princípio geral, em seu art. 13º, o direito à igualdade ("todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei"), além de acrescentar ao n. 2 do art. 13º:

> ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Guilherme Dray[116] esclarece que o princípio da igualdade previsto na Constituição de Portugal se estabelece como princípio material unitário, a abranger não só a interdição de privilégios e discriminações, mas também a imposição da obrigação de diferenciação como mecanismo de corrigir desigualdades sociais.

Não há apenas uma imposição genérica de não discriminação na lei maior de Portugal, mas também o princípio da igualdade assume uma feição de função social[117], nomeadamente nos arts. 9º e 81º.

O art. 9º, na letra d, fixa como dever do Estado "promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a *igualdade real dos portugueses*". De outro lado, o art. 81º determina que se impõe ao Estado promover "a justiça social, assegurar a igualdade de oportunidades e operar as necessárias correções das desigualdades na distribuição da riqueza e do rendimento, nomeadamente através da política fiscal". Ao assim estabelecer a Constituição portuguesa consagrou o Estado Social de Direito[118] e, a partir dessa ideia, autorizou e impôs a adoção de políticas públicas que diferenciem para igualar, ou seja, as discriminações de natureza positivas.

É muito importante a imposição, pela Constituição portuguesa, ao Estado para promover o Estado Social de Direito, pois isso autoriza o legislador a promover discriminações visando a alcançar a igualdade substancial entre os cidadãos na exata ideia do princípio da proteção do trabalhador, que é lhe conceder maior envergadura legal, de maneira a corrigir a desproporção do capital em relação a ele.

---

[116] DRAY, Guilherme Machado. **Direito do trabalho e cidadania**. Coimbra: Almedina, 2022, p. 123.
[117] DRAY, Guilherme Machado. **Direito do trabalho e cidadania**. Coimbra: Almedina, 2022, p. 124.
[118] DRAY, Guilherme Machado. **Direito do trabalho e cidadania**. Coimbra: Almedina, 2022.

Em razão disso, na visão de Guilherme Dray[119], é possível extrair dois sentidos do princípio da igualdade, tal qual previsto na Constituição portuguesa. O primeiro deles é o sentido negativo, pelo qual se veda a possibilidade de distinção entre pessoas e a permissão de privilégios, ou seja, proíbe-se qualquer forma de discriminação negativa. O segundo diz respeito ao sentido positivo pelo qual se impõe a discriminação positiva, visando um tratamento desigual como forma de corrigir uma desigualdade de oportunidade, de maneira a prevalecer a justiça social.

O Código do Trabalho, por sua vez e na mesma linha contemporânea apresentada pela Constituição, reflete um sistema de proteção efetivo à não discriminação, estabelecendo de forma ampla e pormenorizada várias regras que atendem aos mais atuais conceitos de proteção social aos trabalhadores nas relações de trabalho[120].

Nesse contexto, a sensibilidade social dos fenômenos laborais exerceu um forte impacto na construção da grande quantidade de normas, especialmente nas matérias de maior preocupação social[121].

O Código do Trabalho, a partir da subseção III, trata do tema da igualdade e não discriminação, e apresenta um sistema de normas moderno e protetivo. Nota-se que, no contexto da Revolução 4.0, as normas são bem específicas, como aquelas voltadas ao direito à desconexão.

Registra-se, ainda, que o Código do Trabalho, ao tratar de modo abrangente e unitário o tema da igualdade e não discriminação, ampliou o elenco constitucional de fatores que podem dar gênese a uma prática discriminatória, como a orientação sexual, o patrimônio genético, a capacidade reduzida, a doença crônica e a filiação sindical. Embora esses fatores constem do artigo Código do Trabalho, não estão, especificamente, contidos na Constituição portuguesa, nomeadamente no elenco do art. 13º.

Desse modo, o Código do Trabalho português veda as discriminações direta e indireta (temas tratados mais adiante neste estudo – arts. 23º e 25º), estabelece o direito à igualdade no acesso ao emprego (art. 24º); a inversão do ônus da prova em matéria de discriminação (art. 25º); a vedação de tratamento discriminatório em regulamentação coletiva ou regulamento de empresa (art. 26º); a legitimidade da discriminação positiva quando se verificar que o sistema

---

[119] DRAY, Guilherme Machado. **Direito do trabalho e cidadania**. Coimbra: Almedina, 2022, p. 125.
[120] O CT e leis avulsas, na lição de Maria do Rosário Palma Ramalho, "formam um sistema de tutela abrangente, protetivo e moderno, designadamente quanto comparado com outros sistemas europeus". RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Igualdade e desigualdades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego: da teoria à prática. **Estudos Apodit 5**. A igualdade nas relações de trabalho. Lisboa: AAFDL, 2019, p. 14.
[121] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2015, p. 65.

não se mostra eficiente para coibir a discriminação de um grupo menos favorecido (art. 27º); indenização patrimonial e não patrimonial no caso de ato discriminatório (art. 28º); vedação ao assédio, sobretudo o sexual (art. 29º); vedação à discriminação para o exercício de determinada atividade ou formação profissional (art. 30º); e a igualdade de condições de trabalho (art. 31º).

Embora não haja um arcabouço normativo muito amplo por parte da União Europeia e de Portugal no sentido da igualdade material e contrário à discriminação no direito laboral, não se pode olvidar da dificuldade da implementação prática das normas relativas ao tema. Pontua-se que, há carência no âmbito jurisprudencial quanto ao tema, sobretudo de igualdade de gênero, o que se dá não porque tudo está a andar bem, mas em razão da fraqueza na efetividade do sistema normativo[122].

Nesse ponto, adentra-se ao tema da discriminação relativa ao gênero na Revolução 4.0 e que está regulamentada, ainda que não especificamente, pelo Código do Trabalho, no sentido de promover o equilíbrio das obrigações familiares entre homens e mulheres.

Embora não especificamente para a Revolução 4.0, a jurisprudência portuguesa já se manifestou visando garantir a parentalidade às mulheres[123] . O Tribunal de Relação de Lisboa, em 29-1-2020, sem embargo de ter negado o pedido da trabalhadora (a empregada desejava indicar horário que impedia o empregador de gerir o intervalo de descanso, pois sua pretensão era não trabalhar aos sábados e domingos), decidiu que o empregador deve observar a regra do art. 56º, nº 2, a fim de compatibilizar o tempo de trabalho às exigências familiares da trabalhadora.

Teresa Coelho Moreira[124] tem mostrado intensa preocupação quanto ao trabalho *online* o qual, mesmo representando um progresso nas relações laborais, pode ampliar a desigualdade de gênero, pois a flexibilidade do trabalho *on call* "muitas vezes não rima liberdade" e a mulher, ao trabalhar em domicílio, suaviza a linha, já tênue, que deve dividir a vida privada da profissional[125].

Nesse aspecto, interessante a norma contida no art. 55º do CT, que permite ao trabalhador – normalmente uma trabalhadora – com filho menor de 12 anos – ou de qualquer

---

[122] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2015, p. 15.
[123] Acórdão no processo 3582/19.0T8LRS.L1-4. "O Código do Trabalho responde assim à exigência constitucional que resulta dos arts. 59º nº1 b) da CRP – que confere ao trabalhador o direito "a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar" – e 67º nº2 h) – nos termos do qual "Incumbe, designadamente, ao Estado para proteção da família [...] Promover políticas setoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar" – concretizando-a.
[124] MOREIRA, Teresa Coelho. Igualdade de gênero no trabalho 4.0. **Estudos Apodit 5**. A igualdade nas relações de trabalho. Lisboa: AAFDL, 2019, p. 54.
[125] MOREIRA, Teresa Coelho. Igualdade de gênero no trabalho 4.0. **Estudos Apodit 5**. A igualdade nas relações de trabalho. Lisboa: AAFDL, 2019, p. 53.

idade com deficiência ou doença crônica e que com ela viva em comunhão de mesa ou habitação – o trabalho em tempo parcial.

O art. 56º do CT, mencionado no acórdão, tem pressuposto idêntico ao do art. 55º, mas para autorizar o trabalho em regime de trabalho flexível, também se destina a homens e mulheres, mas com vocação, no contexto da Revolução 4.0, a atentar especialmente às mulheres.

Na hipótese de a trabalhadora requerer, com base nos arts. 55º e 56º, o trabalho em tempo parcial ou com horário de trabalho flexível, somente pode haver recusa pelo empregador sob o fundamento de exigências imperiosas do funcionamento da empresa; ou, se a trabalhadora for indispensável, a impossibilidade de a substituir. De qualquer modo, essa justificativa deve ser aprovada pela Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Por fim, é necessário admitir que o teletrabalho tem algumas vantagens, dentre elas, a possibilidade de o trabalhador com filho até 3 anos de idade, como um direito garantido pelo art. 166º, nº 3, optar por trabalhar desse modo, desde que a sua atividade seja compatível com o trabalho remoto e o empregador tenha recursos e meio para essa forma de labor.

O desafio imposto à sociedade portuguesa é transformar todo o rico e protetivo arcabouço jurídico de igualdade e não discriminação de gênero nas relações de trabalho em uma prática cotidiana.

3.5 Discriminação direta

A discriminação direta é a forma mais clara e evidente de discriminação. Ela se consubstancia quando alguém, objetivamente, sofre um tratamento diferenciado em relação a outro (comparação) em face de um fundamento discriminatório. Excelente exemplo de discriminação direta está no caso julgado pelo Tribunal da Relação do Porto em que uma mulher, classificada em 3º lugar, no concurso para cinco vagas de assistentes operacionais, não foi contratada por estar amamentando o filho de 19 meses, e preterida pela candidata seguinte na lista dos classificados[126].

[126] Tribunal da Relação do Porto. Processo n. 1029/19. 0T8AVR.P1. Rel. Domingos Morais. 15-11-2021. **Sumário** I – Concorrente classificada em 3.º lugar, no concurso para cinco vagas de assistentes operacionais, aberto por Unidade Hospitalar, só não foi contratada para exercer tais funções, por estar a amamentar o seu filho com 19 meses de idade, tendo sido preterida pelo candidato seguinte na lista de classificados. II – Tal comportamento constituiu um manifesto acto discriminatório relativo ao direito à igualdade no acesso ao emprego em função da maternidade, por virtude de a concorrente ter requerido o direito à amamentação, em horário compatível, que as leis – comunitária, constitucional e ordinária – reconhecem à mãe lactante.
III – Tal acto discriminatório, tendo causado graves danos morais e físicos à concorrente, inclusive, ao nível do rendimento familiar, justifica o valor de €15 000,00 (quinze mil euros) a título de danos não patrimoniais.

O Tribunal da Relação do Porto entendeu ter havido discriminação em razão do fato de a autora da ação estar amamentando, ainda que a defesa tenha dito que não houve discriminação, mas, sim, que a autora não atendia o requisito de trabalhar em turnos; salientou, ainda, o princípio da igualdade ao proclamar que a igualdade entre homens e mulheres é uma missão e objetivo da Comunidade Europeia, além de sublinhar o direito de a mãe se dispensada do trabalho enquanto amamenta o seu filho.

Outra situação bastante interessante a mostrar a discriminação direta é o caso Zerman[127], julgado pela Corte de Cassação da Itália, em que os proprietários de um bar na cidade de Verona se negaram, reiteradamente, a servir pessoas da etnia norte-africana. A discriminação, nesse caso, teve como fundamento a raça.

Os casos mencionados mostram ter havido uma distinção motivada por um fundamento muito específico, qual seja, o fato de ser mulher amamentando e de os pretensos clientes do bar serem pessoas oriundas da África (questão racial). A intervenção judicial veio para proteger a dignidade dessas pessoas, uma vez que o sentido da igualdade é proteger determinados grupos, cuja diferenciação é arraigada na sociedade. Mulheres e negros pertencem a grupos historicamente discriminados na sociedade pelo simples fato de serem mulheres ou negros.

Salienta-se que, a discriminação contra mulheres e negros é absolutamente proibida por lei, quer seja pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, norma que transcende a soberania dos países[128], pelos Tratados Internacionais, Diretivas da União Europeia, Constituição de Portugal, Código do Trabalho, e por mais um número enorme de normas que vedam a distinção em razão desses fatos.

Isso está a significar que, na discriminação direta, o intérprete se vê compelido a fazer um juízo de causalidade para demonstrar que o fato discriminatório somente ocorreu porque o fundamento proibido (distinguir por ser mulher, por exemplo) foi considerado[129].

PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. **Processo n. 1029/19. 0T8AVR.P1**. Disponível em: https://jurisprudencia.pt/acordao/204881/. Acesso em: 29 mar. 2024.

[127] MESTRE, Bruno. Sobre o conceito de discriminação – uma perspectiva contextual e comparada. **Revista Direito e Justiça**. Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, v. I, número especial 2015. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2015, p. 384. Acórdão da Corte Suprema di Cassazione de 5 de Dezembro de 2005, proc. n. 4688/03 R.G.

[128] Ingo Wolfang Sarlet diferencia direitos humanos de direitos fundamentais. Na visão do jurista, os direitos fundamentais são positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, enquanto os direitos humanos (eles podem ser coincidentes) são os previstos em documentos internacionais e referem-se a posições jurídicas que reconhecem ao ser humano como tal. Não dependem de vinculação a determinada ordem constitucional e, por isso, possuem validade universal, para todos os povos e tempos, desafiando uma vinculação supranacional. SARLET, Ingo Wolfang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021, p. 29.

[129] MESTRE, Bruno. Sobre o conceito de discriminação – uma perspectiva contextual e comparada. **Revista Direito e Justiça**. Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, v. I, número especial 2015, p. 388.

O elemento comparador adquire relevância ainda maior quando se trata da discriminação direta, pois há situações que são incomparáveis. No caso do Tribunal de Relação do Porto, a discriminação ocorreu entre mulheres, com um dado muito específico, o fato de as pessoas comparadas serem do sexo feminino e a discriminação se dar em razão de uma delas estar amamentando e não em razão do fato de ser mulher especificamente.

Um homem não amamenta, em razão disso, a comparação não seria válida, a menos que se transcendesse a amamentação e a comparação fosse relativa ao gênero, ou seja, ter havido a discriminação em razão de ser mulher, distinção igualmente proibida. No exemplo trazido, a distinção ocorreu entre pessoas do mesmo gênero. A distinção vedada por lei e que fora utilizada como elemento de distinção foi o fato de uma delas estar amamentando[130].

A discriminação direta está conceituada no Direito Comunitário por meio da Diretiva 2000/78, art. 2º, nº 2, *a*:

> a) Considera-se que existe discriminação directa sempre que, por qualquer dos motivos referidos no art. 1º, uma pessoa seja objecto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

O Código do Trabalho estabelece no número 1, *a*, do art. 23º, conceito idêntico de discriminação direta.

> 1 – Para efeitos do presente Código, considera-se:
> a) Discriminação directa, sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

A discriminação direta, portanto, se caracteriza por qualquer um dos motivos referidos no art. 1º (fundamentos discriminatórios expressamente proibidos em lei), que leve a um tratamento *menos favorável* estabelecido por meio de uma comparação relativa a outra pessoa em uma situação comparável[131].

---

[130] Há discriminações que transcendem o gênero. No filme *Ruas da Filadélfia* (1993), um advogado promissor, com 26 anos, homossexual, contraiu HIV/SIDA e, em razão disso, foi severamente discriminado e despedido da firma onde trabalhava. No caso, observando-se que o filme era de 1993, houve a interseccionalidade dos fatores orientação sexual e doença como elementos de discriminação. Mesmo se a enfermidade acometesse uma mulher, haveria a discriminação em razão da doença, ainda que a orientação sexual, naquele caso e época específicos, não entrasse em causa.

[131] O Tribunal de Justiça da União Europeia, no processo Nadine Paquay contra Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, processo C-406/06, j. 11-10-2007 declarou a ocorrência de discriminação direta. No tópico 40 consta: "no que diz respeito à primeira parte da segunda questão, importa recordar que, conforme resulta do n. 29 do presente acórdão, o Tribunal de Justiça já declarou que deve ser reconhecida à mulher uma protecção contra o despedimento não só durante a licença por maternidade, mas também durante toda a gravidez. **O despedimento**

3.6 Discriminação indireta

No caso da discriminação indireta não há preocupação com a intenção do agente discriminador em valer-se de um fundamento de discriminação proibido, como no caso da discriminação direta. Importa que, mesmo aplicando uma norma formulada de modo neutro, o resultado dessa aplicação crie um impacto negativo e desproporcional a um grupo que, histórica e fundadamente, sofre discriminação.

Para Bruno Mestre[132], a discriminação indireta ocorre independentemente do estado cognitivo do discriminador, ou seja, ainda que não tenha a intenção de usar de um fundamento proibido de discriminação, mas que resulte em uma situação desproporcional e desfavorável a um grupo comumente discriminado.

No caso, portanto, da discriminação indireta, o que se vê com muito mais frequência é que não se dá o mesmo enfoque individual atribuído no caso da discriminação direta, pois os impactos comumente se dão sobre determinados grupos e devem ser desproporcionais. A comparação, no caso de discriminação direta, conforme consta no próprio conceito da Diretiva 2000/78, art. 2º, nº 2, *a*, sempre se verifica com outra pessoa, o que denota esse enfoque de natureza muito mais individual.

Aqui, menciona-se a jurisprudência norte-americana consubstanciada no caso Griggs *vs*. Duke Power Co[133], em que a empresa aplicava testes de conhecimentos gerais visando transferir os empregados para setores nos quais havia salários mais elevados, além disso, exigia o certificado de conclusão do ensino médio. A alegação de Griggs era de que os negros, em uma grande proporção, não haviam concluído o ensino médio e, quando assim ocorria, eram em escolas menos qualificadas, o que os impedia de obter boas notas.

Essa situação permitia que apenas trabalhadores brancos fossem promovidos e, em razão disso, obtivessem salários mais elevados. A Suprema Corte dos EUA entendeu que as exigências de testes e do certificado de conclusão do ensino médio acabava gerando

---

de um trabalhador do sexo feminino durante a sua gravidez ou a sua licença por maternidade por motivos relacionados com a gravidez e/ou com o nascimento de um filho constitui uma discriminação directa em razão do sexo contrária aos arts. 2°, n. 1, e 5°, n. 1, da Directiva 76/207 (grifo nosso). UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. **Processo Nadine Paquay contra Société d'architectes Hoet + Minne SPRL**. Processo C-406/06, j. 11-10-2007. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62006CJ0460&qid=1712446358643. Acesso em: 29 mar. 2024.

[132] MESTRE, Bruno. Sobre o conceito de discriminação – uma perspectiva contextual e comparada. **Revista Direito e Justiça**. Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, v. I, número especial 2015, p. 396.

[133] EUA. Suprema Corte Estadunidense. **Griggs *v*. Duke Power Co**. Disponível em: https://www.oyez.org/cases/1970/124. Acesso em: 10 abr. 2024.

discriminação indireta contra os afro-americanos, portanto, vetou estas exigências ainda que elas, isoladamente consideradas, não fossem ilegais.

A discriminação indireta, como se pode ver, tem uma natureza muito mais complexa, pois, além de se estabelecer como uma discriminação que incide sobre um determinado grupo, não tem como fundamento um pretexto ilegal de distinção. Assim, é preciso perquirir se o resultado, ainda que baseado em norma neutra, foi desproporcional ao grupo.

O Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) julgou o caso Seymour-Smith e Perez[134] (Reino Unido) em que duas empregadas, cujos contratos de trabalho tiveram duração inferior a 2 anos, ajuizaram ação por despedimento sem justa causa; o Industrial Tribunal, por sua vez, considerou inadmissíveis as ações com base em lei que estabelecia, como requisito para a ação, terem, pelo menos, dois anos no emprego.

As mulheres apresentaram recurso para a High Court, a qual rejeitou o pedido de revisão judicial sob o argumento de que, muito "embora a regra contestada afetasse mais as mulheres que os homens, as estatísticas não demonstravam que essa incidência fosse desproporcionada"[135].

Não satisfeitas com a decisão, as trabalhadoras recorreram à *Court of Appeal* a qual entendeu que a regra gerava, indiretamente, uma discriminação contra as mulheres, e não se justificava objetivamente. Afirmou, ainda, que a exigência legal de dois anos de trabalho era incompatível com a Directiva 76/207[136].

A resposta do TJUE foi extremamente interessante e demonstrou a forma como deve ser feita a comparação de maneira a se verificar uma discriminação, sobretudo porque ela ocorre sem a intenção de discriminar e como fruto da aplicação de uma norma neutra. O que se verifica, no caso, é se o resultado implica em uma situação desproporcional a um grupo que, historicamente, é discriminado.

> Para verificar se uma medida adoptada por um Estado-Membro afecta de modo diferente os homens e as mulheres a tal ponto que isso equivale a uma discriminação indirecta na acepção do artigo 119.° do Tratado, o juiz nacional deve verificar se os dados estatísticos disponíveis mostram que uma percentagem consideravelmente mais baixa de trabalhadores femininos do que de trabalhadores masculinos pode satisfazer a condição imposta por essa medida. Se assim for, há discriminação indirecta baseada no sexo, salvo se

[134] UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. **Processo caso Seymour-Smith e Perez C-167/97**, j. 9-2-1999. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61997CJ0167. Acesso em: 29 mar. 2024.
[135] Tópico 16 do acórdão.
[136] Tópico 18 do acórdão.

> essa medida se justificar por factores objectivos e alheios a qualquer discriminação baseada no sexo[137].

A ideia que emana da discriminação indireta é evitar que se subvertam regras neutras e, com base nesse procedimento, sejam provocados resultados que produzam, na prática, os mesmos efeitos que as normas antidiscriminação procuraram evitar. A não preocupação com o combate à discriminação indireta permitirá aprofundar a situação de vulnerabilidade dos grupos historicamente discriminados, a exemplo de mulheres e de pessoas com deficiência[138].

De toda forma, pontua-se que, o TJUE tem se mostrado bem cauteloso ao averiguar a desproporcionalidade que possa gerar discriminação a determinado grupo, deixando para os tribunais nacionais, por estarem em contato mais próximo com as questões da sua região, avaliarem o tema[139]. Exemplo disso, é o julgamento do caso Seymour-Smith e Perez, já mencionado.

> Caso se verifique que uma percentagem consideravelmente mais baixa de trabalhadores femininos do que de trabalhadores masculinos satisfaz a condição dos dois anos de emprego imposta pela regra descrita no n.° 3 deste dispositivo, incumbe ao Estado-Membro, na sua qualidade de autor da regra alegadamente discriminatória, **demonstrar que essa regra responde a um objectivo legítimo da sua política social, que esse objectivo é alheio a qualquer discriminação fundada no sexo e que podia razoavelmente considerar que os meios escolhidos eram adequados à realização desse objectivo** (grifo nosso).

A partir dessas considerações, é possível compreender melhor a definição de discriminação indireta inserida na Diretiva 2000/78, art. 2º, nº 2, *b:*

> b) Considera-se que existe discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções, com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas, a não ser que i) essa disposição, critério ou prática sejam objectivamente justificados por um objectivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários; [...]

---

[137] Tópico 4 do pronunciamento declaratório do Tribunal de Justiça da União Europeia.

[138] MESTRE, Bruno. Sobre o conceito de discriminação – uma perspectiva contextual e comparada. **Revista Direito e Justiça**. Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, v. I, número especial 2015. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2015, p. 399.

[139] MESTRE, Bruno. Sobre o conceito de discriminação – uma perspectiva contextual e comparada. **Revista Direito e Justiça**. Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, v. I, número especial 2015. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2015, p. 404.

A primeira questão a ser observada é que, na discriminação indireta, a despeito de o fundamento da discriminação não ter como fundo uma questão proibida por lei, ela atinge a grupos frequentemente discriminados, o que justifica a específica menção na norma desses grupos, pois são exatamente eles os quais o direito visa proteger.

Em um segundo ponto, a norma menciona situação de desvantagem, pois mesmo que a disposição, critério ou disposição possam parecer aparentemente neutros, vão resultar numa desvantagem muito grande (desproporcional) de determinado grupo em relação a outro (sempre haverá o elemento de comparação).

O Código do Trabalho também trouxe o conceito de discriminação indireta.

> 1 – Para efeitos do presente Código, considera-se:
> b) Discriminação indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

3.7 Assédio, orientação no sentido de discriminar e ato de retaliação

O assédio, a instrução para a prática da discriminação e os atos de retaliação também são considerados formas de discriminação, ainda que tidas como independentes pelas Diretivas 2000/78/CE e 2000/43/CE. Isso, no entanto, não as afasta, efetivamente, de serem uma forma de discriminação direta[140].

Na concepção da Diretiva 2000/78/CE,

> O assédio é considerado discriminação, na acepção do n.1, sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado com um dos motivos referidos no artigo 1º. com o objectivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador. Neste contexto, o conceito de «assédio» pode ser definido em conformidade com as legislações e práticas nacionais dos Estados-Membros[141].

[140] MESTRE, Bruno. Sobre o conceito de discriminação – uma perspectiva contextual e comparada. **Revista Direito e Justiça**. Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, v. I, número especial 2015. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2015, p. 406 [...]"embora o Direito Europeu tenha optado por autonomizar qualquer um destes comportamentos como uma modalidade independente de discriminação, os mesmos constituem – no bom rigor dos conceitos – simplesmente formas de discriminação directa e devem ser consideradas como tal".

[141] Número 3 do artigo 2º da Diretiva 2000/78/CE

Foi política do legislador comunitário estabelecer os aspectos definidores do assédio, mas deixar para que cada membro do bloco adote e conceitue o instituto.

Portugal o fez por meio do art. 29 do Código do Trabalho, número 2[142], mas, diferentemente do legislador comunitário, ampliou o conceito de assédio para além da discriminação. Desse modo, a jurisprudência portuguesa entende que o assédio moral pode ser discriminatório ou não, a depender do seu fundamento e a razão de acontecer.

> II – Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
> III – **O assédio moral pode concretizar-se numa de duas formas: o assédio moral discriminatório (em que o comportamento indesejado e com efeitos hostis se baseia em qualquer factor discriminatório que não o sexo – *discriminatory harassement***) e o assédio moral não discriminatório (quando o comportamento indesejado não se baseia em nenhum factor discriminatório, mas pelo seu carácter continuado e insidioso, tem os mesmos efeitos hostis, almejando, em última análise, afastar o trabalhador da empresa – *mobbing*)[143]. (grifo nosso)

O assédio moral, portanto, como forma de discriminação, decorre do comportamento indesejado que tenha como fundamento um fato discriminatório. O assédio moral não discriminatório, a despeito do seu caráter insidioso e com efeitos hostis para o contrato de trabalho, não se baseia em fundamento de discriminação. Ainda, menciona-se que o assédio quando fundamentado em questão ligada ao sexo, gênero, vai ser sempre sexual e não moral.

No que atine à instrução para discriminar, embora as Diretivas 2000/43/CE e 2000/78/CE não tenham estabelecido qual seria o conceito do fenômeno jurídico, o estabeleceu como um ato de discriminação[144].

Embora não exista jurisprudência sobre o assunto, uma situação frequente no Brasil é a formação de "listas sujas" mencionando aqueles que movem ações judiciais contra empresas ou que tenham atuado como testemunha em casos nos quais trabalhadores acionem judicialmente seus empregadores. Os trabalhadores que compõem essas listas sujas são

---

[142] PORTUGAL. Código do Trabalho. "2 – Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador".
[143] Tribunal da Relação de Coimbra. Processo 236/11.9TTCTB.C2. Rel. Jorge Manuel Loureiro. Sessão 07 março 2013.
[144] 4. Uma instrução no sentido de discriminar pessoas por um dos motivos referidos no artigo 1º é considerada discriminação na acepção do n. 1.

obstados de novos empregos e, em muitos casos, se ainda trabalhando para a empresa, começam a receber um tratamento de distinção prejudicial, em claro processo de discriminação instruída, pois ela é determinada e perpetrada pelos gestores[145].

Ainda, é possível imaginar, quanto à instrução para discriminação, criar-se tantos e intensos embaraços para contratar algum integrante de grupo historicamente assediado que essa conduta pode ser considerada instrução para discriminar. Basta, por exemplo, proibir o uso do hijab[146] e não haverá, por questões ligadas à religião, a contratação de mulheres que professam o islamismo.

Por fim, mencionam-se os atos de retaliação[147], o reverso da instrução para discriminar[148]. Se a instrução para discriminar ocorre antes do fato da discriminação, os atos de retaliação serão percebidos após a ocorrência da discriminação, isto é, são uma reação em razão de o empregado ter se insurgido contra um ato discriminatório.

Exemplo de instrução para discriminar é justamente a formação de uma lista suja em razão de atos legítimos praticados pelo empregado (demandar contra a empresa ou atuar como

---

[145] O juiz Jônatas Rodrigues de Freitas, titular da 1ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano, manifestou entendimento nesse sentido ao julgar uma ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra a Copasa. De acordo com a denúncia recebida pelo MPT, os empregados que moviam ações judiciais ou testemunhavam em juízo contra a empregadora recebiam tratamento discriminatório por parte dos prepostos da empresa, como perseguições, ameaças, punições e dispensas. A denúncia foi feita por dois trabalhadores diretamente atingidos, que tiveram a coragem de reagir e resistiram às pressões patronais. Um dos denunciantes relatou que, no dia da audiência da reclamação trabalhista, foi conduzido à presença de seu superior hierárquico e do advogado da empresa. Então, o advogado perguntou, de forma irônica, se era aquele o funcionário que a empresa teria que mandar embora? Em seguida, o advogado aconselhou o rapaz a não comparecer à audiência ou, se quisesse comparecer, deveria mentir em juízo a favor da empregadora, caso contrário, seria dispensado. No mês seguinte, a empresa cumpriu sua promessa: justamente os dois empregados que se recusaram a seguir as determinações superiores e ousaram desafiar as ordens ilegais foram ¿premiados¿ com a dispensa. Manifestando sua indignação, o magistrado enfatizou que a conduta patronal merece repúdio, especialmente por partir de quem deveria dar o exemplo: uma empresa pública. Conforme ponderou o juiz, a exigência de prova cabal e absoluta sobre a ocorrência de ameaças ou perseguições aos trabalhadores acabaria por premiar a astúcia, a dissimulação e, por fim, incentivar a impunidade. Portanto, são as circunstâncias que fornecem as provas nas quais o juiz deve se basear para formar seu convencimento. *Geralmente, os atos de ameaça e perseguição, sobretudo quando relacionados à vertente discriminatória, são sorrateiros, não deixando pistas para impedir que a vítima desmascare o seu autor. Contudo, no caso dos autos, as evidências de ameaças e perseguições em torno da postura antijurídica da ré (por seus prepostos) ao pretender limitar o direito de ação daqueles que lhe prestam serviços se concretizou, efetivamente, na dispensa dos trabalhadores denunciantes* salientou o julgador. TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 3ª REGIÃO. **É proibido discriminar quem ajuíza reclamação trabalhista ou atua como testemunha**. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2009-2010/e-proibido-discriminar-quem-ajuiza-reclamacao-trabalhista-ou-atua-como-testemunha-07-10-2010-06-09-acs. Acesso em: 2 abr. 2024.

[146] Lenço que as mulheres muçulmanas usam para cobrir os cabelos.

[147] Diretiva 2000/78/CE: "Artigo 11. Protecção contra actos de retaliação. Os Estados-Membros introduzem nos seus sistemas legais as medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra o despedimento ou outras formas de tratamento desfavoráveis adoptadas pela entidade patronal em reacção a uma queixa a nível da empresa ou a uma acção judicial destinada a exigir o cumprimento do princípio da igualdade de tratamento".

[148] MESTRE, Bruno. Sobre o conceito de discriminação – uma perspectiva contextual e comparada. **Revista Direito e Justiça**. Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, v. I, número especial 2015. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2015, p. 408.

testemunha em favor de outro empregado). A formação de lista suja não é um ato de retaliação segundo o conceito dado pela Diretiva 2000/78/CE, mas, apenas, discriminação orientada pelo empregador.

Os atos de retaliação estão vinculados a uma conduta do empregado que se queixou em razão de uma discriminação sofrida e, em razão disso, a empresa começa a persegui-lo por esse motivo específico. Significa dizer que, o ato de retaliação estará sempre vinculado a uma queixa do empregado quanto à uma discriminação sofrida. Diante disso, a norma contida na 2000/78/CE pretende proteger, não apenas a discriminação, mas, sobretudo, atribuir segurança a quem se insurgir contra ela.

4 ALGORITMOS, INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E RISCOS

4.1 O algoritmo

Em uma visão ampla, o algoritmo é um procedimento, na forma de passo a passo, para a resolução de um problema, e que se dá por meio de uma sequência de ações as quais, quando executadas, realizam uma tarefa previamente determinada. É, dessa forma, um modelo matemático que se organiza a partir de uma sequência de ações visando a realização de um trabalho ou a solução de um problema.

No mundo da informática, os algoritmos se traduzem como códigos e diretrizes que devem ser seguidas pela máquina[149], ou seja, é um passo a passo de instruções que orienta um computador sobre como deve fazer algo.

No computador, o algoritmo funciona por meio de um mecanismo de entrada de dados (*input*) e por outro de saída de dados (*output*), ambos interligados e correspondentes visando chegar a um resultado previamente pretendido. Assim, quando se coloca uma adição em uma calculadora (10+10 – *input*), a saída de dados será o resultado da adição (20 – *output*)[150].

O algoritmo é construído pela mão humana que o projeta, testa e o aprimora até alcançar o resultado desejado. Nessa hipótese, não se vê que o algoritmo expresse nenhuma espécie de juízo de valor a ultrapassar o estrito procedimento da programação, desde que a relação entre a entrada (*input*) e a saída (*output)* seja definida sem a existência de ambiguidade e pendores do programador[151].

Com a evolução tecnológica, os algoritmos se tornaram extremamente complexos. É possível existir um número enorme de subalgoritmos os quais se conectam em uma só programação. Pode acontecer, inclusive, por meio de inteligência artificial, de o computador ajustar as ponderações de um algoritmo.

A partir daí, é duas espécies de algoritmos podem ser criadas: os que são programados pelo ser humano e os programados pela inteligência artificial e alheios à criação humana. Os primeiros (programados pelo ser humano) entram no sistema, fazem o que foram

---

[149] ELIAS, Paulo Sá. Algoritmos, Inteligência Artificial e o Direito. **Conjur**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/dl/al/algoritmos-inteligencia-artificial.pdf. Acesso em: 05 jul. 2024.
[150] COSTA, Diego Carneiro. **O viés do algoritmo e a discriminação por motivos relacionados à sexualidade**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, 2020. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/handle/ri/34394. Acesso em: 22 abr. 2024.
[151] COSTA, Diego Carneiro. **O viés do algoritmo e a discriminação por motivos relacionados à sexualidade**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, 2020. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/handle/ri/34394. Acesso em: 22 abr. 2024, p. 74.

predeterminados a fazer e têm o resultado previsto (exemplo da soma de 10+10 – que são os dados que entram – e o resultado 20 – que é o dado que sai). Por outro lado, os criados pela inteligência artificial substituem o programador[152].

Essa parece ser a grande novidade da Revolução 4.0, pois, antes dela, apenas o homem era capaz de criar ou construir um algoritmo. A partir dessa Revolução, as próprias máquinas – o que é hoje mais comum – atuam como programadores e criam os algoritmos de maneira a chegar ao melhor e mais eficiente resultado.

Nesse contexto, é possível dizer que, as decisões automatizadas ou feitas por algoritmos são aquelas em que a própria máquina cria o passo a passo do processo decisório, com o processamento automático e sem a intervenção humana para se chegar ao resultado.

Não se desconsidera que o homem possa estabelecer os algoritmos que irão funcionar como processo para se chegar a uma decisão, todavia, o que se vê é que as máquinas os fazem mais comumente, ainda que seja razoavelmente possível entender, depois de apresentada a decisão, interpretar o resultado. Não se desconsidera aqui a opacidade dos algoritmos, o que será tratado mais adiante neste trabalho.

O fato é que os algoritmos, no contexto de Revolução 4.0, têm sido utilizados pelos empregadores para substituir os trabalhadores ou tomar decisões importantes, com base no argumento de que a máquina o faz com maior precisão, rapidez e, sobretudo, pelo equivocado fundamento de serem neutros.

Verifica-se, todavia, que as decisões automatizadas apresentam importantes riscos, pois são patentes os vieses discriminatórios reproduzidos, numa escala sem precedentes, dos preconceitos verificados na sociedade.

4.2 A não neutralidade dos algoritmos – riscos da sua utilização na tomada de decisões – opacidade

Teresa Coelho Moreira[153] afirma que os algoritmos se transformaram nos atuais supervisores dos trabalhadores e, por isso, em alguns aspectos, a discriminação se potencializou, uma vez que são eles os causadores da distinção, já que não existe neutralidade ali.

---

[152] FERRARI, Isabela; BECKER, Daniel; WOLKART, Erik Navarro. *Arbitrium ex machina*: panorama, riscos e a necessidade de regulação das decisões informadas por algoritmos. São Paulo, **Revista dos Tribunais**, v. 995, set. 2018, p. 635-655.

[153] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 145.

Em verdade, prossegue a docente[154], os algoritmos são os grandes causadores de práticas discriminatórias, pois nada mais fazem do que reproduzir distinções e preconceitos existentes no mundo real, presentes nos programadores e seus clientes. Esses preconceitos e discriminações dos quais tentamos nos livrar, agora no contexto da Revolução 4.0, acabam se potencializando diante do maior alcance das máquinas.

Diariamente, as decisões relativas ao mundo do trabalho são tomadas pelas máquinas sem a interferência direta de uma mão humana e por meio de diretrizes apenas relacionadas a modelos matemáticos, o que, em teoria, deveria diminuir as práticas de discriminação e trazer transparência e justiça para essas decisões. Não é o que ocorre, justamente em razão da opacidade dos algoritmos. Essa opacidade, por sua vez, se estabelece na dificuldade ou, em muitas situações, na mais absoluta incapacidade de compreensão do ser humano quanto à forma pela qual os algoritmos operam e fazem escolhas para chegar a uma determinada conclusão.

A cada avanço tecnológico, a dificuldade de se compreender, explicar ou prever o funcionamento interno dos algoritmos só aumenta. Não é possível prever os vieses e eventuais problemas os quais podem surgir a partir das decisões baseadas em algoritmo. Cresce, cada vez mais, a dificuldade de confiar que decisões automatizadas baseadas em algoritmos, muitas vezes essenciais para nossas vidas, sejam tomadas sem vieses preconceituosos e discriminatórios.

Exemplo interessante da cultura do direito envolvendo o respeito à opacidade é o caso Loomis[155], extremamente sensível quanto à opacidade dos algoritmos e à impossibilidade de compreensão do processo decisório a partir deles. Em 2013, Eric Loomis, um afrodescendente, foi preso em flagrante no estado americano de Wisconsin, depois de furtar um veículo, fugir de uma agente de trânsito e envolver-se em um tiroteio na fuga.

Loomis foi capturado e imediatamente levado à presença do juiz Scott Horne, do condado de La Crosse, para decidir se deveria permanecer preso ou responder ao processo em liberdade. Nestes casos, a liberdade é concedida quando se estabelece que o risco de reincidência é baixo; por outro lado, mantém-se o acusado preso na hipótese de se entender que ele representa perigo à sociedade.

A decisão do juiz em manter Loomis preso foi baseada exclusivamente em algoritmo, considerando-se que o *software* utilizado para avaliar o risco o elegeu como um indivíduo perigoso.

---

[154] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021.
[155] FERRARI, Isabela. O emprego de algoritmos para a tomada de decisões II: riscos dos algoritmos decisórios. *In*: FERRARI, Isabela (coord.). **Justiça digital**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020 (*Kindle*), p. 85.

Loomis, então, recorreu da decisão e requereu que lhe fossem esclarecidos os motivos pelos quais foi considerado uma pessoa perigosa e não apta ao convívio social. O pedido de Loomis foi negado, levando-o a recorrer à Suprema Corte de Winsconsin a qual também nega o seu recurso. Inconformado com as negativas, Loomis recorreu à Suprema Corte Americana, a qual estabeleceu que o caso não tinha relevância para ser julgado[156].

O programa responsável por analisar a probabilidade de reincidência e que levou à negativa da liberdade provisória é denominado *Correctional Offender Management Profiling for Alternative Sanctions* (COMPAS), um *software* privado, com uma intensa opacidade algoritma, sobre o qual não se tem acesso, nem mesmo os juízes que fazem uso dele.

Loomis argumentava que não lhe era proporcionado acesso às fórmulas matemáticas do *software*, por isso, não tinha condições de se defender adequadamente. A fabricante do *software*, Northpointe Inc., sempre manteve o sigilo dos algoritmos que processavam o sistema de pontuação e que definia se era o caso de liberdade provisória ou de manutenção da prisão[157].

Uma ONG intitulada *ProPublica*[158] aferiu os resultados do COMPAS[159] e constatou que eles discriminavam pessoas negras. Significa dizer que, pelo simples fato de ser negra, quando submetida à análise do COMPAS, tinha o dobro de chances de ser considerada de alto risco se comparada a uma pessoa branca. Foi exatamente o que aconteceu no caso Loomis.

A fabricante do *software*, Northpointe Inc., sempre afirmou que a questão étnica não estaria entre os critérios do COMPAS, mas a análise da ONG *ProPublica* demonstrou uma intensa discriminação das pessoas negras em relação às brancas. E não só: o sistema também discriminava quanto ao gênero[160].

---

[156] A Suprema Corte dos EUA tem o poder discricionário de escolher as questões relevantes e que podem ser levadas a julgamento: *writ of certiorari*.

[157] SANTOS, Almeida Camargo; CHEVTCHUK, Leila. **Inteligência Artificial, algoritmos e decisões injustas**: é hora de revermos criticamente nosso papel em face da tecnologia. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-digital/268283/inteligencia-artificial--algoritmos-e-decisoes-injustas--e-hora-de-revermos-criticamente-nosso-papel-em-face-da-tecnologia. Acesso em: 22 maio 2024.

[158] LARSOM, Jeff; MATTU, Suria; KIRCHNER, Lauren; ANGWIN, Julia. **Como analisamos o algoritmo de reincidência COMPAS**. Disponível em: https://www.propublica.org/article/how-we-analyzed-the-compas-recidivism-algorithm. Acesso em: 21 maio 2024.

[159] Foram analisados mais de 10.000 réus criminais no condado de Broward (Flórida), e comparadas suas taxas de reincidência previstas com a taxa realmente ocorrida durante dois anos. PROPUBLICA. **How we analyzed the COMPAS recidivism algorithm**. Disponível em: https://www.propublica.org/article/how-we-analyzed-the-compas-recidivism-algorithm. Acesso em: 21 maio 2024.

[160] "O sistema COMPAS prevê de forma desigual a reincidência entre géneros. De acordo com estimativas de Kaplan-Meier, as mulheres classificadas como de alto risco reincidiram a uma taxa de 47,5% durante dois anos após terem sido pontuadas. Mas os homens classificados como de alto risco recidivaram a uma taxa muito mais elevada – 61,2% – durante o mesmo período. Isto significa que uma mulher de alto risco tem um risco muito menor de reincidência do que um homem de alto risco, um facto que pode ser ignorado pelos responsáveis pela aplicação da lei que interpretam a pontuação". CARSOM, Jeff; MATTU, Suria; KIRCHNER, Lauren; ANGWIN, Julia. **Como analisamos o algoritmo de reincidência COMPAS**. Disponível em:

Diante dessa apuração, questiona-se: quanto tempo houve, sem que ninguém pudesse recorrer, em face da opacidade dos algoritmos? Isso tudo considerando discriminação e injustiça em face do uso de decisões automatizadas que não permitiam verificar o procedimento que levou ao resultado.

Muitas vezes, a ausência de um algoritmo, retirado de um processo de inteligência artificial para evitar uma discriminação, pode ser, justamente, a causa da sua ocorrência.

Joy Buolamwini, autointitulada *poetisa do código*, ao proferir a palestra "Como estou lutando contra o preconceito em algoritmos, 2016"[161], traz exemplo interessante no intuito de mostrar o desafio a ser enfrentado. Diante de um computador, uma colega branca é facilmente identificada e, logo depois, ao também fazer uma tentativa para ser identificada, Joy, uma afrodescendente, não obtém sucesso até colocar uma máscara branca.

A aluna de pós-graduação no Instituto de Tecnologia de Massachusetts (MIT), de modo absolutamente discriminatório pelos algoritmos, tem encontrado problemas para identificar-se perante os computadores; para isso, recorre a uma máscara branca.

Essa constrangedora e desafortunada situação ocorre porque os algoritmos criam vieses que acabam por reproduzir aqueles criados, anteriormente, no mundo analógico pelos humanos, mas de um modo muito mais implacável. Isto porque, num mundo de máquinas e internet, as práticas discriminatórias podem ocorrer de modo massivo e em larga escala.

No exemplo analisado, a não identificação ocorreu justamente porque não existe o dado (algoritmo) da pessoa negra, logo, a máquina não reconhece sua existência, reproduzindo uma discriminação ainda maior, que é o deixar de existir, de se reconhecer.

Os algoritmos com vieses racistas, caso do exemplo citado, são desenvolvidos por programadores (seres humanos), que se valem de dois elementos preponderantes: base de dados e eleição. Isso quer dizer que, para programar um reconhecimento facial, o *software* utiliza uma base de dados que se alia ao aprendizado da máquina (*machine lerning*) para estabelecer o que seria ou não um rosto humano. Ocorre que, se a programação for alimentada apenas com faces de pessoas brancas, o algoritmo de inteligência aprende que só existem rostos brancos e exclui, em princípio, imagens de pessoas negras, indígenas ou pardos. Desse modo, quando o algoritmo encontra uma pessoa negra, como Joy Buolamwini, ele não percebe que existe ali um rosto

https://www.propublica.org/article/how-we-analyzed-the-compas-recidivism-algorithm. Acesso em: 21 maio 2024.

[161] TED. **How I'm fighting bias in algorithms**. Disponível em: https://www.ted.com/talks/joy_buolamwini_how_i_m_fighting_bias_in_algorithms. Acesso em: 18 mar. 2021.

humano, resultando, portanto, numa programação discriminatória, parcial, que desconsidera a possibilidade da existência de pessoas que não sejam brancas.

O algoritmo, que tem sido tratado como um elemento místico, mágico, transcendental e romantizado em filmes por conta da popularização da inteligência artificial, nada mais significa que um procedimento detalhado, por meio de instruções pré-definidas e em linguagem matemática[162], cujo objetivo é estabelecer o proceder de uma máquina, um computador.

Os algoritmos formam um conjunto de regras ou procedimentos, a comporem uma sequência de instruções ou de comandos que devem ser realizados sistematicamente para solucionar um problema. Um algoritmo nada mais faz do que executar uma tarefa, simples ou muito complexa, o que, em computação, recebe o nome de processamento. Ele processa os dados recebidos de modo a gerar um resultado e, ao assim fazê-lo, finalizar seu trabalho.

Assim, quanto maior a quantidade de dados apresentada às *machine learning*, mais complexas serão as decisões tomadas por uma inteligência artificial a partir deles. Esse fato, aliás, é visto em praticamente tudo no dia a dia das pessoas – oferta de produtos, músicas, filmes compatíveis com o gosto de alguém e, por essa razão, lhe são sugeridos para consumo.

Os algoritmos, é bom que se estabeleça, não se resumem a meras expressões matemáticas como muito se tem falado. Ao contrário, as decisões fundamentadas em algoritmos são construídas com o auxílio dos dados produzidos pela sociedade com o passar do tempo e, dentre eles, todas as nossas maldades estampadas nos nossos preconceitos e vieses. Fosse diferente, o computador teria reconhecido Joy Buolamwini, mas não o fez porque não foram colocados dados, intencionalmente subtraídos, que permitiriam reconhecer pessoas que não fossem brancas.

É muito mais fácil e palatável acreditar que as decisões baseadas em algoritmos reiteram as idiossincrasias sociais, a exemplo de preconceitos e discriminações, a imaginar que, na estruturação do passo a passo das *machine learning*, exista a eliminação dos vieses sociais e preexistentes os quais não só têm força para manter o *status quo*, como também, intensificar distinções e discriminações.

Muitos cientistas, ao contrário de Teresa Coelho Moreira, a qual sublinha que os algoritmos não são neutros, afirmam que não há algoritmo racista, por exemplo. Na visão desses cientistas, o que existiria é uma base de dados e de padrões de acesso a ela que poderão entregar "uma pesquisa direcionada". Menciona-se, por exemplo, o perfil do consumidor buscador. Uma mulher branca, com cabelos lisos e loiros, não consumirá, ao menos em tese, produtos para

[162] KLEINBERG, Jon. **The mathematics of algorithm design**. Cornell University. Disponível em: https://www.cs.cornell.edu/home/kleinber/pcm.pdf. Acesso em: 15 mar. 2021.

cabelos afros. Em razão disso, sempre lhe serão oferecidos produtos para mulheres brancas. As pesquisas feitas por mulheres negras orientarão o algoritmo a oferecer produtos de beleza para mulheres negras, o que ocorre com base no padrão de pesquisa já realizado no passado. A IA, portanto, não seria racista uma vez que responde aos estímulos recebidos.

O fato é que esse tipo de argumento não pode ser usado para comparar empregados a consumidores. Consumidores fazem escolhas e, com base nelas, recebem respostas dos algoritmos; já os empregados estão sujeitos ao aprendizado das máquinas feitos pelos empregadores, e não por suas próprias escolhas. Nesse sentido, são reféns das escolhas que não foram feitas por eles, mas que os põem como sujeitos delas. Eis o caso da não identificação da estudante negra porque a máquina não foi ensinada a ver, como uma pessoa, uma afrodescendente[163].

Nunca é demais lembrar que os algoritmos são criados por programadores, matemáticos, engenheiros, técnicos, cujo conhecimento científico é preponderantemente da área das ciências exatas, e, em regra, sem formação aprofundada em questões éticas, morais ou sociojurídicas, o que os impede de blindar os algoritmos de vieses e condutas discriminatórias[164]. Nesse panorama, em que não se tem, no momento da construção dos algoritmos, valores sociológicos e éticos, pode-se ter a equivocada premissa de que os algoritmos são neutros, mas o que se vê, em realidade, é a reprodução de práticas racistas, discriminatórias de gênero, as quais estão presentes no dia a dia da sociedade[165].

Apenas para se ter ideia da dimensão da ausência de neutralidade dos algoritmos, basta colocar no Google Tradutor, agora, no ano de 2024, a expressão *I want to be a judge* que a tradução, para a língua portuguesa, será “eu quero ser juiz” no masculino. Ainda que se argumentasse que a frase, ao ser traduzida, abrangeria também o gênero feminino, não explicaria a ausência de neutralidade. Isso porque, se colocarmos para tradução *I want to be a nurse* teríamos como resposta “eu quero ser uma enfermeira”, com claro viés discriminatório

---

[163] POLL, Roberta Eggert; CASTILHOS, Aline Pires de Souza Machado de. *Machine learning* supervisionado: vieses, heurísticas, racismo e colonialismo no uso de IA. **Revista de Direito e as Novas Tecnologias**, São Paulo, n. 18, jan.-mar. 2023. Disponível em: https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/48004. Acesso em: 22 mar. 2023.

[164] FRAZÃO, Ana. Discriminação algorítmica: o papel e a responsabilidade dos programadores e das empresas de tecnologia. **Jota**. 2021. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/ constituicao-empresa-e-mercado/discriminacao-algoritmica-a-responsabilidade-dos-programadores-e-das- -empresas-14072021. Acesso em: 14 abr. 2024.

[165] FIDALGO, Luiza Barreto Braga. **Direito do trabalho e tecnologia**: aspectos materiais e processuais. Andréa Presas Rocha, Érica Ribeiro Sakaki Leal e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (org.). Salvador: Escola Judicial do TRT-5, 2022, p. 60.

de que a enfermagem é uma profissão de mulheres. O algoritmo insiste que os juízes são sempre homens, mas não o faz com *nurse*, como exemplificamos[166].

Os algoritmos não foram, inicialmente, construídos pelos computadores, mas por pessoas, seres humanos que os construíram (programadores) a pedido dos seus clientes (empregadores). Ambos, programadores e empregadores, quase nunca são parte de grupos vulneráveis ou marginalizados, o que subtrai, na formação dos algoritmos, os grupos historicamente excluídos, privando que as decisões automatizadas, já depois do *machine learning*, sejam construídas com o mínimo de representatividade desses grupos.

O que se defende, portanto, para que a qualidade dos algoritmos na tomada de decisões venha em auxílio do homem, e que se neutralizem os seus vieses preconceituosos, é que essas decisões sejam explicáveis, não necessariamente transparentes, mas que permitam que aqueles que se valham e submetam a elas tenham ciência de quais foram os parâmetros e os fatores que pautaram o seu funcionamento[167].

4.3 A Inteligência Artificial

A grande dificuldade quanto à compreensão do que seja inteligência artificial está no termo *inteligência* e não no adjetivo *artificial*: as máquinas, os computadores, são capazes de pensar? Este foi o grande questionamento apresentado por Alan Turing no memorável artigo *Computing Machinery and Intelligence*, elaborado na década de 1950[168].

A inteligência artificial pode ser entendida como "um sistema computacional com capacidade de decisão, agindo de forma autônoma a partir de suas capacidades de comunicação com outros agentes e/ou humanos para desempenhar a sua função específica"[169].

Vê-se, portanto, que a inteligência artificial, de modo bem singelo, é a possibilidade de as máquinas executarem tarefas inerentes à inteligência humana, como reconhecimento de

---

[166] SEGUNDO, Hugo de Brito Machado. **Direito e Inteligência Artificial**: o que os algoritmos têm a ensinar sobre interpretação, valores e justiça. Indaiatuba: Foco, 2022, p. 30.
[167] SEGUNDO, Hugo de Brito Machado. **Direito e Inteligência Artificial**: o que os algoritmos têm a ensinar sobre interpretação, valores e justiça. Indaiatuba: Foco, 2022, p. 38.
[168] Esse questionamento ficou mais conhecido recentemente com o filme de 2014, **The Imitation Game** (O jogo da imitação – em tradução livre). Nele, o matemático Alan Turing criou uma inteligência responsável por ajudar a quebrar códigos secretos nazistas enviados pela máquina alemã Enigma, durante a Segunda Guerra Mundial. JSTOR. **Computing machinery and intelligence**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7583067/mod_resource/content/1/TuringComputing.pdf. Acesso em: 30 nov. 2023.
[169] EHRHARDT, Marcos; SILVA, Gabriela Buarque Pereira. Contratos e algoritmos: alocação de riscos, discriminação e necessidade de supervisão por humanos. *In*: **JURISMAT** – Revista Jurídica do Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes. Portimão, v. 13, maio 2021, p. 16.

objetos e sons, raciocínio, resolução de questões e problemas, planejamento, etc. "Em outras palavras, é a teoria e o desenvolvimento de sistemas de computadores capazes de executar tarefas normalmente exigindo inteligência humana, como a percepção visual, reconhecimento de voz, tomada de decisão e tradução entre idiomas, por exemplo"[170].

Por isso, inicialmente, foi dito que a grande dificuldade para se definir inteligência artificial está no substantivo inteligência. A inteligência está associada às habilidades de alcançar um objetivo, aprender, cooperar, adaptar-se a dificuldades e desenvolver novas habilidades para solucionar um problema. Neste aspecto é que reside a noção de inteligência artificial, ou seja, fazer a máquina simular a inteligência humana (imitar o homem), de maneira a ser possível tomar decisões em situações complexas, sem a necessidade da intervenção humana durante esse processo[171].

Há quem diga que a inteligência artificial é um ponto de evolução, uma vez que se, inicialmente, a ideia era automatizar algumas atividades manuais e intelectuais, hoje o que pretende é imitar a cognição humana, por meio dos algoritmos e fazer com que a inteligência artificial seja capaz de solucionar problemas de maneira mais eficiente que os próprios seres humanos[172].

Nesse contexto, a inteligência artificial pode substituir a mente humana em determinadas situações de maneira quase infinitamente mais célere, com menos esforço e maior precisão[173]. Soma-se a isso o fato dela aprender de duas formas: o aprendizado de máquina (*machine learning*) e o aprendizado profundo (*deep learning*). Ambas se valem das redes neurais[174] e o fazem utilizando grande quantidade de dados. As redes neurais, por sua vez,

---

[170] ELIAS, Paulo Sá. Algoritmos, Inteligência Artificial e o Direito. **Conjur**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/dl/al/algoritmos-inteligencia-artificial.pdf. Acesso em: 05 jul. 2024.

[171] SEGUNDO, Hugo de Brito Machado. **Direito e Inteligência Artificial**: o que os algoritmos têm a ensinar sobre interpretação, valores e justiça. Indaiatuba: Foco, 2022, p. 14.

[172] COSTA, Diego Carneiro. **O viés do algoritmo e a discriminação por motivos relacionados à sexualidade**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, 2020. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/handle/ri/34394. Acesso em: 22 abr. 2024, p. 75.

[173] COSTA, Diego Carneiro. **O viés do algoritmo e a discriminação por motivos relacionados à sexualidade**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, 2020. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/handle/ri/34394. Acesso em: 22 abr. 2024, p. 76.

[174] "Uma rede neural é um programa de aprendizado de máquina, ou modelo, que toma decisões de uma forma semelhante ao cérebro humano, utilizando processos que imitam a maneira como os neurônios biológicos trabalham juntos para identificar fenômenos, avaliar opções e chegar a conclusões". IBM. **O que é uma rede neural?** Disponível em: https://www.ibm.com/br-pt/topics/neural-networks. Acesso em: 31 maio 2024; ELIAS, Paulo Sá. Algoritmos, Inteligência Artificial e o Direito. **Conjur**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/dl/al/algoritmos-inteligencia-artificial.pdf. Acesso em: 05 jul. 2024.
Também define as redes neurais: A redes neurais artificiais (*Artificiais Neural Networks* – ANNs) são algoritmos que imitam a estrutura biológica do cérebro humano. Nas ANNs, existem "neurônios" que possuem várias camadas e conexos outros "neurônios". Cada camada (*layer*) escolhe um recurso específico para aprender, como curvas e bordas no reconhecimento de uma imagem, por exemplo. A aprendizagem profunda tem o seu nome em razão dessas várias camadas. A profundidade é criada com a utilização de múltiplas camadas em oposição a uma

funcionam como estruturas programadas e modeladas, como se fossem o processo utilizado pelo cérebro humano para tomar decisões. Utilizam, ainda, camadas e nós interconectados que, ao observarem as características dos dados, fazem previsões como se fossem a mente humana.

O aprendizado de máquina (*machine learning*) é maneira de construir a inteligência artificial. A máquina aprende automaticamente por meio dos algoritmos que analisam os dados. Diversamente de um *software* em que os desenvolvedores programam códigos e rotinas para a máquina realizar determinadas tarefas e alcançar os resultados predeterminados, no aprendizado de máquina, os algoritmos são ensinados a aprender por si próprios, inclusive, chegar a resultados não imaginados ou previstos pelos desenvolvedores. Neste aprendizado, analisa-se uma enorme quantidade de dados que alimentam os algoritmos de modo a aprender mais e sempre apresentar resultados melhores.

Em todo esse processo de aprendizado de máquina, o elimina-se a tarefa do desenvolvedor ou programador, pois o algoritmo é treinado para aprender sozinho e alcançar resultados inimagináveis aos desenvolvedores[175].

A diferença primordial entre o aprendizado de máquina e o aprendizado profundo está no tipo de rede neural usada e na quantidade de intervenção humana envolvida no aprendizado[176].

No primeiro caso, os algoritmos utilizam redes neurais com uma camada de entrada, uma ou duas camadas ocultas, e apenas uma camada de saída. Os algoritmos têm a limitação de aprendizado, pois supervisionados, ou seja, os dados são estruturados por homens que permitem e orientam a forma pela qual os algoritmos extraem as características desses dados.

Trata-se de técnica bastante utilizada quando se tem a prévia noção do que se pretende com a decisão da inteligência artificial. Exemplo disso são os algoritmos dos quais se valem as instituições bancárias para aprovar e conceder empréstimos aos seus clientes. Nessas situações, os dados a serem analisados são previamente rotulados como bons ou ruins para a concessão do crédito: o cliente já tem o histórico de bom pagador, tem pendências em outras instituições, etc.

Os algoritmos de *deep learning*, por sua vez, diversamente do aprendizado de máquina, se valem de redes neurais profundas, compostas por uma camada de entrada, três ou mais (mas

---

única camada de aprendizado pelo algoritmo. Esses algoritmos de aprendizado profundo formam as "redes neurais" e estas rapidamente podem ultrapassar a nossa capacidade de compreender todas as suas funções.

[175] COSTA, Diego Carneiro. **O viés do algoritmo e a discriminação por motivos relacionados à sexualidade**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, 2020. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/handle/ri/34394. Acesso em: 22 abr. 2024, p. 76.

[176] IBM. **Deep learning *versus* aprendizado de máquina**. Disponível em: https://www.ibm.com/br-pt/topics/artificial-intelligence. Acesso em: 31 maio 2024.

geralmente centenas) de camadas ocultas, e um esquema de saída. Essa grande quantidade de camadas proporciona um aprendizado sem supervisão, automatizado, sem interferência humana. É possível um aprendizado profundo e em grande escala.

Essa autonomia dos algoritmos resulta na perda do controle do ser humano no processo de decisão. Os resultados de inteligência produzidos no *deep learning* são absolutamente imprevisíveis, difíceis de antever e, sobretudo, de explicar. Não é possível ao ser humano explicar a razão pelo qual um algoritmo de *deep learning* se portou dessa ou daquela maneira e qual o motivo de, a depender do tempo de aprendizado e da quantidade de dados, produzir resultados diferentes[177].

Como não há supervisão humana na tomada de decisões, diversamente do aprendizado da máquina (exemplo dos bancos para concederem empréstimos a seus clientes), o algoritmo não rotula os dados. Significa dizer que a inteligência artificial começa o processo de decisões sem instruções explícitas sobre como deve se comportar. Em razão disso, parte para um jogo de erros e acertos, recebendo um reforço sempre que o resultado é considerado acertado. Dessa maneira, foi elaborando sua "inteligência" para decidir[178].

Em resposta à pergunta de Alan Turing, da década de 1950, é possível afirmar: sim, as máquinas têm a capacidade de pensar e de produzir resultados inimagináveis e imprevistos.

4.4 A Inteligência Artificial nas relações de trabalho

A inteligência artificial traz como primeiro impacto no mundo do trabalho, tal como ocorreu durante as várias revoluções anteriores, a supressão de alguns postos de trabalho, ainda que não tivesse chegado à diminuição em massa de empregos como inicialmente fora imaginado[179].

A facilidade pela qual a inteligência artificial permite realizar algumas tarefas pelos trabalhadores, sobretudo aquelas repetitivas ou envolvendo análise de dados que, de maneira analógica, demorariam imensamente para serem processados, a faz um instrumento muito útil

---

[177] COSTA, Diego Carneiro. **O viés do algoritmo e a discriminação por motivos relacionados à sexualidade**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, 2020. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/handle/ri/34394. Acesso em: 22 abr. 2024, p. 81.
[178] MELO, Gustavo. **Discriminação algorítmica na tomada de decisões automatizadas**: a reparação dos danos causados por sistemas de Inteligência Artificial. Londrina: Thoth, 2023 (*Kindle*), p. 18.
[179] MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira. Direito e processo do trabalho e Inteligência Artificial (primeiras reflexões a partir do direito português). *In*: CARLOTO, Selma (coord.). **Inteligência Artificial e Novas Tecnologias nas Relações de Trabalho**. Leme: Mizuno, 2022 (*Kindle*), p. 314.

e importante em alguns setores, a permitir uma intensa diminuição de custos, tempo e força de trabalho humana.

A transformação trazida pela Revolução 4.0 impacta diretamente os empregados e a forma de prestar trabalho. Há carros inteligentes que dispensam motoristas; entregas podem ser feitas por meio de drones, sem qualquer intervenção humana. Atualmente, há mais de 35 mil empresas, *startups* e instituição de pesquisa que trabalham com o auxílio da inteligência artificial[180].

O e-*commerce* permite, por meio do telefone móvel ou do computador, a aquisição de bens de consumo (a Amazon é o maior exemplo) sem necessidade da presença de empregados ou de uma loja física.

Se comparado há 10 ou 15 anos, hoje é possível criar uma unidade de riqueza com uma quantidade muito menor de trabalhadores, vez que os custos das empresas digitais são próximos de zero. Além disso, no contexto da Revolução 4.0, algumas delas oferecem "bens de informação", sem custos de armazenamento, transporte ou replicação[181].

Para se ter uma ideia das infinitas possibilidades trazidas pela inteligência artificial, a Universidade de Hong Kong[182] está testando professores gerados por inteligência artificial para suprir a deficiência de docentes em diversos países. É claro que, se esse "suprir" resultar em sucesso, até mesmo o trabalho docente em universidades por ser substituído por inteligência artificial.

---

[180] BRAMANTES, Ivani Contini. Inteligência Artificial. O futuro do trabalho e o trabalho do futuro. *In*: CARLOTO, Selma (coord.). **Inteligência Artificial e novas tecnologias nas relações de trabalho**. Leme: Mizuno, 2022 (*Kindle*), p. 142.

[181] SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019 (*Kindle*), p. 23.

[182] Com um capacete de realidade virtual, os estudantes de uma universidade de Hong Kong viajam para um pavilhão nas nuvens para assistir a uma aula sobre teoria dos jogos explicada por um Albert Einstein criado com inteligência artificial (IA). A experiência integra um curso piloto da HKUST (Universidade de Ciência e Tecnologia de Hong Kong) para testar o uso de "professores" gerados por essa tecnologia em ascensão no mundo. O professor Pan Hui, responsável pelo projeto, considera que a ferramenta pode ser de grande ajuda para as instituições educacionais diante da falta de profissionais em muitos países ao redor do mundo. "Os professores gerados por IA podem trazer diversidade [...] e até mesmo uma narrativa imersiva", explicou Hui à AFP. A disseminação de ferramentas como o ChatGPT gerou esperanças de melhorias na produtividade e no ensino, mas também temores sobre as possibilidades que ofereciam para o erro, a fraude ou a substituição de professores. Neste curso "Redes sociais para criativos", os professores digitais abordam questões relativas às tecnologias imersivas e ao impacto das plataformas digitais para cerca de 30 alunos. Depois que o conteúdo do curso é carregado no programa, ele gera automaticamente os professores, cuja aparência, voz e gestos são personalizáveis. Os avatares podem aparecer em uma tela ou através de capacetes de realidade virtual. O curso é híbrido porque Hui também intervém nas aulas. Mas a IA o libertou de suas tarefas mais "pesadas", garantiu. FOLHA DE S. PAULO. **Professores gerados por IA lecionam em universidade de Hong Kong**. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/tec/2024/05/professores-gerados-por-ia-lecionam-em-universidade-de-hong-kong.shtml. Acesso em: 10 maio 2024.

Está-se a dizer que a Revolução 4.0, sobretudo no mundo do trabalho, vai chegar em algum lugar que nos é impossível prever, pois os computadores estão tão hábeis e os progressos da inteligência artificial são tão impressionantes que, em bem pouco tempo, teremos uma realidade nunca imaginada, com fortes impactos no mundo do trabalho.

Desse modo, o que se pode entender é que o primeiro e grande reflexo da Revolução 4.0 no mundo do trabalho é a substituição dos empregos. A tecnologia, isso é notório, incrementa intensamente a produtividade ao mesmo tempo em que aumenta a riqueza, mas necessita cada vez menos de trabalhadores humanos na cadeia de produção.

Até o momento, por evidente, a quarta revolução industrial tem apresentado uma preocupação menor em relação às revoluções anteriores quando se trata de criar novos postos de trabalho. Um censo econômico recentemente realizado nos EUA demonstrou existir uma estreita relação entre a tecnologia e o desemprego. O censo demonstrou que as inovações tecnológicas provocam a tendência de aumentar a produtividade por meio da substituição dos trabalhadores, mesmo que isso não signifique produzir novidades que demandem mais trabalho[183].

Outra pesquisa vinculada à *Oxford Martin School*, realizada pelo economista Carl Benedikt Frey, e pelo especialista em aprendizagem automática Michael Osborne, concluiu que, aproximadamente, 47% dos empregos nos EUA foram colocados em risco, o que pode ser melhor evidenciado em até 10 ou 20 anos, demonstrando, assim, que a destruição dos empregos na Revolução 4.0 caminha em ritmo bem mais veloz que a ocorrida nas revoluções anteriores. O dado mais desafiador nessa pesquisa, de maior impacto no mundo do trabalho, é a crescente desigualdade no sentido de que o emprego crescerá quanto aos postos criativos e cognitivos de alto salário e diminuirá consideravelmente quanto aos postos de atividades manuais e de baixo salário[184].

Esse dado só evidencia a profunda desigualdade possível a partir da quarta revolução industrial, da qual poderão decorrer inúmeras formas de discriminação, a primeira delas, a extinção de postos de trabalho entre as tarefas repetitivas e a ampliação do trabalho entre as atividades manuais e de baixo salário, aumentando a desigualdade econômica já existente.

---

[183] SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019 (*Kindle*), p. 56.
[184] SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019 (*Kindle*), p. 57.

Para além da desigualdade sistêmica a afetar a todos, não apenas o universo do trabalho, surgirá outra forma de desigualdade a desaguar na discriminação decorrente do uso da inteligência artificial.

O arcabouço jurídico formado em defesa da igualdade e contrário à discriminação no direito laboral é absolutamente extenso. Embora ele forneça ao trabalhador e ao jurista instrumentos eficientes no combate às práticas discriminatórias, é preciso refletir sobre como esse acervo legislativo será aplicado na Revolução 4.0 e de que maneira se mostrará eficiente diante das novas formas de prestar o trabalho.

A aplicação prática do acervo jurídico de combate às práticas discriminatórias não tem sido eficientemente tratada. Ao contrário, o que se vê é um eloquente silêncio[185], sobretudo quando abordadas questões de gênero, idade, raça, etnia ou deficiência e as demandas discriminatórias nesse novo contexto de se prestar trabalho.

Esse silêncio eloquente de que fala Teresa Coelho Moreira se refere, nomeadamente, às decisões relevantes e tomadas por máquinas sem a participação humana, que podem, e já tem gerado, situações absolutamente discriminatórias. Afinal, as máquinas aprendem e podem aprender a discriminar.

4.5 Decisões automatizadas e vieses algorítmicos

As decisões automatizadas podem ser tomadas exclusivamente por máquinas, isto é, são proferidas sem qualquer intervenção humana, apenas por meios tecnológicos[186]. Assim, ainda que o ser humano sustente o sistema com dados e atue na interpretação dos resultados decorrentes das decisões tomadas pela inteligência artificial, o processo decisório é inteiramente automatizado, pois feito integralmente por uma máquina[187].

O funcionamento da inteligência artificial já foi objeto de análise neste trabalho; agora, cabe discutir os vieses algoritmos que podem levar, durante o processo decisório automatizado, à produção de decisões discriminatórias.

Como prevenção aos riscos das decisões automatizadas, na Europa, a Resolução do Parlamento Europeu sobre Processos Automatizados de Tomada de Decisões, de 12 de

---

[185] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 136.
[186] MELO, Gustavo. **Discriminação algorítmica na tomada de decisões automatizadas**: a reparação dos danos causados por sistemas de Inteligência Artificial. Londrina: Thoth, 2023 (*Kindle*), p. 16.
[187] FERRARI, Isabela; BECKER, Daniel. O direito à explicação sobre decisões automatizadas: uma análise comparativa entre a União Europeia e o Brasil. **Revista de Direito e as Novas Tecnologias**, v. 1, out.-dez. 2018, p. 2.

fevereiro de 2020[188], traz, dentre diversos pontos, a necessidade de haver transparência ao longo do processo de tomadas de decisões, a possibilidade de revisão humana e o uso de algoritmos imparciais[189]. Todo esse cuidado, sobretudo no direito da comunidade europeia, tem uma razão de ser, um fundamento que se baseia, principalmente, na transferência dos vieses humanos para as máquinas.

Os vieses são erros sistemáticos os quais os seres humanos cometem e são repetidos de forma bastante previsível. Isso é mais comum nas decisões tomadas de maneira automática e muito rapidamente, sem qualquer esforço de ponderação ou controle voluntário na decisão[190].

Em 2019, a comunidade europeia lançou as diretrizes para a construção da inteligência artificial centrada no ser humano[191]. Para isso, demonstrou intensa preocupação com a repetição dos vieses havidos na sociedade, nos sistemas de inteligência artificial, os quais podem discriminar negativamente pessoas ou grupos historicamente já discriminados. Por isso, exorta a necessidade de se identificar esses vieses e de corrigi-los, visando garantir modelos justos e éticos[192].

Não há como acreditar nos argumentos daqueles que desejam fomentar a larga e sem cuidado utilização de decisões automatizadas. A alegação de que elas são capazes de remover

---

[188] PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução do Parlamento Europeu sobre Processos Automatizados de Tomada de Decisões, de 12 de fevereiro de 2020**. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0032_PT.html. Acesso em: 5 jun. 2024.

[189] Resolução do Parlamento Europeu sobre Processos Automatizados de Tomada de Decisões [...] "13. Frisa que, tendo em conta o impacto significativo que os sistemas de decisão automatizados podem ter nos consumidores, especialmente os que se encontram em situações vulneráveis, é importante que estes sistemas utilizem não só conjuntos de dados de alta qualidade e imparciais mas, também, algoritmos explicáveis e imparciais; considera que são necessárias estruturas de revisão no âmbito dos processos das empresas para corrigir eventuais erros nas decisões automatizadas e defende que os consumidores devem poder solicitar a revisão e correção, por um ser humano, das decisões automatizadas que sejam definitivas e permanentes; 14. Realça que, para avaliar se os produtos com capacidades de tomada de decisão automatizada estão em conformidade com as regras de segurança pertinentes, é essencial que os algoritmos subjacentes a essas capacidades sejam suficientemente transparentes e que sejam explicáveis às autoridades de fiscalização do mercado; convida a Comissão a avaliar se devem ser atribuídas às autoridades de fiscalização do mercado prerrogativas adicionais a este respeito";

[190] MELO, Gustavo. **Discriminação algorítmica na tomada de decisões automatizadas**: a reparação dos danos causados por sistemas de Inteligência Artificial. Londrina: Thoth, 2023 (*Kindle*), p. 25.

[191] COMUNIDADE EUROPEIA. **Diretrizes para a construção da Inteligência Artificial centrada no ser humano da Comunidade Europeia**. Disponível em: https://digital-strategy.ec.europa.eu/pt/node/1951. Acesso em: 12 fev. 2024.

[192] Tradução livre: "Os conjuntos de dados utilizados pelos sistemas de IA (tanto para treino como para operação) podem sofrer com a inclusão de preconceitos históricos inadvertidos, incompletude e modelos de má governação. A continuação de tais preconceitos pode levar à discriminação (in)direta. Danos também podem resultar da exploração intencional de preconceitos (do consumidor) ou do envolvimento em práticas injustas de concorrência. Além disso, a forma como os sistemas de IA são desenvolvidos (por exemplo, a forma como o código de programação de um algoritmo é escrita) também pode sofrer viés. Tais preocupações devem ser abordadas desde o início do desenvolvimento do sistema". COMUNIDADE EUROPEIA. **Diretrizes para a construção da Inteligência Artificial centrada no ser humano da Comunidade Europeia**. Disponível em: https://digital-strategy.ec.europa.eu/pt/node/1951. Acesso em: 12 fev. 2024.

subjetividades e vieses cognitivos, justamente por não serem humanas, não se justifica, pois elas partem da intenção e da inteligência humanas com suas virtudes e defeitos.

A mente humana, para tomar decisões, considerando possuir recursos cognitivos limitados, cria atalhos para esse processo (decidir algo) ser mais eficiente e rápido. Essas simplificações realizadas pela mente humana são chamadas de heurísticas.

Daniel Kahneman, psicólogo e economista israelense-americano, vencedor do Prêmio Nobel de Ciências Econômicas de 2002 por seus estudos a respeito de economia comportamental, é bastante conhecido por desenvolver pesquisas sobre psicologia do julgamento e tomada de decisão. Em seus escritos, afirma que a mente humana é composta por dois sistemas: o sistema 1, o qual trabalha de modo automático e com muita celeridade, com pouco ou nenhum esforço, e sem percepção de controle voluntário. O sistema 2, por outro lado, exige atenção e esforço, desafia cálculos mentais trabalhosos, complexos, escolhas e muita concentração[193].

Os vieses cognitivos, e que nos interessam para esse estudo, estão relacionados ao sistema 1. A despeito de grande utilidade por oferecerem respostas rápidas e adequadas, podem dar espaço ao surgimento dos vieses[194].

Como exemplo prático desses vieses, destaca-se que, o principal viés cognitivo a atingir o ser humano é o da confirmação, isto é, todos temos a tendência de que o resultado do nosso processo mental de decisão confirme uma crença ou hipótese já previamente fixada na nossa mente.

Christophe Dejours[195] defende que os vieses cognitivos e predileções do ser humano ocasionam uma espécie de suspensão da capacidade de pensar, pois ela é ocupada pelos recursos de estereótipos, daquilo que é comumente pensado e dito pelas opiniões dominantes e que se consubstanciam em fórmulas feitas.

É justamente neste momento, em que suspendemos a capacidade de pensar e a substituímos por estereótipos, que o ser humano reproduz, inconscientemente, preconceitos e discriminações, ou até ignorando a existência de preconceitos sociais. Christophe Dejours

---

[193] KAHNEMAN, Daniel. **Rápido e devagar**: duas formas de pensar. Trad. Cássio de Arantes Leite. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012, p. 10.

[194] KAHNEMAN, Daniel. **Rápido e devagar**: duas formas de pensar. Trad. Cássio de Arantes Leite. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012, p. 34.

[195]Christophe Dejours *apud* COSTA, Diego Carneiro. **O viés do algoritmo e a discriminação por motivos relacionados à sexualidade**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, 2020. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/handle/ri/34394. Acesso em: 22 abr. 2024, p. 85. Christophe Dejours é doutor em Medicina, especialista em medicina do trabalho e em psiquiatria e psicanalista. É considerado o "pai" da psicodinâmica do trabalho.

explica porque, conforme estudou Hannah Arendt, os homens banalizam o mal e aceitam tantas injustiças.

Há, ainda, a possibilidade de que o homem, consciente e propositadamente, estabeleça algoritmos, em essência, preconceituosos.

Exemplo de potencialização de discriminação e preconceito gerados de modo consciente e proposital pode ser verificada na fracassada e vergonhosa tentativa da Microsoft que, dentre seus projetos de inteligência artificial, criou o robô Tay[196] o qual, em conversas com utilizadores, aprenderia novas formas de falar de maneira a reproduzir o costume de interagir das pessoas nas redes sociais. Tay tornou-se ofensiva e racista, obrigando a Microsoft, após poucas horas de funcionamento, a desativar o projeto e apagar suas publicações no Twitter.

Diante disso, imperioso reconhecer a existência dos preconceitos e das discriminações decorrentes dos vieses algoritmos, haja vista que as máquinas hão de se comportar de modo a reproduzir os valores humanos implícitos (algumas vezes explícitos) inseridos na programação da inteligência artificial, o que poderá gerar danos na vida das pessoas e da sociedade.

[196] DIÁRIO DE NOTÍCIAS. **Microsoft é obrigada a eliminar Inteligência Artificial que virou racista**. Disponível em: https://www.dn.pt/sociedade/microsoft-obrigada-a-eliminar-inteligencia-artificial-que-virou-racista-5094079.html. Acesso em: 12 mar. 2024. O robô fez publicações no Twitter como “Bush organizou o 11 de setembro e Hitler teria feito um melhor trabalho do que o macaco (provável referência a Barack Obama) que temos agora”.

5 A DISCRIMINAÇÃO POR ALGORITMOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O ambiente real está absolutamente contaminado por práticas discriminatórias e preconceituosas, todas resultado da estrutura social, o que se reflete na imparcialidade dos algoritmos que acabam por gerar discriminações em larga escala. Isso se estende de modo muito mais sensível e preocupante nas relações de trabalho.

O uso de algoritmos pelos empregadores proporciona o processamento de uma imensa quantidade de dados que resultam em informações relevantes e que servem para a tomada de decisões automatizadas. Como exemplo, Teresa Coelho Moreira[197] se vale do processo de recrutamento de empregados. Para a professora da Universidade do Minho, os algoritmos eliminam, muito rapidamente, uma grande quantidade de currículos, analisam entrevistas feitas por teleconferência e escolhem, numa velocidade absurda, os supostos melhores candidatos à vaga oferecida.

Necessário, portanto, ver de modo específico as discriminações mais comuns ocorridas no ambiente laboral.

5.1 A discriminação no processo de recrutamento de empregados no contexto da Revolução 4.0.

João Leal Amado[198] demonstra imensa preocupação com a grande ocupação do algoritmo nos vários domínios da relação de trabalho, sobretudo na fase de recrutamento dos trabalhadores. Para o professor da Universidade de Coimbra, são cada vez mais evidentes os riscos de, sob o argumento de uma suposta cientificidade, serem reproduzidos preconceitos, conscientes ou não, dos programadores em prejuízo de um processo legítimo e transparente.

Inicialmente, ressalta-se que, as práticas discriminatórias nos processos de recrutamento não terão mais o caráter evidente visto até então. Na quarta revolução industrial, não se imagina ver anúncios de que se quer para a vaga de emprego um candidato *jovem e dinâmico*, em clara exclusão aos idosos, por exemplo. A forma de discriminação é muito diferente e desafia um olhar muito mais atento.

---

[197] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 147.
[198] AMADO, João Leal. Inteligência Artificial, plataformas digitais e robotização: que futuro para o (direito do) trabalho humano*?* **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, jul.-dez. 2021, p. 9. Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/74535. Acesso em: 29 maio 2024.

Os anúncios de emprego são feitos por instrumentos distintos e direcionados a determinado grupo de pessoas. Assim, haveria casos nos quais os idosos nem mesmo teriam acesso à existência de um processo de recrutamento, o que aumenta exponencialmente a dificuldade de se perceber o fenômeno da discriminação.

Embora já mencionado no início desse trabalho, um dos casos mais emblemáticos quanto à discriminação no recrutamento de empregados é o da Amazon, em que se viu não só a disseminação de preconceitos, mas sobretudo, a afronta aos direitos humanos. Trata-se de caso claramente representativo de discriminação de gênero no processo de seleção de trabalhadores.

As grandes companhias, visando controlar a produtividade, ampliar o lucro e aprimorar a gestão, tem incorporado tecnologia de inteligência artificial para reunir informações sobre trabalhadores e estabelecer um processo de recrutamento de empregados baseado em dados.

No ano de 2014, a empresa Amazon (também conhecida como a gigante Amazon), construiu, por meio de sua equipe de engenharia em Edimburgo, um sistema de inteligência artificial, que analisava rapidamente os currículos dos candidatos, a fim de escolher aqueles de mais alto nível para ocupar as vagas de emprego oferecidas[199].

A inteligência artificial foi ensinada a reconhecer perto de 50 mil termos (expressões) encontrados nos resumos dos candidatos nos 10 anos anteriores, de maneira a identificar habilidades e conectá-las com funções específicas a serem desenvolvidas nas vagas de emprego oferecidas. A partir dessa análise, a inteligência artificial pontuava os currículos com avaliações que variavam entre 1 a 5 estrelas. Era como se fosse o "Santo Graal", pois a Amazon literalmente queria eleger os cinco melhores currículos dentre 100, contratando, automaticamente, essas cinco pessoas[200].

A própria empresa em 2015, no entanto, percebeu a inexistência de neutralidade para classificar os candidatos a cargos técnicos, pois houve uma predominância masculina na classificação dos candidatos e, por conseguinte, na contratação. A ferramenta de inteligência artificial se valeu de arquivos com perfis dos candidatos, observando-se os últimos 10 anos, os quais, na grande maioria, era formado pelo gênero masculino.

---

[199] EL PAIS. **Amazon prescinde de una inteligencia artificial de reclutamiento por discriminar a las mujeres**. Disponível em: https://elpais.com/tecnologia/2018/10/11/actualidad/1539278884_487716.html. Acesso em: 15 maio 2024.

[200] INSIGHT. **Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women**. Disponível em: https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G. Acesso em: 18 abr. 2024.

Com base nesses valores, a inteligência artificial "aprendeu" que os homens eram melhores candidatos e passou a discriminar as mulheres, classificando-os com notas maiores e penalizando, nas notas, aqueles currículos que continham a palavra mulher. "Penalizou currículos que incluíssem a palavra 'feminino', como em 'capitã do clube de xadrez feminino'. E rebaixou os formandos de duas faculdades exclusivamente femininas, segundo pessoas familiarizadas com o assunto"[201].

O projeto foi abandonado pela Amazon tão logo a empresa percebeu a discriminação de gênero ali reproduzida. Inicialmente, a empresa procurou editar o programa para resolver a questão claramente discriminatória, mas em razão de não poder prever, com segurança, o resultado, o projeto, foi abandonado.

O caso Amazon é apenas um dos casos de recrutamento de empregados por inteligência artificial. Diversas, no entanto, são as empresas que têm se valido do mesmo sistema, por exemplo, o Hilton Worldwide Holdings Inc[202] e a Goldman Sachs Group[203]. Há, inclusive empresas, como a *startup* estadunidense HireVue, na cidade de Salt Lake City, que tem desenvolvido ferramentas de automação visando auxiliar no recrutamento de empregados. Essas ferramentas têm analisado a fala e a expressão facial dos candidatos em entrevistas de vídeo, de modo a reduzir, no processo de contratação, o papel dos currículos[204].

O uso da inteligência artificial na contratação de empregados tem crescido exponencialmente. A Uber, por meio do aplicativo *Uber Works*, tem conectados trabalhadores e tomadores do trabalho em dezena de setores. A empresa, por meio desse aplicativo, oferece mão de obra de serviço de ciclistas para entregas, encanadores, empregadas domésticas, dentre outros. Isso se deve ao endurecimento para as operações de transporte de pessoas. A própria Califórnia, sede da Uber, aprovou leis que facilitam aos trabalhadores se tornarem empregados com direitos exclusivos de uma relação de emprego[205].

---

[201] INSIGHT. **Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women**. Disponível em: https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G. Acesso em: 18 abr. 2024.

[202] Hilton Hotels & Resorts é uma rede de hotéis fundada por Conrad Hilton, em Cisco (Texas), com sede atual em Beverly Hills (Califórnia). Possui cerca de 7.500 hotéis em mais de 80 países. HILTON. **Develop a Hotel**. Disponível em: https://www.hilton.com/en/corporate/development/. Acesso em: 2 jun. 2024.

[203] O Goldman Sachs Group, Inc. é uma instituição financeira líder global que oferece uma ampla gama de serviços financeiros a uma base de clientes grande e diversificada incluindo empresas, instituições financeiras, governos e indivíduos. Fundada em 1869, a empresa tem sede em Nova York e mantém escritórios em todos os principais centros financeiros do mundo. GOLDMAN SACHS. **Institucional**. Disponível em: https://www.goldmansachs.com/about-us/index.html. Acesso em: 2 jun. 2024.

[204] INSIGHT. **Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women**. Disponível em: https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G. Acesso em: 18 abr. 2024.

[205] BBC. **O que é a Uber Works, app 'agência de trabalho' que a gigante de tecnologia testa nos EUA**. Disponível em: https://www.bbc.com/. Acesso em: 3 jun. 2024.

Não há nada de errado em o empregador aprimorar o sistema de contratação de seus empregados. Todo e qualquer empregador, em um mundo capitalista, tem como objetivo minimizar seus custos e ser o mais eficiente possível na contratação de pessoas, visando encontrar as melhores no atendimento de suas demandas.

Teresa Coelho Moreira[206] lança a ideia de que o uso das novas tecnologias faz com que o empregador deixe uma posição passiva e passe a uma postura ativa de modo a "interagir com o próprio computador, abolindo as noções de tempo e de espaço à medida que se coloca informação em tempo real e esvanecendo as fronteiras entre os autores e os leitores". Isso demonstra que o poder do empregador se transforma em algo muito mais intrusivo, pois se verifica o acesso a interesses, *hobbies*, gostos, preferências e opiniões.

A partir da Revolução 4.0 surge, então, o "trabalhador de vidro" ou "trabalhador transparente", na medida em que se vê uma total automatização dos dados a respeito dele. Isso funciona como se o trabalhador se colocasse totalmente nu, permitindo ao pretenso empregador, por meio da tecnologia, compilar informações, montar perfis e construir uma seleção de candidatos baseados nos dados obtidos[207].

O problema na criação desses perfis é que eles acabam orientando decisões que vão definir a quem se deve contratar. As pessoas, indivíduos complexos, ficam reduzidas a um perfil montado a partir de uma representação virtual, abrindo a possibilidade de surgir toda sorte de discriminação.

Esses perfis podem conter questões muito particulares, como o candidato ao emprego se declarar um fanático por determinado gênero musical, por ser um torcedor de certo time de futebol ou simpatizante de alguma ideologia ou partido político. Questões como essas, puramente pessoais e até acidentais para admissão no emprego, tornam-se preponderantes. É possível que o trabalhador, sob a premissa de não ter o perfil esperado pela empresa, possa ser excluído do processo de seleção.

A sorte do candidato, portanto, ao invés de ser decidida com base nas suas qualidades profissionais, é definida com fundamento na sua "personalidade virtual", montada por meio de redes sociais e da coleta de dados quase aleatória[208].

---

[206] MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões. *In*: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho**. 2. v. Coimbra: Almedina, 2016 (*Kindle*), posição 48.

[207] MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões. *In*: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho**. 2. v. Coimbra: Almedina, 2016 (*Kindle*), p. 15.

[208] SCHREIBER, Anderson. **Direitos da personalidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 138.

Isso está a significar que o desenvolvimento da inteligência artificial pode levar o processo de recrutamento de empregados ao fenômeno da pós-verdade, ou seja, as circunstâncias ou fatos objetivos ficam de lado, ou valem menos, se comparados aos apelos emocionais ou crenças pessoais e preconceitos.

Visões distorcidas da realidade moldada por algoritmos podem criar um perfil baseado nas crenças pessoais do candidato ao emprego, mas que não representem sua qualificação profissional. As atividades por ele desenvolvidas na rede mundial de computadores montam uma personalidade virtual que pode servir de mote a filtrar e antecipar opções de escolhas[209]. Isso mostra que o sistema de contratação por meio de inteligência artificial é vulnerável e sujeito a vieses ainda mais discriminatórios que a seleção feita por humanos. Isso porque, a forma de coletar dados, superficial, aleatória e direcionada, não elimina, ao contrário, amplia e automatiza discriminações.

Os algoritmos estabelecem condições e assumem posturas, antes mesmo da aplicação do candidato ao emprego. É que as empresas predeterminam quais seriam os candidatos mais relevantes, não por imaginarem quais seriam os que teriam mais sucesso na função, mas aqueles que seriam mais adequados ao estereótipo montado para o processo de contratação.

Significa dizer que, os anúncios de emprego já são formatados prevendo pessoas específicas para acessá-los, pois estabelecem uma probabilidade de quais delas os acessarão.

> Para atrair candidatos, muitos empregadores utilizam plataformas algorítmicas de publicidade e painéis de empregos para alcançar os candidatos mais "relevantes". Estes sistemas, que prometem às empresas uma utilização mais eficiente dos orçamentos de recrutamento, fazem frequentemente previsões muito superficiais: não preveem quem terá sucesso na função, mas sim quem terá maior probabilidade de clicar naquele anúncio de emprego.
> Estas previsões podem levar à publicação de anúncios de emprego de uma forma que reforça os estereótipos raciais e de género, mesmo quando os empregadores não pretendem isso. Em um estudo recente que conduzimos com colegas da Northeastern University e da USC, descobrimos, entre outras coisas, que anúncios altamente direcionados no Facebook para cargos de caixa de supermercado eram exibidos para um público composto por 85% de mulheres, enquanto os empregos em empresas de táxi iam para um público

[209] CASEIRO, Sofia. O impacto da Inteligência Artificial na democracia. *In*: NUNES, César Augusto R. *et al*. (org.). **IV Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra**: uma visão transdisciplinar. Anais de Artigos Completos do IV CIDH Coimbra 2019, v. 1. Jundiaí: Edições Brasil/ Editora Fibra/Editora Brasílica, 2020, p. 137. Disponível em: https://www.cidhcoimbra.com/_files/ugd/8f3de9_a429c79395f342bbbade32f7eff2188a.pdf. Acesso em: 23 jun. 2024.

> que era aproximadamente 75% negro. Este é o caso por excelência de um algoritmo que reproduz vieses do mundo real, sem intervenção humana[210].

Essa forma de anunciar, muito antes de ferir qualquer norma da comunidade europeia ou do direito português, ofende, de forma indelével, os direitos humanos de liberdade e não discriminação, conforme previsão da Declaração Universal dos Direitos Humanos segundo a qual todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e em direito independentemente de "raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação"[211].

Essa forma de anúncio direcionado a um determinado público ofende, especialmente, o art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos ao retirar de determinados grupos o direito à livre escolha de um emprego. Nota-se que, esse direcionamento retira a oportunidade de emprego daqueles que não possuem a raça, gênero, idade ou orientação sexual que fosse a eleita por aquele que está oferecendo um emprego.

A inteligência artificial pode excluir certos perfis de candidatos não desejados, por exemplo, pessoas participantes de determinadas organizações. Um estudo demonstrou que as mulheres com papel de liderança em uma organização foram preteridas na ordem de 30% para um anúncio de emprego em relação àquelas que não eram associadas a uma organização LGBTQ[212].

O tema é de suma importância, uma vez que, se for do conhecimento dos trabalhadores que a sua participação em determinada organização está impedindo ou limitando a sua possibilidade de se empregar, muito provavelmente ele se sentirá compelido a deixar essa organização em claro tolhimento à sua liberdade de se expressar ou de pensar.

É possível, ainda, estabelecer a raça de uma pessoa com base no seu código postal ou no bairro onde a pessoa vive. A inteligência artificial também pode tomar decisões com base no tempo em que a pessoa se dedica a ler notícias no Google e, com isso, concluir a respeito da afiliação política e sindical de um determinado candidato a emprego[213].

---

[210] BOGEN, Miranda. All the ways hiring algorithms can introduce bias. **Harvard Business Review**, 2019. Disponível em: https://hbr.org/2019/05/all-the-ways-hiring-algorithms-can-introduce-bias. Acesso em: 8 fev. 2023. Tradução livre.

[211] DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf com tradução oficial de UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS. Acesso em: 28 mar. 2024.

[212] BORGES, Gustavo Silveira; FILÓ, Maurício da Cunha Savino. Inteligência Artificial, gênero e direitos humanos: o caso Amazon. **Revista Justiça do Direito**, 35(3), 2021. Disponível em: https://doi.org/10.5335/rjd.v35i3.12259. Acesso em: 22 mar. 2024, p. 237.

[213] SIGNES, Adrián Todolí. Algoritmos para contrataciones y despidos. ¿Son legales las decisiones automatizadas sobre trabajadores? **Blog Argumentos en Derecho Laboral**, 21 fev. 2019. Disponível em:

Nesse contexto, deve-se atentar para as garantias previstas no Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) da comunidade europeia no sentido de proibir que os trabalhadores estejam sujeitos exclusivamente à tomada de decisões com base no tratamento automatizado de dados.

Além de não se permitir decisões tomadas exclusivamente por inteligência artificial sem nenhuma intervenção humana, é necessário trabalhar na transparência dessas decisões, sobretudo porque a tecnologia tem o poder de discriminar pessoas por meio dos dados armazenados pelas empresas que oferecem vagas de emprego e selecionam candidatos por meio da inteligência artificial. Quando se possibilita o acesso à metodologia utilizada para se chegar às decisões automatizadas, diminui-se a possibilidade de se cometer discriminações e injustiças.

A conclusão, portanto, é de que o uso da inteligência artificial na contratação de empregados tem o condão de criar um problema social em cadeia, com enorme possibilidade de vulnerar os direitos dos trabalhadores. É o que nos mostra o estudo do caso Amazon, no qual se observou que a discriminação de gênero nas relações de trabalho se agravou.

Imperioso, repita-se, a existência de maior clareza possível quanto à discriminação algorítmica, de maneira a garantir que sejam observados e resguardados direitos fundamentais e humanos dos trabalhadores, sobretudo quanto à igualdade e não discriminação.

Especificamente, as decisões tomadas por algoritmos resultantes em discriminação direta ou indireta recebem vedação normativa pelo art. 4º e 14º da Diretiva 2006/54/CE[214] e pelos arts. 24º e 25º, número 1, do Código do Trabalho[215].

---

https://adriantodoli.com/2019/02/21/algoritmos-para-contrataciones-y-despidos-son-legales-las-decisiones-automatizadas-sobre-trabajadores/. Acesso em: 11 mar. 2024.

[214] Diretiva 2006/54/CE. "Artigo 4. Proibição da discriminação. Para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, é eliminada, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, a discriminação, directa ou indirecta, em razão do sexo. Em especial, quando for utilizado um sistema de classificação profissional para a determinação das remunerações, este sistema basear-se-á em critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e será estabelecido de modo a excluir as discriminações em razão do sexo. Artigo 14º 1. Não haverá qualquer discriminação directa ou indirecta em razão do sexo, nos sectores público e privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito: a) Às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à actividade profissional, incluindo os critérios de selecção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de actividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo a promoção; b) Ao acesso a todos os tipos e a todos os níveis de orientação profissional, formação profissional, formação profissional avançada e reconversão profissional, incluindo a experiência profissional prática; c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento, bem como a remuneração, tal como estabelecido no artigo 141 do Tratado; d) À filiação ou envolvimento numa organização de trabalhadores ou patronal, ou em qualquer organização cujos membros exerçam uma profissão específica, incluindo as regalias oferecidas por essas organizações".

[215] PORTUGAL. Código do Trabalho. "Artigo 24.º Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho 1 – o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho

Por fim, ressalta-se que a Lei n. 13/2023, de 3 de abril, introduziu o número 3 ao art. 24º a estabelecer que todo o rol de discriminações elencadas no artigo também deve ser observado pelos sistemas de inteligência artificial. Assim, não é mais necessária uma interpretação larga da lei, na exata medida em que ela explicitou os sistemas de inteligência artificial como possíveis elementos de discriminação na fase de recrutamento.

A intensa dificuldade de se demonstrar uma discriminação realizada por meio de um sistema de inteligência artificial foi amenizada a partir do momento em que a própria norma parte premissa dessa possibilidade, portanto, assume a potencialidade da sua existência.

Além disso, o Código do Trabalho (art. 24º, número 1) Português é de uma riqueza que impressiona quanto ao elenco de possibilidades e motivos justificadores de discriminação para o acesso ao emprego, conforme transcrevemos abaixo:

> ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical. Sendo todos esses motivos, igualmente, vedados por meio dos sistemas de inteligência artificial.

---

reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos. 2 – O direito referido no número anterior respeita, designadamente: a) A critérios de selecção e a condições de contratação, em qualquer sector de actividade e a todos os níveis hierárquicos; b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática; c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para selecção de trabalhadores a despedir; d) A filiação ou participação em estruturas de representação colectiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos. 3 – **O disposto nos números anteriores também se aplica no caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial e não prejudica a aplicação**: a) De disposições legais relativas ao exercício de uma actividade profissional por estrangeiro ou apátrida; b) De disposições relativas à especial protecção de património genético, gravidez, parentalidade, adopção e outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar. 4 – O empregador deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação. 5 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4. Artigo 25.º Proibição de discriminação. 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior.

5.2 Inteligência Artificial como método de sedução para contratar trabalhadores – caso Uber Brasil

Ainda que o caso não se refira a Portugal, onde este trabalho é feito, é importante estabelecer como a técnica de *neuromarketing* tem viciado os processos de contratação de trabalhadores na quarta revolução industrial.

No Brasil, a jurisprudência não se estabilizou a respeito da existência de relação de emprego entre os motoristas e a UBER, ainda que se possa dizer, sem nenhum receio de errar, que as coisas caminham para que o STF[216] declare a inexistência de relação de emprego[217], em uma verdadeira luta de braço entre a Justiça do Trabalho e a mais alta corte brasileira.

Posta a questão dessa forma, ou seja, em um contexto no qual muito provavelmente não se dará a declaração de relação de emprego entre o motorista do aplicativo e a Uber, é importante analisar a forma de marketing utilizada pela plataforma para atrair trabalhadores de maneira que se lhes extraia a manifestação de vontade.

O *neuromarketing* desenvolve a compreensão dos impactos dos estímulos produzidos pelo marketing e o faz por meio da observação e da interpretação das emoções humanas. A finalidade disso é influenciar as pessoas a tomarem decisões já com a visão turva e a realidade camuflada[218].

---

[216] Está para ser julgado perante o STF um Recurso Extraordinário visando pacificar a controvérsia, uma vez que há 10 mil ações a respeito do tema tramitando perante a Justiça do Trabalho. "Em sua manifestação pelo reconhecimento da repercussão geral, o ministro Edson Fachin (relator) destacou a necessidade de que o STF apresente uma solução uniformizadora para a controvérsia, pois, além de o debate ser um dos mais relevantes na atual conjuntura trabalhista-constitucional, há decisões divergentes sobre o tema, "o que tem suscitado uma inegável insegurança jurídica". SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos**. Portal de Notícias. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1. Acesso em: 29 maio 2024.

[217] O Ministro do STF Alexandre de Moraes cassou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), com sede em Belo Horizonte (MG), que havia reconhecido o vínculo de emprego de um motorista com a plataforma Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda. A decisão determina, ainda, a remessa do caso à justiça comum. Segundo a Cabify, o trabalho realizado por meio de sua plataforma tecnológica não deve ser enquadrado nos critérios definidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pois o motorista pode decidir quando e se prestará serviço de transporte para os usuários cadastrados. Entre outros pontos, argumentou que não há exigência mínima de trabalho, de faturamento ou de número de viagens nem fiscalização ou punição pela decisão do motorista. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF cassa decisão da Justiça do Trabalho sobre vínculo de emprego de motorista de aplicativo**. Portal de Notícias. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507792&ori=1. Acesso em: 28 maio 2024.

[218] LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 151.

No início do ano de 2016, em uma palestra promovida pelo CEO da Uber, Travis Kalanick[219], foi divulgado o plano de "colocar mais pessoas em menos carros". A ideia era apresentar um novo plano de condução de passageiros, de maneira a reduzir congestionamentos, emissão de monóxido de carbono no meio ambiente, e diminuir a quantidade de espaços necessários para estacioná-los. Tudo isso acessível por meio dos *smartphones* e de um aplicativo.

A empresa havia se dado conta de que inúmeras pessoas solicitavam, ao mesmo tempo, um mesmo condutor, surgindo a ideia de compartilhar a viagem, colocando mais pessoas em um mesmo carro, projeto que recebeu o nome de UberPool.

Na apresentação do projeto UberPool, a empresa apresentou os eventuais resultados da redução de milhares de toneladas de CO_2 que ocorreriam nas viagens compartilhadas nas cidades de São Francisco, Los Angeles, além de algumas cidades da China. O plano, e isso foi o que mais chamou a atenção na apresentação, era o projeto de transformar o mundo, apresentado como cinza, em verde. Tratava-se, portanto, de um plano de recuperação do meio ambiente.[220]

Além da estratégia de marketing de difundir a ideia de que possui como missão institucional proteger o meio ambiente, reduzir a poluição e tornar o mundo mais verde, a Uber também difunde que sua prioridade é o ser humano, as pessoas para quem desenvolve seus projetos: "Uber utiliza bits e átomos para criar tecnologias que sirvam às pessoas, e não o contrário"[221].

A partir de toda essa realidade distorcida, a Uber é uma empresa que visa lucro acima de tudo, a firmar uma aliança com os valores ligados à juventude chamando essa camada da população para o trabalho utilizando frases como "trabalhe com a Uber quando quiser", "seja seu chefe e dirija seu carro", ou "você tem a liberdade de tocar seu negócio do jeito que quiser, sem deixar de lado o que realmente importa". Essas propagandas, que se valem de atores asiáticos, negros, jovens e idosos, mostram pessoas felizes, com tempo a ser dedicado à família,

[219] HISTORY of Uber. **Travis Kalanick, Co-Founder and CEO of Uber** – How they started. 2016, vídeo (17 min). Publicado pelo canal Documentary Live 24h. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=RlLBh5d4bFQ. Acesso em: 22 jun. 2024.
[220] LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 144.
[221] HISTORY of Uber. **Travis Kalanick, Co-Founder and CEO of Uber** – How they started. 2016, vídeo (17 min). Publicado pelo canal Documentary Live 24h. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=RlLBh5d4bFQ. Acesso em: 22 jun. 2024.

aos estudos, ao lazer e aos amigos[222]. Coloca-se que o mesmo veículo que proporcionou o sustento da família é aquele usado nos momentos de lazer e de descanso.

Essas técnicas de sedução buscam mostrar que a Uber é uma empresa de grande responsabilidade ambiental, preocupada com as pessoas, essencial para dar trabalho e renda a muitas famílias, algo fundamental à sociedade. Até as cores utilizadas visam gerar efeitos psicológicos com a finalidade de seduzir. O azul, por exemplo, remete à tranquilidade e foi escolhida como a preponderante para a logomarca da empresa, visando proporcionar, também a ideia de conforto.

Cada uma das cores pode proporcionar um efeito de natureza psicológica muito específico e serve como elemento estético preponderante para produzir determinados fins. É, portanto, mais um dos fatores para produzir uma ilusão e obter um comportamento, que muito embora não decorra de coação, não é de manifestação livre do trabalhador. Ao contrário, é um comportamento induzido.

Toda essa ideia, no Brasil, leva a juventude a procurar trabalhar como motorista do Uber com a percepção de se tornar, não um empregado, mas um empresário, um empreendedor dono do seu negócio, alguém que atua livremente sem receber ordens de ninguém.

As estratégias de marketing funcionaram com tanto efeito que convenceu motoristas, ciclistas, consumidores e, até mesmo, instituições. Isto porque, uma pesquisa realizada em 2018 constatou, num país de 500 mil motoristas ativos, com altíssimo índice de litigiosidade trabalhista, que havia apenas 137 ações demandando o reconhecimento da relação de emprego e, até então, nenhuma decisão judicial favorável a essa tese[223].

Enquanto, no ano de 2018, países de índole neoliberal já contavam com inúmeras decisões ligadas à existência de relação de emprego entre o motorista e o Uber[224], no Brasil, até agosto de 2018, não havia sequer uma decisão a respeito.

Desde 20 de dezembro de 2017 já havia decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, no âmbito do pedido de decisão prejudicial nº C-434/11[225], originário do Tribunal do

---

[222] LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 145.

[223] LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p.146.

[224] Reino Unido, Califórnia (EUA), Holanda e Alemanha. BRASIL DE FATO. **Motorista de aplicativo**. Entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos. Acesso em: 22 jun. 2024.

[225] A decisão teve a seguinte ementa: O artigo 56º TFUE, conjugado com o artigo 58º, nº 1, TFUE, bem como o artigo 2º, nº 2, alínea d), da Diretiva 2006/123/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro de

Comércio de Barcelona, afastando a alegação do Uber de se tratar de mera plataforma de transferência de dados, ou seja, uma empresa de tecnologia visando, apenas e tão somente, oferecer um serviço de intermediação, por meio do aplicativo, entre um motorista e o consumidor.

A decisão veio no sentido diametralmente oposto à pretensão do Uber, pois o entendimento externado foi de que o Uber é uma ferramenta cuja finalidade é estabelecer uma nova forma de transporte de pessoas nas cidades. Na visão do TJUE, é uma empresa que fomenta o transporte urbano.

Em Portugal, seguindo a construção jurisprudencial e a normativa da comunidade europeia, sobretudo depois de o Conselho de Estados Membros ter fechado um acordo em 12 de junho de 2023 sobre regras para os trabalhadores de aplicativos como Uber e Deliveroo, foi introduzido o art. 12-A no Código do Trabalho que, em um avanço sem precedentes, e em clara inspiração do princípio protetor, o código genético do direito do trabalho, estabeleceu a presunção de existência de contrato de trabalho nas condições previstas nas letras "a" a "f".

É fato que, praticamente todo o mundo ocidental, desde os países mais neoliberais a aqueles que mais se assemelham ao regime da social-democracia, estão caminhando para proteger o trabalhador em plataformas. No Brasil, entretanto, a ideia é seduzir a partir da ideia de que o motorista é um empreendedor da livre iniciativa e patrão de si mesmo.

A estratégia de *neuromarketing* levou, no Brasil, um exército de jovens a trabalharem como motoristas e ciclistas para a plataforma e, o que é pior, absolutamente orgulhosos de se autodenominarem empreendedores e patrões de si mesmos. Certos de que estão sob um manto protetivo da livre iniciativa muito mais bem guardados do que os empregados com direitos trabalhistas previstos em um Código do Trabalho[226].

A eficiência do processo de sedução é tão grande que o presidente do país, um político de esquerda, cuja ascensão política se deu a partir de sua intensa atuação sindical, Luís Inácio

---

2006, relativa aos serviços no mercado interno, e o artigo 1º, ponto 2, da Diretiva 98/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de junho de 1998, relativa a um procedimento de informação no domínio das normas e regulamentações técnicas e das regras relativas aos serviços da sociedade da informação, conforme alterada pela Diretiva 98/48/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de julho de 1998, para o qual remete o artigo 2º, alínea a), da Diretiva 2000/31/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 8 de junho de 2000, relativa a certos aspetos legais dos serviços da sociedade de informação, em especial do comércio eletrónico, no mercado interno («Diretiva sobre o comércio eletrónico»), devem ser interpretados no sentido de que um serviço de intermediação como o que está em causa no processo principal, que tem por objeto, através de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar uma deslocação urbana, deve ser considerado indissociavelmente ligado a um serviço de transporte e, por conseguinte, abrangido pela qualificação de «serviço no domínio dos transportes», na aceção do artigo 58º, n.º 1, TFUE. Tal serviço deve, portanto, ser excluído do âmbito de aplicação do artigo 56º TFUE, da Diretiva 2006/123 e da Diretiva 2000/31.

[226] No Brasil o equivalente ao Código do Trabalho de Portugal é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Lula da Silva, quando apresentado ao projeto de lei para regulamentar o trabalho por Aplicativos de Transporte, afirmou:

> Eu fui na apresentação desse projeto de lei e fiquei boquiaberto porque parecia impossível a gente conseguir aquilo. Porque diziam: 'Vocês querem atrelar os trabalhadores à CLT, os trabalhadores não querem mais CLT'. É verdade que os trabalhadores gostariam de ter a oportunidade de ter uma forma de trabalho que lhe desse garantia sem precisar estar na CLT[227].

Por fim, o presidente Luís Inácio Lula da Silva, também seduzido pela ideia do empreendedorismo, afirmou: "A gente, a vida inteira quando está numa fábrica, a gente sonha em ser autônomo. Agora as pessoas querem se virar por conta própria e não querem mais ficar presas à CLT".

É quase inimaginável admitir que aquele que cresceu defendendo direitos trabalhistas e que construiu a sua carreira política como um político de esquerda, lutando na porta das fábricas contra o capital e na defesa intransigente da proteção ao trabalhador tenha sido seduzido pela estratégia de marketing que apregoa ser mais benéfica uma relação totalmente desprotegida, mas sob o devaneio de ser o patrão de si mesmo, se comparado ao trabalho subordinado e com direitos trabalhistas definidos.

Uma única e isolada voz, em sentido contrário, do Ministro do STF, Flávio Dino, parece não ver essa virtude e tem tentado, mas sem sucesso, desfazer essa ideia que já tomou conta de um país que teve uma das legislações mais protetivos do trabalhador de que se tem notícia. Recentemente, o ministro Flávio Dino se posicionou contrariamente a essa estratégia de marketing ao afirmar: "ter uma bicicleta, colocar um isopor nas costas e sair pedalando não é empreendedorismo"[228].

Mesmo sendo uma voz totalmente isolada, o código genético do direito do trabalho, o princípio da proteção, parece ainda ter espaço no direito do trabalho brasileiro. Neste mesmo dia, antes de proferir essa frase, defendeu a proteção de direitos:

---

[227] CNN BRASIL. **Trabalhadores não querem mais CLT**. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/politica/trabalhadores-nao-querem-mais-clt-diz-lula/#:~:text=O%20presidente%20Luiz%20In%C3%A1cio%20Lula,Leis%20de%20Trabalho%20(CLT). Acesso em: 21 jun. 2024.

[228] CNN. **Ter uma bicicleta e colocar um isopor nas costas não é empreendedorismo, diz Dino**. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/politica/ter-uma-bicicleta-colocar-um-isopor-nas-costas-e-sair-pedalando-nao-e-empreendedorismo-diz-dino/#:~:text=Colunas%20CNN-,Ter%20uma%20bicicleta%2C%20colocar%20um%20isopor%20nas%20costas%20e%20sair,n%C3%A3o%20%C3%A9%20empreendedorismo%2C%20diz%20Dino. Acesso em: 24 jun. 2024.

> evidentemente sei o papel da livre iniciativa, e respeito. Obviamente por apreço e acatamento à Constituição, mas desde que isso seja real [...] Desprovido de qualquer patamar de direitos. Descanso semanal, eu estou falando de século 19, início do século 20, descanso semanal remunerado, 13º salário, férias, proteção previdenciária básica[229].

A questão, destaca-se, não diz respeito apenas ao trabalhador. A sociedade como um todo sofre com a falta de proteção ao trabalhador, já que a livre iniciativa sem nenhuma responsabilidade fiscal é, em verdade, uma bomba armada e a ser detonada em breve. Segundo o ministro do STF,

> Estes que são arautos da ideia de sustentabilidade fiscal, que é um conceito fundamental da nossa Constituição, deveriam lembrar que estes senhores e estas senhoras que trabalham como empreendedores do seu próprio corpo, um dia serão idosos e, ao serem, por não terem contribuído para a previdência, eles irão receber benefício assistencial, não contributivo, e o conjunto da sociedade vai pagar[230].

A quarta revolução industrial, ao se aproveitar da crise do direito do trabalho já mencionada neste estudo, não apenas cria novas formas de prestar o trabalho, mas, sobretudo, inova nos métodos de propagar a ideia dessas novas atividades. O embate de conceitos entre o presidente da república e um ministro do STF, repita-se, voz isolada, mostra como essa estratégia de marketing é, da mesma forma como tudo o mais nessa revolução, disruptiva.

O trabalhador, inserido na propaganda empresarial, perde o livre arbítrio para decidir a partir do momento em que a realidade é distorcida; perde, também, sua própria subjetividade ao se ver em um sistema comandado por algoritmo como se fosse mais uma peça de um videogame, cheia de cores, botões, imagens e sons, de maneira a aceitar transportar pessoas e coisas sem ter tempo ou informação para analisar o custo e o benefício desse trabalho[231].

Todos já se acostumaram e, igualmente, se indignaram com os métodos de sedução dos quais as empresas têm se valido para vender seus produtos aos consumidores. Para cumprir esse

---

[229] CNN. **Ter uma bicicleta e colocar um isopor nas costas não é empreendedorismo, diz Dino**. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/politica/ter-uma-bicicleta-colocar-um-isopor-nas-costas-e-sair-pedalando-nao-e-empreendedorismo-diz-dino/#:~:tex=Colunas%20CNN-,Ter%20uma%20bicicleta%2C%20colocar%20um%20isopor%20nas%20costas%20e%20sair,n%C3%A3o%20%C3%A9%20empreendedorismo%2C%20diz%20Dino. Acesso em: 24 jun. 2024.

[230] CNN. **Ter uma bicicleta e colocar um isopor nas costas não é empreendedorismo, diz Dino**. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/politica/ter-uma-bicicleta-colocar-um-isopor-nas-costas-e-sair-pedalando-nao-e-empreendedorismo-diz-dino/#:~:text=Colunas%20CNN-,Ter%20uma%20bicicleta%2C%20colocar%20um%20isopor%20nas%20costas%20e%20sair,n%C3%A3o%20%C3%A9%20empreendedorismo%2C%20diz%20Dino. Acesso em: 24 jun. 2024.

[231] LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 146.

objetivo, é comum o uso de estratégias e de truques psicológicos. O inovador da quarta revolução industrial é ver os mesmos truques sendo utilizados para capturar a subjetividade de pessoas e colocá-las como trabalhadores dos serviços de plataformas.

No âmbito da captura da subjetividade, dois problemas podem surgir diretamente relacionados ao tema deste trabalho, a discriminação: a captura de jovens que, em longo prazo, não terão a possibilidade de reforma, pois não haverá, em relação a eles, aporte fiscal para isso e, subemprego para os idosos que não conseguem se colocar como força de trabalho relevante no contexto da quarta revolução industrial.

Em linhas gerais, o que se pretende transmitir é que ser patrão de si mesmo levará à criação de um exército de idosos desprotegido e sem a possibilidade de reforma no momento em que o cuidado é mais necessário. Além disso, cria uma brecha para atrair a mão de obra idosa para um ambiente de trabalho desprotegido de direitos.

É uma preocupação, na visão de Júlio Gomes[232], o futuro dos trabalhadores mais idosos, haja vista a dificuldade financeira pela qual podem passar e dos sistemas de segurança social. Hoje, em Portugal, o trabalhador é incentivado a permanecer-se ativo em face da crise da segurança social. Imagine-se, no caso de idosos, sem nenhuma possibilidade de reforma por não ter havido aporte fiscal, ao longo dos anos de trabalho. Esse é o resultado da informalidade decorrente do "empreendedorismo" proposto pela Uber.

Teresa Coelho Moreira defende que esta deve ser uma nova preocupação em relação aos trabalhadores mais velhos, fundamentada no direito de não ser discriminado em face da idade, pois não se deseja "construir um exército de reservistas de trabalho a ser mobilizado ou suprimido ao sabor das conveniências políticas e econômicas" [233].

5.3 Redes sociais e discriminação

Em seus escritos, Teresa Coelho Moreira menciona Samuel D. Warren e Louis d. Brandeis, autores do texto *The Right to Privacy*, publicado em 1890, na *Harvard Law Review*, e precursores do primeiro e mais impactante estudo sobre o direito à privacidade. A professora da Universidade do Minho esclarece que o objetivo de ambos era estabelecer um núcleo central da personalidade que deveria ser protegido de intrusão por parte de um fenômeno surgido à

[232] GOMES, Júlio. **Direito do trabalho, relações individuais de trabalho**. v. 1. Coimbra: Coimbra, 2007, p. 404.
[233] MOREIRA, Teresa Coelho. **Igualdade e não discriminação**. Estudos de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2013, p. 13.

época: a imprensa[234]. Segundo os autores, a ideia era atribuir a cada indivíduo o direito de determinar o limite da sua vida privada que ele desejasse ver conhecida e, naquele novo fenômeno, divulgada.

Desde o longínquo ano de 1890, vêm surgindo as novas tecnologias e, com elas, o conceito de direito à privacidade tem se modificado para atender aos avanços da técnica que podem, de modo indelével, apresentar riscos à privacidade das pessoas.

Nesse mundo de quarta revolução industrial, não se tem a exata noção do caminhar por esse conceito de privacidade e os riscos pelos quais a sociedade percorreu até chegar ao atual estado de coisas. A própria popularização da fotografia, algo que achamos trivial e com o qual estamos familiarizados há muito tempo, representou, em algum momento, algo disruptivo para efeitos de perigo à privacidade.

Já em 1890, Warren e Brandeis alertavam para o "perigo" das fotografias: "As fotografias instantâneas e os jornais periódicos invadiram os sagrados recintos da vida privada e do lar; e numerosos engenhos mecânicos ameaçam tornar realidade a profecia: "o que se murmura dentro de casa será proclamado aos quatro ventos"[235].

Aquele que vive no mundo atual, deverá, muito provavelmente, achar até mesmo graça em imaginar que as fotografias poderiam produzir sérios riscos à privacidade de alguém, de maneira a profetizar que o murmúrio feito de dentro de uma casa seria proclamado aos quatro ventos.

Com o passar dos anos, o conceito de privacidade foi ganhando corpo e deixou de fixar-se apenas na ideia de propriedade privada, mas em um verdadeiro direito autônomo à privacidade, fundamentado em um direito de natureza superior, o da inviolabilidade da personalidade.

A ironia percebida é que, agora, tem-se o desenvolvimento de um direito muito mais sólido e moderno a respeito do direito à privacidade, ao mesmo tempo que nunca estivemos tão expostos à intrusão da vida privada. Claro que a riqueza e o desenvolvimento do direito decorrem justamente da necessidade de se aprofundar o conceito e a proteção à privacidade trazidos pela tecnologia, essa sim, capaz de lançar a intimidade da pessoa aos quatro ventos. A quarta revolução industrial também é disruptiva quando se trata de invasão da personalidade,

---

[234] MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões. *In*: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho**. 2. v. Coimbra: Almedina, 2016 (*Kindle*), posição 67.

[235] Samuel D. Warren e Louis d. Brandeis *apud* MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões. *In*: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho**. 2. v. Coimbra: Almedina, 2016 (*Kindle*), posição 76.

por isso, houve uma comoção social devido aos perigos corridos nesse mundo em que os computadores são protagonistas, solidificando e aprimorando o conceito de privacidade.

Salienta-se, e aqui vê-se mais uma situação carregada de ironia, o fato de que são as pessoas que, por iniciativa própria, divulgam em suas redes sociais fatos que podem levar ao conhecimento da sua vida privada. A internet, e esse admirável mundo novo da tecnologia, mudou radicalmente a cultura em uma sociedade na qual as pessoas, em busca de *likes* e de aprovação, divulgam em suas redes sociais as mais diversas informações sobre sua vida privada.

Não é objetivo do direito estabelecer como as pessoas devem se portar no que se refere ao tamanho e à quantidade de dados da personalidade a serem mostrados ao mundo, mas é responsabilidade dele estabelecer regras. Esse é o objetivo do trabalho, como o empregador deve usá-las ou mesmo se pode invadir a privacidade do trabalhador e, em razão disso, discriminá-lo.

O que se tem hoje é o "trabalhador-transparente" ou "trabalhador de vidro"[236]. É possível, com o uso de ferramentas tecnológicas, descobrir seus interesses, preferências, quem são seus amigos, os amigos dos amigos e, em razão disso, derrubar barreiras existentes entre a vida privada e a vida profissional do trabalhador.

Evidentemente, não se está a dizer que não há, em algum momento, uma conexão entre ambas, de maneira que uma postagem de um trabalhador possa transbordar para um ambiente a manchar a reputação ou a imagem da empresa que o emprega.

Os juízes do Brasil, por exemplo, são sujeitos a regras estabelecidas pelo órgão de controle externo (Conselho Nacional de Justiça – CNJ) quanto ao uso de redes sociais. É expressamente vedado pelo art. 4º, II, da Resolução n. 305/2019[237], manifestação de cunho político[238].

Recentemente, o CNJ determinou a abertura de Processo Administrativo Disciplinar contra dois juízes (uma juíza e um desembargador) os quais, no processo eleitoral para a escolha

[236] MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões. *In*: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho**. 2. v. Coimbra: Almedina, 2016 (*Kindle*), posição 108.
[237] CNJ. **Resolução n. 305/2019**. Estabelece os parâmetros para o uso das redes sociais pelos membros do Poder Judiciário. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3124. Acesso em: 24 jun. 2024.
[238] CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução n. 305/2019. "Art. 4º. Constituem condutas vedadas aos magistrados nas redes sociais: II – emitir opinião que demonstre atuação em atividade político-partidária ou manifestar-se em apoio ou crítica públicos a candidato, lideranças políticas ou partidos políticos (art. 95, parágrafo único, inciso III, da Constituição Federal; art. 7º do Código de Ética da Magistratura Nacional)".

de atual presidente da república, se manifestaram especificamente apoiando um dos candidatos e se manifestando, contrariamente a outro[239].

Segundo o CNJ, a liberdade de expressão não é direito absoluto, logo, deve haver um limitador para os magistrados em determinadas questões, "e, no caso dos magistrados, deve se coadunar com o necessário à afirmação dos princípios da magistratura"[240].

Não há, pois, como separar totalmente, sobretudo depois das redes sociais, a vida privada da vida profissional do trabalhador, pois inegável que em algum momento elas vão se conectar, mas é necessário estabelecer o nível de conciliação entre o direito à privacidade do trabalhador e os direitos do empregador[241].

Esse, efetivamente, é um problema complexo e de difícil equalização. Em geral, as redes sociais surgiram para servir como forma de entretenimento privado ou de comunicação entre amigos, um objetivo inicial que transcendeu para o marketing e que tem se mostrado intensamente eficaz para as empresas e, em razão disso, para criar e consolidar uma imagem.

A imagem de uma empresa é um bem fundamental e preponderante para a sua sobrevivência em um mundo globalizado e intensamente competitivo. Diante disso, é necessário haver uma contenção aos eventuais comentários dos seus empregados em redes sociais, vez que a imagem de uma empresa pode ficar seriamente comprometida em função de um comentário depreciativo de um trabalhador.

O Tribunal de Relação do Porto, em 30-10-2023, processo 5913/20.0T8VNG.P1, declarou justa causa para o despedimento o fato de a trabalhadora ter publicado texto, em sua rede social, marcado por um tom manifestamente hostil e excessivo contra a empregadora, com imputações que sabidamente sabia não serem verdade[242].

---

[239] CNJ. **Manifestações políticas de juíza e desembargador em redes sociais serão julgadas pelo CNJ**. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/manifestacoes-politicas-de-juiza-e-de-desembargador-em-redes-sociais-serao-julgadas-pelo-cnj/. Acesso em: 25 jun. 2024.

[240] CNJ. **Manifestações políticas de juíza e desembargador em redes sociais serão julgadas pelo CNJ**. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/manifestacoes-politicas-de-juiza-e-de-desembargador-em-redes-sociais-serao-julgadas-pelo-cnj/. Acesso em: 25 jun. 2024.

[241] MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões. *In*: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho**. 2. v. Coimbra: Almedina, 2016 (*Kindle*), posição 139.

[242] PORTUGAL. Tribunal de Relação do Porto. Processo 5913/20.0T8VNG.P1. "I – A liberdade de expressão de que gozam os trabalhadores tem limites, decorrentes, designadamente, do respeito pelos direitos de personalidade do empregador e do normal funcionamento da empresa, que se ultrapassados podem gerar infração disciplinar. II – Constitui justa causa de despedimento as afirmações proferidas pela A., mencionadas no texto de acórdão, marcadas por um tom manifestamente hostil e excessivo para com a Ré, com imputações que a A. sabia não corresponderem à verdade, fazendo passar a "mensagem" da inexistência de quaisquer medidas de prevenção à propagação do vírus SARS-CoV-2 e a imagem de empresa totalmente incumpridora e desinteressada quer no combate à disseminação da doença, quer quanto à saúde dos seus trabalhadores e bem assim, a da existência, não provada, de comportamento discriminatório dos trabalhadores que, como a A., não aderiram ao banco de horas e, como tal, teriam sido excluídos da atribuição do prémio de 20%, afirmações que foram divulgadas em "Sessão/Debate" organizado por terceiros, partilhado nas redes sociais, e que deu azo a

A partir desse dilema, Teresa Coelho Moreira afirma que novas discussões surgem no direito do trabalho a ponto de criar, em face dessas novas tecnologias, um novo direito do trabalho a desafiar respostas adequadas para cada caso[243].

O professor titular de direito do trabalho e da seguridade social da Universidade de Castilha La Mancha, Joaquín Péres Rey, apresenta dois casos emblemáticos os quais geraram imediatas repercussões no contrato de trabalho. O primeiro deles envolvia trabalhador que, durante o seu afastamento do trabalho em razão de uma enfermidade, publicou nas suas redes sociais fotos trabalhando em uma oficina; o segundo, quando em férias, publicou imagens no Facebook nas quais aparece "tocando os genitais da figura de um índio". Ambos foram despedidos[244].

A proposta, portanto, é analisar os limites de acesso do empregador às redes sociais do trabalhador, as implicações na contratação, execução do contrato e na despedida.

5.3.1 O acesso do empregador às redes sociais e pessoais do trabalhador

Na internet, não há esquecimento completo[245], o que se potencializa pelo fato de que a rede mundial de computadores pode acumular informações quase ilimitadamente. Como exemplo, inserimos no Google, na ferramenta de busca, o nome deste subscritor, João Marcelo Balsanelli. São absolutamente incontáveis as páginas nas quais há menção a esse nome, a revelar uma acumulação quase infinita de dados de cada pessoa. Estamos a falar de dados públicos e que não violam os direitos fundamentais de personalidade da pessoa.

O art. 17º do RGPD consagra o direito ao titular dos dados de obter do responsável pelo tratamento do apagamento dos seus dados pessoais, o que permite contrariar a constatação inicial de que esses dados permaneceriam infinitamente no contexto digital. No caso dos trabalhadores, o direito de se apagar algumas de suas pegadas digitais e que podem, de alguma

---

várias visualizações, aposição de "gostos", comentários e partilhas tudo conforme decorre do texto do acórdão. Disponível em: https://jurisprudencia.pt/acordao/219426/. Acesso em: 12 jun. 2024.

[243] MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões. *In*: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho**. 2. v. Coimbra: Almedina, 2016 (*Kindle*), posição 161.

[244] REY, Joaquín Pérez. El trabajador transparente: relaciones laborares y redes sociales. **Revista LABOREM**. Lima n. 21, 2019. Disponível em: https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem21-255-275.pdf. Acesso em: 12 jun. 2024.

[245] O Tribunal de Justiça Europeu, em 24-9-2019, decidiu ser possível o esquecimento quando há pedido do interessado, mas apenas em relação aos dados que impliquem em proteção efetiva dos direitos fundamentais da pessoa. UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. **Processo Google LCC contra Commission nationale de l'informatique et des liberte**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/direito-esquecimento-tj-uniao-europeia.pdf. Acesso em: 12 jun. 2024.

forma, se apresentar indesejáveis e que se pretenderia evitar chegar ao seu futuro ou atual empregador, é muito valiosa.

O direito a ser esquecido, portanto, poderia representar um avanço para o trabalhador retomar o controle dos seus dados pessoais e uma poderosa ferramenta de proteção no contexto de uma relação laboral.

O trabalho que ora se apresenta faz um corte metodológico para as informações que não violam direitos fundamentais da pessoa e que são colocadas nas redes sociais pelo próprio trabalhador, ou seja, aquelas sobre as quais não é necessário invadir o computador do trabalhador para se obter acesso, mas são acessíveis livremente pela navegação da internet, como o exemplo de busca dado no passado.

Interessa-nos, sobretudo, os dados colocados pelo trabalhador em seu perfil social nas redes sociais e dos quais abre mão da privacidade, conforme a configuração a ser estabelecida em cada aplicativo utilizado. Ainda que se coloque certas informações em âmbito privado, não há como controlar que assim permaneçam, pois podem ser divulgadas por aqueles para quem o acesso foi permitido: os amigos os quais podem ter configuração de privacidade mais ampla[246].

Uma informação também pode ser coletada por meio de capturas de tela ou outros métodos parecidos; diante disso, uma informação até então restrita a um grupo pode ser disseminada para muitos.

Joaquín Pérez Rey menciona dois exemplos. O primeiro deles, o caso STSJ Aragón 18.5.2016 (rec. 300/2016), no qual um comentário de uma trabalhadora publicado em sua página do Facebook foi fotografado e distribuído aos demais trabalhadores por meio do WhatsApp. O outro caso envolve um trabalhador que divulgou para a empregadora o conteúdo postado em um grupo de WhatsApp (STSJ Andalucía (Sevilla) 22.11.2017 (rec. 3626/2016))[247]. Em ambos, a decisão foi de que não havia obrigação legal de se manter a privacidade, mas, no máximo, um dever ético daquele que viu em manter o sigilo da manifestação.

A grande dificuldade de se impor limites ao acesso ao conteúdo das manifestações dos empregados nas redes sociais, como nos exemplos aqui trazidos, está no fato de que as informações são colocadas nas redes pelo próprio trabalhador, ainda que se considere que a divulgação e o acesso de dados privados possam violar a privacidade do trabalhador.

---

[246] REY, Joaquín Pérez. El trabajador transparente: relaciones laborares y redes sociales. **Revista LABOREM**. Lima n. 21, 2019. Disponível em: https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem21-255-275.pdf. Acesso em: 12 jun. 2024, p. 258.

[247] REY, Joaquín Pérez. El trabajador transparente: relaciones laborares y redes sociales. **Revista LABOREM**. Lima n. 21, 2019. Disponível em: https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem21-255-275.pdf. Acesso em: 12 jun. 2024, p. 259.

Não há dúvidas, entretanto, de que o empregador não pode exigir dos seus empregados o acesso as suas redes pessoais, prática muito conhecida nos EUA, em que nos processos de contratação e seleção de candidatos, a empresa exigia que lhe fossem fornecidas as senhas das redes sociais ou que elas fossem abertas na presença do selecionador para averiguação.

A exigência de concessão das senhas das redes sociais, como uma condição para obter o emprego, ficou tão largamente difundida que mais de 20 estados estadunidenses, a partir de 2012, promulgaram leis coibindo a prática. No caso de Portugal, é inimaginável essa conduta à luz do dia, mas não se descarta a possibilidade de coerção no intuito de que esse acesso seja concedido como condição para se obter o emprego.

Isso porque, o art. 17º[248] do CT ("Proteção de dados pessoais") regulamenta, de modo muito pormenorizado, o espaço de investigação do empregador, para admissão e manutenção do emprego, quanto aos dados pessoais do trabalhador. A norma é clara: somente os dados conectados com aspectos da atividade e capacidade profissional podem ser considerados.

Segundo Guilherme Dray[249], esse direito não é absoluto. O empregador pode exigir informações dos trabalhadores sobre sua vida privada quando elas se revelem absolutamente necessárias para avaliar a aptidão ao trabalho no que respeita à execução do contrato de trabalho, mas deve fazê-lo por escrito, apresentando o fundamento que legitima essa exigência.

Essa norma vem ao encontro da garantia fundamental exposta no art. 26º da Constituição da República Portuguesa que estabelece, como direito, liberdade e garantia pessoal a "reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação".

Por fim, ressalta-se, e é nesse sentido o art. 17º do CT, que o art. 88º do RGPD, em atenção ao considerando 155 desta norma, que

[248] PORTUGAL. Código de Trabalho. "A1 – O empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas: a) À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação; b) À sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação. 2 – As informações previstas na alínea b) do número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade. 3 – O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização. 4 – Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais. 5 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2".

[249] DRAY, Guilherme Machado. **Direito do trabalho e cidadania**. Coimbra: Almedina, 2022, p. 92.

> os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas**, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho** (grifos nossos), incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho.

5.3.2 Redes sociais e o acesso ao emprego

O princípio da proteção, código genético do direito do trabalho, tem como razão de ser o desequilíbrio existente no mundo fático entre o empregador e o trabalhador. Não há como estabelecer uma porção de igualdade entre o empregador e o trabalhador, quer quanto à força para celebrar o contrato de trabalho, quer no que atine à liberdade para a contração.

No atual mundo globalizado, de crise econômica e desemprego crescente, o trabalhador há sempre de se sujeitar à força do empregador, o que se vê mais claramente no momento da seleção de candidatos para uma vaga de trabalho. O trabalho, na maioria das vezes, é a única fonte de subsistência do trabalhador e de sua família, o que o coloca em clara situação de subordinação, antes mesmo do início de uma relação laboral.

Teresa Coelho Moreira afirma que, é na fase de seleção do candidato trabalhador ao emprego que mais se evidencia a sua fragilidade em face do empregador, momento em que a desigualdade fica mais evidente, colocando-o em situação de clara inferioridade, decorrente da sua "singular debilidade económica e da escassa expectativa de emprego, o que o induz a abdicar parcialmente da sua personalidade [...] em garantia de adesão do seu comportamento futuro à vontade ordenadora e dispositiva do empregador"[250].

É justamente nessa fase, prossegue a autora, que se pode produzir as mais flagrantes violações dos direitos fundamentais do trabalhador ao seu direito sagrado de privacidade. Por isso, é nesse momento que se deve estar mais atento às possíveis violações e intromissões na vida privada do candidato a emprego. A limitação voluntária dos direitos de personalidade, prevista no art. 81º, nº 2, do Código Civil de Portugal, para o caso da contratação de empregado,

[250] MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões. *In*: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho**. 2. v. Coimbra: Almedina, 2016 (*Kindle*), posição 365.

resultaria em um excesso muito além do razoável para o empregador conhecer as qualidades do candidato a emprego[251].

Alguns casos curiosos podem ser mencionados no processo de seleção de candidatos os quais revelam a discriminação decorrente de uma análise superficial de um dado ou momento muito específica da vida de um trabalhador. Claro que, apenas um momento não pode significar o perfil completo de alguém, portanto, juízos sumários e de costumes sempre vão ter uma carga discriminatória muito grande.

Uma organização não governamental de Nova Iorque deixou de selecionar um candidato que postava em seu Facebook seus inúmeros casos amorosos e gosto por filmes violentos. A justificativa para sua exclusão é que ele seria uma "pobre aquisição para a organização". Outro caso, também de uma empresa norte-americana, envolve a recusa de conceder estágio a uma estudante de 19 anos que postou uma foto no Facebook segurando uma garrafa de vodka. Um terceiro, também norte-americano, é de uma candidata que, para a vaga de psiquiatria em hospital, tinha o melhor currículo dentre os candidatos, mas em pesquisas em suas redes sociais, verificou-se que havia publicado fotos as quais o gestor de recursos humanos entendeu serem "inapropriadas"[252].

Importante notar que, nos três casos mencionados, houve um julgamento com base em postagens referentes a costumes, ou seja, um pelos diversos casos amorosos, outra por segurar uma garrafa de bebida e, a terceira, ainda mais grave, porque publicou fotos as quais foram, por uma única pessoa, consideradas inapropriadas. Isso mostra o potencial discriminatório que uma publicação em uma rede social pode acarretar para um candidato ao emprego, o que aumenta se esse candidato for do gênero feminino.

Julgamentos baseados em fatos isolados muito possivelmente resultem em discriminação. O caso da mulher preterida, embora tivesse o melhor currículo, foi o mais emblemático. É fácil imaginar que uma publicação mostrando um homem em trajes de banho, em uma praia, não seria vista como um problema ou considerada uma imagem inapropriada.

As postagens em redes sociais acabam se tornando uma forma de avaliação complementar pelas empresas, para além dos currículos profissionais, como processo para a escolha do melhor perfil, dando ensejo a toda sorte de discriminação.

---

[251] MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões. *In*: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho**. 2. v. Coimbra: Almedina, 2016 (*Kindle*), posição 372.

[252] MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões. *In*: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho**. 2. v. Coimbra: Almedina, 2016 (*Kindle*), posição 398.

O empregador, a partir das redes sociais, passa a conhecer detalhes da vida pessoal do trabalhador, os quais não deveriam influenciar no processo de seleção, pois envolvem vida sexual, amorosa, quantidade de amigos, perfil dos amigos dos seus contatos, a quais grupos pertence, sua religião, convicções ideológicas, *hobbies* e atividades recreativas. Tudo poderá estar entre muitos motivos discriminatórios[253].

Com base nesses dados todos, faz-se um julgamento positivo ou negativo do trabalhador, durante o processo de seleção, que visa traçar um perfil da sua personalidade buscando aferir se o seu caráter é extrovertido, se tem sucesso profissional ou se possui capacidade de liderança. São as novas "impressões digitais" formadas independentemente da configuração de privacidade das redes sociais, mas no recolhimento sistemático ao longo do tempo de todas as informações disponíveis[254].

A Convenção n. 111 da OIT, ratificada por Portugal pelo DL n. 42.520/1959, concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, admite que o empregador tem o direito de valorar as qualificações para determinado emprego e que a distinção, exclusões ou preferências fundadas neste critério não são consideradas discriminação. Nesse caso, a distinção se fundamenta em questões objetivas e de natureza estritamente contratual.

Pontua-se que, estamos diante de um claro conflito de interesses, pois há o direito do trabalhador à privacidade de um lado e, de outro, o interesse legítimo do empregador de obter informações relevantes para contratar e que impactarão diretamente no seu negócio econômico.

Desse modo, conforme ensina Teresa Coelho Moreira, o direito de privacidade do trabalhador deve servir como contraponto e limite às faculdades do empregador no que diz respeito ao seu poder de direção, de modo que, qualquer dado sem relevância para o contrato de trabalho e aptidão profissional deve ser desprezado.

Neste ponto, é necessário novamente distinguir que somente os dados relativos à esfera íntima são objeto de proteção do art. 16º do CT. Como exemplo, Guilherme Dray menciona a experiência profissional do trabalhador ou o seu conhecimento literário. Questões as quais, ainda que se refiram à pessoa do trabalhador, não integram sua esfera íntima, mesmo que nessas situações deva ser observada a proporcionalidade e as limitações impostas pelo art. 355º do Código Civil[255].

---

[253] REY, Joaquín Pérez. El trabajador transparente: relaciones laborares y redes sociales. **Revista LABOREM**. Lima n. 21, 2019. Disponível em: https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem21-255-275.pdf. Acesso em: 12 jun. 2024, p. 260.

[254] MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões. *In*: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho**. 2. v. Coimbra: Almedina, 2016 (*Kindle*), posição 429.

[255] DRAY, Guilherme Machado. **Direito do trabalho e cidadania**. Coimbra: Almedina, 2022, p. 89.

Retorna-se, portanto, ao ponto em que um julgamento, positivo ou negativo, com base nos perfis dos trabalhadores em uma rede social pode levar a um tratamento discriminatório. A fotografia de uma mulher de biquíni ou de uma pessoa que aparenta ter mais idade, uma imagem de alguém com uma garrafa de bebida na mão ou de um trabalhador que demonstra determinada etnia, todos são dados que, embora não constituam ilegalidade na sua verificação, se forem públicos, contrariam a lei se considerados para a contratação como preponderantes para a recusa do candidato, pois resulta em indesculpável discriminação (art. 24º do CT).

Caso a recolha de dados do trabalhador ocorra por meio de manobras contrárias à ética, à boa-fé, e por meio de manobras enganosas para acessar os perfis dos candidatos, incidirá o art. 102º do CT, fazendo nascer a obrigação de indenizar.

Os trabalhadores, sabedores da prática das empresas em investigarem suas redes sociais, montam currículos por meio de postagens nas redes sociais que visem demonstrar qualidades que os façam aptos aos futuros empregos. O *Linkedin*[256] é uma das redes sociais criadas para proporcionar informações sobre a atividade profissional dos seus utilizadores.

Não se vê problema em se criar um currículo feito sob medida para alguma vaga de emprego, desde que não exista má-fé (declara informações não verdadeiras). Segundo Teresa Coelho Moreira, são condutas juridicamente irrelevantes e reguladas no art. 253º, nº 2, do Código Civil. De outro lado, a informação inverídica visando enganar o empregador pode gerar a anulação do contrato de trabalho por vício de consentimento, conforme proposto pelo art. 254º, nº 1, do mesmo diploma legal.

5.3.3 Redes sociais, execução do contrato de trabalho e despedimento

O art. 25º do Código do Trabalho português veda, expressamente, que o empregador pratique qualquer espécie de discriminação contra seus empregados, direta ou indiretamente, em razão dos motivos descritos no art. 24º.[257]

Na visão de Guilherme Dray, o preceito contido no art. 25º do Código do Trabalho não deixa dúvidas de que não se pode fazer um juízo de desvalor baseado em razões ligadas, por

[256] Linkedin é uma plataforma de mídia social focada em negócios e emprego que funciona através de *sites* e aplicativos móveis. Fundada em dezembro de 2002, e lançada em 5 de maio de 2003, de propriedade da Microsoft. LINKEDIN. **O que é o Linkedin**. Disponível em: https://about.linkedin.com/pt-br. Acesso em: 24 jun. 2024.
[257] DRAY, Guilherme Machado. **Direito do trabalho e cidadania**. Coimbra: Almedina, 2022, p. 132.

exemplo, em convicção religiosas, partidárias, sexo, raça, pois atentam contra a dignidade humana[258].

No âmbito laboral, o empregador pode vigiar o empregado por meio de um vasto arsenal tecnológico. A ideia de um fantasma do *big brother* parece algo extremamente artesanal se comparado aos inúmeros *little brothers* existentes hoje e que seguem as pessoas de modo a conhecê-las profundamente[259].

Para a finalidade deste trabalho, considera-se a vigilância e o controle do empregador nas redes sociais privadas dos seus empregados, sem desconsiderar que o empregador pode exercer uma conduta de vigilância quanto às ferramentas tecnológicas colocadas à disposição do empregado para o exercício da sua função, a exemplo do e-mail corporativo. Há legítimos interesse da empresa os quais devem ser vigiados, por exemplo, os segredos do negócio ou as informações confidenciais. O que se pretende mostrar, todavia, é como o empregador, se imiscuindo na vida privada dos trabalhadores, eventualmente, poderá discriminar gerando consequências diretas no contrato de trabalho.

As redes sociais são ferramentas eficientes, com baixo custo – basta utilizar a ferramenta de busca do Google – de fiscalização da vida privada dos empregados pelo empregador. Essa investigação por parte do empregador tem natureza inquisitiva sobre a vida e o comportamento do trabalhador e pode, a partir das informações colhidas, resultar em julgamentos que deságuam nas práticas discriminatórias.

É certo que, ao publicarem fotografias, vídeos, opiniões ou críticas, os trabalhadores ultrapassam o limite do seu próprio perfil e podem impactar a imagem e a reputação da empresa e dos demais trabalhadores[260]. Neste ponto, ao que parece, está a grande questão a se discutir sobre as redes sociais privadas dos trabalhadores, a fronteira que separa a liberdade de expressão, assegurada pelo art. 37º da Constituição da República Portuguesa e pelo art. 14º do Código do Trabalho, e o direito de uma empresa de manter seu bom nome e reputação[261].

A questão não é tão complexa quando a manifestação da expressão está atrelada a um perfil totalmente privado e acesso permitido a apenas alguns amigos[262]. Diante disso, esses

---

[258] DRAY, Guilherme Machado. **Direito do trabalho e cidadania**. Coimbra: Almedina, 2022, p. 132.
[259] MOREIRA, Teresa Coelho. As novas tecnologias de informação e comunicação: um admirável mundo novo? **Revista de Direito e Garantias Fundamentais**, Vitória, FDV, n. 11, jan.-jun. 2012, p. 26.
[260] MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões. *In*: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho**. 2. v. Coimbra: Almedina, 2016 (*Kindle*), posição 603.
[261] MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões. *In*: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho**. 2. v. Coimbra: Almedina, 2016 (*Kindle*), posição 611.
[262] Teresa Coelho Moreira exemplifica a questão com o caso julgado na França, na *Cour d'appel de Rouen*, em que uma enfermeira fez comentários sobre seu empregador no Facebook. A Corte entendeu que o perfil era

comentários não seriam diferentes daqueles feitos durante um almoço no final de semana entre amigos e, em razão disso, privados.

Outra questão mais preocupante diz respeito aos perfis cuja parametrização de privacidade não existe, portanto, são totalmente públicos. Nessa situação, os comentários podem causar um dano profundo à imagem da empresa. A consequência para o trabalhador, nesse caso, passa pela avaliação do abuso do seu direito de liberdade de expressão ou se se trata de um direito do empregado o qual não comporta qualquer espécie de sanção pelo empregador.

Neste ponto, se verifica, para o caso de não ter havido excesso do empregado no seu direito de liberdade de expressão, discriminação do empregador em razão da opinião emitida, o que tem ocorrido cada vez com mais frequência, em um mundo polarizado no qual a extrema direita cresce continuamente em diversos países da Europa e das Américas.

Não se está aqui fazendo nenhum juízo de valor a respeito de política, mas reiterando que a polarização recrudesce os discursos e amplia a intolerância, aumentando os casos de discriminação em face de opiniões e de costumes[263].

Em um contexto de polarização, as fronteiras entre a vida profissional e a vida privada esmaecem; os riscos de intromissão do empregador aumentam e, com eles, procedimentos de perseguição e assédio em face de orientação política, sexual, nacionalidade e, por fim, a tentativa de se controlar o comportamento pessoal do empregado, para além das fronteiras do contrato de trabalho.

No Brasil, por exemplo, verifica-se o assédio eleitoral de empregadores aos empregados os quais, em redes sociais, manifestam orientação política distinta da preferência do empregador, o que tem gerado enorme preocupação.

Algumas controvérsias relativas às manifestações de natureza política deram origem ao julgamento proferido, em 18 de março de 2024, pela Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do processo 10460-31.2016.5.15.0038. Parte do sumário do julgamento consignou:

> a figura do assédio eleitoral no ambiente de trabalho pode ser definida como o abuso de poder patronal, por meio de coação, intimidação, ameaça ou constrangimento, com o objetivo de influenciar ou mesmo impedir o voto dos trabalhadores. Assim, a interferência do empregador na liberdade de

privado, portanto, os comentários tinham a mesma natureza. MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões. *In*: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho**. 2. v. Coimbra: Almedina, 2016 (*Kindle*), posição 643.

[263] As autoridades portuguesas reconhecem o agravamento da ameaça da extrema-direita, que surge muitas vezes associada a crimes de ódio e discriminação, e falam do crescimento deste fenómeno em gerações mais novas e na criação de grupos juvenis deste tipo. PUBLICO PT. **Autoridades reconhecem agravamento da ameaça da extrema-direita**. Disponível em: https://www.publico.pt/2024/05/06/sociedade/noticia/autoridades-reconhecem-agravamento-ameaca-extremadireita-2089477. Acesso em: 18 jun. 2024.

> orientação política do empregado contraria a configuração do Estado Democrático de Direito de que trata o art. 1.º da Constituição Federal, que tem como fundamentos, entre outros, a dignidade da pessoa humana e o pluralismo político (incisos III e V), configurando prática de ato ilícito trabalhista[264].

Sob essa perspectiva, Teresa Coelho Moreira defende que o controle e a vigilância não podem atingir dimensão que implique em ofensa à dignidade da pessoa humana e ao gozo dos direitos fundamentais previstos na ordem constitucional[265]. Sendo a atividade de vigilância do empregador estritamente ligada à ótica técnica e organizacional do trabalho e da produção, não haverá motivos, quiçá, práticas discriminatórias.

As redes sociais, portanto, são espaços reservados à privacidade do trabalhador onde lhe é permitido expressar sua individualidade a qual não pode sofrer, em regra, restrições, pois se insere na reserva de sua intimidade e vida privada. O acesso a essas informações não está autorizado pelo art. 22º, nº 2, do Código do Trabalho, o que não significa estar vedado ao empregador fazer considerações nessas redes quando o conteúdo é público e as informações são livremente acessíveis.

A regra, por tudo o que já foi dito, é de que o comportamento fora do contexto do contrato de trabalho por parte do trabalhador, em suas redes sociais privadas, é irrelevante e não diz respeito ao empregador. Isso, contudo, não afasta o fato de que algumas condutas adotadas pelo empregado, em suas redes sociais, não possam, de alguma forma, refletir na relação de trabalho. E deve ser assim, pois se o empregador há de respeitar a sua intimidade posta nas redes sociais privadas, o trabalhador há de, em um compromisso recíproco, respeitar a imagem, a honra e a reputação da pessoa do empregador e da empresa.

João Leal Amado desenvolve o que ele denomina teoria dos efeitos reflexos ao estabelecer que os excessos do trabalhador só repercutem de maneira reflexa no âmbito do contrato de trabalho, ou seja, somente nos casos em que esses excessos resultem prejuízo ao trabalho é que eles penalizariam o trabalhador, não em face do ato em si, mas de que maneira influencia a relação laboral[266].

---

[264] MIGALHAS. **Assédio eleitoral no ambiente de trabalho**. Dano moral coletivo. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/405633/assedio-eleitoral-no-ambiente-de-trabalho--dano-moral-coletivo. Acesso em: 5 jun. 2024.

[265] MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões. *In*: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho**. 2. v. Coimbra: Almedina, 2016 (*Kindle*), posição 740.

[266] AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**. Coimbra: Coimbra, 2015, p. 325.

Na hipótese de haver excessos do trabalhador no uso das suas redes sociais privadas, o empregador, com fundamento no art. 98º do Código do Trabalho, tem a garantia de exercer o seu poder disciplinar e sancioná-lo, inclusive, com o despedimento, se for o caso.

As sanções as quais o trabalhador está sujeito estão elencadas taxativamente no art. 328 do Código do Trabalho. Não é possível ao empregador, à exceção da previsão de outras sanções por regulamentação coletiva de trabalho, valer-se de outras não previstas na norma mencionada. A sanção mais gravosa permitida no Código do Trabalho é a despedida por justa causa. Ressalta-se que, o art. 338 proíbe o despedimento sem justa causa ou por motivos de ideologia e políticos.

A justa causa para o despedimento deve observar dois elementos cumulativos. O primeiro deles, de caráter formal, no sentido de se observar um procedimento disciplinar previsto nos arts. 353º a 358º do Código do Trabalho. O segundo elemento tem natureza substantiva e visa estabelecer se o ato do empregado se encaixa no conceito de justa causa previsto no art. 351, nº 1.

Alguns casos interessantes a respeito do tema foram separados para análise neste trabalho.

5.3.3.1 Tribunal de Relação do Porto (RP20140908101/13.5TTMTS.P1)[267]

Nesta decisão, o Tribunal da Relação do Porto, em 8 de setembro de 2014, julgou um caso em que o trabalhador, delegado sindical, foi despedido por justa causa depois de publicar vários comentários na rede social Facebook que reunia aproximadamente 40 membros. Ele, na qualidade de administrador do grupo, falava sobre questões relativas, além de difamar o empregador.

A discussão principal foi estabelecer se as publicações tinham natureza privada e, em razão disso, protegidas pela Constituição por pertencerem à esfera privada, ou se tinham caráter público.

O tribunal entendeu que, pelo número de trabalhadores que integravam o grupo, ainda que houvesse o caráter privado das publicações no Facebook, eram acessíveis e tinham clara natureza profissional. Seus membros todos eram empregados ou tinham feito parte da empresa.

[267] PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. **Processo RP20140908101/13.5TTMTS.P1**. Disponível em: https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/917c9c56c1c2c9ae80257d5500543c59?OpenDocument. Acesso em: 28 jun. 2024.

Além disso, as expressões difamatórias e ofensivas representam um excesso da liberdade do direito de expressão, portanto, não são protegidas conforme o art. 4º do Código do Trabalho. A conduta foi considerada ainda mais grave uma vez que a falta do trabalhador era reincidente.

É de ser ver, em razão do exposto, que houve, primeiramente, uma análise sobre a natureza privada ou pública das publicações para, em seguida, aferir-se a gravidade da conduta do empregado.

5.3.3.2 Tribunal de Relação de Lisboa (431/13.6TTFUN.L1-4)[268]

A situação posta agora é bem semelhante à anterior e fora analisada pelo Tribunal da Relação de Lisboa, em 24 de setembro de 2014, quando um trabalhador, dirigente sindical como o caso anterior, foi despedido por justa causa após ter publicado na rede social Facebook, informações ofensivas e difamatórias contra o seu empregador.

Em razão do atraso em algumas retribuições que lhe eram devidas, o empregado referiu-se ao Presidente do Conselho de Administração da empresa como um "grande mentiroso", tratando-o por incompetente e corrupto.

Também nesse caso, o tribunal discutiu se as manifestações do empregado nas redes sociais desafiavam a proteção dos arts. 16º, número 2 e 22º, nº 1, do Código do Trabalho em face de serem privadas. O tribunal considerou tratar-se de publicações partilhadas abertamente aos amigos, com claro potencial de extrapolarem os limites das pessoas pertencentes àquela rede, fazendo das manifestações algo de caráter público.

O interessante foi a distinção feita, no momento do julgamento, de que os amigos "virtuais" não possuem o mesmo sentido que os "reais". Nesse contexto, não se pode chamar de amigos com grau de intimidade aqueles que você nunca viu no mundo real, mas apenas os reconheceu como tais na rede social.

Ultrapassada a questão da privacidade das publicações, o tribunal entendeu haver justa causa para o despedimento em face da gravidade da conduta do trabalhador.

---

[268] PORTUGAL. Tribunal da Relação de Lisboa. **Processo 431/13.6TTFUN.L1-4**. Disponível em: https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/ecca98e591fa824780257d66004b4283?OpenDocument. Acesso em: 12 mar. 2024.

6 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NA ERA DIGITAL

A questão afeta à discriminação de gênero parece ser uma das mais importantes no contexto de uma revolução tecnológica. Várias possibilidades de discriminação podem acontecer, desde a contratação, remuneração, compatibilização com as tarefas de cuidado e até a despedida.

Além disso, a discriminação por gênero tem se mostrado, no contexto tecnológico, a mais intensa dentre todas as outras. Há trabalhos científicos[269] na área do direito do trabalho muito importantes voltados especialmente para essa forma de discriminação a qual se potencializa diariamente, desafiando, em razão disso, uma análise específica sobre a questão.

Por essa razão, entendeu-se ser importante um capítulo exclusivo dedicado ao tema.

6.1 A diferença salarial entre homens e mulheres

O Relatório Global Sobre Salários 2018/19 da OIT[270] trouxe o desafio de tentar explicar e proporcionar um debate a respeito de "o que está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres". Buscando atingir esse objetivo, o relatório foi dividido em três partes, a segunda delas inteiramente dedicada ao assunto.

O extenso estudo produzido pela OIT aborda ser indispensável a superação da desigualdade salarial de gênero (meta 8.5 ODS[271] das Nações Unidas) como modo de atingir um desenvolvimento sustentável (objetivo 8 ODS das Nações Unidas – Trabalho decente e desenvolvimento econômico).

O Relatório não tem como premissa demonstrar a discriminação salarial de gênero, ao contrário, aceita a sua existência e se propõe a mensurar a sua profundidade; descrever um indicador que proporcione essa mensuração; e, ao final, "analisar e decompor a diferença

---

[269] A professora da Universidade do Minho, Teresa Coelho Moreira, tem apresentado inúmeros trabalhos a respeito do tema e se mostrado incansável na denúncia dessa forma de discriminação, trazendo possíveis respostas do direito para essa forma de discriminação a qual tem se intensificado na Quarta Revolução Industrial.

[270] OIT. **Relatório Global Sobre Salários 2018/19 da OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_734393.pdf. Acesso em: 19 fev. 2021.

[271] **Meta 8.5 Nações Unidas** – Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente a todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

salarial entre homens e mulheres de maneira a poder informar os decisores políticos e parceiros sociais sobre os fatores que lhe estão subjacentes"[272].

O Relatório revela que, em inúmeros países, embora sejam mais qualificadas, as mulheres permanecem recebendo valores salariais inferiores aos dos homens e que a concretização da igualdade avança muito lentamente[273]. Também apresenta, como um dado comum, o fato de as mulheres obterem um retorno salarial aquém do seu nível de educação e formação.

Ocorre, segundo a descrição do comento, um progresso contínuo, ainda que em velocidade muito menor que o desejável, por isso, seria muito natural supor que o Relatório de Salários do biênio subsequente (2020/2021) fosse capaz de apresentar alguma resposta que pudesse, de alguma forma, proporcionar otimismo no que se refere à evolução da tão almejada e justa igualdade. De modo totalmente decepcionante, o que se verificou, ao invés de progresso, foi um retumbante recuo.

O mundo todo, no final de 2019 e início de 2020, foi surpreendido por uma pandemia que, para além de gerar uma crise econômica sem precedentes e reduzir salários de uma forma geral, mostrou-se ainda exponencialmente mais cruel contra as mulheres[274]. A perda salarial se mostrou mais intensa em relação às mulheres. Especificamente nos países europeus, foi de 6,9%, enquanto os homens tiveram uma perda de apenas 4,7%.

O Fórum Econômico Mundial de 2016[275] (Relatório de Desigualdade Global de Gênero 2016), por sua vez, previu que a igualdade salarial de gêneros deverá levar 170 anos para se concretizar, ao mesmo tempo que alerta ter havido uma drástica diminuição do avanço nos últimos anos.

A desigualdade salarial é apenas um dos muitos aspectos da enorme quantidade de práticas discriminatórias contra a mulher. A demonstração dessa desigualdade, extraída dos Relatórios Globais de Salários da OIT, teve como finalidade apenas estabelecer que esse fato

---

[272] OIT. **Relatório Global Sobre Salários 2018/19 da OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_734393.pdf. Acesso em: 19 fev. 2021, p. 20.

[273] OIT. **Relatório Global Sobre Salários 2018/19 da OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_734393.pdf. Acesso em: 19 fev. 2021, p. XVII.

[274] Relatório Global Sobre Salários 2020/21 da OIT, p. 2. "*número de despidos. La masa salarial perdida a consecuencia de la caída de las horas de trabajo fue del 6,9 por ciento en el caso de las mujeres, frente al 4,7 por ciento en el de los hombres*". OIT. **Relatório Global Sobre Salários 2020/21 da OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762317.pdf. Acesso em: 05 jul. 2024.

[275] WORLD ECONOMIC FORUM. **Relatório de Desigualdade Global de Gênero 2016**. Fórum Econômico Mundial. Disponível em: https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2016. Acesso em: 29 abr. 2021.

inegável – a discriminação de gênero nas relações de trabalho – é uma das maiores chagas contra a qual o direito e a sociedade têm o dever de resolver. A mulher é discriminada apenas pelo fato de ser mulher.

Há situações, no entanto, em que as mulheres, em atribuições relevantes, mostram-se mais competentes em relação aos homens. Por isso, o impacto dessa constatação deveria auxiliar a diminuir o preconceito e a discriminação contra as mulheres. A agência de notícias Bloomberg[276] criou um *ranking* responsável por classificar os melhores países para se viver na pandemia. Dentre os cinco naquele momento histórico (Nova Zelândia, Austrália, Cingapura, Finlândia e Noruega), três deles eram liderados por mulheres. De outro lado, na ponta oposta, os cinco piores (Nigéria, Brasil, República Tcheca, Peru e México) tinham em sua administração a liderança masculina.

Mesmo com toda essa estrutura discriminatória de gênero, pontuam-se pequenos avanços a dar certo ânimo para a solução da questão.

No Brasil, por exemplo, uma pesquisa considerando mulheres com ensino superior completo e em um total de 2.138 ocupações, os salários femininos ultrapassam os masculinos em 479 delas[277], resultando na inversão da realidade de uma década atrás. Por evidente, ainda é bem pouco, pois representa apenas 20% das ocupações pesquisadas, mas já possibilita verificar um ganho. As mulheres, de forma geral, estudam mais que os homens[278], o que tem contribuído para abrir espaço em carreiras com salários melhores, sobretudo no meio acadêmico.

No Brasil ainda, impressiona o abismo existente no número de citações de autores homens se comparado ao número de menções feitas a mulheres em trabalhos acadêmicos sobre direito constitucional. Em um levantamento feito pelo Google Scholar, com filtro para esse ramo do direito, verificou-se que as cinco mulheres mais citadas em trabalhos acadêmicos

---

[276] BLOOMBERG. **The best and worst places to be as world enter next covid phase**. Disponível em: https://www.bloomberg.com/graphics/covid-resilience-ranking/. Acesso em: 22 maio 2024.

[277] FOLHA DE S. PAULO. **Mulher vira jogo e já ganha mais que homem em 224 ocupações**. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/03/mulher-vira-jogo-e-ja-ganha-mais-que-homem-em-224-ocupacoes.shtml#:~:text=Mulheres%20brasileiras%20com%20ensino%20superior,equivalente%20a%2020%25%20do%20total. Acesso em: 30 abr. 2021.

[278] FOLHA DE S. PAULO. **Mulher vira jogo e já ganha mais que homem em 224 ocupações**. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/03/mulher-vira-jogo-e-ja-ganha-mais-que-homem-em-224-ocupacoes.shtml#:~:text=Mulheres%20brasileiras%20com%20ensino%20superior,equivalente%20a%2020%25%20do%20total. Acesso em: 30 abr. 2021.

somam 4.800 menções. Os cinco homens mais mencionados, por sua vez, aparecem em 88.729 citações. A diferença entre os dois gêneros é de 18,5 vezes maior para os homens[279].

Em Portugal, todavia, um país um pouco mais avançado nessa questão, não há como construir um trabalho acadêmico em direito do trabalho sem mencionar duas mulheres essenciais: Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira.

A propósito do tema, Teresa Coelho Moreira afirma que, na Revolução 4.0, a discussão sobre o gênero é extremamente importante, pois as mulheres recebem menos que os homens – algo em torno de 82% do salário pago para eles – o que se deve, em parte, ao fato de elas serem as maiores responsáveis pelo cuidado informal[280].

As mulheres mantêm a tendência de procurar trabalhos que lhes permitam continuar a serem cuidadoras e, em razão disso, buscam atividades que proporcionem maior flexibilidade nos tempos de trabalho ou que lhes possibilite trabalhar em casa. Isso resulta em postos de trabalho com menor retribuição e que exijam menor qualificação, mas que atendam à demanda de cuidados geralmente destinada às mulheres, o que não acontece com os homens.

A responsabilidade atribuída às mulheres de serem as principais cuidadoras em âmbito familiar afastam das atividades mais lucrativas e bem remuneradas, pois, normalmente, essas são destinadas àqueles que não têm esses encargos, o que pode ampliar, ainda mais, a desigualdade retributiva nessa era digital[281].

6.2 As alterações no volume e estrutura do emprego causados pela Revolução 4.0 como elementos de potencialização da desigualdade de gênero

Todas as revoluções que antecederam à era digital causaram impactos no mundo do trabalho, mas nada chegou perto da intensidade e da disrupção da Revolução 4.0, sobretudo no volume e na estrutura do emprego.

O Fórum Econômico Mundial de 2020 (O futuro do emprego)[282] previu que, até 2025, a automação e a divisão do trabalho entre humanos e máquinas fecharão 85 milhões de empregos no mundo. Ainda segundo o Fórum Econômico Mundial de 2020, surgirão 97 milhões de novos

[279] UOL. **Homens mais citados do direito constitucional superam mulheres em 18 vezes**. Disponível em: https://noticias.uol.com.br/colunas/carolina-brigido/2024/04/04/homens-mais-citados-do-direito-constitucional-superam-mulheres-em-18-vezes.htm. Acesso em: 4 abr. 2024.
[280] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 137.
[281] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 139.
[282] WORLD ECONOMIC FORUM. **Relatório do Fórum Econômico Mundial**. O futuro do emprego – 2020. Disponível em: https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020. Acesso em: 15 abr. 2021.

postos de trabalho nas áreas de cuidado com saúde; tecnologias da quarta Revolução Industrial; dados e inteligência artificial; criação e conteúdo; novas funções em engenharia; computação em nuvem; e desenvolvimento de produtos.

Essa projeção do Fórum Econômico Mundial, à primeira leitura, pode trazer certo entusiasmo com o crescimento dos empregos, mas é urgente e necessário refletir sobre os impactos dessa mudança na divisão do trabalho afeta ao gênero.

Esse dado – natureza dos novos postos de trabalho – é motivo de enorme preocupação quanto ao aprofundamento da desigualdade de gênero e o faz para muito além da questão salarial. Destaca-se que, há uma probabilidade muito grande de haver uma diminuição de postos de trabalho destinados ao gênero feminino, recrudescendo a discriminação de gênero.

A projeção é de que exista um aumento das atividades mais qualificadas em tecnologia e a diminuição de postos dedicados às tarefas rotinizáveis. As mulheres são minoria justamente onde aumentará o volume da demanda de empregos que, em face da revolução tecnológica, se concentrará nas áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM – *Science, Tecnology, Enginnering and Mathematics*).

O Parlamento Europeu tem se revelado atento e preocupado quanto à baixa participação feminina nas áreas de STEM e de como mais esse fato, que impulsiona e potencializa a discriminação, deve ser enfrentado, de maneira a evitar uma luta ainda maior pelas mulheres nos novos postos de trabalho eventualmente surgidos em razão das mudanças tecnológicas.

A Resolução do Parlamento Europeu de 16 de fevereiro de 2017[283] (2015/2103 -INL), pontuou a necessidade de incluir as mulheres nas carreiras digitais, pois somente isso pode dar a elas o poder de concorrência aos novos empregos.

A previsão, como se vê, não se refere à destruição de empregos pura e simplesmente, mas à mudança das estruturas e da natureza desses empregos. Mudança essa que se revela intensamente desfavorável às mulheres.

6.3 A dificuldade das mulheres na formação tecnológica

Teresa Coelho Moreira tem se debruçado intensamente sobre a formação feminina nas áreas de tecnologia. Em um dos seus estudos[284], após a leitura do Fórum Econômico Mundial

[283] PARLAMENTO EUROPEU (2015/2103(INL)). Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0051_PT.html#title1. Acesso em: 8 mar. 2021.
[284] MOREIRA, Teresa Coelho. Igualdade de gênero no trabalho 4.0. **Estudos Apodit 5**. A igualdade nas relações de trabalho. Lisboa: AAFDL, 2019, p. 47.

(O futuro do trabalho)[285] de 2016, salientou o enorme perigo da Revolução 4.0 à empregabilidade feminina.

Segundo a autora[286], caso nenhuma providência seja tomada, as mulheres no contexto da empregabilidade na quarta revolução industrial estarão em situação muito mais desfavorável em relação aos homens se comparadas à atualidade. Para as mulheres, haverá uma perda de aproximadamente 3 milhões de empregos e um acréscimo de apenas 0,55 milhões em decorrência da mudança da estrutura provocada pela nova revolução tecnológica. Isso representaria um emprego ganho a cada seis perdidos, enquanto os homens teriam um emprego ganho a cada três perdidos (perda de 4,4 milhões e ganho de, aproximadamente, 1,4 milhões).

Uma informação impactante ao trabalho de Teresa Coelho Moreira foi obtida do relatório da OCDE sobre o futuro do trabalho da mulher (2017)[287]. Nesse relatório, evidenciou-se que, os trabalhadores dos países que compõem a OCDE apresentam uma sensível diferença de gênero no que se refere à formação profissional nas áreas de tecnologia da informação e comunicação (TIC).

O total de trabalhadores que se ativam nesses segmentos na OCDE representam 5,5% de todos os que atuam nas demais áreas. Nesse total, já tão pequeno, as mulheres representam apenas 1,4%. Significa dizer que, a cada 100 trabalhadores da OCDE, somente 0,077 mulheres atuam nas áreas das TIC. Esse dado demonstra que a situação de empregabilidade das mulheres, já tão difícil, pode piorar exponencialmente haja vista a necessidade de saberes específicos nas áreas das TIC.

A gravidade da situação feminina também está estampada no relatório do Parlamento Europeu a respeito da igualdade de gênero e autonomia das mulheres na era digital[288]. Nesse relatório, foi apontada uma forte sub-representação feminina nos cursos universitários nas áreas das TIC.

Para se ter uma ideia, o item “k” do relatório estimou que apenas 20% dos licenciados no domínio das TIC são mulheres e, desses, apenas 3% delas têm diploma de domínio nessas áreas. Evidenciou-se, ainda, que o setor de tecnologia é predominantemente composto por

---

[285] Os números apresentados de destruição de 85 milhões de empregos e crescimento de 97 milhões foram fornecidos pelo Fórum Econômico Mundial de 2020. Em 2016, no entanto, quando analisado por Teresa Coelho Moreira, também já havia sido estimado pelo Fórum Econômico no mesmo ano.
[286] MOREIRA, Teresa Coelho. Igualdade de gênero no trabalho 4.0. **Estudos Apodit 5**. A igualdade nas relações de trabalho. Lisboa: AAFDL, 2019, p. 59.
[287] OCDE. **Going digital**: the future of work for women, 2017. Disponível em: https://www.oecd.org/employment/Going-Digital-the-Future-of-Work-for-Women.pdf. Acesso em: 8 mar. 2021.
[288] PARLAMENTO EUROPEU. **Relatório do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016**. Sobre a igualdade de género e a autonomia das mulheres na era digital. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0204_PT.html. Acesso em: 9 mar. 2024.

homens, pois as mulheres têm mostrado dificuldades para se integrar e permanecer no setor. Elas representam apenas 30% do total de trabalhadores na área.

O pequeno número de mulheres trabalhadoras no segmento das TIC, aliado ao ambiente hostil ao feminino, pois notadamente masculino, acaba por compelir o abandono delas nos postos reservados à tecnologia, informática e comunicação poucos anos após o término do curso universitário.

O que justifica o abandono das mulheres em pequeno espaço de tempo após a formação acadêmica está na sub-representação e no tratamento desigual das mulheres, o que traz, como consequência, um local de trabalho hostil ao gênero feminino. Elas reclamam, por exemplo, com frequência, de serem ignoradas em promoções visando a ascensão, e tem os projetos por elas patrocinados encerrados sem motivações relevantes, o que lhes gera intensa frustração[289].

O mais irônico nisso tudo é o fato de que as mulheres inicialmente representavam o gênero dominante na programação de computadores, o que as fez pioneiras na indústria da codificação ou programação[290]. Isso porque, na época, a profissão era considerada servil e se assemelhava a dos digitadores. Com o tempo, no entanto, a indústria se tornou lucrativa e os homens passaram a dominá-la, retirando as mulheres da profissão de forma gradativa e criando o estereótipo do programador masculino[291].

A realidade da predominância masculina no setor das TIC não tem data para terminar, sobretudo em curto prazo. No item "c" do relatório analisado, pontuou-se que, somente 9% das mulheres são diretamente ligadas ao desenvolvimento de programas. Quanto aos cargos de gestão e direção, apenas 19% dos trabalhadores são do sexo feminino (em comparação com 45% noutros serviços). O empreendedorismo também não traz melhores resultados, pois as mulheres representam só 19% dos empresários (em comparação com 54% nos outros setores dos serviços).

O resultado desse número é a triste conclusão de que o gênero feminino não ocupa espaço importante na área técnica mais especializada (desenvolvimento de programas de

---

[289] PEREZ, Caroline Criado. **Invisible women**: exposing data bias in a world designed for men. Abrams Press: New York, 2019, p. 40.

[290] É famosa a história das três mulheres negras fundamentais para que o homem realizasse a viagem à lua. O filme estadunidense *Hidden Figures* conta a história de três mulheres negras, matemáticas responsáveis pelos cálculos complexos e determinantes para a viagem comandada pela NASA. SUPER INTERESSANTE. **A história das mulheres negras fundamentais para a viagem à lua**. Disponível em: https://super.abril.com.br/ciencia/a-historia-das-mulheres-negras-fundamentais-para-a-viagem-a-lua. Acesso em: 22 maio 2024.

[291] BORGES, Gustavo Silveira; FILÓ, Maurício da Cunha Savino. Inteligência Artificial, gênero e direitos humanos: o caso Amazon. **Revista Justiça do Direito**, 35(3), 2021. Disponível em: https://doi.org/10.5335/rjd.v35i3.12259. Acesso em: 22 mar. 2024, p. 232.

computador), tem uma pequena inserção em cargos de direção e chefia e quase não há empresárias no ramo das TIC.

Pontua-se, ainda, a severa diferença entre a qualificação acadêmica de uma mulher e o cargo por ela desempenhado no setor das TIC[292]. Impressiona o fato de que a maioria das mulheres (54%) que se ativam no setor das TIC está posta em cargos com salário e níveis de competência aquém da sua formação acadêmica. Como se isso não bastasse, há uma inegável sub-representação delas nos processos de tomada de decisão, pois apenas 19,2% dos trabalhadores nos setores de tecnologia são chefiados e dirigidos por mulheres, enquanto nos demais setores as mulheres representam 45,2% dos cargos de chefia.

Além da discriminação da mulher pelo tão só fato de ser mulher, há questões de sobreposição de elementos potenciais à discriminação e tratamento não igualitário. Ao atingir 55 anos, ou mais, a mulher corre risco mais acentuado de perder o emprego e permanecer inativa no mercado de trabalho. A taxa média de empregabilidade das mulheres entre 55 e 64 anos é de apenas 42%, algo intensamente baixo se comparado à taxa de empregabilidade dos homens na mesma faixa etária, que é de 58%. Esse dado reclama por uma política de maior investimento e melhoria nas competências femininas, quanto à tecnologia e questões digitais, a partir dos 55 anos, de maneira a aumentar suas oportunidades de emprego e minimizar eventual exclusão do mercado de trabalho[293].

Há um intenso decréscimo de empregabilidade feminina conforme a idade avança. Dentre as mulheres que ocupam vagas no setor das TIC, aquelas com menos de 30 anos representam 20% entre essas trabalhadoras. Quando a idade alcança os 31 e 45 anos, o percentual diminui para 15,4% e, ao ultrapassar 45 anos, o percentual de participação dessas mulheres dentre as trabalhadoras é de apenas 9%[294].

Esses dados alarmantes geram a convicção de que as novas formas de trabalho eventualmente surgidas a partir da quarta revolução industrial têm o poder de agravar a situação da discriminação em razão do gênero, sobretudo quanto à empregabilidade, remuneração, ocupação de postos de gestão e direção, tomada de decisões e exclusão antecipada das mulheres no mercado de trabalho, dada a inegável deficiência da formação da mulher na área das TIC.

A antiga e arcaica separação do trabalho entre homens e mulheres, em Portugal[295],

---

[292] Item M do relatório P8 TA (2016)0204)
[293] Item N do relatório P8 TA (2016)0204)
[294] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 143.
[295] MOREIRA, Teresa Coelho. Igualdade de gênero no trabalho 4.0. **Estudos Apodit 5**. A igualdade nas relações de trabalho. Lisboa: AAFDL, 2019, p. 55.

cristalizando a ideia de que dos homens se espera que sejam os provedores da família e sustentem a casa, enquanto às mulheres são atribuídas tarefas de cuidados, contribui grandemente para a manutenção equivocada cultura de que as mulheres devem distanciar das áreas das TIC para a formação, realização profissional e sustento delas próprias e de sua família.

Sandra Ribeiro, presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) em Portugal afirmou:

> há que perceber porque é que as raparigas não se sentem atraídas pelas TIC. Se procurarmos a razão, provavelmente, radica numa infância que nós próprios tivemos e a maioria das pessoas continuam a ter que é uma infância marcada por uma dualidade cromática cor de rosa e azul. Esse é o problema de fundo[296].

Está mais do que na hora de deixar de lado uma cultura ultrapassada e que só faz potencializar uma distinção que leva ao preconceito e à discriminação. Há, todavia, situações que podem trazer algum alento. Algumas empresas privadas têm tentado se portar de modo mais inclusivo, se comparado ao poder público, quanto à formação feminina na área das TIC.

O jornal *Folha de S. Paulo*, importante periódico brasileiro, informou que, segundo um levantamento de dados feito pela consultoria Robert Half, entre 2019 e 2020, percebeu-se um aumento de 20% nas contratações de mulheres na área de tecnologia da informação. Em 2019, dentre as vagas as quais gerenciava, somente 18% dos postos de TI oferecidos para contratação foram ocupadas por trabalhadoras. Nos anos 2020, todavia, esse percentual superou 25%[297].

Consta ainda da reportagem que grandes empresas como Google, Itaú, IBM e Oracle estão, por vontade própria, investindo em programas de formação e contratação acelerada voltados para mulheres. "A diversidade e a inclusão não são estratégias isoladas, são estratégias de negócios", afirma a líder de diversidade e inclusão da IBM Brasil, Fabiana Cardoso.

Esse movimento das empresas se deve ao fato de ter ficado evidente que a presença de mulheres no desenvolvimento de tecnologia afeta positivamente a qualidade e o aspecto do produto final, daí a necessidade de as empresas investirem na formação tecnológica das mulheres. Esse é um aspecto que tem o condão de desmistificar a ideia de que as mulheres têm aptidão menor para o trabalho nas áreas das TIC.

---

[296] JN. **Há o risco de a digitalização aumentar a diferença salarial entre homens e mulheres**. Disponível em: https://www.jn.pt/economia/ha-o-risco-de-a-digitalizacao-aumentar-a-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-13421658.html. Acesso em: 5 mar. 2023.

[297] FOLHA DE S. PAULO. **Empresas de tecnologia apostam em formação e contratação para atrair mais mulheres**. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2021/03/empresas-de-tecnologia-apostam-em-formacao-e-contratacao-para-atrair-mais-mulheres.shtml?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=twfolha. Acesso em: 8 mar. 2023.

É preciso, desde muito cedo, eliminar a ideia, que já se fez cultura, de que as mulheres não estão no lugar certo ao se colocarem em ambientes com predominância masculina, como é o caso do trabalho em setores de tecnologia. Para combater esse pensamento, empresas do setor tecnológico estão financiando programas de ONG's que incentivam a formação das mulheres nessa área.

A Oracle, por exemplo, empresa gigante de tecnologia, firmou uma parceria com a ONG californiana Technovation Girls, visando incentivar e oferecer formação completa de meninas entre 10 e 18 anos a partir do desenvolvimento dos seus produtos. Essa ONG[298] tem como lema "Meninas para variar" e convida para "aprender e aplicar as habilidades necessárias para resolver problemas do mundo real por meio da tecnologia".

A solução para esse problema de formação, citando Fernando Pessoa[299], "não é trabalhar, mas o saber trabalhar, que é o segredo do êxito no trabalho".

O desafio é ultrapassar os estereótipos de gênero, de modo a ser possível combater a segregação feminina de natureza ocupacional e educacional. É inegável que a distinção de gênero para o acesso às oportunidades profissionais na era digital têm início na questão educacional afeta às tecnologias da informação e da comunicação, além das competências em informática[300].

Políticas de ações afirmativas são instrumentos necessários e urgentes como forma de se buscar a modificação, com rapidez, do atual estado de coisas. É necessário estabelecer, com celeridade, quotas[301] no que se refere a espaços nas faculdades ligadas à tecnologia e nas empresas do setor no tocante à ocupação de cargos e empregos que impactem na tomada de decisões.

O trabalho na era digital tem inegável potencial de proporcionar o alcance da tão almejada igualdade entre homens e mulheres no setor, permitindo a elas serem tão protagonistas quanto os homens nas mudanças que deverão ocorrer no mundo do trabalho.

Desse modo, promover ações que resultem na maior participação feminina nas áreas denominadas STEM é requisito indispensável para incluir as mulheres no mercado de trabalho. Igualmente, aumentar o percentual de mulheres nos setores das TIC é essencial para reduzir a

---

[298] TECHNOVATION GIRLS. **Girls for a change**. Disponível em: https://technovationchallenge.org/. Acesso em: 5 mar. 2023.

[299] Fernando Pessoa *apud* MOREIRA, Teresa Coelho. Igualdade de gênero no trabalho 4.0. **Estudos Apodit 5**. A igualdade nas relações de trabalho. Lisboa: AAFDL, 2019, p. 61.

[300] MOREIRA, Teresa Coelho. Igualdade de gênero no trabalho 4.0. **Estudos Apodit 5**. A igualdade nas relações de trabalho. Lisboa: AAFDL, 2019, p. 144.

[301] A despeito deste trabalho observar o Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa e ser mais comum no Brasil o uso da palavra "cota", ainda que seja admitida como igualmente correta a palavra "quota", optou-se por utilizar a segunda forma da palavra em razão de ser essa a forma considerada correta em Portugal.

brecha salarial, vez que os postos de trabalho dessa área hão de proporcionar os melhores salários[302].

6.4 Discriminação de gêneros por algoritmos nos trabalhos por plataforma

É cultural a ideia de designar mulheres para o cuidado da família, enquanto aos homens são destinados os trabalhos considerados pela sociedade mais nobres e afetos aos espaços públicos, a exemplo da economia e da política.

Nesse contexto, a sociedade divide as atividades produtivas em trabalho de mulher e trabalho de homem, o que é, por si só, um retrocesso, na medida em que essa divisão, claramente, decorre de uma construção preconceituosa de que as mulheres devem ter atribuições específicas. De outro lado, há também a divisão de que o trabalho do homem tem valor hierárquico superior e, em razão disso, excluem-se as mulheres de atividades tidas como essencialmente masculinas.

Todo esse avanço tecnológico proporcionado pela quarta revolução industrial trouxe novas formas de prestar o trabalho, o que não foi suficiente para acabar com a divisão do trabalho por gêneros e, pior, manteve a discriminação em relação à mulher. Não foi diferente o que aconteceu com o trabalho uberizado, o qual se transformou em uma atividade quase essencialmente masculina[303].

A discriminação nos serviços de plataforma ocorre, inicialmente, na quantidade de postos de trabalho disponíveis aos homens e às mulheres. No Brasil, em maio de 2020, havia 2,1 milhões de motoristas profissionais, dentre estes, 94,9% eram do gênero masculino. Nesse mesmo momento, havia 645,9 mil trabalhadores motoristas que se ativavam em entrega de mercadorias, dos quais 93,9% eram do sexo masculino[304].

A Uber tem se mostrado atenta e procurado solucionar essa desigualdade de gênero na quantidade de postos de trabalho ocupado por mulheres. Para isso, ao final de dezembro de

---

[302] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 144.
[303] ALVES, Adriana Avelar; BEZERRA, Leandro Henrique Costa. Discriminação algorítmica de gênero no trabalho em plataformas digitais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho (TST)**, São Paulo, v. 87, n. 3, jul.-set. 2021, p. 181.
[304] MANZANO, Marcelo; KREIN, André. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil**. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf. Acesso em: 16 maio 2024, p. 6.

2020, passou a permitir por meio do seu aplicativo que as motoristas mulheres estabeleçam a preferência de somente atender passageiras, um projeto denominado “elas na direção”[305].

Ainda que as mulheres possam se sentir mais seguras diante da possibilidade de evitar o assédio moral ou sexual, as discriminações em razão do gênero se mantêm, sobretudo face a dupla jornada imposta às mulheres. Significa dizer que as mulheres não apenas sofrem porque o trabalho uberizado é perigoso para elas (violência e assédio), mas, nomeadamente, porque, ao exercer uma dupla jornada, o trabalho se revela mais árduo para se alcançar uma remuneração minimamente decente com o trabalho.

E não há apenas discriminação em relação à quantidade de postos de trabalho, considerando que isso decorre da cultura de que se trata de um trabalho eminentemente masculino e muito mais perigoso às mulheres. Há, também, discriminação em relação à remuneração, pois mulheres motoristas de aplicativos recebem menos que os homens.

A discriminação salarial por algoritmos em face de gênero se mostra bastante evidente na plataforma do Uber. Um estudo realizado pela Universidade de Stanford[306] analisou os dados de quase 2 milhões de motoristas da UBER entre janeiro de 2015 e março de 2017. O resultado foi surpreendente, pois chegou-se à conclusão de que as motoristas ganham 7% menos que os homens sem existir, explicitamente, discriminação de salário por gênero.

O que mais chama a atenção nessa conclusão está no fato de a UBER se valer de um algoritmo que **não** detecta gênero e todos os condutores, independentemente do sexo, receberem conforme uma fórmula transparente pautada em tempo e distância de cada uma das viagens de transporte dos passageiros.

Essa investigação minuciosa da Universidade de Stanford descobriu três fatores para demonstrar o que leva as mulheres, mesmo com algoritmos neutros, a perceberem remuneração menor aos homens no percentual de 7%: experiência, velocidade e preferências de onde dirigir.

Os homens não dividem, na grande maioria dos casos, as atribuições de cuidados e as tarefas domésticas com as mulheres, por isso, têm maior disponibilidade de tempo para conduzir, acumular experiência e alcançar, com muito mais rapidez, 2.500 viagens, o que lhes proporciona receber U$ 3,00 a mais por cada condução de passageiros se comparados aos que não chegaram a essa quantidade de viagens. Significa que, um condutor do Uber com mais de

---

[305] TECNOBLOG. **Uber deixará que toda motorista mulher no Brasil só aceite passageiras**. Disponível em: https://tecnoblog.net/388546/uber-deixara-que-toda-motorista-mulher-no-brasil-so-aceite-passageiras. Acesso em: 20 abr. 2024.

[306] WORLD ECONOMIC FORUM. **The gender earnings gap in the gig economy**: evidence from over a million rideshare drivers. Disponível em: https://web.stanford.edu/~diamondr/UBERPayGap.pdf. Acesso em: 20 jan. 2024.

2.500 viagens tem remuneração superior aquele que fez apenas 100, por exemplo. Essa experiência, mais fácil de ser adquirida pelos homens, pode contribuir com um aumento de 1/3 na proporção de rendimentos.

Não se pode também deixar de considerar, segundo o estudo mencionado, que os homens são mais agressivos e velozes na forma de conduzir se comparado as mulheres. Sob essa premissa, alcançam um percentual de 2,2% a mais de rapidez, o que lhes resulta, também por isso, um retorno remuneratório mais positivo. A velocidade contribui com ½ da diferença de rendimentos.

Finalmente, há os locais nos quais os homens preferem conduzir, as zonas em que há maior demanda e um tempo de espera inferior. Isso proporciona ao gênero masculino 1/6 na diferença de rendimentos, se comparado às mulheres. As zonas de maior demanda são aquelas em que o motorista precisa estar sempre com o aplicativo ligado e nos horários em que os cuidados em casa são mais necessários, impedindo as mulheres de atuarem.

Em face dos acúmulos dos afazeres de cuidado e domésticos, as mulheres, de modo geral, têm um tempo menor para permanecer à disposição do trabalho em plataformas, notadamente no período noturno, no qual há intensa demanda e alta do preço dinâmico da viagem. Isso também potencializa a discriminação de gênero remuneratório, pois são preteridas pelos algoritmos os quais lhes reserva corridas e tarefas menos lucrativas[307].

O fato, portanto, de o algoritmo não distinguir gênero, como no caso do Uber, não é fundamento para defender sua neutralidade. O que se vê, ao contrário, é a necessidade, muitas vezes, de se inserir nos algoritmos certas distinções, justamente para impedir que a ausência de determinados dados impeça a correção de uma discriminação já existente, como é o caso das mulheres.

Sob o pretexto da neutralidade dos algoritmos, não se inseriu no sistema do Uber a distinção de gênero. E, foi justamente essa ausência que aprofundou a discriminação de gênero remuneratório face aos motoristas do sexo feminino.

É pueril e sem resultados imaginar que se pode combater a discriminação das *machine learning* apenas e tão somente suprimindo certos dados (não incluir o dado gênero no algoritmo, por exemplo), ainda que isso já resulte, em muitas situações, um inegável progresso. É sempre necessário aferir se o resultado do processo decisório resultará na manutenção do *status quo* e,

[307] ALVES, Adriana Avelar; BEZERRA, Leandro Henrique Costa. Discriminação algorítmica de gênero no trabalho em plataformas digitais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho (TST)**, São Paulo, v. 87, n. 3, jul.-set. 2021, p. 185-186.

a partir dessa aferição, inserir dados que proporcionem inverter a distorção existente no mercado de trabalho quanto à questão de gênero.

O aperfeiçoamento do processo de decisão, em que o algoritmo seja impedido de estabelecer uma solução discriminatória de gênero, requer aprimoramento e qualidade dos dados. Necessário, portanto, inserir na construção do algoritmo dados qualitativamente relevantes e que proporcionem às realidades diferentes, vividas por homens e mulheres, serem adequadamente representadas, de maneira que a solução, no resultado da análise, seja justa e, principalmente, igualitária[308].

Por fim, é preciso reconhecer que, se de um norte vemos a manutenção de práticas discriminatórias em razão dos processos automatizados; de outro, é irrefutável que a automação pode, se houver claros e eficientes mecanismos de contenção, proporcionar, com base nos algoritmos, soluções justas e isentas de discriminação.

Tem-se dedicado muita atenção à existência de relação de emprego entre os trabalhadores e as plataformas, mas não se tem feito o mesmo em relação à sensível discriminação da mulher nesses serviços. É como se estivéssemos acostumados a essa forma de desigualdade e o seu recrudescimento na esfera digital não nos causasse tanto impacto.

6.5 O teletrabalho e a dificuldade de a mulher conciliar a vida pessoal e familiar

Para qualquer trabalhador, sobretudo para a mulher na era digital, a questão afeta à conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional é fundamental e está relacionada a várias outras, por exemplo, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, a busca pela igualdade de oportunidades e, ainda, dar cabo de desafios demográficos que estão a surgir[309].

O teletrabalho significa romper as fronteiras entre os domínios da vida pessoal e profissional de um trabalhador, confundir o espaço público e o espaço privado do indivíduo que trabalha e harmonizar o trabalho doméstico daquele prestado em favor de um empregador.

Em 2022, a OIT[310] desenvolveu um novo indicador, o *Jobs Gap*, cuja finalidade é identificar todas as pessoas que estão sem emprego e que buscam encontrar uma atividade

---

[308] LINDOSO, Maria Cristine Branco. **Discriminação de gênero em processos decisórios automatizados**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Brasília (UNB), Brasília, 2019. Disponível em: http://icts.unb.br/jspui/bitstream/10482/38524/1/2019_MariaCristineBrancoLindoso.pdf. Acesso em: 4 mar. 2024, p. 86.

[309] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 138.

[310] OIT. **Diferenças de gênero no emprego são maiores do que se pensava**. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/diferencas-de-genero-no-emprego-sao-maiores-do-que-se-pensava-segundo#:~:text=GENEBRA%20(Not%C3%ADcias%20da%20OIT)%20%E2%80%93,um%20novo%20informe%20da%20OIT. Acesso em: 27 jun. 2024.

remunerada. O resultado foi preocupante, pois verificou-se que as mulheres têm muito mais dificuldade de encontrar um emprego se comparadas aos homens.

O relatório conclui que as responsabilidades pessoais e familiares, nomeadamente as tarefas de cuidado não remuneradas, são basicamente suportadas pelas mulheres. Isso representa um grave obstáculo à empregabilidade feminina, uma vez que impedem a disponibilidade delas para um trabalho remunerado, o que afeta de modo muito significativo a disparidade entre o desemprego feminino e masculino.

Essa realidade impacta muito intensamente no desequilíbrio de gênero quanto ao acesso a um trabalho decente e ao emprego. Essa condição de vulnerabilidade das mulheres as leva a buscar uma colocação no mercado de trabalho que lhes permita continuar com as tarefas de cuidado da família e exercer uma atividade remunerada.

É um grande desafio para as mulheres conciliar a vida profissional com a vida pessoal que se soma à cobrança social quanto às tarefas de cuidados, maternidade e casamento. Não por outro motivo, elas acabam preferindo a contratação sob o regime do teletrabalho, pois se apresenta a principal alternativa para essa conciliação.

De outro lado, destaca-se que, o regime de teletrabalho, a despeito das críticas que lhe podem ser feitas, como intensificar a dupla jornada do trabalho das mulheres, trouxe um relevante impacto positivo na empregabilidade feminina, e pode ser visto como um pré-requisito para alcançar uma maior igualdade de gênero no emprego[311].

Teresa Coelho Moreira descreve duas situações que podem levar à discriminação do trabalho da mulher em teletrabalho, em que pese ele ter se mostrado uma opção benéfica por proporcionar o aumento da empregabilidade do gênero feminino e por permitir o convívio intermitente com a família. A primeira delas diz respeito ao fato de que o aumento do trabalho em tempo parcial está mais vinculado às trabalhadoras[312]; a segunda, porque na União Europeia, aproximadamente 80% da atividade de cuidado de familiares dependentes é realizada de modo informal, levando muitos trabalhadores a abandonar seus empregos para realizar essa tarefa. Assim, considerando que as mulheres preponderantemente realizam cuidados, são elas que mais comumente abandonam o trabalho para essa atividade.

É possível entender, nesse contexto amplamente desfavorável às mulheres, porque a disparidade entre a empregabilidade feminina e masculina praticamente se manteve inalterada

[311] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 138.
[312] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 139. 33% de mulheres e 10% de homens, conforme o *Sixth European Working Conditions Survey* (2015).

entre 2005 e 2022, conforme o relatório da OIT de 2022[313]. Isso evidencia, ainda, que a quarta revolução industrial pode intensificar a discriminação de gênero nas relações laborais, na medida em que pode dificultar a conciliação entre o trabalho e a vida privadas das mulheres, além de mantê-las em teletrabalho para proporcionar que mantenham os cuidados, enquanto aos homens ficam reservadas as atividades mais lucrativas.

Especificamente quanto à conciliação entre a vida privada da mulher que se ativa em teletrabalho e a vida profissional, o equilíbrio entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho é indispensável para uma vida saudável. A qualidade de vida também se estabelece no período de desconexão, pois as atividades do lazer são um importante incremento neste conceito.

João Leal Amado faz uma reflexão interessante a respeito da desconexão[314]:

> Diríamos, pelo exposto, que o período de descanso equivale, deve equivaler, a um período de *do not disturb* patronal! Um período, pois, em que o trabalhador deve ser deixado em paz pelo empregador, para descansar ou para se dedicar, livremente, a outras dimensões da sua vida.
> Não é sobre o trabalhador que recai o ónus de colocar o dístico *do not disturb*! na porta do seu quarto, assim exercendo um qualquer "direito à desconexão profissional" (ao jeito de um *buzz off*! dirigido ao empregador).
> Pelo contrário, a obrigação de não perturbar, de não incomodar, recai sobre a empresa. O trabalhador goza, assim, de um "direito à não conexão" (dir-se-ia: de um *right to be let alone*) por parte da empresa, de um *do not disturb!* resultante do contrato de trabalho e da norma laboral aplicável.

O ordenamento jurídico português relaciona o direito à desconexão, que pode ser traduzido neste momento como o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, a partir do tempo de trabalho, e normativa situações que permitam manter, mesmo trabalhando, as responsabilidades familiares de cuidado, o que impacta muito mais intensamente as mulheres.

O art. 55º do Código do Trabalho, para o caso de o trabalhador ter um "filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial". Essa autorização pode ser prorrogada, na forma do número 4, por dois anos, ou se tiver um terceiro filho ou mais, por três anos e, ainda no caso de filho com doença crônica ou deficiência, por 4 anos.

---

[313] OIT. **Diferenças de gênero no emprego são maiores do que se pensava**. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/diferencas-de-genero-no-emprego-sao-maiores-do-que-se-pensava-segundo#:~:text=GENEBRA%20(Not%C3%ADcias%20da%20OIT)%20%E2%80%93,um%20novo%20informe%20da%20OIT. Acesso em: 27 jun. 2024.

[314] AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 52, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao%20_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12 abr. 2024.

O art. 56º do Código do Trabalho, na hipótese de o trabalhador ter um

> filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

Para se conceder essa flexibilidade no tempo de trabalho (art. 57º do Código do Trabalho), o trabalhador deve fazer o pedido por escrito ao empregador, o qual somente poderá recusá-lo com fundamento em "exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável". A negativa do empregador deve ser validada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no emprego (CITE).

Por fim, é possível exigir o teletrabalho, na forma do art. 166º-A, nº 3, quando o

> trabalhador com filho com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

O fato de o Código do Trabalho prever o trabalho em tempo parcial em situações especiais, como nos arts. 55º, 56º e 166º-A, pode trazer emprego a mulheres que estavam fora do mercado de trabalho e ainda proporcionar o direito à desconexão, conciliando a tarefa de cuidados que compõem a vida pessoal com a vida profissional, o que não afasta a desigualdade de gênero existente.

Embora não mencione especificamente a quarta revolução industrial, já há manifestação jurisprudencial voltada a garantir a parentalidade às mulheres[315]. O Tribunal de Relação de Lisboa, em 29-1-2020, embora tenha negado o pedido da trabalhadora (indicação de horário que impedia o empregador de gerir o intervalo de descanso, já que a sua pretensão era não trabalhar aos sábados e domingos), firmou o entendimento de que o empregador deve observar a regra do art. 56º, nº 2, de modo a adequar o tempo de trabalho às exigências familiares da trabalhadora.

---

[315] Sumário no processo 3582/19.0T8LRS.L1-4. "O Código do Trabalho responde assim à exigência constitucional que resulta dos arts. 59º nº1 b) da CRP – que confere ao trabalhador o direito "a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar" – e 67º nº 2 h) – nos termos do qual "Incumbe, designadamente, ao Estado para proteção da família [...] Promover, políticas setoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar".

Os trabalhos em tempo parcial oferecem, ordinariamente, menor remuneração e quase sempre são destinados a mulheres que constituem um grupo vulnerável e sujeito a maior precariedade no trabalho. Em Portugal, as mulheres continuam excessivamente representadas nos setores de trabalho precário[316].

Nesse passo, o teletrabalho para as mulheres, além da dificuldade de equilibrar a vida pessoal e profissional, limitar o direito de desconexão, pode ser fator de precarização do trabalho feminino. Como ensina Teresa Coelho Moreira, não se pode aceitar o argumento de que o trabalho precário para as mulheres é melhor que o não trabalho[317].

O desafio imposto à sociedade portuguesa é transformar todo o rico e protetivo arcabouço jurídico de igualdade e não discriminação de gênero nas relações de trabalho em uma prática cotidiana.

6.6 Medidas de ação positiva

Guilherme Dray defende que o Código do Trabalho consagra a ideia de que a igualdade não é apenas formal, mas, sobretudo, substantiva ou material. Pontua, ainda, que, com base no conceito de igualdade de oportunidades, o Estado deve promover ações afirmativas visando possibilitar o acesso ao emprego de pessoas que compõem grupos menos favorecidos[318].

Atento à ideia de igualdade material no sentido de igualdade de oportunidades, o art. 27º do Código do Trabalho ("Medida de ação positiva") estabelece:

> não considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social.

As medidas de ação positiva resultam da obrigação do Estado de promover a igualdade real entre os portugueses, conforme determina o art. 9º, d, da Constituição da República Portuguesa. Em posição infraconstitucional, no Código do Trabalho, estão os arts. 30º e seguintes (igualdade em razão do sexo), art. 84º, número 3 (trabalhador com capacidade reduzida), e 86º (trabalhador com deficiência ou doença crônica).

---

316 MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 141.
317 MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 142.
318 DRAY, Guilherme Machado. **Direito do trabalho e cidadania**. Coimbra: Almedina, 2022, p. 146.

O Estado português, em cumprimento ao mandamento constitucional, tem promovido medidas de ação positiva, a exemplo da Lei n. 4/2009, que estabelece um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência ou um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%. Por meio dessa norma, as empresas que tenham número igual ou superior a 75 são obrigadas a contratar trabalhadores nessas condições em percentual não inferior a 1%. As grandes empresas deverão ter 2%, não menos, de pessoas contratadas nessas condições.

Especificamente quanto à distinção de gênero, crescente e agravada pela quarta revolução industrial, é necessária a criação de um atalho para minimizar essa situação a qual deve permanecer até que cheguemos a um grau civilizatório que ultrapasse a brecha de gênero nas relações de trabalho.

As políticas afirmativas expressam o ideal de justiça como igualdade defendida pelo filósofo americano John Rawls em *Uma questão de Justiça*. Para Rawls, a uma sociedade justa impõe-se oferecer a todos os indivíduos igualdade de oportunidades[319] e, com base nessa premissa, o Estado tem a obrigação de socorrer as mulheres com essa igualdade equitativa de oportunidades. Isso só é possível, neste momento de era digital, por meio de uma medida de ação positiva.

Eric J. Hobsbawm, em sua obra *A era dos impérios – 1875-1914*, ao introduzir o capítulo *A nova mulher*[320] relata que, em uma ata da Sociedade Psicanalítica de Viena (1907), Freud opinou: "a mulher nada ganha pelo estudo e que, no todo, a sorte delas não há de melhorar com isso". Essa é uma ideia que nos trouxe até esse momento, ou seja, de que as mulheres são destinadas o serviço de casa e de cuidados. Contra essa construção do patriarcado, que deve ser veementemente combatida, é necessário estabelecer uma ação positiva de inserção das mulheres ao mundo do conhecimento tecnológico.

A educação secundária para as meninas[321] foi um dos grandes motores que propiciou a emancipação feminina no século passado. Outro dado histórico importante para a emancipação da mulher no mercado de trabalho e da queda do mito de que há trabalho de homem e trabalho de mulher foi a Segunda Guerra Mundial, pois, a partir dela, e em razão da ausente mão de obra masculina, a mulher foi introduzida na indústria armamentista[322].

---

[319] RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. Trad. Almiro Pisetta e Lenita M. R. Esteves. São Paulo: Martins Fontes, 2000, p. 65.
[320] HOBSBAWM, Eric J. **A era dos impérios**. 1875-1914. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015, p. 172.
[321] HOBSBAWM, Eric J. **A era dos impérios**. 1875-1914. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015, p. 182.
[322] KARAWEJCZYJ, Mônica. **O voto da costela**: o sufrágio feminino nas páginas do Correio do Povo (1930-1934). Dissertação (Mestrado em Filosofia e Ciências Humanas), Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS), Porto Alegre, 2008. Disponível em: http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/2253. Acesso em: 12 abr. 2024, p. 43.

Duas importantes questões chamam atenção e devem ser minimizadas com medidas de ação positiva como instrumento para diminuir a discriminação de gênero nas relações de trabalho na era digital: o déficit na formação tecnológica feminina e a inserção do gênero feminino em cargos de chefia nas empresas de tecnologia.

Uma excelente experiência a ser replicada é a advinda da Lei n. 62/2017 que, embora não seja uma política de quotas, atuou como verdadeira medida positiva. A norma estabelece "o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa".

Quando da edição da lei havia, em Portugal, 17 empresas cotadas na bolsa de valores, mas em apenas uma delas a Presidência do Conselho de Administração era exercida por uma mulher[323]. O significado disso e o propósito da lei é "simples: se olharmos para os últimos cinco anos de tentativas de compromissos para a igualdade no sector, percebemos que a autorregulação simplesmente não tem funcionado", afirmou a jornalista Paula Cosme Pinto, criadora da página "A vida de saltos altos" abrigada no Portal Expresso.pt.[324]

Por ser uma questão de justiça, na exata ideia defendida por John Rawls, a situação em Portugal, à época, exigia uma medida de proteção ao gênero feminino. O Estado tinha o dever de proporcionar a igualdade material entre homens e mulheres. Em cumprimento à ordem do art. 9º da Constituição da República, editou-se a lei.

Apenas para se ter uma ideia do progresso civilizatório proporcionado pela lei, lembra-se que, em Portugal, no momento da edição da norma, 59% das pessoas diplomadas com ensino superior e 54,8% das pessoas doutoradas eram mulheres. A despeito da maior formação técnica feminina, 87% dos membros dos conselhos de administração das 17 maiores empresas cotadas em bolsa eram do sexo masculino. Saltam aos olhos também o fato de que, no universo das 500 maiores empresas do país, apenas 8,3% delas são lideradas[325].

---

[323] EXPRESSO. **Estabelecer quotas de gênero não é fazer discriminação positiva**. Disponível em: https://expresso.pt/blogues/bloguet_lifestyle/Avidadesaltosaltos/2017-02-16-Estabelecer-quotas-de-genero-nao-e-fazer-discriminacao-positiva#:~:text=Resumindo%2C%20at%C3%A9%20janeiro%20de%202018,feminino%2C%20para%20quem%20ainda%20tem. Acesso em: 25 mar. 2024.

[324] EXPRESSO. **Estabelecer quotas de gênero não é fazer discriminação positiva**. Disponível em: https://expresso.pt/blogues/bloguet_lifestyle/Avidadesaltosaltos/2017-02-16-Estabelecer-quotas-de-genero-nao-e-fazer-discriminacao-positiva#:~:text=Resumindo%2C%20at%C3%A9%20janeiro%20de%202018,feminino%2C%20para%20quem%20ainda%20tem. Acesso em: 25 mar. 2024.

[325] EXPRESSO. **Estabelecer quotas de gênero não é fazer discriminação positiva**. Disponível em: https://expresso.pt/blogues/bloguet_lifestyle/Avidadesaltosaltos/2017-02-16-Estabelecer-quotas-de-genero-nao-e-fazer-discriminacao-positiva#:~:text=Resumindo%2C%20at%C3%A9%20janeiro%20de%202018,feminino%2C%20para%20quem%20ainda%20tem. Acesso em: 25 mar. 2024.

A lei de inclusão feminina tinha como meta alcançar, em 2020, a participação mínima de 33,3% de mulheres na ocupação do cargo mencionado, mas o resultado foi superior, denotando o sucesso de uma ação positiva. A Comissão Para a Cidadania e a Igualdade de Gênero (CIG) divulgou o resultado, para a igualdade de gênero, em 31 de dezembro de 2019[326], e verificou que a participação chegou ao percentual de 43% nos cargos executivos. Igualmente, constatou-se uma elevação na proporção de mulheres nos órgãos de administração das entidades do setor empresarial do Estado (de 32% para 37%) e nas empresas cotadas em bolsa (17% para 22%).

A medida de ação positiva, como se viu, apresentou resultados impactantes na correção da distorção de gênero, atingindo, inclusive, percentual superior à meta previamente estabelecida, evidenciando, assim, que políticas afirmativas são decisivas e contribuem muito positivamente para minimizar a brecha de gênero.

A demonstração de eficiência de uma norma que pretende proporcionar igualdade de gêneros prova que o argumento daqueles que afirmam que a imposição de quotas fere a meritocracia é largamente equivocado. Impor um percentual mínimo de acesso ao gênero feminino demonstra que a capacidade das mulheres não apenas se estabelece, mas permanece em razão de seus méritos.

Evidencia-se, claramente, uma premente necessidade de se estabelecer uma política de quotas que proporcione uma participação mínima de mulheres na formação acadêmica nas áreas de STEM como instrumento de inclusão feminina nas áreas do conhecimento as quais serão mais demandadas nesse contexto de quarta revolução industrial, visando garantir a empregabilidade das mulheres no novo mundo do trabalho.

Do mesmo modo, é necessário um olhar mais voltado ao público feminino visando diminuir a hostilidade do ambiente preponderantemente masculino nas empresas de tecnologia. Esse novo olhar poderá ser proporcionado por quotas para as mulheres na administração e nos cargos de chefia em empresas de tecnologia.

Não se pode permitir que o atual estado de discriminação do gênero feminino permaneça ou se intensifique. Por isso, sugere-se a instituição de política de ação positiva de quotas, de modo transitório, até se verificar o equilíbrio de gênero nas relações laborais no contexto da era digital

[326] COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO. **Relatório sobre a aplicação da Lei n. 62/2017, de 1 de agosto**. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/07/Relat%C3%B3rio-Lei-62-2017-ano-2019_VFinal.pdf. Acesso em: 29 mar. 2021.

Cabe, neste momento, uma menção à carta aberta publicada pela plataforma portuguesa para o direito das mulheres[327] no dia da votação da Lei n. 62/2017 pela Assembleia da República de Portugal, ressaltando tratar-se de medida especial temporária que visa corrigir situações de desigualdade a persistirem na vida social as quais as legislações nacionais e internacional preveem expressamente a possibilidade de adoção.

A Constituição da República Portuguesa tem, dentre seus princípios mais valiosos, a igualdade, mas a leitura dessa isonomia deve ser material e não meramente formal, impondo-se à sociedade e ao Estado a obrigação de corrigir as situações de desigualdade de fato existentes em qualquer lugar[328], além de adotar medidas para evitar o aprofundamento dessa desigualdade.

[327] Esta proposta enquadra-se num contexto de promoção de **medidas especiais temporárias**, ou seja, medidas legislativas de duração limitada que tenham por objetivo garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situações de desigualdade que persistem na vida social. A existência dessas medidas está expressamente prevista em instrumentos legais nacionais e internacionais que integram o nosso ordenamento jurídico. PLATAFORMA PORTUGUESA PARA OS DIREITOS DAS MULHERES. **Carta aberta**. Disponível em: https://plataformamulheres.org.pt/carta-aberta-as-subscricoes-em-atualizacao-ate-as-1600/. Acesso em: 12 maio 2024.

[331] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Igualdade e desigualdades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego: da teoria à prática. **Estudos Apodit 5**. A igualdade nas relações de trabalho. Lisboa: AAFDL, 2019, p. 18.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que mais impressiona quando se fala na quarta revolução industrial é a relatividade da noção de tempo. Coisas que eram feitas com vagar e cuidado exigem, hoje, uma premência sem precedentes, pois tudo caminha em uma velocidade muito difícil de controlar e, nomeadamente, acompanhar. O dia de 24 horas é muito pequeno para a imensa quantidade de coisas que se tem por fazer, mesmo com tantos recursos digitais e tecnológicos a fazer coisas para nós.

Porém, mais do que assumir tarefas, a tecnologia trouxe um mundo novo e repleto de coisas a nos ocupar. A quantidade de informações a serem absorver, estar sempre conectados, informados dos avanços tecnológicos que impactam o nosso dia a dia, as novas funcionalidades das *smart tv's*, dos telefones celulares, e até da assistente virtual Alexa[329], nos faz mais demandados pela tecnologia do que auxiliados por ela, ainda que não saibamos mais viver sem estarmos plugados nesse mundo da era digital.

Não faz muito tempo, para falar com alguém, era necessário ter a sorte de, ao ligarmos no telefone fixo em sua residência ou local de trabalho, a encontrarmos no local onde estava o telefone. Se isso não acontecesse, sem qualquer problema, ligaríamos novamente. Hoje, praticamente, não telefonamos mais; enviamos mensagens e ficamos ávidos pela resposta, na mesma proporção que a pessoa se sente compelida a responder rapidamente. Mudamos nosso sentido de urgência, de tempo.

No período de 1945 a 1975, época de ouro e pujança, forjou-se um Estado de Bem-Estar Social no qual o direito do trabalho traçou seu código genético, o qual está no princípio da proteção. Maria do Rosário Palma Ramalho afirma tratar-se da época de maior riqueza do direito do trabalho, quando se tornou ramo científico e independente, e ocorreu "a maioridade do Direito do Trabalho, sob o signo da proteção ao trabalhador"[330].

Tudo mudou em um espaço de tempo muito curto, daí falar-se da relatividade do tempo que este estudo proporciona. Desde o final da década de 1970 até hoje, algo perto de 45 anos, houve uma incrível mudança do direito do trabalho, o qual passou a viver, e desde então permanece, numa crise sem precedentes.

---

[329] Alexa é uma assistente virtual da Amazon, introduzida em 2014 com a Echo, sua primeira caixa de som inteligente. Alexa é uma assistente conversacional, capaz de entender contexto até certo ponto e executar tarefas simples, como configurar alarmes, informar a situação do trânsito ou a previsão do tempo, executar uma lista de músicas ou reproduzir podcasts. TECNOBLOG. NET. **O que é a Alexa**. Disponível em: https://tecnoblog.net/responde/o-que-e-a-alexa-ou-melhor-quem-e/. Acesso em: 25 jun. 2024.

[330] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. Parte I. Dogmática Geral. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 65.

João Leal Amado, ao se manifestar no Colóquio Anual sobre Direito do Trabalho, organizado pelo Supremo Tribunal de Justiça, em Lisboa, em 14 de outubro de 2009, aborda o tempo e a crise do direito do trabalho.

> O tempo, inexorável, dita as suas leis. Quase sem nos apercebermos, decorreram já vinte e três anos sobre essas IV Jornadas [...] Mas a crise, essa, nunca nos abandonou, ora na vertente de crise econômica e de emprego, ora na vertente do próprio Direito do Trabalho. A crise, dir-se-ia, instalou-se, veio para ficar[331].

A crise do direito do trabalho está justamente na ideia difundida num mundo capitalista em crise econômica de que o princípio da proteção, em face de ser excessiva, amplia os problemas já existentes, e, em razão disso, há de ser flexibilizado.

Em meio a esse contexto econômico desfavorável, e como decorrência dele, do direito do trabalho, surge a quarta revolução industrial a trazer um novo e distópico contexto nas relações laborais, sobretudo no agravamento das discriminações existentes, a despeito de toda a evolução do direito quanto à necessidade material da igualdade e da vedação à discriminação.

Inegavelmente, as novas tecnologias incrementaram a eficiência e a produtividade, mas não se pode descuidar dos imensos perigos que podem trazer no dia a dia do trabalho, o que desafia a atenção dos estudiosos do direito do laboral no sentido de impedir que todas essas mudanças, econômicas e tecnológicas, secundarizem os valores humanos e o princípio da proteção, o que retiraria a sua razão de ser como direito.

A OIT, quando completou 100 anos, por meio de sua Comissão Mundial Sobre o Futuro do Trabalho, elaborou um texto intitulado *Trabalhar para um Futuro Melhor*[332] no qual alerta:

> os avanços tecnológicos – inteligência artificial, automação e robótica – criarão novos postos de trabalho, mas aqueles que perderem os seus empregos nessa transição poderão ser os menos preparados para aproveitar as novas oportunidades. As competências de hoje não terão correspondência nos trabalhos de amanhã e as novas competências adquiridas podem rapidamente tornar-se obsoletas.

O termo utilizado pela OIT é “nos trabalhos de amanhã”, o que, literalmente, poderia ser traduzido como o dia seguinte à hoje, denotando que, de fato, o tempo assumiu uma conotação muito mais urgente, e que o direito precisa se debruçar para enaltecer o valor do

---

[331] AMADO, João Leal. Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise. **Revista do Ministério Público**, n. 120, Lisboa, out.-dez. 2009. Disponível em: https://rmp.smmp.pt/wp-content/uploads/2010/10/120_pp_03.joaolealamado_dinamica_das_relacoes.pdf. Acesso em: 16 abr. 2024.

[332] OIT. **Trabalhar Para um Futuro Melhor**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf. Acesso em: 27 mar. 2024.

trabalho como aquele que permite subsistência do homem, evita a pobreza e proporciona uma vida digna.

Teresa Coelho Moreira alerta, a despeito desse cenário de crise do direito do trabalho e impacto disruptivo da quarta revolução industrial nas relações laborais, para que não sejamos tão pessimistas pois, em regra, a tecnologia é neutra e, por essa razão, pode ser utilizada para melhorar as condições de trabalho. Ela crê que se, no momento de criação da tecnologia, forem observados os direitos humanos e haja orientação numa visão em prol da igualdade e não discriminação, as situações nas quais ocorrem as distinções contrárias ao direito podem ser melhoradas[333].

As máquinas são feitas por seres humanos, como são construídos por eles os algoritmos e a IA. Esses homens, responsáveis por essa construção, deveriam se sujeitar a um debate ético e do direito, de modo a evitar que os vieses, estereótipos e discriminações se transportem do mundo real para o mundo virtual. Isso seria o suficiente para diminuir substancialmente as discriminações vistas no mundo real, pois não encontrariam eco em um mundo que está se fazendo maior que o original, da era digital.

Os algoritmos são tão imparciais quanto os dados e as diretrizes com os quais são treinados. Se os dados de treinamento contêm preconceitos históricos ou discriminatórios, os algoritmos tendem a replicar esses vieses. Por exemplo, se um algoritmo de recrutamento é treinado com dados que refletem uma predominância histórica de homens em posições de liderança, ele pode discriminar candidatas mulheres.

A tomada de decisões automatizadas sem intervenção humana pode levar a resultados discriminatórios porque não há um processo de revisão para identificar e corrigir possíveis vieses. No contexto do trabalho, isso pode afetar processos de recrutamento, avaliações de desempenho, promoções e demissões.

A opacidade dos algoritmos, ou “caixa-preta”, refere-se à dificuldade de entender como uma decisão algorítmica foi tomada. Isso dificulta a identificação de discriminação ou viés, tornando quase impossível para os indivíduos afetados contestarem decisões adversas. No contexto legal europeu, isso é um problema significativo, pois a transparência é essencial para garantir a justiça e a igualdade de oportunidades.

Por todas essas razões, Teresa Coelho Moreira afirma que, a detecção das discriminações por algoritmos não é tarefa fácil, por isso, defende a transparência dos processos

[333] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 150.

de decisão automatizada, incluindo o princípio da igualdade de tratamento desde o início da construção do sistema[334].

Neste mesmo sentido é o trabalho da OIT *Trabalhar para um Futuro Melhor*, o qual menciona a transparência dos processos decisórias por algoritmos:

> também defendemos um controlo humano da inteligência artificial, de forma a garantir que as decisões finais que afetam o trabalho sejam tomadas por seres humanos e não por algoritmos. A gestão de algoritmos, a vigilância e o controlo através de sensores e de outras formas de monitorização, precisa de ser regulado para proteger a dignidade dos trabalhadores. O trabalho não é uma mercadoria; nem é um robô[335].

O direito do trabalho não carece de normas de garantia da igualdade material ou de normas que vedem, exaustivamente, atos de discriminação. Pode-se afirmar até mesmo que há um arcabouço extremamente rico neste sentido, o que demonstra a preocupação portuguesa e da comunidade europeia com o assunto.

Todo esse arcabouço jurídico, no entanto, requer maior concretude, o que deve ficar a cargo dos estudiosos e operadores do direito. É preciso falar que o mundo, a despeito do avanço civilizatório, ainda discrimina e que estamos diante da melhor oportunidade possível para melhorar essa realidade. Se os sistemas podem discriminar em massa, eles podem, igualmente, evitar, em massa, a discriminação.

Daí a necessidade de mais humanidade, de vermos o outro como um igual, humanidade esta sobre a qual o direito fora construído.

---

[334] MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021, p. 152.
[335] OIT. **Trabalhar Para um Futuro Melhor**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf. Acesso em: 27 mar. 2024.

REFERÊNCIAS

ALVES, Adriana Avelar; BEZERRA, Leandro Henrique Costa. Discriminação algorítmica de gênero no trabalho em plataformas digitais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho (TST)**, São Paulo, v. 87, n. 3, jul.-set. 2021.

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**. Coimbra: Coimbra, 2015.

AMADO, João Leal. Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise. **Revista do Ministério Público**, n. 120, Lisboa, out.-dez. 2009. Disponível em: https://rmp.smmp.pt/wp-content/uploads/2010/10/120_pp_03.joaolealamado_dinamica_das_relacoes.pdf. Acesso em: 16 abr. 2024.

AMADO, João Leal. Inteligência Artificial, plataformas digitais e robotização: que futuro para o (direito do) trabalho humano*?* **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 67, n. 104, jul.-dez. 2021, p. 9. Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/74535. Acesso em: 29 maio 2024.

AMADO, João Leal. Perspectivas do direito do trabalho: um ramo em crise identitária? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, n. 47, p. 182. 2015. Rio de Janeiro. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/100764/2015_amado_joao_perspectivas_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12 mar. 2024.

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 52, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/141951/2018_amado_joao%20_leal_tempo_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12 abr. 2024.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Trad. do grego por Mário da Gama Kury. 3. ed. Brasília: UnB, 1992.

BBC. **Como guerra contra Israel há 50 anos fez países árabes desenvolverem 'arma do petróleo'**. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/articles/clje1p1p63wo. Acesso em: 10 fev. 2024.

BBC. **Entenda o escândalo de uso político de dados que derrubou valor do Facebook e o colocou na mira de autoridades**. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/internacional-43461751. Acesso em: 22 mar. 2024.

BBC. **O que é a Uber Works, app 'agência de trabalho' que a gigante de tecnologia testa nos EUA**. Disponível em: https://www.bbc.com/. Acesso em: 3 jun. 2024.

BLOOMBERG. **The best and worst places to be as world enter next covid phase**. Disponível em: https://www.bloomberg.com/graphics/covid-resilience-ranking/. Acesso em: 22 maio 2024.

BOGEN, Miranda. All the ways hiring algorithms can introduce bias. **Harvard Business Review**, 2019. Disponível em: https://hbr.org/2019/05/all-the-ways-hiring-algorithms-can-introduce-bias. Acesso em: 8 fev. 2023.

BORGES, Gustavo Silveira; FILÓ, Maurício da Cunha Savino. Inteligência Artificial, gênero e direitos humanos: o caso Amazon. **Revista Justiça do Direito**, 35(3), 2021. Disponível em: https://doi.org/10.5335/rjd.v35i3.12259. Acesso em: 22 mar. 2024.

BRAMANTES, Ivani Contini. Inteligência Artificial. O futuro do trabalho e o trabalho do futuro. *In*: CARLOTO, Selma (coord.). **Inteligência Artificial e novas tecnologias nas relações de trabalho**. Leme: Mizuno, 2022 (*Kindle*).

BRASIL DE FATO. **Motorista de aplicativo**. Entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos. Acesso em: 22 jun. 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Ag-AIRR-1267-41.2015.5.09.0669, Quinta Turma, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 08-03-2024. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1267&digitoTst=41&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0669&submit=Consultar. Acesso em: 12 jun. 2024.

CASEIRO, Sofia. O impacto da Inteligência Artificial na democracia. *In*: NUNES, César Augusto R. *et al*. (org.). **IV Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra**: uma visão transdisciplinar. Anais de Artigos Completos do IV CIDH Coimbra 2019, v. 1. Jundiaí: Edições Brasil/ Editora Fibra/Editora Brasílica, 2020, p. 137. Disponível em: https://www.cidhcoimbra.com/_files/ugd/8f3de9_a429c79395f342bbbade32f7eff2188a.pdf. Acesso em: 23 jun. 2024.

CNJ. **Manifestações políticas de juíza e desembargador em redes sociais serão julgadas pelo CNJ**. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/manifestacoes-politicas-de-juiza-e-de-desembargador-em-redes-sociais-serao-julgadas-pelo-cnj/. Acesso em: 25 jun. 2024.

CNJ. **Resolução n. 305/2019**. Estabelece os parâmetros para o uso das redes sociais pelos membros do Poder Judiciário. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3124. Acesso em: 24 jun. 2024.

CNN BRASIL. **Trabalhadores não querem mais CLT**. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/politica/trabalhadores-nao-querem-mais-clt-diz-lula/#:~:text=O%20presidente%20Luiz%20In%C3%A1cio%20Lula,Leis%20de%20Trabalho%20(CLT). Acesso em: 21 jun. 2024.

CNN. **Ter uma bicicleta e colocar um isopor nas costas não é empreendedorismo, diz Dino**. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/politica/ter-uma-bicicleta-colocar-um-isopor-nas-costas-e-sair-pedalando-nao-e-empreendedorismo-diz-dino/#:~:text=Colunas%20CNN-,Ter%20uma%20bicicleta%2C%20colocar%20um%20isopor%20nas%20costas%20e%20sair,n%C3%A3o%20%C3%A9%20empreendedorismo%2C%20diz%20Dino. Acesso em: 24 jun. 2024.

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO. **Relatório sobre a aplicação da Lei n. 62/2017, de 1 de agosto**. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/07/Relat%C3%B3rio-Lei-62-2017-ano-2019_VFinal.pdf. Acesso em: 29 mar. 2021.

COMUNIDADE EUROPEIA. **Diretrizes para a construção da Inteligência Artificial centrada no ser humano da Comunidade Europeia**. Disponível em: https://digital-strategy.ec.europa.eu/pt/node/1951. Acesso em: 12 fev. 2024.

COSTA, Diego Carneiro. **O viés do algoritmo e a discriminação por motivos relacionados à sexualidade**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador, 2020. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/handle/ri/34394. Acesso em: 22 abr. 2024.

DE MASI, Domenico. **O trabalho no século XXI**: fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial. Trad. Aline Leal. Rio de Janeiro: Sextante, 2022.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf com tradução oficial de UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS. Acesso em: 28 mar. 2024.

DIÁRIO DE NOTÍCIAS. **Microsoft é obrigada a eliminar Inteligência Artificial que virou racista**. Disponível em: https://www.dn.pt/sociedade/microsoft-obrigada-a-eliminar-inteligencia-artificial-que-virou-racista-5094079.html. Acesso em: 12 mar. 2024.

DRAY, Guilherme Machado. **A influência dos Estados Unidos da América na afirmação do princípio da igualdade no emprego nos países da lusofonia**. Coimbra: Almedina, 2016.

DRAY, Guilherme Machado. **Direito do trabalho e cidadania**. Coimbra: Almedina, 2022.

DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr., 2015.

EHRHARDT, Marcos; SILVA, Gabriela Buarque Pereira. Contratos e algoritmos: alocação de riscos, discriminação e necessidade de supervisão por humanos. In: **JURISMAT** – Revista Jurídica do Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes. Portimão, v. 13, maio 2021
EUA. Suprema Corte Estadunidense. **Griggs *v.* Duke Power Co.** Disponível em: https://www.oyez.org/cases/1970/124. Acesso em: 10 abr. 2024.

EL PAIS. **Amazon prescinde de una inteligencia artificial de reclutamiento por discriminar a las mujeres**. Disponível em: https://elpais.com/tecnologia/2018/10/11/actualidad/1539278884_487716.html. Acesso em: 15 maio 2024.

ELIAS, Paulo Sá. Algoritmos, Inteligência Artificial e o Direito. **Conjur**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/dl/al/algoritmos-inteligencia-artificial.pdf. Acesso em: 05 jul. 2024.

EUA. Suprema Corte Estadunidense. **Strauder *v.* West Virginia** (100 US 303). Disponível em: https://supreme.justia.com/cases/federal/us/100/303/. Acesso em: 26 mar. 2024.

EXPRESSO. **Estabelecer quotas de gênero não é fazer discriminação positiva**. Disponível em: https://expresso.pt/blogues/bloguet_lifestyle/Avidadesaltosaltos/2017-02-16-Estabelecer-quotas-de-genero-nao-e-fazer-discriminacao-positiva#:~:text=Resumindo%2C%20at%C3%A9%20janeiro%20de%202018,feminino%2C%20para%20quem%20ainda%20tem. Acesso em: 25 mar. 2024.

FAGNANI, Eduardo. **Política Social no Brasil (1964-2002)**: entre a cidadania e a caridade. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas). Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Campinas/São Paulo, 2005. Disponível em: https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/350149. Acesso em: 11 mar. 2024.

FERRARI, Isabela. O emprego de algoritmos para a tomada de decisões II: riscos dos algoritmos decisórios. *In*: FERRARI, Isabela (coord.). **Justiça digital**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020 (*Kindle*).

FERRARI, Isabela; BECKER, Daniel. O direito à explicação sobre decisões automatizadas: uma análise comparativa entre a União Europeia e o Brasil. **Revista de Direito e as Novas Tecnologias**, v. 1, out.-dez. 2018.

FERRARI, Isabela; BECKER, Daniel; WOLKART, Erik Navarro. *Arbitrium ex machina*: panorama, riscos e a necessidade de regulação das decisões informadas por algoritmos. São Paulo, **Revista dos Tribunais**, v. 995, set. 2018.

FIDALGO, Luiza Barreto Braga. **Direito do trabalho e tecnologia**: aspectos materiais e processuais. Andréa Presas Rocha, Érica Ribeiro Sakaki Leal e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (org.). Salvador: Escola Judicial do TRT-5, 2022.

FOLHA DE S. PAULO. **Empresas de tecnologia apostam em formação e contratação para atrair mais mulheres**. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2021/03/empresas-de-tecnologia-apostam-em-formacao-e-contratacao-para-atrair-mais-mulheres.shtml?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=twfolha. Acesso em: 8 mar. 2023.

FOLHA DE S. PAULO. **Montadores criaram lista suja de funcionário na ditadura**. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/06/montadoras-criaram-lista-suja-de-funcionarios-na-ditadura-mostram-documentos.shtml. Acesso em: 24 mar. 2024.

FOLHA DE S. PAULO. **Mulher vira jogo e já ganha mais que homem em 224 ocupações**. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/03/mulher-vira-jogo-e-ja-ganha-mais-que-homem-em-224-ocupacoes.shtml#:~:text=Mulheres%20brasileiras%20com%20ensino%20superior,equivalente%20a%2020%25%20do%20total. Acesso em: 30 abr. 2021.

FOLHA DE S. PAULO. **Professores gerados por IA lecionam em universidade de Hong Kong**. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/tec/2024/05/professores-gerados-por-ia-lecionam-em-universidade-de-hong-kong.shtml. Acesso em: 10 maio 2024.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **Relatório 'O futuro do emprego'** – 2020. Disponível em: https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020. Acesso em: 15 abr. 2023.

FOX NEWS. **Amazon drops secret AI recruiting tool that showed bias against women**. Disponível em: https://www.foxnews.com/tech/amazon-drops-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women. Acesso em: 05 jul. 2024.

FRAZÃO, Ana. Discriminação algorítmica: o papel e a responsabilidade dos programadores e das empresas de tecnologia. **Jota**. 2021. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/ constituicao-empresa-e-mercado/discriminacao-algoritmica-a-responsabilidade-dos-programadores-e-das- -empresas-14072021. Acesso em: 14 abr. 2024.

GARGARELLA, Roberto. **As teorias da justiça depois de Rawls**. Um breve manual de filosofia política. Trad. Alonso Reis Freire. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

GOLDMAN SACHS. **Institucional**. Disponível em: https://www.goldmansachs.com/about-us/index.html. Acesso em: 2 jun. 2024.

GOMES, Júlio. **Direito do trabalho, relações individuais de trabalho**. v. 1. Coimbra: Coimbra, 2007.

HILTON. **Develop a Hotel**. Disponível em: https://www.hilton.com/en/corporate/development/. Acesso em: 2 jun. 2024.

HISTORY of Uber. **Travis Kalanick, Co-Founder and CEO of Uber** – How they started. 2016, vídeo (17 min). Publicado pelo canal Documentary Live 24h. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=RlLBh5d4bFQ. Acesso em: 22 jun. 2024.

HOBSBAWM, Eric. **Era dos extremos**: o breve século XX. São Paulo: Companhia das Letras, 1995 (*Kindle*).

HOBSBAWM, Eric. **A era dos impérios**. 1875-1914. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.

IBM. **Deep learning *versus* aprendizado de máquina**. Disponível em: https://www.ibm.com/br-pt/topics/artificial-intelligence. Acesso em: 31 maio 2024.

IBM. **O que é uma rede neural?** Disponível em: https://www.ibm.com/br-pt/topics/neural-networks. Acesso em: 31 maio 2024.

INSIGHT. **Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women**. Disponível em: https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G. Acesso em: 18 abr. 2024.

JN. **Há o risco de a digitalização aumentar a diferença salarial entre homens e mulheres**. Disponível em: https://www.jn.pt/economia/ha-o-risco-de-a-digitalizacao-aumentar-a-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-13421658.html. Acesso em: 5 mar. 2023.

JSTOR. **Computing machinery and intelligence**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7583067/mod_resource/content/1/TuringComputing.pdf. Acesso em: 30 nov. 2023.

KAHNEMAN, Daniel. **Rápido e devagar**: duas formas de pensar. Trad. Cássio de Arantes Leite. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

KARAWEJCZYJ, Mônica. **O voto da costela**: o sufrágio feminino nas páginas do Correio do Povo (1930-1934). Dissertação (Mestrado em Filosofia e Ciências Humanas), Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS), Porto Alegre, 2008. Disponível em: http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/2253. Acesso em: 12 abr. 2024.

KLEINBERG, Jon. **The mathematics of algorithm design**. Cornell University. Disponível em: https://www.cs.cornell.edu/home/kleinber/pcm.pdf. Acesso em: 15 mar. 2021.

LARSOM, Jeff; MATTU, Suria; KIRCHNER, Lauren; ANGWIN, Julia. **Como analisamos o algoritmo de reincidência COMPAS**. Disponível em: https://www.propublica.org/article/how-we-analyzed-the-compas-recidivism-algorithm. Acesso em: 21 maio 2024.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

LIMA, Firmino Alves. **Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações do trabalho**. Tese (Doutorado em Direito). 2010. Universidade de São Paulo (USP), São Paulo. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01082011-160922/publico/Completa_Contribuicoes_para_uma_teoria_da_discriminacao_na.pdf. Acesso em: 24 mar. 2024.

LINDOSO, Maria Cristine Branco. **Discriminação de gênero em processos decisórios automatizados**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Brasília (UNB), Brasília, 2019. Disponível em: http://icts.unb.br/jspui/bitstream/10482/38524/1/2019_MariaCristineBrancoLindoso.pdf. Acesso em: 4 mar. 2024.

LINKEDIN. **O que é o Linkedin**. Disponível em: https://about.linkedin.com/pt-br. Acesso em: 24 jun. 2024.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil**. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/07/MANZANO-M-KREIN-A.-2020_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf. Acesso em: 16 maio 2024.

MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira. Direito e processo do trabalho e Inteligência Artificial (primeiras reflexões a partir do direito português). *In*: CARLOTO, Selma (coord.). **Inteligência Artificial e Novas Tecnologias nas Relações de Trabalho**. Leme: Mizuno, 2022 (*Kindle*).

MELO, Gustavo. **Discriminação algorítmica na tomada de decisões automatizadas**: a reparação dos danos causados por sistemas de Inteligência Artificial. Londrina: Thoth, 2023 (*Kindle*).

MESTRE, Bruno. Sobre o conceito de discriminação – uma perspectiva contextual e comparada. **Revista Direito e Justiça**. Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, v. I, número especial 2015. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2015.

MIGALHAS. **Assédio eleitoral no ambiente de trabalho**. Dano moral coletivo. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/405633/assedio-eleitoral-no-ambiente-de-trabalho--dano-moral-coletivo. Acesso em: 5 jun. 2024.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. t. IV. 2. ed. Coimbra: Coimbra, 1993.

MOREIRA, Teresa Coelho. A privacidade dos trabalhadores e a utilização de redes sociais *online*: algumas questões. *In*: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de direito do trabalho**. 2. v. Coimbra: Almedina, 2016 (*Kindle*).

MOREIRA, Teresa Coelho. As novas tecnologias de informação e comunicação: um admirável mundo novo? **Revista de Direito e Garantias Fundamentais**, Vitória, FDV, n. 11, jan.-jun. 2012.

MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do trabalho na era digital**. Coimbra: Almedina, 2021.

MOREIRA, Teresa Coelho. Igualdade de gênero no trabalho 4.0. **Estudos Apodit 5**. A igualdade nas relações de trabalho. Lisboa: AAFDL, 2019.

MOREIRA, Teresa Coelho. **Igualdade e não discriminação**. Estudos de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2013.

MOREIRA, Teresa Coelho. Tecnologias disruptivas e a proteção do trabalho humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 62. Campinas, 2023.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Trad. Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

NUNES, António José Avelãs. A crise atual do capitalismo: capital financeiro, neoliberalismo, globalização. **Coleção Direito Europeu**. São Paulo: RT, 2012.

OAS. **Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966)**. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf. Acesso em: 25 abr. 2024.

OAS. **Pacto Internacional de Diretos Civis e Políticos (1966)**. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Pol%C3%ADticos.pdf. Acesso em: 25 abr. 2024.

OCDE. **Going digital**: the future of work for women, 2017. Disponível em: https://www.oecd.org/employment/Going-Digital-the-Future-of-Work-for-Women.pdf. Acesso em: 8 mar. 2021.

OCDE. **Job creation and local economic development 2018** – OCDE. Disponível em: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/job-creation-and-local-economic-development-2018_9789264305342-en#page. Acesso em: 28 mar. 2024.

OIT. **Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1958%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20em%20Mat%C3%A9ria%20de%20Emprego%20e%20Profiss%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20%20%20n%20%C2%BA%20111).pdf. Acesso em: 23 abr. 2024.

OIT. **Diferenças de gênero no emprego são maiores do que se pensava**. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/diferencas-de-genero-no-emprego-sao-maiores-do-que-se-pensava-segundo#:~:text=GENEBRA%20(Not%C3%ADcias%20da%20OIT)%20%E2%80%93,um%20novo%20informe%20da%20OIT. Acesso em: 27 jun. 2024.

OIT. **Relatório Global Sobre Salários 2018/19 da OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_734393.pdf. Acesso em: 19 fev. 2021.

OIT. **Relatório Global Sobre Salários 2020/21 da OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762317.pdf. Acesso em: 05 jul. 2024.

OIT. **Trabalhar Para um Futuro Melhor**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf. Acesso em: 27 mar. 2024.

OMS. **Relatório da Organização Mundial da Saúde**. Disponível em: https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19#:~:text=Em%2031%20de%20dezembro%20de,identificada%20antes%20em%20seres%20humanos. Acesso em: 31 jan. 2024.

ONU. **Convenção das Nações Unidas a respeito da eliminação de todas as formas de discriminação contra mulheres (1979)**. Disponível em: https://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/mulher/lex121.htm. Acesso em: 26 abr. 2024.

PARLAMENTO EUROPEU. **Relatório do Parlamento Europeu, de 28 de abril de 2016.** Sobre a igualdade de género e a autonomia das mulheres na era digital (2015/2007(INI)). Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0204_PT.html. Acesso em: 9 mar. 2024.

PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução do Parlamento Europeu sobre Processos Automatizados de Tomada de Decisões, de 12 de fevereiro de 2020**. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0032_PT.html. Acesso em: 5 jun. 2024.

PARLAMENTO EUROPEU (2015/2103(INL). Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0051_PT.html#title1. Acesso em: 8 mar. 2021.

PEREIRA, Potyara Amazoneida. Política social do segundo pós-guerra: ascensão e declínio. **Revista Serviço Social & Saúde**. Campinas: UNICAMP, v. IX, n. 10, dez. 2010. Disponível em: https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/sss/article/view/8634888/2787. Acesso em: 14 fev. 2024.

PEREZ, Caroline Criado. **Invisible women**: exposing data bias in a world designed for men. Abrams Press: New York, 2019.

PINILLA, Ana de La Puebla. Cambio tecnológico e impacto sobre el trabajo de las mujeres. **Estudos Apodit 5**. A igualdade nas relações de trabalho. Lisboa: AAFDL, 2019.

PLATAFORMA PORTUGUESA PARA OS DIREITOS DAS MULHERES. **Carta aberta**. Disponível em: https://plataformamulheres.org.pt/carta-aberta-as-subscricoes-em-atualizacao-ate-as-1600/. Acesso em: 12 maio 2024.

POLL, Roberta Eggert; CASTILHOS, Aline Pires de Souza Machado de. *Machine learning* supervisionado: vieses, heurísticas, racismo e colonialismo no uso de IA. **Revista de Direito e as Novas Tecnologias**, São Paulo, n. 18, jan.-mar. 2023. Disponível em: https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/48004. Acesso em: 22 mar. 2023.

PORTUGAL. Tribunal da Relação de Lisboa. **Processo 3582/19.0T8LRS.L1-4**. Disponível em: https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/a4dba60fcb24ef378025875f004f0ec6?OpenDocument. Acesso em: 12 abr. 2024.

PORTUGAL. Tribunal da Relação de Lisboa. **Processo 431/13.6TTFUN.L1-4**. Disponível em: https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/ecca98e591fa824780257d66004b4283?OpenDocument. Acesso em: 12 mar. 2024.

PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. **Processo n. 1029/19. 0T8AVR.P1**. Disponível em: https://jurisprudencia.pt/acordao/204881/. Acesso em: 29 mar. 2024.

PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. **Processo RP20140908101/13.5TTMTS.P1**. Disponível em: https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/917c9c56c1c2c9ae80257d5500543c59?OpenDocument. Acesso em: 28 jun. 2024.

PORTUGAL. Tribunal de Apelação do Porto. **Processo 379/10.6TTBCL-A.P1**. Disponível em: https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/06145eddca240e4d80257893004b5074?OpenDocument&Highlight=0,videovigil%C3%A2ncia%20. Acesso em: 28 jun. 2024.

PROPUBLICA. **How we analyzed the COMPAS recidivism algorithm**. Disponível em: https://www.propublica.org/article/how-we-analyzed-the-compas-recidivism-algorithm. Acesso em: 21 maio 2024.

PUBLICO PT. **Autoridades reconhecem agravamento da ameaça da extrema-direita**. Disponível em: https://www.publico.pt/2024/05/06/sociedade/noticia/autoridades-reconhecem-agravamento-ameaca-extremadireita-2089477. Acesso em: 18 jun. 2024.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Igualdade e desigualdades entre mulheres e homens no trabalho e no emprego: da teoria à prática. **Estudos Apodit 5**. A igualdade nas relações de Trabalho. Lisboa: AAFDL, 2019.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. Parte I. Dogmática Geral. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2015.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. Trad. Almiro Pisetta e Lenita M. R. Esteves. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

RESEARCH GATES. **Da macroeconomia clássica a keyseniana**. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Luiz-Bresser-Pereira/publication/268347252. Acesso em: 05 jul. 2024._

REY, Joaquín Pérez. El trabajador transparente: relaciones laborares y redes sociales. **Revista LABOREM**. Lima n. 21, 2019. Disponível em: https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem21-255-275.pdf. Acesso em: 12 jun. 2024.

REY, Joaquín Pérez. O trabalhador transparente: relações trabalhistas e redes sociais. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda (org.) **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr., 1993

SANTOS, Almeida Camargo; CHEVTCHUK, Leila. **Inteligência Artificial, algoritmos e decisões injustas**: é hora de revermos criticamente nosso papel em face da tecnologia. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-digital/268283/inteligencia-artificial--algoritmos-e-decisoes-injustas--e-hora-de-revermos-criticamente-nosso-papel-em-face-da-tecnologia. Acesso em: 22 maio 2024.

SARLET, Ingo Wolfang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da personalidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019 (*Kindle*).

SEGUNDO, Hugo de Brito Machado. **Direito e Inteligência Artificial**: o que os algoritmos têm a ensinar sobre interpretação, valores e justiça. Indaiatuba: Foco, 2022.

SIGNES, Adrián Todolí. Algoritmos para contrataciones y despidos. ¿Son legales las decisiones automatizadas sobre trabajadores? **Blog Argumentos en Derecho Laboral**, 21 fev. 2019. Disponível em: https://adriantodoli.com/2019/02/21/algoritmos-para-contrataciones-y-despidos-son-legales-las-decisiones-automatizadas-sobre-trabajadores/. Acesso em: 11 mar. 2024.

STEFANO, Valério de. Automação, Inteligência Artificial e proteção laboral: patrões algorítmicos e o que fazer com eles. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

SUPER INTERESSANTE. **A história das mulheres negras fundamentais para a viagem à lua**. Disponível em: https://super.abril.com.br/ciencia/a-historia-das-mulheres-negras-fundamentais-para-a-viagem-a-lua. Acesso em: 22 maio 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF cassa decisão da Justiça do Trabalho sobre vínculo de emprego de motorista de aplicativo**. Portal de Notícias. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507792&ori=1. Acesso em: 28 maio 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos**. Portal de Notícias. Disponível em: BORGES, Gustavo Silveira https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1. Acesso em: 29 maio 2024.

TECHNOVATION GIRLS. **Girls for a change**. Disponível em: https://technovationchallenge.org/. Acesso em: 5 mar. 2023.

TECNOBLOG. NET. **O que é a Alexa**. Disponível em: https://tecnoblog.net/responde/o-que-e-a-alexa-ou-melhor-quem-e/. Acesso em: 25 jun. 2024.

TECNOBLOG. **Uber deixará que toda motorista mulher no Brasil só aceite passageiras**. Disponível em: https://tecnoblog.net/388546/uber-deixara-que-toda-motorista-mulher-no-brasil-so-aceite-passageiras. Acesso em: 20 abr. 2024.

TED. **How I'm fighting bias in algorithms**. Disponível em: https://www.ted.com/talks/joy_buolamwini_how_i_m_fighting_bias_in_algorithms. Acesso em: 18 mar. 2021.

TRATADO DE LISBOA. **Tratado da União Europeia (Tratado de Lisboa**). Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/5/tratado-de-lisboa#:~:text=O%20Tratado%20de%20Lisboa%20consagra,ver%20ficha%204.1.5. Acesso em: 21 maio 2024.

TRATADO DE PAZ DE VERSALHES. Disponível em: https://idi.mne.gov.pt/images/pdf/primeira-guerra/TVersailes.pdf. Acesso em: 28 mar. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 3ª REGIÃO. **É proibido discriminar quem ajuíza reclamação trabalhista ou atua como testemunha**. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2009-2010/e-proibido-discriminar-quem-ajuiza-reclamacao-trabalhista-ou-atua-como-testemunha-07-10-2010-06-09-acs. Acesso em: 2 abr. 2024.

UNESCO. **Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1966)**. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000139390. Acesso em: 14 fev. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf. Acesso em: 12 mar. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. **Processo caso Seymour-Smith e Perez C-167/97**, j. 9-2-1999. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61997CJ0167. Acesso em: 29 mar. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. **Processo Google LCC contra Commission nationale de l'informatique et des liberte**. Disponível em: https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/direito-esquecimento-tj-uniao-europeia.pdf. Acesso em: 12 jun. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. **Processo Nadine Paquay contra Société d'architectes Hoet + Minne SPRL**. Processo C-406/06, j. 11-10-2007. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62006CJ0460&qid=1712446358643. Acesso em: 29 mar. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. **Processo n. C-434/11. Asociación Profesional Elite Taxi contra Uber Systems Spain SL**. Disponível em: https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=201390&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=2504656. Acesso em: 22 maio 2024.

UOL. **Homens mais citados do direito constitucional superam mulheres em 18 vezes**. Disponível em: https://noticias.uol.com.br/colunas/carolina-brigido/2024/04/04/homens-mais-citados-do-direito-constitucional-superam-mulheres-em-18-vezes.htm. Acesso em: 4 abr. 2024.

UOL. **Magazine Luiza** – Dar vagas só para negros é racismo reverso. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2020/09/23/magazine-luiza-dar-vagas-apenas-para-negros-e-racismo-reverso.htm. Acesso em: 5 fev. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Relatório de Desigualdade Global de Gênero 2016**. Fórum Econômico Mundial. Disponível em: https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2016. Acesso em: 29 abr. 2021.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Relatório do Fórum Econômico Mundial**. O futuro do emprego – 2020. Disponível em: https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020. Acesso em: 15 abr. 2021.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The gender earnings gap in the gig economy**: evidence from over a million rideshare drivers. Disponível em: https://web.stanford.edu/~diamondr/UBERPayGap.pdf. Acesso em: 20 jan. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2016**. Disponível em: https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2016. Acesso em: 22 mar. 2021.

REFERÊNCIAS NORMATIVAS
(Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT)

ABNT NBR 10520: 2023 – Informação e documentação – Citações em documentos – Apresentação

ABNT NBR 6028: 2021 – Informação e documentação – Resumo, resenha e recensão – Apresentação

ABNT NBR 6023: 2018 – Informação e documentação – Referências – elaboração

ABNT NBR 6022:2018 – Informação e documentação – Artigo em publicação periódica técnica e/ou científica – Apresentação

ABNT NBR 6027: 2012 – Informação e documentação – Informação e documentação – Sumário – Apresentação

ABNT NBR 14724: 2011 – Informação e documentação – Trabalhos acadêmicos – Apresentação

ABNT NBR 15287: 2011 – Informação e documentação – Projetos de pesquisa – Apresentação

ABNT NBR 6034: 2005 – Informação e documentação – Índice – Apresentação

ABNT NBR 12225: 2004 – Informação e documentação – Lombada – Apresentação

ABNT NBR 6024: 2003 – Informação e documentação – Numeração progressiva das seções de um documento escrito – Apresentação