



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

REBECCA SANTOS GABRIEL

**DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA DE NATUREZA RACIAL
NA ESFERA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM ENSAIO
SOBRE A DINÂMICA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E O
RACISMO ESTRUTURAL**

Salvador
2023

REBECCA SANTOS GABRIEL

**DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA DE NATUREZA RACIAL
NA ESFERA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM ENSAIO
SOBRE A DINÂMICA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E O
RACISMO ESTRUTURAL**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ana Terra Borges

Salvador
2023

TERMO DE APROVAÇÃO

REBECCA SANTOS GABRIEL

**DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA DE NATUREZA RACIAL
NA ESFERA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM ENSAIO
SOBRE A DINÂMICA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E O
RACISMO ESTRUTURAL**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição:

Nome: _____

Titulação e instituição:

Nome: _____

Titulação e instituição:

Salvador, ____/____/ 2023.

Para Josué, Raquel e Rodrigo, com todo o amor e esforço que cabe no meu coração, que graças ao de vocês, é imenso.

AGRADECIMENTOS

“Estão todos aqui, querem te ver. Toda coragem, espaços abertos são, todas as caras, da vida ao mistério, estão todos aqui, querem te ver”. É assim que me sinto, ao finalizar esse trabalho. Abraçada por todos que me rodeiam e me fazem prestar atenção na cor dos dias, na cor do sol. Assim, com o coração treinado para falar de amor, venho ser grata.

À Deus e ao universo, que me sustentaram quando eu só tinha a mim. Me deram discernimento e viram o que não pude ver. Acalmaram meu coração quando não consegui o fazer sozinha. E me deram a certeza de que, no fim, tudo daria certo.

Aos meus pais, Josué e Raquel, que desde o meu primeiro embalo ao som de “Meu Pequeno Cajueiro”, me ensinaram que o amor é paciente, o amor é bondoso. Não inveja, não se vangloria, não se orgulha. Não maltrata, não procura seus interesses, não se ira facilmente, não guarda rancor. Que o amor não se alegra com a injustiça, mas se alegra com a verdade. Tudo sofre, tudo crê, tudo espera, tudo suporta (1 Coríntios, 13). Ser fruto de vocês é saber que sou abençoada.

Ao meu irmão, com quem divido uma existência inteira. Você me ensina a olhar o outro com mais cuidado e não tenho dúvidas de que te amar é privilégio. Como cantou Emicida, “tudo que nós tem é nós”. Sei que enquanto tiver você, tenho o que preciso para viver feliz.

Aos meus amigos, que me fizeram sentir o elevador aos pés, descobrir palcos e ter tons azuis, quando o que eu esperava era um dia cinza. Gostaria de mencionar aqui, especialmente, Letícia Bomfim, Júlia Rocha, Emanuelle Nascimento, Letícia Timbó, Nathalia Leal, Felipe Ewald e Matheus Queiroz, por todas as tardes memoráveis, aulas intermináveis e risadas incansáveis. Vocês são e serão parte de mim, em mais mil momentos que, no final das contas, é tudo que levarei daqui.

Menção honrosa à Kayla Dias, Maria Vitória Gomes e Alice Gomes, que foram base na minha intensa e melancólica vida de sentimentos profundos. Meu projeto de romantização da existência não daria tão certo sem o suporte emocional de vocês.

Ao *Family*, que se formou no primeiro dia na faculdade e estaremos juntos no último. Nada seria da forma que foi sem o nosso grupo.

Aos meu time do estágio, que me colocam na redoma mais linda de proteção e me incentivaram para escrever sobre algo que não faziam ideia do que era. À Guilherme Borba, seu coração é de ouro, obrigada por me ensinar como é liderar um time com humanidade. À Maria Júlia, você é luz para quem passei a ser depois de te conhecer. À Alfa Consultoria Jurídica, que transmutou minha concepção de mundo profissional, me impulsionou a alçar voos mais altos e ajudou a construir a Rebecca do “mundo lá fora”. Casa é onde o coração está. Vocês sempre serão a minha.

À Ana Terra, que foi como bálsamo nesse processo de escrita. Me faltam palavras para agradecer por ter sido alicerce, pela disponibilidade e por ter segurado a minha mão quando me vi frágil.

Aos professores que contribuíram para minha formação jurídica, em especial Roberto Gomes, Daniela Portugal e Adriana Wyzykowski, que me cativaram dentro e fora das salas de aula.

À Chico e Marcão, que sempre se empenharam em arrancar um sorriso meu todas as manhãs e me afagaram desde o primeiro dia de aula. Fico feliz em poder, finalmente, me tornar a “Doutora” de vocês.

À minha psicóloga, Daniela Maria, que me prepara para ser quem sempre quis. Obrigada por me ensinar sobre autoamor, autocompaixão e por me fazer ver beleza em mim.

Por fim, me coloco aqui. Me descobri, me reinventei, me quebrei e me refiz. Senti e fui amor, da cabeça aos pés, em todos os momentos possíveis. Abracei a vida como quem se agarra ao colete salva-vidas e fui. Mostrei como sou, fui como pude, joguei meu corpo no mundo, andei por todos os cantos e pela lei natural dos encontros, deixei e recebi um tanto enorme. Só precisei de coragem.

“Force a vista sempre a lembrar dos sonhos. Basta nunca esquecer ao dormir quem somos. O que é teu há de vir, preza o querer. Deixa ser selvagem. Deixa ser bom.”

Phill Veras

RESUMO

A dinâmica das plataformas digitais alterou profundamente as configurações do mercado de trabalho, trazendo à baila novos moldes de organização e estrutura que, em sua gênese, contemplam o contexto social cambiante em torno dos avanços tecnológicos. À vista disso, a construção dessas plataformas perpassa pela utilização de algoritmos, tomadores de decisão e facilitadores de processos, que refletem a conjuntura da sociedade, seus arranjos e conseqüentemente, seus preconceitos. Como seqüela, surge a figura da discriminação algorítmica, que consiste na exclusão ou diferenciação no tratamento de determinados grupos por meio de dados pessoais sensíveis. Assim, o presente artigo vislumbra o exame dos impactos causados pela discriminação algorítmica na realidade social e econômica da população negra, historicamente acometida pelo racismo no Brasil. A discussão se inicia através da análise geral dos algoritmos, entendendo também o cenário das plataformas digitais e seus desdobramentos na legislação pátria, além dos fenômenos abarcados pelo seu advento. Em seguida, escrutina-se o embaraço do racismo, sua concepção no país, seus deslindes e implicações socioeconômicas. Por fim, afere-se a questão central da incidência da discriminação algorítmica nas plataformas digitais, seu desencontro com os direitos fundamentais e as possíveis conseqüências sociais e jurídicas da tese em foco.

Palavras-chave: discriminação algorítmica; racismo estrutural; plataformas digitais; dados pessoais.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA	14
2.1 NOÇÕES PRELIMINARES SOBRE A DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA	14
2.2 ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA	16
2.3 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	21
2.4 AS PLATAFORMAS DIGITAIS	25
2.4.1 O Fenômeno da Uberização	28
2.4.2 Recepção na Legislação Trabalhista	31
3 BREVE NARRATIVA ACERCA DO RACISMO NO BRASIL	35
3.1 DO PERÍODO COLONIAL AO BRASIL CONTEMPORÂNEO	36
3.2 RACISMO ESTRUTURAL	40
3.2.1 Conceitos e Construções	40
3.2.2 O Mito da Democracia Racial	43
3.2.3 Implicações do Racismo Estrutural no Mercado de Trabalho	46
4 DINÂMICA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E O RACISMO ESTRUTURAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	49
4.1 ANÁLISE HISTÓRICA	50
4.2 DIREITO FUNDAMENTAL À NÃO DISCRIMINAÇÃO	54
4.3 PRECONCEITO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO	59
4.4 CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS	66
5 CONCLUSÃO	70
REFERÊNCIAS	73

INTRODUÇÃO

Ao longo do processo de composição dos diversos corpos sociais do mundo, o Direito do Trabalho passou por inúmeras transformações, se adequando às necessidades de cada momento histórico de diferentes espaços, não tendo sido diferente no Brasil. Nesse sentido, após reivindicações da classe operária e interferências do Estado, foram sendo garantidos direitos sociais mínimos na esfera trabalhista, de maneira que, na sociedade pós-industrial, uma nova configuração se estabeleceu.

Indubitavelmente, perceber o Direito do Trabalho, não só enquanto fenômeno jurídico, mas também enquanto fenômeno social é salutar à análise das nuances que perpassam seus temas, haja vista que os direitos que envolvem a seara trabalhista estão postos à luz dos direitos fundamentais dos indivíduos. Além disso, é entendido como ferramenta de redução da hipossuficiência populacional, visando a possibilidade da redução da desigualdade social.

Sob essa égide, há que se falar na incidência do racismo nas relações de trabalho, ainda que a legislação nacional e internacional sobre o tema (CRFB/88, art. 3º, inciso IV e art. 5º e Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, 1958) orientem expressamente aos empregadores que eliminem qualquer possibilidade de discriminação, inclusive por motivos de raça.

Ocorre que, a construção do Brasil foi lastreada sob preceitos e heranças escravocratas, fomentadoras de um sistema essencialmente discriminatório que demonstra preservar suas raízes coloniais ao destinar à população não-branca a irrelevância e subsistência social. Invariavelmente, isso se reflete no mercado de trabalho, que é alcançado pela história brasileira, atuando na manutenção do preconceito racial.

Fato é que, a tecnologia dominou a realidade dos sistemas admissionais e administrativos nas empresas atuantes no Brasil, fazendo surgir formas contemporâneas de configuração das relações entre trabalhador e empresa, que no âmbito das plataformas digitais, ocorre por meio dos aplicativos que gerenciam as demandas, regulações, punições e até mesmo o desligamento dos contratados.

Contudo, o que se deve analisar na conjuntura dos novos moldes dos trabalhos nos meios digitais é o evento da discriminação algorítmica, que consiste na contaminação dos bancos de dados de inputs - dados que servem para alimentação do algoritmo utilizado para o aprendizado da máquina - por vieses que produzem resultados deturpados nos outputs - informações de saída com base nos dados que alimentaram o algoritmo - de maneira que, os resultados dessas “saídas” são diferentes daquelas esperadas pelo programador inicial.

Sob essa lógica, apesar da busca pela padronização de algoritmos para facilitar o tratamento de dados e informações, o que se pode constatar em diversos momentos foi a influência de questões externas nos outputs, que passam a excluir ou etiquetar negativamente determinados conteúdos de gênero, classe e raça, por exemplo. A partir disso, outputs que estão fora do padrão aprendido pelo algoritmo são descartados.

Insta salientar que os algoritmos são configurados e construídos por seres humanos, de maneira que os vieses conscientes e inconscientes estão impressos nos “outputs”, que são resultados da programação realizada. Sob essa lógica, o instituto da discriminação algorítmica atua no sentido de apontar quando os dados sensíveis são utilizados para excluir ou segregar determinados grupos sociais, em virtude de repetições preconceituosas reproduzidas. Nos casos em que restar comprovada a discriminação algorítmica de raça, busca-se entender o papel das empresas na responsabilidade jurídica e a possibilidade da incidência de reparação dos danos suportados pelo trabalhador.

Há que se falar na possibilidade de discriminação positiva, em que empresas se utilizam de ações afirmativas para reduzir a desigualdades sociais reiteradas no Brasil. Nesses casos, a jurisprudência tem entendido como possível a utilização da discriminação positiva, sem se encaixar como ofensa aos princípios norteadores da esfera trabalhista. Logo, tais políticas se mostram como caminhos possíveis para reduzir as desproporções encontradas no país, herança da construção escravista e racista.

Nesse cenário, conectando a discriminação algorítmica com o racismo presente no mercado de trabalho, tem-se a formação de ambientes menos diversos, com números

que escancaram a realidade das mazelas do racismo no Brasil, em que a população negra, por exemplo, é maioria nos números de desemprego e, conseqüentemente, de trabalhos subalternos.

Notadamente, o Brasil vive uma das maiores crises econômicas da sua história, de maneira que os números da fome e desemprego no país alcançaram níveis alarmantes. Nesse cenário de instabilidade social, o mercado de trabalho se configura como agente transformador da maior parte das famílias brasileiras, e por isso, a importância de questionar a ocorrência da discriminação algorítmica de raça nos processos de seleção de emprego, uma vez que a maior parte da população que possui necessidades mais latentes pertence à raça negra, e que, inegavelmente, é o maior alvo de preconceito do contexto das discriminações.

Portanto, por afetar a qualidade de vida de milhares de pessoas no Brasil, por questões sustentadas pela manutenção das ideias coloniais e escravagistas, analisar a incidência de discriminação algorítmica de raça nos processos seletivos das empresas é essencialmente relevante, em virtude da esfera trabalhista representar a concretude dos direitos fundamentais e a redução da desigualdade social, pontos que vão de encontro com a realidade discriminatória do mercado de trabalho.

À luz de ocorrências mundialmente conhecidas acerca da discriminação algorítmica no mercado de trabalho, como ocorreu nas empresas *Uber* e *Amazon*, e ante todo o conteúdo exposto, tem-se os seguintes problemas de pesquisa: em que medida ocorre a discriminação algorítmica nas plataformas digitais? E nesses casos, qual a contribuição desse fenômeno para a manutenção do racismo no país?

O tipo de pesquisa a ser realizado na presente monografia será majoritariamente bibliográfico, haja vista que a fundamentação será baseada na observância de textos de lei, livros publicados por estudiosos, artigos científicos, dissertações e teses que aprofundem sobre o referido tema.

Acerca do método, será utilizado o Hipotético-Dedutivo, uma vez que as hipóteses suscitadas ao longo da produção acadêmica serão colocadas sob a ótica do falseamento, para que sejam futuramente testadas, e conseqüentemente, confirmadas ou não.

Por fim, a pesquisa será hegemonicamente qualitativa, porque visa a compreensão, interpretação e avaliação acerca da incidência de discriminação algorítmica de raça nas plataformas digitais de trabalho, assim como suas implicações na seara trabalhista e na realidade socioeconômica da população negra.

2 DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA

Em primeira análise, a definição de algoritmo perpassa pela ideia de uma formulação utilizada para alcançar um propósito predeterminado, por meio de uma ordem característica, de maneira que, sua utilização perpassa por diversas finalidades, realizando projeções de respostas para o objetivo inicial através daquela fórmula.

Consoante a definição de Thomas Cormen, (p. 4, 2009), um algoritmo é "uma sequência bem definida de ações computacionais que devem ser executadas para produzir um resultado desejado". Ou seja, é um conglomerado de instruções com ordem e finidade que particularizam uma sequência de operações que devem ser implementadas para a solução de um problema ou realização de uma tarefa.

A partir disso, muito se utiliza dos algoritmos para a tomada de decisões automatizadas, uma vez que são considerados sequências finitas contendo instruções específicas e não divergentes que, dadas uma entrada e uma saída, trazem como resposta a solução de um problema (BRASSARD E BRATLEY, 1997).

Em face desses padrões de automatização, surge a discriminação algorítmica, que através do enviesamento dessas sequências, excluem, segregam e invisibilizam coisas, assuntos e pessoas específicas, por meio do subjetivismo humano que recai na tecnologia.

2.1 NOÇÕES PRELIMINARES SOBRE A DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA

Precipuamente, para que se disserte acerca da discriminação algorítmica, cabe a elucidação de conceitos importantes do âmbito que envolve a inteligência artificial, a utilização de dados, suas características e influência na dinâmica social.

Durante o processo de desenvolvimento científico, os algoritmos passaram pelo estudo de diversos matemáticos e cientistas ao redor do mundo, de forma que, no século XIX, com o advento da tecnologia da informação, gozaram de maior holofote no âmbito da informática e computação (KOSLOWSKI, 2015, p.1).

Sob a lógica conceitual, tem-se a figura do viés de dados, que pode ser fitado quando o grupo de dados não representa a população geral, ou o fenômeno que se estuda com aqueles algoritmos, contendo preconceitos sistemáticos, recaem em resultados imprecisos e tendenciosos, e conseqüentemente, corroboram na manutenção das desigualdades sociais (KLEINBERG, 2016).

Ao falar de enviesamento, o tema se volta aos modelos de aprendizagem, uma vez que, certos modelos podem ser mais propensos a produzir resultados de teor discriminatório que outros, considerando o algoritmo utilizado, ou a sua finalidade casuística. É o que a ciência entende enquanto *machine learning*, abordagem em que se desenvolvem algoritmos que conseguem ensinar às máquinas a aprender com os dados que lhes são informados, ou seja, os *inputs* (ALPAYDIN, p. 1, 2010).

Com base nisso, influi saber que o grau valorativo das decisões automatizadas tomadas pelos algoritmos - os chamados "*outputs*" - dependem, diretamente, dos dados que lhe são processados - os "*inputs*". Ou seja, se o algoritmo é baseado em dados preconceituosos e discriminatórios, os padrões observados serão reproduzidos na sua base de processamento (PRUX, PIAI, 2020).

Logo, o *machine learning*, mecanismo que faz com que os softwares possam tomar decisões através dos dados fornecidos e o resultado desejado (BARBOSA, 2021), são influenciados pelos vieses (conscientes ou não) dos seus programadores e *inputs* que os alimentam. Nesse cenário, deve-se buscar entender qual o *input* do algoritmo, e se suas bases reproduzem comportamentos discrepantes do esperado, trazendo seleções discriminatórias ao objetivo final da sequência criada (DONEDA, 2018).

Sob o prisma da tecnicidade da inteligência artificial, depreende-se que existe nexo causal entre a subjetividade dos *inputs* e a falta de transparência de como os algoritmos tomam suas decisões, por serem dificilmente auditáveis para que se produza análise interpretativa das motivações da decisão daquele sistema específico (PASQUALE, 2015).

Surge então a figura do *algorithmic fairness*, que se desenha enquanto a ideia de que os algoritmos usados nos referidos sistemas devem gozar de imparcialidade integral, sem observar questões individuais do ser humano enquanto ser social, como religião,

sexo, raça ou gênero, de maneira que se utiliza um conjunto de técnicas para tanto (BAROCAS, SELBST, 2016). Posto isso, esse conceito se refere à descrição da crença equivocada de que os algoritmos deverão, sempre, ser imparciais ou objetivos, pela sua natureza embasada em dados (CRAWFORD, SCHULTZ, 2014).

O *disparate impact*, resultado do impacto negativo produzido pela discriminação oriunda dos *inputs* dos algoritmos, é o termo universalmente utilizado para elucidar o fenômeno da desproporcionalidade da marginalização e distinção de determinados grupos, ainda que a discriminação não seja explícita (FELDMAN, p. 259-2015).

Atrelado aos conceitos visíveis em torno da discriminação por meio da utilização de algoritmos, é imperioso questionar o avanço do capitalismo de dados, concebido enquanto economia lastreada no acúmulo e uso de dados para que, através deles, se produza valor econômico (SRNICEK, p. 15, 2018). No que concerne esse modelo, a coleta dessas informações de usuários é processada, transformando-se em informações úteis, que mais tarde, serão utilizadas na tomada de decisão e criação de critérios ou produtos.

Indubitavelmente, o capitalismo de dados se relaciona diretamente com a figura da discriminação algorítmica, levando em consideração que as empresas detentoras de dados dos usuários buscam obter vantagens através dos ganhos da eficiência da automação, que, por vezes, custa a justiça e a dignidade humana (EUBANKS, p. 5, 2018).

Em suma, o que se absorve do instituto do *machine learning* é a lógica incidental do espelhamento do mundo real, no ambiente virtual, depreendendo da prática que as consequências do enviesamento algoritmo desencadeia consequências tangíveis na vida de inúmeros indivíduos, sendo que todos os conceitos recaem sobre o fenômeno da discriminação algorítmica.

2.2 ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA

O conceito de discriminação algorítmica passou a ter relevância nas discussões doutrinárias a partir de 2016, quando *Cathy O'Neil*, no seu livro "*Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*" (Armas de

Destruição Matemática: Como os Grandes Dados Aumentam a Desigualdade e Ameaçam a Democracia). Na ocasião, *O'Neil* trouxe à tona a discussão sobre a maneira com que os dados têm afetado as pessoas, principalmente no que tange aos efeitos discriminatórios, abrindo um leque de recortes ao tema.

Ao abordá-lo, discorreu sobre os impactos atemporais da prática.

Os algoritmos usam dados para inferir o futuro com base no passado. Eles aplicam padrões aprendidos em conjuntos de treinamento para novos dados e produzem previsões. Quando esses padrões são justos e precisos, os modelos podem ser úteis. Mas quando estão incorretos ou tendenciosos, podem causar danos. Infelizmente, as armas de destruição matemática geralmente se enquadram na segunda categoria. Elas dependem de dados tendenciosos e desatualizados e perpetuam desigualdades existentes. A beleza dos algoritmos, sua objetividade e eficiência, oculta uma realidade sombria: o poder dos algoritmos está sendo usado para replicar e reforçar a discriminação, em grande escala e com efeitos devastadores (O'NEIL, 2016, p.3).

Em sequência, outros autores passaram a versar sobre o assunto, como *Safiya Umoja Noble*, que escreveu o livro “Algoritmos de opressão: como os mecanismos de busca reforçam o racismo”, e pesquisadores se debruçaram sobre casos concretos passíveis de identificação, como *Joy Buolamwini*, fundadora do “*Algorithmic Justice League*” ou “Liga de Justiça Algorítmica”.

Criada em 2016, a organização sem fins lucrativos surgiu no intuito de abordar e combater a discriminação algorítmica, promovendo a transparência e responsabilidade na tecnologia, especialmente com os recortes de gênero e raça. Nessa abordagem, o projeto mais conhecido da organização é o “Gender Shades”, que faz a análise da precisão dos sistemas de reconhecimento facial com relação aos gêneros e raças diferentes, e demonstrou as altas taxas de erro no tocante aos negros e mulheres na análise algorítmica criminal (BUOLAMWINI, GEBRU, 2018, p. 77-91). Esses resultados foram apresentados na Conferência de Tecnologia e Sociedade da ACM – Association for Computing Machinery, em 2018. Atualmente, inúmeros cientistas políticos debatem o tema.

Indubitavelmente, os algoritmos são formados por informações básicas, fornecidas pelos dados, que são transmutadas em resultados significativos. Infere-se que, uma parcela considerável desses dados é composta pela caracterização da sociedade em que estão inseridos. Isso porque, os desenvolvedores de algoritmos, ao selecioná-los para prever respostas, também produzem pontos cegos, quando conscientemente – ou não – imprimem suas convicções pessoais e tornam os programas subjetivos, em algum grau (O'NEIL, 2016, p.47).

As construções desses programas são lastreadas por dados “contaminados” pelos reflexos sociais que contêm todos os preconceitos conhecidos, somados aos referenciais pessoais dos programadores, e terminam por catalisar um ideal de objetividade numérica que inexiste.

Diante do supracitado, sabe-se que todos os algoritmos possuem *inputs* (entradas) e *outputs* (saídas), para que, através do *machine learning*, sejam analisados tanto os dados, quanto o resultado desejado, dando ao produto finalístico, o algoritmo, o condão de relacionar as duas frentes de informações (DOMINGOS, 2015, p.16). Por esse viés, o aumento de uso da produção automatizada de algoritmos deflagra, conseqüentemente, a lacuna da obscuridade, tornando capciosa a investigação da ocorrência da discriminação, a implementação de medidas preventivas e a regulamentação do uso dos algoritmos pelas empresas detentoras ou compradoras de dados.

Na contramão dos diplomas normativos brasileiros, a discriminação algorítmica deve ser analisada, primariamente, sob o conceito de discriminação, particularmente relacionado ao princípio da igualdade, que impõe não só tratamento similar de situações idênticas, mas também o tratamento diferenciado de situações distintas (DEBERT, ANDERY, 2016, p. 380).

Sob esse prisma, denota-se que o conceito de discriminação tem como base um juízo comparativo, estabelecido tanto em relação a um indivíduo concreto, quanto ao hipotético, sendo designado ao julgador ponderar se a decisão teria seguido os mesmos padrões, caso a atuação do indivíduo discriminador não se relacionasse com determinado fundamento proibido (SCHIEK, WADDINGTON, BELL, 2007, p. 1-131). Interpreta-se então que, o Direito de Antidiscriminação surge enquanto a

concretização do princípio da igualdade, erigindo um conjunto de fundamentos nos quais, caso não se esteja diante de circunstâncias excepcionais, considera as diferenciações proibidas (DEBERT, ANDERY, 2016, p. 383).

Acerca da discussão sobre a justiça enquanto expressão da igualdade, o filósofo Aristóteles dissertou.

A igualdade pressupõe no mínimo dois elementos; o justo, então, deve ser um meio termo, igual e relativo (por exemplo, justo para certas pessoas), e na qualidade de meio termo, ele deve estar entre dois extremos (respectivamente, menor e maior); na qualidade de igual, ele pressupõe duas participações iguais; na qualidade de justo ele o é para certas pessoas. O justo, portanto, pressupõe no mínimo quatro elementos, pois as pessoas para as quais ele é de fato justo são duas, e as coisas nas quais ele se manifesta – os objetos distribuídos – são também duas. E a mesma igualdade existirá entre as pessoas e as coisas envolvidas, pois da mesma forma que as últimas – as coisas envolvidas – são relacionadas entre si, as primeiras também o são; se as pessoas não forem iguais, elas não terão uma participação igual nas coisas, mas isto é a origem de querelas e queixas (quando pessoas iguais têm e recebem quinhões desiguais ou pessoas desiguais recebem quinhões iguais) (ARISTÓTELES, 2001).

A jurisprudência brasileira passou a recepcionar algumas modalidades distintas de discriminação, quais sejam a direta e a indireta. Em se tratando da primeira, vislumbra-se a forma mais aberta e evidente das práticas discriminatórias, quando um indivíduo objetivamente possui diferenciação em detrimento de outros, sob motivações pautadas na discriminação, ou seja, é oposto de privilégio.

Nessa categoria, o ato é reduzido à conduta aberta e objetivamente lesiva à dignidade do indivíduo, motivo pelo qual se desencadearam diversas críticas ao conceito, sendo uma delas, o fato de que se cria um estereótipo dos grupos comumente atingidos pelas ações, tendo em vista que o enfoque no processo de decisão do discriminador (DEBERT, ANDERY, p. 385-386, 2016).

Por outro lado, na discriminação indireta, não há grandes preocupações com o discriminador, porque não se observa o tratamento diferenciado a um indivíduo baseado em fundamentos proibidos de discriminação. Logo, o critério utilizado de forma neutra possui impactos desproporcionais sobre determinado grupo, sem levar em consideração as subjetividades do discriminador. Partindo do pressuposto da engenharia social estruturalmente desigual, o conceito de discriminação encontra dificuldades de aplicação e aceção, por acentuar a desigualdade quando identifica

como determinadas normas podem atingir diferentes grupos de maneiras distintas (DEBERT, ANDERY, p. 396-398, 2016).

Concatenando o princípio da igualdade à não discriminação, urge a necessidade da compreensão da existência de grupos vulneráveis no corpo social, que podem ser definidos pela ausência ou debilidade de poder cultural, político ou econômico, que obstaculizam o processo de acesso isonômico aos bens, serviços e tratamentos necessários à uma vida digna. Como seqüela, constituem-se enquanto contraface à existência de grupos dominantes, que historicamente se adequam aos padrões sociais construídos, e usufruem de empoderamento coletivo natural (BRAGATO, ADAMATTI, 2014, p. 99).

Em face do transcurso de vulnerabilização dos grupos, é incidental o discurso de desumanização ou relativização da humanidade, para que se justifique a retirada dos direitos, perfazendo-se de ações de gradação e hierarquização dos indivíduos que atuam na ciência de que a padronização integral para o alcance de modelos dominantes é raramente possível (BRAGATO, 2012, p. 135). Assim, a concretude da vivência dos grupos vulneráveis no Brasil ratifica a ideia de que determinadas categorias de indivíduos carecem de maiores práticas que envolvam o tratamento diferenciado, objetivando a potencialização do acesso aos direitos humanos em roga (BRAGATO, ADAMATTI, 2014, p. 100).

Ao unir os conceitos de discriminação ao uso dos algoritmos, colige-se que a opacidade de um sistema algorítmico que gera resultados tendenciosos pode dificultar a atribuição de responsabilidades a indivíduos e instituições pelos resultados injustos. Se um algoritmo discrimina um grupo específico de pessoas, pode ser desafiador provar que essa discriminação aconteceu sem um entendimento aprofundado do funcionamento interno do sistema (SELBST, BOYD, FRIEDLER, 2019 p. 62).

Assegurar a equidade em sistemas digitais exige um equilíbrio cuidadoso entre diferentes valores éticos, como a autonomia individual, a equidade de grupo e o bem-estar social. A equidade não é um conceito simples e único, mas sim uma consideração cuidadosa de como diferentes valores e objetivos devem ser priorizados em contextos específicos (SELBST, BOYD, FRIEDLER, 2019, p. 65).

Em virtude da relevância dos sistemas tecnossociais na formação de nossas vidas, é fundamental que sejam criados com equidade e justiça em mente. Para atingir esse objetivo, é necessária uma abordagem multidisciplinar que combine conhecimentos da ciência da computação, direito, ética e outras áreas. Ao colaborar para desenvolver sistemas transparentes, responsáveis e orientados por princípios, é possível garantir que esses sistemas promovam o bem-estar humano e o avanço social, mitigando as crescentes discriminações nos diversos ambientes físicos ou digitais (SELBST, BOYD, FRIEDLER p. 65, 2019).

2.3 A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LEI Nº 13.709/2018)

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, nº 13.709, promulgada em 2018, versa sobre o tratamento de dados de pessoas naturais, passando a reconhecer, seja por meios físicos ou digitais, a finalidade da tutela dessas informações para que se vislumbre o resguardo de direitos individuais, conforme disposto no artigo 2º da Lei (BRASIL, 2018), e a promoção dos Direitos Humanos Fundamentais de liberdade, privacidade e do livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, tutelando os dados pessoais.

Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:

I - o respeito à privacidade;

II - a autodeterminação informativa;

III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;

IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;

V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;

VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e

VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais.

À luz dos preceitos normativos encontrados na legislação nº 13.709/2018, observa-se no art. 5º, X, a proteção das ocorrências exclusivas no âmbito das coletas, produções, recepções, classificações, utilizações, acessos, reproduções, transmissões, distribuições, processamentos, arquivamentos, armazenamentos, eliminações, avaliações ou controles da informação, modificação, comunicação, transferência,

difusão ou extração, sendo todo o rol utilizado para ilustrar o que se entender por tratar dados pessoais.

Finalissimamente, para os fins da lei e da discussão acerca da discriminação algorítmica, foram elencados conceitos de observância relevante, a começar pela definição de dado pessoal, que é a informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável. Não obstante, alguns dados são dotados de maior especificidade quanto ao seu tratamento, que são os dados pessoais sensíveis, ou seja, todos aqueles dados pessoais que versem sobre raça ou etnia, religião, opiniões políticas, filiação a sindicato ou organizações religiosas, saúde ou vida sexual e dado genético ou biométrico, quando se encontrem vinculados à uma pessoa natural. Por fim, os dados anonimizados são relativos aos titulares que não podem ser identificados através de meios técnicos razoáveis (BRASIL, 2018).

Com relação ao tratamento, que é toda operação realizada com os dados coletados, foi definido enquanto banco o seu conjunto estruturado, contemplados em um ou mais locais físicos ou eletrônicos, sendo que o titular desses dados deve ser considerado como a pessoa natural a quem se referem os dados pessoais objeto de tratamento. Para tanto, instituiu-se a figura do controlador, que são pessoas físicas ou jurídicas, de direito público ou privado, a quem competem as escolhas que tangem o tratamento dos dados pessoais (BRASIL, 2018).

Outrossim, o consentimento, definido pela legislação como a manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada, atinge a esfera do uso compartilhado dessas informações identificáveis. De todo modo, fez-se mister elencar a figura do relatório de impacto à proteção dos dados, que é a elaboração de documentação do controlador que contém a descrição dos processos de tratamento que podem gerar riscos às liberdades civis e aos direitos fundamentais, bem como medidas, salvaguardas e mecanismos de mitigação de riscos (BRASIL, 2018).

Em detrimento do avanço acelerado do processo de digitalização de todas as esferas sociais, a jurisprudência nacional tem incorporado aos debates doutrinários a digitalização dos direitos fundamentais e do direito digital (LEONARDI, 2019), ensejando a legitimação gradual da proteção de dados enquanto direito humano e fundamental, em todas as matérias jurídicas, uma vez que a facilidade de acesso à

informação atrelada a velocidade do cruzamento de dados, catalisa as chances de afetação desses direitos fundamentais, em face do controle e conhecimento dos elementos concernentes à vida pessoal, social e privada das pessoas naturais (MIRANDA, MEDEIROS, 2006, p. 379-380).

Desse modo, conferindo novo sentido à proteção da pessoa humana e da dignidade da autonomia e das possíveis esferas de liberdade que lhe permeiam (MOLINARO, SARLET, 2019, p. 183-212), o direito à proteção de dados pessoais é passível de ser conectado e redirecionado a alguns princípios e direitos fundamentais de caráter geral e especial, como a dignidade humana (SARLET, 2020, p. 183-184).

Existe um rol de posições jurídicas que buscam assegurar as práticas que envolvem os dados pessoais (CANOTILHO, MOREIRA, 2007, p. 551), quais sejam o direito ao acesso e ao conhecimento desses dados existentes em registros públicos ou privado, direito ao não conhecimento e utilização de determinados dados pelo Estado e por terceiros, direito ao conhecimento da identidade dos responsáveis pela coleta e utilização dos dados, além da sua finalidade, e o direito à retificação, contemplado, inclusive, pela figura do Habeas Data – Lei 9.507/97. Desses direitos, depreende-se a dimensão subjetiva da proteção aos dados pessoais.

A dimensão objetiva congrega os deveres de proteção e de organização, função atribuída aos direitos fundamentais e desenvolvida lastreada pela existência do dever geral de efetivação do Estado (SARLET, 2020, p. 199), de modo que essa proteção pode se dar através de esferas penais, do estabelecimento da responsabilidade civil, de normas procedimentais ou de atos administrativos, por exemplo. É o que se busca através da Lei Geral de Proteção de Dados, ao trazer preceitos, objetivos, métodos de utilização e determinações a serem observadas para que se utilizem os dados pessoais sem que haja ferimento aos direitos fundamentais individuais das pessoas naturais detentoras do conteúdo dessas informações.

Além do aparato conceitual acerca do universo dos dados pessoais, que mais tarde serão utilizados para a formação dos algoritmos, a Lei Geral de Proteção de Dados consagrou princípios que, baseados na boa-fé, devem compor as ações em torno do tratamento de dados, quais sejam a finalidade, a adequação, a necessidade, o livre acesso, a qualidade dos dados, a transparência, a segurança, a prevenção, a não discriminação e a responsabilização e prestação de contas (BRASIL, 2018). Desse

modo, alguns se relacionam mais intrinsecamente com o fenômeno da discriminação algorítmica.

O princípio da finalidade versa sobre a realização do tratamento para propósitos específicos, explícitos e informados ao titular, sem que haja a possibilidade de uso posterior para outras finalidades incompatíveis (BRASIL, 2018). Logo, uma empresa não pode se munir de dados pessoais para compor o perfil de um trabalhador numa plataforma digital e, com base neles, determinar percentuais inferiores de faturamento pelo serviço, por exemplo. Há envolvimento com o princípio da necessidade, que limita o tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, sem excessos de conduta.

Outro princípio basilar na exploração da discriminação algorítmica, principalmente no âmbito das plataformas digitais, é o da transparência, que garante aos titulares a exatidão, clareza, relevância e atualização dos seus dados, observando a necessidade e o cumprimento da finalidade do seu tratamento (BRASIL, 2018). Por fim, analisa-se o princípio da não discriminação, que impossibilita a realização do tratamento para fins discriminatórios, ilícitos ou abusivos (BRASIL, 2018).

Relacionando o princípio da não discriminação à proteção de dados pessoais, resulta-se nas questões em torno da discriminação algorítmica, a partir do momento em que os dados que formam os algoritmos tomadores de decisões automáticas são programados para discriminar determinados perfis específicos na sua triagem, destacando a necessidade da realização das análises de impacto à proteção desses dados e da mitigação dos riscos aos direitos e liberdades fundamentais individuais (MEDINA, 2020, p. 121-142).

A utilização de algoritmos que promovem a discriminação pode ser considerada uma afronta aos princípios éticos e aos direitos humanos, incluindo o direito à igualdade e o princípio da não discriminação (SILVA, POMPEU, 2019, p. 41). Há que se falar ainda da base principiológica da Lei Geral de Proteção de Dados, que também é confrontada frente as práticas de má utilização dos dados pessoais.

Observando especificamente os dados pessoais sensíveis, a Lei nº 13.709/2018 traz que o tratamento somente poderá ocorrer em hipóteses taxativas: quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e destacada, para finalidades determinadas, ou, quando não houver consentimento, poderá ser utilizado nas

hipóteses em que for indispensável para o cumprimento de obrigações legais; tratamento compartilhado de dados necessários à execução, pela administração pública, de políticas públicas previstas em leis ou regulamentos; realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais sensíveis; proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiros; exercício regular de direitos, inclusive em contrato e em processo judicial, administrativo e arbitral; tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; ou garantia da prevenção à fraude e à segurança do titular, nos processos de identificação e autenticação de cadastro em sistemas eletrônicos, resguardados os direitos mencionados no art. 9º desta Lei e exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais (BRASIL, 2018).

Inegavelmente, a importância dos programas de *Compliance* na efetivação das diretrizes de boas práticas presentes na Lei Geral de Proteção de Dados é tangível, diante das especificidades do tratamento dos dados. Nesse sentido, os detentores das informações das pessoas naturais devem elaborar estruturas que garantam o amparo a todos os princípios basilares da lei e à boa-fé, levando em consideração que as matrizes principiológicas prezam pela garantia do cumprimento de todos os direitos dos titulares (FRAZÃO, OLIVA, TEPEDINO, 2019, p. 699).

A intenção da Lei Geral de Proteção de Dados não é proibir a coleta de dados para fins de análise do público-alvo e aprimoramento das atividades empresariais. É compreendido que todo empresário tem um interesse legítimo em conhecer seus consumidores, empregados e candidatos a emprego, por exemplo. No entanto, a LGPD estabelece que os dados coletados para essa finalidade pertencem às pessoas físicas às quais os dados se referem, e devem ser tratados e coletados com respeito a essa relação de propriedade (FRAZÃO, OLIVA, TEPEDINO, 2019, p. 696).

2.4 AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

As plataformas digitais de trabalho tornaram-se cada vez mais populares nos últimos anos, proporcionando oportunidades de trabalho flexíveis e aumentando a eficiência

em muitos setores. Essas plataformas podem ser definidas como sistemas que conectam trabalhadores independentes com consumidores ou empresas que precisam de seus serviços por meio de tecnologias digitais, e guardam consigo os dados pessoais e pessoais sensíveis dos seus usuários.

Sob essa lógica, surgiram enquanto modelos disruptivos, que alteraram toda a dinâmica dos relacionamentos entre empresas e trabalhadores, sendo que a inovação do modelo de negócios consiste em agregar e coordenar inúmeros trabalhadores independentes, atuando enquanto intermediadores da demanda dos serviços ofertados (TORTORELLA, MARCON, 2019, p. 1-21).

De acordo com estudos realizados pelo *McKinsey Global Institute* (MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, 2016), estima-se que até 2025, até 540 milhões de trabalhadores poderão se beneficiar das plataformas digitais de trabalho em todo o mundo, de modo que isso representa cerca de 30% da força de trabalho global. Nesse cenário, os números mostram que as plataformas digitais de trabalho não são configuradas enquanto tendência temporária, haja vista que estão transmutando fundamentalmente o modo como as pessoas trabalham em todo o globo, e se distanciam substancialmente das formas tradicionais de emprego (COUTINHO, 2020).

Sob essa lógica, as plataformas digitais de trabalho têm surgido como fenômeno recente, despertando grande interesse entre os pesquisadores que buscam compreender suas implicações para o mundo do trabalho, e se destacando por utilizarem tecnologia digital para conectar trabalhadores independentes com demandas de serviços específicos, como de entrega de itens ou transporte de pessoas (ARAÚJO, 2019, p 111-125).

Acerca dos novos locais de trabalho virtual, podem ser classificadas em três tipos: plataformas de trabalho sob demanda, plataformas de trabalho remotas e plataformas de trabalho de colaboração. No que tange as plataformas de trabalho sob demanda, como *Uber* e *Lyft*, conectam trabalhadores independentes com clientes que precisam de serviços sob demanda, e têm sido vistas como oportunidade para trabalhadores pouco qualificados e com baixa experiência profissional, o que culmina na possibilidade incidental de insegurança financeira e instabilidade laboral (SOUZA, 2019, p. 25).

Em paralelo, aquelas consideradas remotas, como *Fiverr* e *Upwork*, permitem que trabalhadores independentes prestem serviços on-line, e são estrategicamente viáveis para trabalhadores que visam a flexibilidade, ensejando que esses tenham habilidades de desenvolvimento pessoal, como autodisciplina, comunicação clara e organização das demandas absorvidas (PAULA, 2021, p. 83-97).

Por fim, as plataformas de trabalho colaborativo, como o *GitHub*, permitem que desenvolvedores trabalhem juntos em projetos de código aberto, compartilhando interesses e habilidades em comum, sendo preferida pelas pessoas que buscam trabalhos mais criativos e com menos demandas repetitivas (MORAES, 2020, p. 118).

Buscando-se entender o fenômeno do crescimento dos trabalhadores no âmbito das plataformas, tem-se que um dos seus benefícios é a flexibilidade que elas oferecem aos trabalhadores independentes. À luz dessa justificativa, um estudo do *Pew Research Center* (PEW RESEARCH CENTER, 2016) constatou que a maioria desses trabalhadores independentes valoriza a flexibilidade que as plataformas digitais de trabalho oferecem, permitindo que eles trabalhem em horários e locais mais convenientes para eles, além da possibilidade de adequação de outras demandas da vida pessoal. Logo, demonstra-se ser particularmente benéfico para pessoas que têm outras responsabilidades, como cuidar de crianças ou idosos, ou para aqueles que desejam trabalhar em tempo parcial, por exemplo.

Todavia, deflagra-se, em rápida análise do desenvolvimento dessas plataformas em diversos corpos sociais diferentes, que não existem apenas fatores positivos sobre os meios digitais de trabalho. Por esse ângulo, críticas apontam que essas plataformas costumam e tendem a levar aos indivíduos a insegurança no trabalho e a falta de proteção social básica assistencialista.

Alicerçado nessas considerações, o relatório da OIT World Employment and Social Outlook (OIT, 2018), que analisa as tendências globais do mercado de trabalho, destacou que os trabalhadores independentes nas plataformas digitais de trabalho, majoritariamente, não têm acesso a benefícios como seguro saúde, férias remuneradas e proteção contra demissão injusta, ou a maioria desconhece quais são os direitos que possuem ao exercer aquele trabalho.

Em resposta a essas preocupações, alguns governos começaram a implementar regulamentações para proteger esses trabalhadores independentes. Na União

Europeia, por exemplo, em 2021, Comissão Europeia propôs novas regras que garantem proteções trabalhistas básicas para trabalhadores independentes nas plataformas digitais de trabalho.

Ocorre que, em face da hipossuficiência, surgiu o cooperativismo de plataforma como alternativa às plataformas de trabalho convencionais, que terminam por explorar seus trabalhadores e acentuar as desigualdades econômicas (DOMINGUES, 2019, p. 69-85). É um modelo em que os trabalhadores passam a se associar para fornecer seus serviços através de plataformas digitais criadas por eles, que conseguem controlar de forma mais efetiva suas condições laborais.

É inegável que, a maior parte dos trabalhadores que dependem das plataformas digitais, recorrem às convencionais, que comportam uma massa de centenas de milhares de indivíduos sob condições subalternas e precárias de trabalho. Percebe-se o agravante à situação quando são constatadas diferenças no tratamento recebido pelo desenvolvimento das atividades entre trabalhadores brancos e negros.

2.4.1 O Fenômeno da “Uberização”

O fenômeno da “uberização” tem sido cada vez mais discutido no contexto do mundo do trabalho, uma vez que se refere ao uso de plataformas digitais de trabalho sob demanda, como a Uber, para conectar trabalhadores independentes com clientes que precisam de serviços específicos. Esse modelo de negócios tem gerado debates sobre suas implicações para os trabalhadores e a economia em geral, levando em consideração que a parcela social que passa a utilizar essas plataformas como forma de trabalho é nichada e direcionada.

A empresa UBER, fundada em 2009 na Califórnia, surgiu enquanto plataforma de serviços de transporte alternativo à população, sanando um *gap* de mobilidade territorial através de contratantes independentes – motoristas parceiros – que ofereceriam seus serviços através da conexão com os usuários da plataforma. Com isso, a UBER expandiu exponencialmente, transfigurando-se na precursora da economia digital a nível mundial e determinando uma nova maneira de organização socioeconômica (OLIVEIRA, 2019, p. 257).

Por meio dessa iniciativa, a nova proposta da plataforma de tecnologia propunha a possibilidade de proporcionar o aumento dos rendimentos dos motoristas parceiros, através do compartilhamento de viagens, e o engajamento dos trabalhadores diante da proposta, no momento, revolucionária, foi imediato. Nesse caso, a empresa entendeu o nicho do mercado de compartilhamento de viagem e aproveitou a circunstância da falta de emprego para se destacar das empresas concorrentes e deslançar no cenário global (OLIVEIRA, 2019, p. 258-259).

A priori, o que se discute é que a “uberização” tem implicações para a regulação do trabalho. Nesse sentido, a flexibilidade oferecida pelas plataformas digitais de trabalho tem atuado no papel de desafiar as leis trabalhistas brasileiras existentes, que na maioria das vezes, foram desenvolvidas com base em um modelo de emprego tradicional (CABRAL, 2020). Assim, o modelo de negócios dessas plataformas pode dificultar a aplicação de leis trabalhistas, como a obrigação de fornecer benefícios sociais e a regulamentação de salários-mínimos (GOODYEAR-FERNANDEZ et al., 2020, p. 601-614), colocando em voga a vulnerabilidade dos trabalhadores, como é o caso da empresa UBER.

A Uber tirou vantagem da vulnerabilidade dos motoristas para impor regras mais e mais rigorosas. Os motoristas, como já dissemos, devem aceitar 90% dos pedidos, ou recebem uma notificação [...] Motoristas queixam-se de terem sido descredenciados por fazerem críticas a companhia pelo Twitter. Motoristas no serviço Uber Black, mais caro, foram forçados a pegar corridas no *Uberx*, mais barato. Motoristas do serviço *Uberx* foram forçados a aceitar corridas pelo impopular *uberpool*. A companhia rastreia as localizações dos motoristas e reclama se eles não cumprem com as exigências (SLEE, 2017, p. 131).

Por outro lado, a “uberização” também confere implicações intrínsecas para a dinâmica do mercado de trabalho em geral, uma vez que tende a levar à fragmentação do mercado de trabalho, com os trabalhadores independentes atuando em uma variedade de projetos em vez de terem um emprego de tempo integral (PELÁEZ, 2018, p. 518-531). Dessa forma, vislumbram-se implicações para a capacidade dos trabalhadores de formar sindicatos e negociar coletivamente em nome de seus interesses.

É imperioso ilustrar que, apesar dos percalços em torno da regulamentação e condições de trabalho oriundas das plataformas digitais, não deve ser deixado de lado a dinâmica de criação de oportunidades de trabalho para indivíduos que não galgaram

oportunidades de estudo e qualificação, ou apenas não conseguiram a inserção no mercado convencional. O que se tem visto é a entrada de pessoas pouco escolarizadas ou desamparadas pela ausência de empregos, na economia do país, através do aumento de renda e da capacidade de movimentação financeira (KIRKPATRICK, 2018, p. 109-117).

O fenômeno em questão tem sido alvo de estudos de diversos campos, como a economia, ciências sociais e direito. Em um artigo publicado na Revista de Direito da Cidade, Almeida e Ramos (2018) destacam a necessidade de repensar as relações de trabalho e a regulação do trabalho em plataformas digitais, já que muitas vezes os trabalhadores não têm garantias trabalhistas e sucumbem ao desamparo legislativo.

Outro estudo pertinente ao presente trabalho é o realizado por Pedro Henrique Soares Santos (SANTOS, 2019), que analisa e versa sobre a experiência dos entregadores de aplicativos de comida, como *iFood* e *Rappi*, em São Paulo. O autor aponta que esses trabalhadores enfrentam condições de trabalho precárias, jornadas extenuantes e falta de proteção social, haja vista que, por vezes, são acometidos por acidentes de trabalho e não possuem cobertura médica ou assistência familiar.

Ademais, o que se deve também investigar é a vulnerabilidade dos trabalhadores em face da iminente possibilidade de discriminação algorítmica nas plataformas de trabalho (SOUZA, 2020). Inegavelmente, desde o processo de seleção dos possíveis trabalhadores, as empresas passam a deter tanto os dados pessoais, quanto os dados pessoais sensíveis, e armazenam o perfil dos seus usuários na plataforma.

É sabido que o processo de recrutamento nessas plataformas é automatizado, abrindo margem para a ocorrência de práticas discriminatórias, uma vez que se utilizam algoritmos para triar e selecionar candidatos com base em critérios que podem discriminar negativamente, como é o caso da raça. Logo, o aprofundamento das desigualdades sociais, ainda que as plataformas sejam consideradas alavancas socioeconômicas, perpassa pelos meios digitais, principalmente porque as empresas, por vezes, não fornecem informações suficientes sobre seus processos internos de recrutamento, acompanhamento de desempenho, e até punição desses trabalhadores (LIMA, SILVA, p. 202-220, 2020).

Isto posto, o princípio da transparência, trazido pela base principiológica da Lei Geral de Proteção de Dados, se mostra fundamental para a redução da discriminação

algorítmica nas plataformas digitais, sendo papel das empresas concatenar e explicitar quais são os critérios utilizados para todas as práticas dentro das plataformas, além de promover a adoção de políticas e práticas que induzam a diversidade no local de trabalho, ainda que digital (LIMA, SILVA, p. 202-220, 2020).

2.4.2 Recepção na Legislação Trabalhista

Há que se falar que o fenômeno das plataformas de trabalho é relativamente recente, apesar da profunda transformação nas relações de trabalho ao redor do mundo. No Brasil, esse modelo de negócios tem se expandido rapidamente nos últimos anos, gerando preocupações sobre a proteção dos direitos trabalhistas dos trabalhadores que atuam nessas plataformas.

Em primeiro lugar, um dos principais desafios do Direito do Trabalho em relação às plataformas digitais é a definição do vínculo empregatício. As empresas que operam essas plataformas convergem em argumentar que os trabalhadores são autônomos ou prestadores de serviços, o que as permite evitar a responsabilidade por obrigações trabalhistas como salário-mínimo, férias remuneradas e décimo terceiro. No entanto, muitos especialistas argumentam que essa classificação não reflete a realidade das relações de trabalho nas plataformas digitais.

Segundo o professor de Direito do Trabalho da USP, Jorge Luiz Souto Maior, as plataformas digitais de trabalho não criaram uma categoria específica de trabalhadores, mas sim uma nova forma de prestação de serviços que está sujeita às mesmas leis trabalhistas que se aplicam a outros setores da economia. Sob essa perspectiva, o professor argumenta que as empresas que operam essas plataformas devem ser responsáveis por garantir os direitos trabalhistas de seus trabalhadores, independentemente da classificação legal que lhes atribuem (SOUTO MAIOR, 2019).

Concomitantemente, outro entrave constante para o Direito do Trabalho brasileiro em relação às plataformas digitais é a falta de proteção social para os trabalhadores independentes que atuam nessas plataformas. Desse modo, a situação passou a ocupar o espaço de preocupação de organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem defendido a adoção de medidas para garantir a proteção social dos trabalhadores independentes nas plataformas digitais (OIT, 2019).

Outrora, o advento dessas plataformas digitais de trabalho têm sido objeto de críticas em relação às condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores, porque estudos têm apontado para a precariedade das condições de trabalho, as jornadas extenuantes e a falta de proteção social para os trabalhadores que atuam nessas plataformas (SANTOS, 2019). Ademais, como já supramencionado, a falta de transparência no processo de seleção e remuneração dos trabalhadores também tem sido objeto de críticas, com preocupações sobre a possibilidade de discriminação algorítmica (LIMA; SILVA, 2020).

À vista disso, a flexibilidade e a autonomia proporcionadas pelas plataformas digitais podem levar à precarização do trabalho, uma vez que os trabalhadores independentes não têm as mesmas garantias trabalhistas que os empregados formais, como proteção contra demissões injustas, pagamento de horas extras e férias remuneradas (SOUZA, 2019). Infere-se ainda que os trabalhadores das plataformas digitais muitas vezes não têm acesso a benefícios como seguro saúde e aposentadoria (ALTIMARI, 2018).

Outra questão relevante, e já apontada anteriormente, é a necessidade de combater a discriminação algorítmica nas plataformas digitais de trabalho. Como mencionado anteriormente, os algoritmos podem perpetuar estereótipos e preconceitos, o que, conseqüentemente, leva à exclusão e diferenciação injusta de determinados grupos de trabalhadores (LIMA; SILVA, 2020). É fundamental que as empresas responsáveis pelas plataformas adotem medidas para evitar a discriminação algorítmica e garantir a igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores.

Sob esse prisma, é importante repensar as relações de trabalho nas plataformas digitais e buscar soluções para garantir a proteção dos direitos trabalhistas dos trabalhadores independentes. Sendo assim, uma das propostas é a regulamentação do trabalho nas plataformas digitais, de modo a garantir a segurança jurídica tanto para os trabalhadores quanto para as empresas (MORAES; MARANHÃO, 2018). Além disso, a criação de cooperativas de plataforma pode ser uma alternativa interessante para garantir a proteção social e a representação dos trabalhadores (DOMINGUES, 2020).

Na Inglaterra, em 2015, uma ação coletiva foi ajuizada em face da empresa UBER no Tribunal do Trabalho de Londres (2202550/2015), para o reconhecimento do vínculo

empregatício, que foi declarado pelo Tribunal em decisão que listou 11 evidências que caracterizavam o motorista enquanto “dependent worker”, ou seja, havia relação de emprego entre os motoristas e a empresa.

(i) o fato de a Uber entrevistar e recrutar motoristas; (ii) o fato de a Uber controlar as informações essenciais (especialmente o sobrenome do passageiro, informações de contato e destinação pretendida), excluindo o motorista destas informações; (iii) o fato de a Uber exigir que motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, assegurando a eficácia desta exigência por meio da desconexão dos motoristas que violarem tais obrigações; (iv) o fato de a Uber determinar a rota padrão; (v) o fato de a Uber fixar a tarifa e o motorista não poder negociar um valor maior com o passageiro; (vi) o fato de a Uber impor inúmeras condições aos motoristas (como escolha limitada de veículos aceitáveis), assim como instruir motoristas sobre como fazer o seu trabalho e, de diversas maneiras, controlá-los na execução dos seus deveres; (vii) o fato de a Uber sujeitar motoristas, por meio do sistema de rating, a determinados parâmetros que ensejarão procedimentos gerenciais ou disciplinares; (viii) o fato de a Uber determinar questões sobre descontos, muitas vezes sem sequer envolver o motorista cuja remuneração será afetada; (ix) o fato de a Uber aceitar o risco da perda; (x) o fato de a Uber deter as queixas dos motoristas e dos passageiros; e (xi) o fato de a Uber se reservar ao poder de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas. (FRAZÃO, 2019, p. 2-3.)

No Brasil, algumas decisões já foram proferidas com posicionamentos diametralmente opostos. De um lado, temos decisões que negam a existência do vínculo empregatício, tendendo a maior parte jurisprudencial (BRASIL, 2018).

A 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, proferiu sentença no processo n. 0010497-38.2017.5.03.0012, negando a existência de vínculo empregatício entre a Uber e um ex-motorista. No caso examinado, o reclamante confessou em seu depoimento que laborava para um “investidor”, pessoa que era cadastrada na Uber e que alugava esse “cadastro” para diversos motoristas, o que ensejou o afastamento do requisito da pessoalidade. Sobre a onerosidade, entendeu o magistrado que não “existe promessa alguma de pagamento, nem expectativa de ganho” (BRASIL, 2018, p. 7), isto porque a Uber era apenas uma empresa de tecnologia que ligava passageiros e motoristas, retendo uma porcentagem pelo serviço de tecnologia de interligação. Foi considerado que a relação era pautada pela eventualidade, tendo em vista que o motorista poderia ficar desativado da plataforma por sua vontade, o que impede a ideia de não eventualidade como “regularidade temporal” (OLIVEIRA, COSTA, DE ASSIS, 2020, p. 1284).

No sentido contrário, no mesmo estado, a 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte decidiu pelo reconhecimento do vínculo (BRASIL, 2018).

Em sentido totalmente oposto, a decisão da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no processo 0011359-34.2016.5.03.0112, reconheceu o vínculo empregatício de um motorista da Uber, compreendendo que esta plataforma atua, na verdade, como uma empresa de transporte que exerce uma subordinação por diretrizes.

A decisão faz um apanhado histórico sobre o Direito do Trabalho e seu papel de proteção àqueles vivem alienando sua força de trabalho. Nos aspectos fáticos do caso, a sentença identifica um a um os requisitos do vínculo empregatício no ordenamento brasileiro.

Encontra a pessoalidade diante da impossibilidade de cessão da conta no Uber para outro motorista não cadastrado no sistema, inclusive transcreve que os termos de uso do próprio do site da Uber indicam que a transferência de conta para motorista não cadastrado ensejará a suspensão imediata do usuário. Neste ponto, refuta a tese patronal de ausência de pessoalidade pela impossibilidade sistêmica de escolha do motorista pelo passageiro, considerando que esse dado é irrelevante, pois na relação entre Uber-motorista perdura a pessoalidade mediante o cadastro/conta com uso exclusivo e intransferível (OLIVEIRA, COSTA, DE ASSIS, 2020, p. 1284).

Em resumo, as plataformas digitais de trabalho têm transformado o mundo do trabalho, oferecendo novas oportunidades para os trabalhadores independentes e gerando inovações no mercado de trabalho. No entanto, é importante garantir que essas inovações não sejam feitas à custa da precarização do trabalho e da violação dos direitos trabalhistas. É fundamental buscar soluções para garantir a proteção social e a representação dos trabalhadores nas plataformas digitais, além de combater a discriminação algorítmica e garantir a igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores.

3 BREVE NARRATIVA ACERCA DO RACISMO NO BRASIL

Forma de dominação social que se materializa pela identificação e utilização das diferenças biológicas entre as pessoas como critério de estabelecimento de hierarquia de valor e poder (GUIMARÃES, 2002, p. 17), ou conjunto de crenças e atitudes que legitimam a hierarquização de determinados grupos humanos tomando como base as características fenotípicas (MUNANGA, 1996, p. 43). Independentemente do autor, a definição de racismo vai ser lastreada pela engenharia social construída em torno da opressão e supressão de grupos sociais específicos.

Ao tratar sobre discriminação, é inerente trazer à baila a discussão acerca do racismo no Brasil, que nasceu de um contexto explorador e foi lastreado pela supressão de raças em detrimento de outras. À vista disso, a historiografia tradicional demonstra as relações de dominação subjacentes à exploração do trabalho indígena, além da sua escravização, agindo em prol da manutenção do racismo que atingia relações econômicas e ideológicas (NASCIMENTO, 1978, p. 85).

Em estudo de campo realizado por diversas universidades federais do país, foram entrevistados diversos índios, para falarem sobre suas perspectivas sobre o racismo e seu povo, e Kum Tum Akroá Gamela decidiu falar sobre a negação existencial.

A colonização é essencialmente a negação do outro, que vai dessa negação mais sutil, subjetiva, até a eliminação física, e aí eu tenho pensado assim: essa questão do genocídio começa quando os europeus chegaram aqui e disseram: “Não são nada, nem são gente, nem são humanos, que não têm fé, porque não tem lei, porque não tem rei. Então são o que? São nada”. Daí pra cortar a cabeça ou partir ao meio com um facão ou atravessar com uma bala não faz muita diferença, porque a morte já foi decretada, foi executada antes.

Nós, indígenas, temos que conviver todo dia tendo que provar a existência, a vida, mas já com a morte decretada. É um negócio meio maluco a gente provar que está vivo, quando outros que estão no lugar do poder disseram que você não existe mais. E o meu povo vem dessa experiência colonizadora, tentando compreender o porquê dessa ausência, uma ausência que, na verdade, foi sempre uma presença, porque a cara de índio ficou. Isso é uma forma de racismo institucional porque é uma decisão de Estado, do governo, que diz assim: “você não existe, meu irmão”. E o meu povo viveu isso. Uma decisão do Estado: “você não existem mais”.

O racismo é produzido por quem tem poder e distribuído para todo o mundo beber e, às vezes, a gente mesmo bebe desse veneno que eles produziram para a gente, e a gente fica cheio de receio, de vergonha de falar da gente mesmo. (MILANEZ, 2019, p. 2172).

Notadamente, na história brasileira, o povo indígena foi o primeiro a ser escravizado e a ter o racismo consubstanciado na formação cultural, antes da escravização de milhares de africanos sequestrados do seu continente originário, uma vez que a Coroa portuguesa, após 1560, promulgou leis que coíbiam parcialmente a escravização dos índios (MARQUESE, 2006, p. 107-123). Assim, ao versar sobre o racismo no Brasil, é importante entender que a prática perpassou por diversos grupos diferentes, sendo que em cada um deles, a negação da própria identidade e da simples existência passou a dizimar culturas, corpos e almas.

3.1 DO PERÍODO COLONIAL AO BRASIL CONTEMPORÂNEO

À luz da retratação histórica documentada, notadamente, a escravidão foi o pilar basilar nas configurações de exploração econômica e de dominação do período colonial. Sob essa lógica, a sociedade brasileira foi construída em torno das práticas escravagistas, sobretudo pela institucionalização da hierarquia racial, que permitiu o acúmulo de riquezas pelos detentores de escravos, munidos dos benefícios do trabalho forçado e da opressão física e mental em face dos escravizados. Por conseguinte, a consolidação da hegemonia europeia, que já era fortalecida em outras partes do globo por conta da colonização, enraizou-se na formação do corpo social do Brasil (FLORENTINO, GÓES, 2017).

No Brasil, a mão de obra escrava e negra foi o sustentáculo da economia colonial por mais de três séculos e meio (BIBLIOTECA NACIONAL, 1999), e para teóricos culturais e sociológicos doutrinam que as relações étnico-raciais são compostas por representações sociais atreladas a construção de imagem, uma vez que as coisas, objetos ou eventos do mundo não possuem sentido fixo por si só, fazendo-se necessário que a cultura humana atribua significados (HALL, 1997, p. 61). Assim, a partir da ótica eurocêntrica, definiu-se enquanto norma superior a estética do homem branco, praticante do catolicismo, sendo que os opostos no espectro das raças seriam excluídos e visto enquanto inanimados (HALL, 2003, p. 69).

Seguindo a lógica da coisificação, os escravos eram reduzidos a “peças” de instrumento de trabalho (CHIAVENATO, 2012, p. 102), garantindo que a mercantilização das relações entre europeus e povos escravizados fosse

naturalizada. Muito se questiona sobre os contornos fenotípicos que deram enredo à escravidão, principalmente dos povos africanos, e estudiosos entendem pelos fundamentos bíblicos cristãos, que serviram de base para o início da opressão de determinados povos, justificando-se pela maldição predestinada (BORGES, MEDEIROS, D'ADESKY, 2002). A demonização do continente africano já ocorria antes do período colonial, principalmente pelas divergências religiosas, e pautou a garantia do sequestro e exploração da força de trabalho africana.

Para além da manifestação opressora de trabalho forçado escravagista, o racismo no período colonial se mostrou por meio da discriminação e da violência física e psicológica, justificadas pelo discurso da inferioridade em virtude da cor da pele (CARNEIRO, 2005). Ocorre que, não só o racismo sustentou o tráfico negreiro, porque passou-se a vislumbrar a lucratividade do comércio humano, que enriqueceu nações inteiras, a exemplo do deslanche da produção açucareira. A partir de 1601, o volume de escravos africanos na América já passava dos 150 mil, endereçados aos canaviais e engenhos de açúcar (SCHWARTZ, 1988, p. 22-73).

No transcurso desse processo, após invasões de Napoleão Bonaparte à Portugal e a consequente declaração do Rio de Janeiro enquanto sede oficial do Império português, em 1822 foi declarada a independência do Brasil por D. Pedro I, que se tornou imperador. Contudo, a declaração não finalizou o processo de escravidão, e não houve sequer menção à direitos trabalhistas na Constituição Imperial de 1824. O deslinde da abolição da escravatura foi moroso e, significativamente tardio com relação às fronteiras.

Apenas em 1850, com a promulgação da Lei Eusébio de Queiroz, foram estabelecidas medidas para o combate ao tráfico de escravos, proibindo e punindo quem praticasse. Entretanto, a legislação não representou o encerramento do comércio de negros no Brasil, que perdurou, oficialmente, por pelo menos mais três décadas (FRAGOSO, FLORENTINO, 2019, p. 29).

Atentando-se ao conteúdo material da lei, é perceptível que a abolição não era expressa, tendo apenas sido proibida a importação de novos escravos, o que sequenciou uma maior exploração dos que já eram cativos e na promulgação, posterior, da Lei do Ventre Livre – decretava que todos os filhos de escravos nascidos

no Brasil, a partir daquele ano, seriam considerados livres – e da Lei dos Sexagenários – garantiu a liberdade aos escravos com 60 anos ou mais (GOMES, 2019, p. 211).

Em 1888, ocorreu um marco na história da escravidão no Brasil, com a assinatura da Lei Áurea, resultado de inúmeras pressões externas e internas pela abolição da prática. Atrelado à liberdade repentina, sobrevieram as dificuldades de uma estrutura social que em nada corroborava com a situação dos libertos, uma vez que não tiveram políticas públicas de inclusão lastreando a sua alforria (FRAGOSO, FLORENTINO, 2019, p. 138).

No período subsequente à abolição sem planejamento social, os libertos se encontraram em situação precária, sem terras para subsistência, sem educação e sem trabalho, por terem sido expulsos das fazendas em que eram escravizados. Neste novo arranjo, uma nova formatação de Brasil passara a se desenhar, com a distribuição de milhares de pessoas sem perspectiva pelas cidades, o que fez com que diversas retornassem às condições de trabalho do período de escravidão, onde seus senhores os contratavam em caráter exploratório e sem direitos trabalhistas vigentes (MUNANGA, 2018, p. 78).

Diante do abandono à própria sorte, alguns tomaram os rumos da pequena agricultura, em terras cedidas ou invadidas, na tentativa de sobrevivência. Vários outros, na dianteira da marginalização social, passaram a se aglomerar nos arredores das cidades, expandindo o fenômeno das favelas e cortiços, e fomentando a figura das atividades informais, como ambulantes e trabalho doméstico (MOURA, 2001, p. 145). Ou seja, não lhes negaram mais o direito à liberdade, porém, lhes negaram condições básicas de vida.

Ter sido o último país a abolir a escravidão garantiu marcas profundas na composição social brasileira e a desigualdade racial é arraigada, ainda que, a partir da década de 70, com a chegada do movimento negro ao país, políticas públicas vieram a se desenhar através do Estado. Sob essa lógica, apesar da mudança de cenário, essencialmente as relações sociais não mudaram, e a omissão estatal reverberam a miséria matinal, a discriminação e a dizimação normalizada dos corpos negros (NUNES, 2006, p. 90-91).

Contemporaneamente, o racismo também se manifesta na violência policial, e à vista disso, o sociólogo Juarez Tadeu de Paula Xavier argumenta em seu livro "Racismo

no Brasil" que esse tipo de violência representa uma forma de racismo institucionalizado. Ele destaca que a maioria das vítimas de violência policial são jovens negros, que são frequentemente confundidos com suspeitos de crimes (XAVIER, 2019).

Ainda no âmbito da violência, insta destacar a questão do feminicídio negro. De acordo com dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, o número de mulheres negras vítimas de homicídio cresceu 29% entre 2007 e 2017, enquanto o número de mulheres brancas vítimas de homicídio diminuiu 7,4% no mesmo período. Essa realidade é reflexo da intersecção de raça e gênero, em que as mulheres negras sofrem uma violência ainda mais intensa e letal.

Há que se falar também no racismo presente na cultura brasileira, como aponta a antropóloga Lília Schwarcz em seu livro "O espetáculo das raças". Ela destaca que a estética branca é valorizada e promovida pela mídia e pela publicidade, enquanto a estética negra é frequentemente associada a estereótipos negativos. Desse modo, se manifesta em várias áreas, desde a moda até a representação na televisão e no cinema (SCHWARCZ, 1993).

De acordo com um estudo do Instituto Ethos (2016), a falta de oportunidades para negros é uma realidade presente no mercado de trabalho brasileiro, mesmo após a adoção de políticas afirmativas. O estudo revelou que em empresas de grande porte, apenas 4,7% dos cargos executivos são ocupados por pessoas negras, enquanto a maioria (56,7%) é ocupada por brancos. Concomitantemente, a pesquisa apontou que a remuneração de executivos brancos é em média 27% maior do que a de executivos negros, demonstrando a persistência do racismo estrutural.

O racismo no Brasil se deu com tamanha profundidade, que a inferioridade do negro foi posta enquanto incontestável por figuras renomadas como Raimundo Nina Rodrigues, que trouxe afirmou "de facto, não é a inferioridade social dos negros que está em discussão. Ninguém se lembrou ainda de contestá-la. E tanto importaria contestar a própria evidência" (RODRIGUES, 1935, p. 388). A proposta de dois códigos penais, um para negro e outro para brancos foi defendida por ele, sob argumento de que as diferenças raciais se convertiam em diferenças comportamentais e morais abissais, de modo a não ser possível a utilização do mesmo parâmetro de julgamento para os dois grupos (NUNES, 2006, p. 92).

Denota-se que o racismo no Brasil foi implementado de forma estrutural, atravessando diversas esferas sociais, desde a educação até o mercado de trabalho, perpassando também pela política, religião e cultura. O que se extrai, até o presente momento, é que a profundidade das mazelas colocadas aos negros mantém a configuração tendenciosa ao abismo da desigualdade racial (FERNANDES, 1965).

3.2 RACISMO ESTRUTURAL

No encadeamento da dinâmica racial no Brasil, a forma sistemática de discriminação iniciada no período colonial fundamentou a marginalização da população negra, que após a abolição da escravatura, passou a ser abolida das políticas públicas e dos direitos civis, trazendo para o holofote social, diariamente, a discrepância que culminou na desigualdade socioeconômica entre negros e brancos no Brasil.

A despeito do contexto miscigenado em que se pauta a sociedade brasileira, pautas como o colorismo, por exemplo, demonstram os entraves na promoção de consciência racial, considerando que o desenrolar do projeto de embranquecimento se deu por meio da violência e coerção para que se mantivesse a hierarquia social já vigente (SILVA, 2019, p. 66). Assim, é inegável que essa cinesia reflita na exclusão da população negra nas estruturas econômicas, políticas e sociais, há tanto tempo (GONZALEZ, 1988).

3.2.1 Conceitos e Construções

A prática do racismo não se esgota no sentimento individual de preconceito ou discriminação, mas abarca toda uma estrutura social, que manifestadamente, em diferentes níveis e dimensões, convergem no movimento de violentar, seja simbolicamente ou na prática, a população negra, através da supressão em instituições, nas omissões legislativas, na subjetividade dos indivíduos e nas políticas públicas enviesadas (SILVA, 2019, p. 43).

Diante do postulado pela filósofa Djamila Ribeiro, é possível compreender o fenômeno do racismo estrutural brasileiro, que ideologicamente, permeia todo o tecido social e serviu de base para a manutenção da desigualdade racial, da qual decorrem os

desequilíbrios econômicos, culturais e sociais, cujo privilégio se resguarda a branquitude (GONZALEZ, 1988, p. 71).

Impõe-se, por conseguinte, a conclusão de que o modo de produção escravista colonial é inexplicável como síntese de modos de produção preexistentes, no caso do Brasil. Seu surgimento não encontra explicação nas direções unilaterais do evolucionismo nem do difusionismo. Não que o escravismo colonial fosse invenção arbitrária fora de qualquer condicionamento histórico. Bem ao contrário, o escravismo colonial surgiu e se desenvolveu dentro de determinismo socioeconômico rigorosamente definido, no tempo e no espaço. Deste determinismo de fatores complexos, precisamente, é que o escravismo colonial emergiu como um modo de produção de características novas, antes desconhecidas na história humana (GORENDER, 2010, p. 84).

Portanto, outro fenômeno fomenta a fortaleza do racismo estrutural, que é a estratificação social, entendida enquanto forma de desigualdade estabelecida na distribuição das chances de vida e das oportunidades de ascensão social. Em posse dessa lógica, as diferentes posições ocupadas pelos indivíduos na composição da sociedade são condicionadas à fatores econômicos, políticos e culturais, afetando a distribuição de bens e serviços (FERNANDES, 1975, p. 78). Logo, esse condicionamento é previsível, já que historicamente, um grupo específico ocupa os lugares de menor visibilidade, prestígio e qualidade de vida.

O antropólogo Kabengele Munanga traz ainda que, apesar do conceito de raça não ser mais biológico, a palavra segue utilizada como categoria de análise para entender o que aconteceu no passado, dirimir seus impactos no presente e evitar os mesmos erros no futuro, porque o racismo se reconstrói com base em outras essencializações, notadamente culturais e históricas (MUNANGA, 2010, p. 1-384). Desse modo, ainda que raças não existam biologicamente, seus fatores psicológicos e realísticos sociais no funcionamento da comunidade.

Ante um olhar mais minucioso, o rompante social em direção à luta antirracista, ao apresentar suas demandas ao Estado para que se desenvolvam debates e perceber que ele reconhece as desigualdades sociais a ponto de efetivar políticas públicas que se voltam a corrigir tais distorções, consagra a inerente dimensão política à noção de raça (BERSANI, 2018, p. 191).

Associadamente, o racismo serviu ao sistema colonial durante todo o seu funcionamento, haja vista a coisificação dos escravos e sua conseqüente precificação,

de maneira que sustentou a transição do país para os moldes capitalistas e fortaleceu as bases do modelo socioeconômico, ainda que às margens e em condições sub-humanas de sobrevivência (BERSANI, 2018, p. 191).

Reverbera-se ainda o sentido do racismo enquanto ideologia, aferindo-se que sua existência confere situações de privilégio ou não, o que o torna elemento de fortalecimento da exclusão social e da segregação ao grupo que, verazmente, foi invisibilizado, e quando visto, foi declarado enquanto “peça” (BERSANI, 2018, p. 191).

Provindo da dissecação do racismo estrutural brasileiro consolidado ideologicamente, existem algumas constatações intrínsecas à sua constatação, a começar pela premissa de que o país deteve enquanto modo de produção original o escravismo colonial, diferindo de diversas outras colônias, porque o papel desempenhado pela população negra foi meramente mercantil (BERSANI, 2018, p. 192).

Paralelamente, à luz das obras de Clóvis Moura (MOURA, 2014, p. 152), nota-se que houve variações das práticas escravistas e da atuação do Estado, ou da sua ingerência sobre as questões raciais. Em se tratando da máquina estatal, notoriamente houve falha na apresentação de medidas que incluíssem os povos africanos e seus descendentes que vieram sequestrados e escravizados, tendo suas identidades anuladas e seu direito ao convívio social excluído, ao serem descartados pela “inutilidade” com a chegada de imigrantes (BERSANI, 2018, p. 192).

Conjectura-se que o Estado, em verdade, agiu sobre o racismo, seja pela sua presença através de políticas segregacionistas e de higienização, seja pela sua ausência e omissão, ao não enfrentar as questões raciais no seu âmago, que se prolifera no país desde a sua concepção (BERSANI, 2018, p. 192). Assim, a face institucional estatal se revela na violência praticada à população negra pelas polícias militares, na dificuldade em promover o acesso ao poder ou às políticas públicas de qualidade.

O racismo estrutural corresponde a um sistema de opressão cuja ação transcende a mera formatação das instituições, eis que perpassa desde a apreensão estética até todo e qualquer espaço nos âmbitos público e privado, haja vista ser estruturante das relações sociais e, portanto, estar na configuração da sociedade, sendo por ela naturalizado. Por corresponder a uma estrutura, é fundamental destacar que o racismo não está apenas no plano da consciência – a estrutura é intrínseca ao inconsciente. Ele transcende o âmbito institucional, pois está na essência da sociedade e, assim, é apropriado para manter, reproduzir e recriar desigualdades e

privilégios, revelando-se como mecanismo colocado para perpetuar o atual estado das coisas (BERSANI, 2018, p. 193).

Ressalta-se que os processos de democratização e extermínio das senzalas transformaram a cidadania em privilégio gradualmente inacessível à maioria, de maneira que, conquanto direitos sociais sejam previstos legislativamente, tornam-se letra morta em face da ingerência pública em garanti-los, o que culmina na concentração de renda e protagonismo das desigualdades sociais (OLIVEIRA, 2015).

O combate ao racismo no Brasil deve ser uma pauta prioritária em todos os níveis de governo e na sociedade em geral. É necessário reconhecer a existência do racismo estrutural e trabalhar para dismantelar essas estruturas que perpetuam a desigualdade racial. Isso inclui políticas públicas efetivas para combater a discriminação racial, garantir o acesso igualitário à educação, saúde e emprego para a população negra e indígena, além de uma reforma policial que priorize a segurança e proteção de todas as pessoas.

O racismo estrutural resta evidente socialmente, e resulta da engenharia social estabelecida paulatinamente há séculos, que favorece certos grupos raciais em detrimento de outros. Abordá-lo constitui forma de discriminação positiva e necessária, que busca dismantelar a ideologia que sustenta práticas discriminatórias diárias, que influi na exclusão de uma parcela social específica. Dessa maneira, desenhar sua perspectiva possibilita o tratamento pela raiz de um problema secular, enxergando-o não apenas como se mostra, mas como se estrutura no seu cerne.

3.2.2 O Mito da Democracia Racial

Por força do ímpeto gerado pelas influências coloniais, a soma de todos os povos que se destinaram ao Brasil durante a sua formação culminou na diversidade étnica e cultural pouco observada em outros lugares do globo. À vista disso, criou-se a ideia de que todos esses grupos conviviam em harmonia e igualdade, porém, o espetáculo das raças só se fez bonito para uma parte dos participantes.

Fazendo uma análise histórica, na segunda metade do século XIX, após a proibição do tráfico de escravos, com o apoio do governo projetou-se no Brasil o ideal do embranquecimento populacional, como uma política de promoção da imigração

européia, que se destinava a suprir a escassez de mão de obra culminada pela abolição, além do ideal de modernização do país através da atração de mão de obra estrangeira (SKIDMORE, 1976). Nesse cenário, o ideal de branqueamento foi recepcionado e absorvido pela população, demonstrando reflexos na atualidade através da desvalorização da estética negra em contraponto a valorização da estética branca (NEVES, SILVA, 2019, p. 163).

Sob esse prisma, surge no Brasil, na década de 1920, o mito da democracia racial, que se perpetuou no imaginário coletivo pautando-se na abstração de que o racismo havia finalizado. A expressão “democracia racial” surge em inúmeras pautas intelectuais na década de 1930, contudo, a crença na democracia racial, ao menos como idealização de igualdade e respeito, torna-se consenso integral nos anos 1950, atingindo o seu apogeu na década posterior, trazendo enquanto proposta a harmonização da relação entre raças (LEWGOY, 2006).

Nesse âmbito, o lampejo de que o Brasil poderia ser considerado enquanto sociedade sem barreiras jurídicas que impossibilitem a ascensão social de pessoas negras a cargos ou posições de riqueza ou prestígio, representava uma idealização difundida ao redor do mundo, principalmente nos Estados Unidos e na Europa (GUIMARÃES, 2002). Dessa forma, o mito da democracia racial fez com que se catalisasse no Brasil uma das formas mais perversas de racismo: o racismo velado mascarado pelo status liberal e democrático (MUNANGA, 2000).

Decretou-se assim uma competição, ou ilusória disputa, entre as duas raças, em que os negros se encontravam, recorrentemente, em desvantagem no acesso aos bens públicos e privados, levando em consideração que o mérito não se colocava enquanto único critério para o indivíduo galgar ascensão social, sendo o fracasso dos negros e pardos atribuídos às suas próprias deficiências (SILVA, 1994).

Consoante com a historiadora Lilia Schwarcz, em seu livro "O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil, 1870-1930" (SCHWARCZ, 1993, p. 13), o Brasil adotou e proliferou o mito da democracia racial no vislumbre de minimizar a discriminação racial e perpetuar o status quo das elites brancas. Nesse sentido, a autora destaca que, mesmo após a abolição da escravidão, a população negra e seus descendentes foram mantidos em posição de desvantagem econômica e social condicionada, enquanto a população branca manteve o ideal de poder e riqueza.

Não obstante a expressão “democracia racial” não tenha sido citado diretamente por Gilberto Freyre em suas obras mais relevantes – havendo menção apenas à democracia étnica (FREYRE, 1947, p. 78) – em “Casa-Grande & Senzala”, foi o precursor da ideia de que a mestiçagem brasileira originou uma sociedade livre de preconceitos raciais ao longo da sua obra (FREYRE, 2006), fazendo a ilustração de um país que não se é encontrado sob nenhum aspecto.

Sem embargo, as normas que reproduzem as desigualdades sociais restam camufladas sob o argumento pífio e falido de que a igualdade formal de direitos – encontrada na letra das leis, ignoradas com certa frequência – é o que verdadeiramente importa, dando margem à essa reprodução, porém, dessa vez, evitada com véus invisíveis que embaçam e corroem as possibilidades de identificação e correção dos desequilíbrios sociais (SOUZA, 2015, p. 33). Atribui-se a essa prática o termo “racismo à brasileira”, em que a discriminação é manifestada, aparentemente, sem fundamentos raciais.

Para que a discussão não se esgote em aspectos sociológicos, observam-se os dados que ratificam a existência do racismo estrutural no Brasil. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, a população negra representava 56% da população brasileira, contudo, ainda era acometida com a desigualdade econômica, sendo que o rendimento médio dos negros chegava a ser cerca de 55% menor do que o dos brancos. Demonstra-se então que a distribuição de recursos econômicos e simbólicos é dessemelhante, refletindo a estrutura social elitista, e na sua gênese, racista (SOUZA, 2015, p. 186). Além disso, dados do Atlas da Violência de 2020 mostram que, em 2018, a taxa de homicídios de negros no Brasil foi 2,7 vezes maior do que a de não negros.

Outrossim, em paralelo à idealização de um país que não existe, o mito da democracia racial fere e prejudica a luta antirracista, atuando na minimização da importância do reconhecimento e conseqüente valorização de culturas e identidades heterogêneas, uma vez que a questão racial brasileira ultrapassa as reduções numéricas e perpassa a afirmação de existência. Apesar da crença infundada de que, efetivamente, existia uma harmonia racial no país, a realidade social se empenhou em mostrar a persistência de uma discriminação que se manifestava de diferentes formas, desde a

exclusão dos negros das atividades econômicas e políticas, até a sua invisibilidade em registros estatísticos (SCHWARCZ, 1991, p. 89).

3.2.3 Implicações do Racismo Estrutural no Mercado de Trabalho

Ao longo do transcurso para o capitalismo no Brasil, o requisito racial demonstrou-se imprescindível ao desenvolvimento econômico do país, tendo em vista que, no ideário populacional, os negros seriam naturalmente inferiores e incompatíveis para assumir o trabalho assalariado (MATINS, 2014, p. 118). Por essa razão, a política de imigração europeia convergiu no sentido de promover a força de trabalho compatível com os moldes de progresso objetivados, que calhasse no embranquecimento populacional (MARTINS, 2012, p. 80).

Como efeito, o fenômeno da inatividade ou ocupação em atividades informais, e consequentemente com remunerações inferiores, acometeu a população negra (HASENBALG, 2005, p. 189), revelando a face atroz do racismo no país.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego entre a população negra é maior do que entre a população branca, sendo que em 2020, por exemplo, a taxa de desocupação entre os negros era de 17,2%, enquanto entre os brancos era de 10,4%. Associadamente, pessoas negras ocupam, em geral, empregos informais, com baixos salários e sem direitos trabalhistas, pela ausência do vínculo empregatício, dificultando ainda mais sua inserção no mercado formal (IBGE, 2021). Acerca disso, Tereza Cristina Santos Martins traz que:

Nesse sentido, os não incluídos no mercado formal de trabalho, com carteira assinada, ficam à margem dos direitos sociais. Por serem, preponderantemente, os(as) trabalhadores(as) negros(as) os(as) não inseridos(as) em uma profissão regulamentada pelo Estado, a sua condição como trabalhador(a) se resume a uma condição de não cidadão(ã) em meio aos(as) cidadãos(ãs) inseridos(as) no processo produtivo formalizado e com o reconhecimento estatal, conforme os termos da definição de “cidadania regulada” (MARTINS, 2014, p. 127).

Corroborando com as pesquisas supracitadas, “de maneira geral, os pretos e pardos apresentam baixo grau de formalização nas relações de trabalho em comparação aos brancos, se observarmos as taxas de contribuição previdenciária e carteira assinada” (BATISTA; GALVÃO, 1992, p. 85). Ainda sobre o tema, Ivanete Boschetti situa-os no

extremo das relações de trabalho, que seriam as relações próximas à escravidão, e de garantias, que seriam as condições mínimas de sobrevivência material, fatores que os distanciam, historicamente, do acesso aos direitos sociais e fundamentais mínimos (BOSCHETTI, 2006, p. 90).

Em outros termos, por toda a extensão dos processos que permearam a construção da constituição e desenvolvimento do mercado de trabalho brasileiro, em se tratando do capitalismo “retardatário”, não sobrevivem questionamentos acerca da tendência racista de articulação às determinações de sociabilidade do capital, atingindo pontos cruciais do modo de vida da população negra (MATINS, 2014, p. 121).

Extraí-se que não há como conceber o racismo brasileiro como simples discriminação inconsequente, uma vez que atinge diretamente as condições socioeconômicas dos discriminados, devendo ser analisado como parte do processo social real do capitalismo vigente pela relevância assumida na comunidade, e visto enquanto elemento reforçador dos desequilíbrios materiais de vida e de trabalho (MARTINS, 2012, p. 12-13).

Nessa toada, a desigualdade no mercado de trabalho produz reflexos na ausência de representatividade de pessoas negras em cargos de liderança e alta gerência, seja no âmbito público ou privado. Consoante pesquisa "Estatísticas de Gênero e Raça nas Empresas", realizada pelo Instituto Ethos em parceria com a ONU Mulheres, em 2018, apenas 6,3% dos cargos de presidência nas empresas brasileiras eram ocupados por pessoas negras. Seguindo a mesma linha, apenas 4,7% dos cargos de vice-presidência e 4,9% dos cargos de conselho de administração eram ocupados por pessoas negras (INSTITUTO ETHOS, 2019).

Superando a óbice de adentrar no mercado, o racismo passa a se manifestar em práticas discriminatórias por parte de empregadores e colegas de trabalho. Tratando sobre o tema, o livro "Racismo no Brasil" de Juarez Tadeu de Paula Xavier, ativista antirracista, traz um trecho que ratifica essa realidade: "Para muitos empregadores, um negro não é visto como uma pessoa capacitada, capaz de assumir cargos de liderança ou representar a imagem da empresa" (XAVIER, 2018, p. 81). Destarte, os entraves perpassam o caminho desde o processo de recrutamento e seleção, até o seu desenvolvimento ocupando o cargo.

Outrossim, subsistem ainda condições de trabalho mais precárias e com menor remuneração em comparação com seus colegas brancos. Analisando pesquisas elaboradas pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), através da pesquisadora Ana Luíza Matos de Oliveira, "os negros têm menores salários, piores condições de trabalho, menos oportunidades de acesso a formação e treinamento e menos possibilidades de ascender hierarquicamente dentro das empresas" (OLIVEIRA, 2016).

De todo modo, o cerne inicial e permanente relevante é a ausência de políticas públicas efetivas para combater o racismo no mercado de trabalho, e tratando sobre o tema, o livro "Racismo Estrutural" de Silvio Almeida, Ministro dos Direitos Humanos e da Cidadania, aponta que "as políticas públicas voltadas para a igualdade racial são pouco efetivas no Brasil, havendo uma resistência estrutural por parte da sociedade e das instituições em relação a sua implementação" (ALMEIDA, 2019, p. 129).

Em suma, o racismo no âmbito do mercado de trabalho brasileiro, que teve início na utilização da mão de obra negra enquanto escrava, subsiste no mundo contemporâneo, de maneira velada, embora tenham sido estabelecidas leis para coibir a discriminação racial no ambiente profissional, como a nº 7.716/89, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou cor, prevendo nos arts. 3º e 4º as hipóteses discriminatórias na esfera das relações de trabalho (BRASIL, 1989).

Portanto, o preconceito racial termina por excluir ou segregar as pessoas negras do mercado de trabalho, limitando suas oportunidades de crescimento profissional e conseqüentemente, contribuindo direta ou indiretamente para a manutenção de um cenário de desigualdade social. O que se deduz, é que se faz necessário que sejam realizadas políticas públicas efetivas, além da mudança cultural e ideológica, que entenda enquanto indispensável a manutenção sadia da diversidade e combata o racismo de forma enérgica.

4 DINÂMICA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E O RACISMO ESTRUTURAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Sob a ótica da dinâmica envolvendo as plataformas digitais de trabalho, depreende-se que, ao analisar seu ponto de partida, identifica-se a necessidade trazida pela nova conjuntura social proeminente da transformação sofrida pelas relações de consumo e de trabalho, que primam pela flexibilidade organizacional e estrutural (OLIVEIRA, 2019, p. 254). Dessa forma, o professor Murilo Sampaio Oliveira considera as modificações da comunidade para entender os novos moldes de trabalho no âmbito digital.

O advento desses diferentes papéis sociais estabelece uma nova estrutura no mercado laboral, não mais submetido, *prima facie*, à legislação do trabalho. Destaca-se ainda que há, em geral, uma ausência de regulamentação e de marcos legislativos claros para essas atividades. Por consequência, estes trabalhadores deixam de estar submetidos aos regramentos constitucionais, trabalhistas e cíveis esculpidos no ordenamento jurídico, alocando-os numa condição de precariedade social (OLIVEIRA, 2019, p. 255).

Em análise paralela, apesar da fragilização promovida pelos modelos contemporâneos de contratos laborais, é inegável que a facilitação tecnológica das plataformas digitais catalisa novas relações de trabalho, o que reverbera no surgimento de novas ocupações, em virtude das inúmeras demandas sociais, e como resultado, se presencia o firmamento de alternativas ao desemprego recorrente (OLIVEIRA, 2019, p. 255).

Ordinariamente, as plataformas se camuflam no discurso de que participam do processo de implementação da economia de compartilhamento como escusa para aferição de extensas margens de lucros, que possuem seu cerne nas relações de trabalho precarizadas por meio da legitimação da desresponsabilização das plataformas digitais dos seus encargos cíveis, trabalhistas e tributários (OLIVEIRA, 2019, p. 264).

Considerando a vulnerabilidade posta pelas plataformas digitais aos trabalhadores, deve-se considerar a incidência do racismo no mercado de trabalho, que é observado

desde o surgimento das relações de labor, haja vista as nuances escravagistas sob as quais o Brasil foi construído. Isto posto, o processo de análise do mercado de trabalho no Brasil perpassa pela concepção do fetichismo do trabalho, que o coloca enquanto parte da essência humana, tornando natural situações previamente determinadas pelo corpo social brasileiro, a exemplo das discriminações e preconceitos raciais.

4.1 ANÁLISE HISTÓRICA

Sucedem que, antes das formas de trabalho convencionais, há que se observar o processo de transição da escravidão para o labor livre, no século XIX, em virtude das leis que trouxeram a regulamentação da propriedade privada - que mais tarde viriam a ser exploradas - a lei que regulava o regime de colonato, e a abolição da escravidão, derivando como consequência a alta disponibilidade de força de trabalho disponível (FRANCO, 1983). Em paralelo, a lei que regulou as relações de trabalho no colonato ensaiou oferecer garantias aos proprietários de terras, que ao realizarem a contratação de empregados, poderiam romper com as relações de forma unilateral, e dando reconhecimento ao caráter privado daquele tipo de relação trabalhista (LAMOUNIER, 1988).

Nesse cenário, a população que havia sido libertada não dispunha de terras para ocupação, surgindo a ideia de subordinação ao labor no latifúndio. Logo, deu-se início ao processo de colocação da população negra no mercado de trabalho que era preterido, além da sujeição às situações análogas à escravidão (FRANCO, 1983). Dessa forma, o mercado de trabalho brasileiro foi construído de maneira a garantir a manutenção das atividades vigentes nos períodos anteriores ao colonialismo, permitindo à elite que mantivesse e reproduzisse sua própria condição de proeminência e poder (AZEVEDO, 1987).

A partir da década de 1930, pode-se falar na integração das atividades econômicas no mercado de trabalho (FURTADO, 1977) e desprendimento de configurações essencialmente colonialistas. Nesse momento, desenha-se o surgimento do conceito de sociedade salarial, trabalhado por Robert Castel, entendendo-se como a definição

de determinado indivíduo de acordo com o seu trabalho assalariado, qualificando-o com base no seu recebimento (LANGUER, 2014).

No período seguinte, deu-se início ao estabelecimento da regulação do mercado e das relações trabalhistas que se estabeleceram no Brasil, por meio da instituição tanto do salário-mínimo, quanto da promulgação da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) para o modelo de trabalho que não abrangia o agrícola. Ocorre que, invariavelmente, o mercado agrícola representava $\frac{3}{4}$ das ocupações trabalhistas da época, e apenas uma parcela da população foi absorvida no conjunto de direitos trazidos pela CLT, quando não havia nenhum tipo de proteção social à classe trabalhadora. (DEDECA, 2005)

Acerca disso, tem-se dados das décadas que sequenciaram esse movimento.

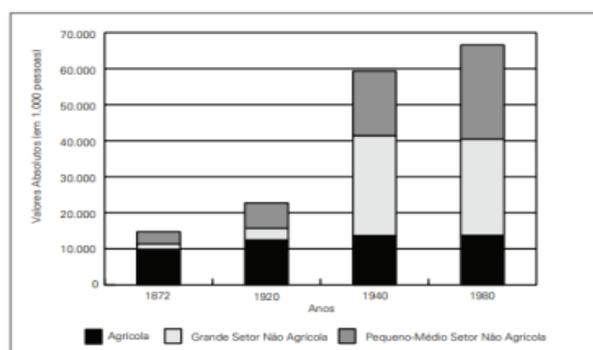
Se acompanharmos atentamente a dinâmica das desigualdades sociais e raciais, no momento do deslocamento do carro-chefe da economia do campo para as cidades (a partir dos anos 1950), da transferência de renda, da redução da população rural de modo geral, da prevalência do ambiente urbano e do forte impulso industrializador; a participação do elemento branco na força de trabalho rural encolhia mais rapidamente que a mão-de-obra negra. Em 1940, 77,4% da força de trabalho não-branca se encontrava no setor primário contra 65,9% de brancos. Entretanto, em 1950, os percentuais registram 68,7% de participação no setor primário da força de trabalho não-branca em relação a 55,8% da mão-de-obra branca. A força de trabalho branca reduziu sua participação no setor primário durante este período em 10,1%, enquanto que os não-brancos se deslocavam menos para os setores dinâmicos da economia nacional em apenas 8,7 pontos percentuais (LIMA; SILVA; NOGUEIRA, 2001).

Ainda sobre o período, é possível observar o mesmo movimento correspondente e coerente ocorrendo no setor industrial urbano, em que os brancos verificaram um incremento de 3,7 pontos percentuais contra 2% dos não-brancos. Mesmo que se analisasse o terciário, setor em que os não brancos registraram maior crescimento percentual que o de brancos, 6,7 contra 6,4 pontos percentuais, respectivamente, a diferença de participação total, porém, continuava expressiva; 29,6% de brancos contra 20,7% de não-brancos em 1950 (LIMA; SILVA; NOGUEIRA, 2001).

A partir da década de 1950, profundas alterações no desenvolvimento industrial e urbano fizeram crescer a população economicamente ativa no país, ilustrando um novo formato de estrutura de emprego, principalmente nos setores secundário e

terciário.

Gráfico 2: Evolução da População Ocupada (Brasil, 1940-2000)



Fonte: Censos Demográficos, IBGE. Elaboração do autor. (1) Estimativa.

(DEDECCA, 2005)

Por conta disso, entre os anos de 1960 e 1980 observou-se o grande movimento de ocupação dos espaços urbanos, e a acentuação da desigualdade racial já enraizada no Brasil, uma vez que os mais disputados e bem remunerados espaços no mercado de trabalho foram ocupados pela população branca, restando aos negros a marginalização laboral.

Examinando a chegada do século XXI, notadamente as desigualdades raciais mantiveram sua linearidade, uma vez que, a população negra sistematicamente esteve localizada nas áreas menos desenvolvidas do país, herança da abolição da escravatura sem planejamento de terras e condições de sobrevivência.

Por conseguinte, suas atividades se concentraram em atividades informais, havendo, proporcionalmente, menos pessoas negras colocadas em posições laborais de prestígio, status e maiores ganhos (DIEESE, 2001). Decerto que, estando em condições informais de emprego, não há que se falar em benefícios, proteções sociais, ou previdência, fazendo com que o mercado de trabalho formal se torne sonho de vida dessas pessoas.

Ainda que estejam empregados formalmente, como já reiterado, os papéis sociais que foram destinados à população negra são de subalternidade, não sendo diferente na estrutura de distribuição de renda (DIEESE, 2001). Em paralelo, existe o processo de entrada no mercado de trabalho, que acontece precocemente, na maioria das vezes - por necessidades de subsistência - e interfere diretamente na formação dos jovens negros do Brasil, que precisam sopesar entre estudos e seu sustento. Em

consequência, além do prejuízo à qualificação da mão-de-obra, existe o prejuízo latente à capacidade de mobilidade social ascendente (DIEESE, 2001).

Este é o caso da pressão por entrar no mercado de trabalho devido às necessidades individuais de sobrevivência ou às responsabilidades com o sustento familiar. Também os fatores culturais e a demanda particular do mercado de trabalho por determinado segmento populacional determinam facilidades ou obstáculos para o ingresso no mercado de trabalho. [...] No caso dos negros, também é relativamente maior a permanência no mercado de trabalho de pessoas com idade igual ou superior a 40 anos. Esta característica sugere que as dificuldades de arregimentar as condições para o afastamento da vida produtiva são sentidas com mais intensidade pelos trabalhadores negros (DIEESE, 2001).

Dessa maneira, é possível observar a manutenção da dinâmica de estruturas historicamente estabelecidas, que culminam na acentuação da desigualdade racial e, conseqüente desequilíbrio social, levando em conta que o acesso à educação de qualidade, por exemplo, se mostra como fator basilar para uma alocação consistente no mercado de trabalho e nas possibilidades de melhores condições de remuneração ou qualidade na atividade exercida (HASENBALG; SILVA, 1988). Ou seja, o fator racial tem implicações diretas e indiretas nas condições de emprego.

Não obstante, os empregos subalternos que lhes restam, em virtude de condições sociais, políticas, geográficas, são caracterizados pela precariedade, e apresentam maiores empecilhos para ascensão de carreira, remunerações mais baixas, além do estigma social (DIEESE, 2010).

No movimento de minimizar os danos causados e enraizados, a CRFB/88 atuou no sentido de corroborar com a luta antidiscriminatória no mercado de trabalho, apresentando-se enquanto ponto de partida para que se começasse a pensar na transição de volta à democracia e na aderência dos postulados dos direitos humanos internacionais no país. Então, a abertura para esses novos princípios estrangeiros ensejou uma nova interpretação de entendimentos tradicionais, incluindo o âmbito das relações de trabalho, principalmente relativizando valores implícitos (SILVA, 2013).

Tem-se então a Convenção 111 da OIT, que trata sobre matérias que versem sobre a ausência de igualdade e discriminação nas relações de trabalho.

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão; b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados (OIT, Artigo 1º).

Vislumbra-se então a determinação do conceito de dignidade da pessoa humana enquanto basilar à nova ordem jurídica concebida pela CRFB/88, tornando possível que políticas públicas de combate à desigualdade e discriminação de qualquer tipo fossem desenvolvidas e que leis infraconstitucionais fossem promulgadas, visando equalizar as oportunidades.

4.2 DIREITO FUNDAMENTAL À NÃO DISCRIMINAÇÃO

No plano constitucional brasileiro inaugurado em 1988, lastreado pela Constituição - da República Federativa promulgada nesse ano, a incorporação de direitos sociais marcou o objetivo do país em promover o bem de todos e reduzir as desigualdades apresentadas até aquele momento.

Isto posto, é sabido que o diploma normativo que rege todos os outros deve ser considerado como projeto disposto a recepção de novas inclusões de direitos (NETTO, 2004), com base no art. 5º, §2º, que traz que “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

No que tange aos tratados internacionais, o Brasil é signatário da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, de 1966, da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (1965), da Declaração sobre a Raça e os Preconceitos Raciais (1978), da III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, à Discriminação Racial, à Xenofobia e à Intolerância Correlata (2001) e do Pacto de San José da Costa Rica (art. 13, § 5º). Essencialmente, todos eles vão versar sobre a

igualdade entre indivíduos e a vedação expressa a qualquer tipo de discriminação, sendo que a Declaração Universal dos Direitos do Homem, desenhada após a Segunda Guerra Mundial, é lida enquanto ponto de partida na proteção social individual e coletiva humana.

A priori, é imprescindível destacar o conceito de direito fundamental, elencado no Título II da CRFB/88, separados em cinco grandes pilares: os direitos individuais e coletivos, os direitos sociais, os direitos de nacionalidade, os direitos políticos e aqueles relacionados ao Estado democrático de Direito. Dessa forma, Luigi Ferrajoli delimita que:

São 'direitos fundamentais' todos aqueles direitos subjetivos que correspondem universalmente a "todos" os seres humanos enquanto dotados do status de pessoas, cidadãos ou pessoas com capacidade de agir; entendido por 'direito subjetivo' qualquer expectativa positiva (de prestações) ou negativa (de não sofrer lesões) ligada a um indivíduo por uma norma jurídica; e por 'status' a condição de um sujeito, prevista também por uma norma jurídica positiva, como pressuposto de sua idoneidade para ser titular de situações jurídicas e/ou autor dos atos que são exercício destas (FERRAJOLI, 2004).

Nas palavras do autor José Afonso da Silva, os direitos fundamentais podem ser entendidos enquanto aqueles que vão se ater às conjunturas jurídicas, e que sem eles, o indivíduo não consegue realizar, conviver e, por vezes, sobreviver (SILVA, 2005). De modo semelhante, o constitucionalista Dirley da Cunha Júnior infere que esses direitos são todos aqueles que se voltam a explicitar o princípio da dignidade humana, lastreados ou pela Constituição formal, ou por seu próprio conteúdo que, gozando de importância material, passam a ser recepcionados pelo diploma normativo soberano no país (CUNHA JÚNIOR, 2008).

Menciona-se aqui ainda a multifuncionalidade dos direitos fundamentais, que encontra fonte na Teoria dos Quatro Status de Jellinek, definindo que tais direitos extrapolam a esfera da defesa em face dos poderes públicos, exercendo também outras funcionalidades no ordenamento jurídico (SARLET, 2012). Ou seja, eles passam a compor o sistema axiológico basilar material do ordenamento jurídico.

Dessarte, a eficácia irradiante dos direitos fundamentais acaba por promover diretrizes, capilarizar e propulsionar a aplicação dos direitos infraconstitucionais, e por

isso, o núcleo essencial dos princípios da dignidade da pessoa humana foram blindados por meio das cláusulas pétreas, elencadas no art. 60, §4º, IV, da CRFB/88.

Ademais, sublinha-se as principais características dos direitos fundamentais: o caráter histórico, a impossibilidade de transferência e comercialização, e a vedação à prescrição e à renúncia, à luz do entendimento do autor José Afonso da Silva (SILVA, 2005). Sendo assim, na essencialidade nuclear dos preceitos desses direitos, a sua indisponibilidade transfere ao Estado o dever de defesa, ainda que, porventura, não seja identificada a vontade expressa dos seus titulares imediatos (BARROSO, 2009).

Em paralelo, o idealismo de Kant articulou a valoração ao princípio da dignidade humana, que antes era tido apenas como reflexão de valor moral, uma vez que o filósofo, a partir da leitura do homem enquanto ser dotado de racionalidade, depreendeu que a dignidade absoluta teria de ser a qualidade essencial da sua racionalidade, de forma a pressupor sua valoração e levantar a necessidade do seu respeito e garantia (REALE, 1999). Assim, a Carta Política brasileira traz que:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I- a soberania;

II- a cidadania;

III- a dignidade da pessoa humana;

IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V- o pluralismo político (BRASIL, 1988).

Assim sendo, pode-se vislumbrar a figura da dignidade humana sob três diferentes prismas: axiológico, antológico e jurídico. No axiológico, ela é envolta pelo valor moral, no antológico surge a ideia da sua necessidade material e seu papel no desenvolvimento social, e no jurídico, passa a ser objeto de direitos na jurisprudência internacional (GARCIA, 2004). Dito isso, a Declaração da Organização das Nações Unidas (ONU) consagrou a dignidade humana como valor jurídico universal, em 1948, através da Declaração Universal dos Direitos Humanos, passando a ser um ideal a ser alcançado por todos os povos.

Impende destacar que os direitos fundamentais se relacionam intrinsecamente com o princípio da dignidade humana, se colocando enquanto consequência do mandamento de que todas as pessoas são iguais e têm direito a tratamento

igualmente digno, levando o princípio a reconhecer possíveis espaços de integridade passíveis de serem assegurados à todas as pessoas por sua mera e simples existência no mundo (BARROSO, 2009). À vista disso, a dignidade da pessoa humana é quem remonta e possibilita a observação dos direitos fundamentais no mundo dos fatos, ainda que a intensidade do princípio seja variante, uma vez que ela atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do ser humano.

A partir do entendimento acerca dos direitos fundamentais e a inegociável dignidade humana, a CRFB/88 recepcionou a rejeição veemente a discriminação e o preconceito, em todas as suas formas, entendendo que existem grupos sociais, lidos enquanto minoria em virtude das suas vulnerabilidades, que carecem de proteção jurídica e de garantias que lhes proporcionem maiores condições de igualdade. Não à toa, tal proibição surge no art. 3º do diploma normativo, em que estão todos os objetivos fundamentais da República Federativa.

Munido de posicionamentos que visam promover o desenvolvimento social equalitário, plural e justo, o Estado instituiu, através de lei, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), que visa efetivar a redução das disparidades demonstradas pelo racismo estrutural, a partir do entendimento de que existem grupos raciais constantemente rechaçados, oprimidos e, por vezes, eliminados, tendo em vista o ideal de higienização social, aplaudida por supremacistas de raça.

Embora a prática de racismo seja concebida enquanto crime inafiançável e imprescritível, alicerçado no art. 5º, XLII, CRFB/88, a sua estrutura secular permite que inúmeras práticas preconceituosas sejam deflagradas todos os dias, através da necropolítica, das microagressões invisibilizadas ou dos episódios, propagados ou não, de violência psicológica, verbal e física, em ambientes públicos e privados, realizados por indivíduos armados de certeza da impunidade, ainda que a Lei 14.532/2023 tenha equiparado a injúria racial ao crime de racismo.

Notadamente, a dinâmica social apresentou dois vieses à discriminação racial, sendo a direta, executada por comportamentos (ou omissão deles) humanos negativos, e a indireta, em que o modo de agir racista é colocado implicitamente ao outro, abrindo margem para que se alegue a não intencionalidade na prática, em virtude do seu caráter velado. Partindo dessa segmentação, na discriminação algorítmica racial, não há percepções imediatas e diretas das práticas preconceituosas, conduzindo a

discussão do tema ao campo hipotético, até que se demonstre através de casos de grande repercussão – a exemplo do *Google Photos* e o etiquetamento de pessoas negras comparadas a macacos – que efetivamente houve discriminação racial utilizando-se dados na construção de algoritmos enviesados.

Em se tratando do preconceito racial no mercado de trabalho, cumpre ressaltar que o trabalho – entendido enquanto atividade realizada para fins de remuneração – é considerado como mecanismo social imprescindível integralizador, que tem o condão de inserir o indivíduo na dinâmica da ordem socioeconômica do país. Assim sendo, uma posição nesse mercado se coloca enquanto meio fundamental não só de obtenção de renda, mas de reconhecimento social pelo exercício de uma atividade econômica que é lida como legítima (VARGAS, 2014).

O sociólogo Robert Castel entende que, essa questão lida como social, se coloca enquanto desafio à sociedade e sua capacidade de existir como um conjunto ligado por relações de interdependência (CASTEL, 2001). Isso porque, sob o prisma estritamente econômico, o emprego representa alocação e maior distribuição de recursos, movimentando as estruturas do país, porém, o cascadeamento das consequências estritamente econômicas recai no pilar social, que direta ou indiretamente, influi na vida da população como um todo.

Importante dizer que a precariedade estrutural do trabalho no Brasil faz com que parcelas da população inseridas no contexto de trabalho formal, dependam de políticas públicas para complementar o seu sustento (VARGAS, 2014), principalmente para a população negra, que é socialmente alocada em posições de fragilidade econômica historicamente.

À vista disso, deflagra-se a relevância da discussão do grau de desigualdades sociais encontradas no mercado de trabalho brasileiro e da não observância do princípio da dignidade humana e o direito fundamental à não discriminação, fazendo com que a inserção de pessoas negras nesse espaço seja capciosa e cheia de desafios, dando às grandes empresas uma ampla gama de trabalhadores dispostos às condições pífias em troca de remunerações medianas, o que ocorreu com o fenômeno da “uberização”, observado mundialmente.

4.3 PRECONCEITO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES

Após reflexos diretos do período colonial de mão de obra escrava, revoluções industriais e regimes ditatoriais, foi promulgada a Constituição Federal de 1988, basilar na esfera trabalhista. Acerca da sua concepção, tem-se que:

Constituição política do Estado, no sentido amplo de estabelecer sua estrutura, a organização de suas instituições e órgãos, o modo de aquisição e limitação do poder, através, inclusive, da previsão de diversos direitos e garantias fundamentais (MORAES, 2003, p. 35).

Cabe aqui explicitar a definição de discriminação racial ou étnico-racial, que segundo o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/10), consiste em:

Art. 1º, § único, inciso I: Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada” (BRASIL, 2010).

Nesse sentido, apesar do diploma normativo máximo brasileiro entender enquanto objetivo fundamental constitucional promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, as percepções acerca do racismo estrutural alcançam a seara trabalhista, inclusive nos novos moldes arrolados na sociedade contemporânea, quais sejam as plataformas de trabalho digitais.

Indubitavelmente, o advento da aceleração da tecnologia trouxe consigo a necessidade da reformulação e a adaptação do mercado às novas demandas universais, colocando em voga empresas de serviços (UBER, Ifood, 99, Amazon, etc), que se popularizaram enquanto alternativa ao desemprego. Todavia, em paralelo a possibilidade de ascensão social, deflagrou-se a figura da precariedade laborativa, em virtude da ausência de regulações efetivas dos direitos dos trabalhadores, que caem, mais uma vez, no processo da subalternidade. Logo, estudiosos da matéria passaram a questionar se tais plataformas seriam maneiras de burlar a garantia dos

direitos trabalhistas, ao identificarem a presença de diversos elementos caracterizadores da relação de emprego (CARELLI, 2018).

Insta salientar que, durante o período de pandemia, em virtude da COVID-19, que atravessou o mundo, os serviços oferecidos pelas plataformas digitais de entrega de serviços e alimentos foi tido enquanto essencial, de acordo com o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020. Porém, em divergência ao momento, ocorreram reduções nas remunerações, influenciando diretamente no poder econômico dos trabalhadores, e conseqüentemente, no sustento próprio e do núcleo familiar (ROCHA, 2022).

Entrecruzando o pilar racial e as plataformas digitais, o resultado é aquele demonstrado em todos os momentos na história do desenvolvimento social brasileiro: à luz de pesquisas realizadas em 2020, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pode-se aferir que a maior parte dos trabalhadores presentes nas plataformas digitais, principalmente de transporte de pessoas e alimentos, são negros (IPEA, 2022).

Acerca disso, a convergência entre as profissões mais subalternas e a população negra é inerente ao mapa do mercado de trabalho brasileiro, catalisando a dinâmica social de marginalização e minando a ideia disseminada do mito da democracia racial (HASENBALG, 2005). Desse modo, o processo que nasce na contratação e perpassa pelas promoções, bônus e incentivos dentro dessas plataformas, é amparado por critérios ditos objetivos, como qualificações e métricas de desempenho, contudo, não deixam de se ancorar em elementos subjetivos do sujeito trabalhador, surgindo então os vieses discriminatórios e preconceituosos de estereótipo (BENTO, 2020).

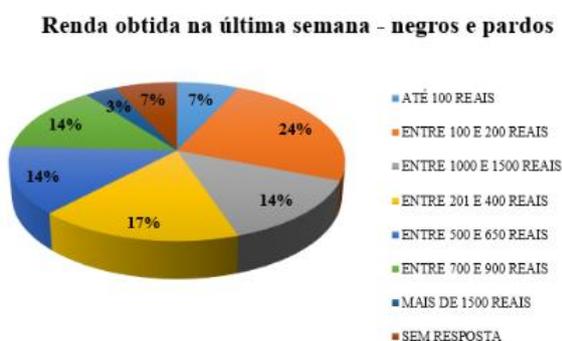
Diante do supracitado, apreende-se que os meios utilizados nas plataformas digitais, por meio do *Big Data* e seus algoritmos, são reflexos do corpo social desenvolvedor daqueles dados, de modo a reproduzir e garantir a manutenção de vieses preconceituosos. Assim, tal prática já foi deflagrada em episódios notórios, como a denúncia do jornal *El País* à empresa Google, que associava nas buscas dos usuários a palavra negro aos macacos e chimpanzés (SALAS, 2022).

Ao dissertar sobre a discriminação algorítmica racial no ambiente de trabalho, Silva traz também o fenômeno da plataformização, que acabou por concentrar sob o

poderio de poucas empresas, porém, poderosas e expressivas globalmente, dados pessoais e disponibilidade de trabalho remunerado, ainda que em hipóteses de baixa escolaridade (SILVA, 2019). Conseqüentemente, tais empresas externalizam suas reproduções de ideias intersubjetivas na composição dos algoritmos utilizados nos processos de seleção e manutenção dos postos dos sujeitos que trabalham para elas.

Em estudos empíricos realizados pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, buscou-se entender a dinâmica do cotidiano dos trabalhadores das plataformas de entrega e transporte de pessoas, à luz de critérios raciais. Contudo, o primeiro entrave encontrado pelos entrevistadores, e conseqüentemente pelos pesquisadores, foi a dificuldade dos entrevistados em identificarem sua cor, que seria definida através da sua autodeclaração (DOS SANTOS, CARELLI, 2022, p. 23). Durante as pesquisas, uma das aferições questionadas foi a média de remuneração obtida.

Gráfico 10 - Média de remuneração obtida na última semana por trabalhadores negros e pardos de transporte de pessoas e mercadorias por meio de plataforma digital

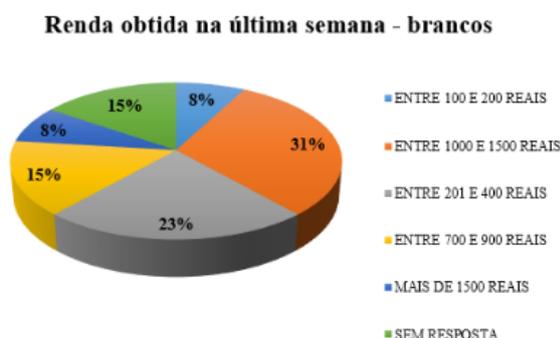


Fonte: Elaboração própria - Grupo de Pesquisa Trab21 da FND da UFRJ.

(DOS SANTOS, CARELLI, 2022, p. 24).

Para contrapor a renda de negros e pardos, colheu-se informações acerca da renda obtida por trabalhadores brancos.

Gráfico 11 - Média de remuneração obtida na última semana por trabalhadores brancos de transporte de pessoas e mercadorias por meio de plataforma digital



Fonte: Elaboração própria - Grupo de Pesquisa Trab21 da FND da UFRJ.

(DOS SANTOS, CARELLI, 2022, p. 24).

Os resultados obtidos trouxeram surpresas aos pesquisadores, que dispuseram:

Esse dado surpreende, pois, teoricamente, as chances de remuneração seriam iguais entre estes trabalhadores. Uma hipótese plausível é de que haja uma discriminação na distribuição dos encargos pelo algoritmo, o que é constatado por pesquisas que demonstram como este pode estar enviesado, reproduzindo comportamentos e julgamentos racistas existentes em sociedade, caso abastecido com dados que distinguem e hierarquizam perfis de acordo com a distinção racial. Todavia, para se obter mais elementos sobre os motivos pelos quais profissionais negros recebem menos que brancos nos serviços de transporte prestados por meio de plataformas digitais, há a necessidade de uma maior investigação em que se analise a influência ou não dos artifícios tecnológicos na reprodução de inequidades.

As desigualdades raciais persistem no transporte de pessoas e mercadorias por meio de plataforma, indicando os dados que, na verdade, talvez ocorra uma acentuação de discriminações, uma vez que, neste modelo de organização de trabalho realizado sob demanda por uma multidão de trabalhadores, trabalha-se mais para ganhar menos e os negros são sobrerrepresentados nesse tipo de serviço informal, precário, mal remunerado e com ausência de direitos trabalhistas (DOS SANTOS, CARELLI, 2022, p. 26).

Sob posse desses dados, justifica-se a incidência dos estudos empreendidos por sociólogos acerca do negro no mercado de trabalho brasileiro, tomando por base dados estatísticos, que desmascara o mito da democracia racial e coloca sob holofotes o que se desencadeia do racismo estrutural (DOS SANTOS, CARELLI,

2022, p. 26-27).

Isto posto, a inteligência artificial passa a fazer suposições, com base nos dados coletados (*inputs*), e quando os vieses algorítmicos possuem teor discriminatório, incorrem nas microagressões, dispostas de forma imperceptível, afinal, poucos levantariam a hipótese de eliminação na primeira fase de um processo seletivo, ou de não aceitação nas plataformas, em virtude de um algoritmo racista. Certamente, é mais simples pensar que, enquanto candidato, não é qualificado o suficiente, e de maneira silente, pessoas que já são discriminadas, são excluídas do quadro das empresas (O'NEIL, 2020).

Logo, no processo de seleção, os algoritmos entendem qual o melhor tipo de candidato, tendo sua base de dados previamente alimentada, podendo a partir disso, condicionar discriminações sistêmicas, que determinam, inevitavelmente, a morte da relação contratual entre os candidatos e o algoritmo que atuaria enquanto avaliador (WESCHENFELDER, 2020).

Em face do exposto, dados envolvendo gênero, religião, conceitos políticos ou raça, são considerados sensíveis e não podem ser utilizados como *inputs* para decisões automatizadas dos algoritmos, que possivelmente tenderão a discriminar grupos minoritários (SCHIPPERS, 2018). O que se tem em detrimento disso, é a eliminação precoce em processos de seleção nas plataformas, ou discriminação dentro delas, em virtude de critérios que têm como base preceitos preconceituosos, perpetuando a herança escravocrata da qual o Brasil nunca se desfez.

Em se tratando da fase pré-contratual trabalhista, com o advento das revoluções tecnológicas, intensificou-se o uso de tecnologias para a realização de diversas atividades cotidianas, dentre elas, os processos seletivos para admissão de novos trabalhadores, que passaram a contar com etapas integralmente virtuais. Assim, surgem diversos *players* responsáveis por avaliar os algoritmos que estão envolvidos nessas seleções, sendo utilizados para o rastreamento de potenciais candidatos, residindo nesse ponto a possibilidade de eventuais discriminações indesejáveis (PRUX; PIAI, 2020, p. 1279-1298).

Com base nisso, influi saber que o grau valorativo das decisões automatizadas tomadas pelos algoritmos - os chamados "*outputs*" - dependem, diretamente, dos

dados que lhe são processados - os “*inputs*”. Ou seja, se o algoritmo é baseado em dados preconceituosos e discriminatórios, os padrões observados serão reproduzidos na sua base de processamento (PRUX; PIAI, 2020).

Destarte, o *machine learning*, mecanismo que faz com que os softwares possam atuar nas decisões através dos dados fornecidos e o resultado desejado (BARBOSA, 2021), são influenciados pelos vieses - conscientes ou não - dos seus programadores e *inputs* que os alimentam. Nesse cenário, deve-se buscar entender qual o *input* do algoritmo, e se suas bases reproduzem comportamentos discrepantes do esperado, trazendo seleções discriminatórias, e possivelmente racistas, ao processo inicial da adesão dos indivíduos às plataformas digitais (DONEDA, 2018).

Sob a ótica da interseccionalidade entre as tecnologias da Indústria 4.0, como a *Big Data*, *Data Analytics*, ou Inteligência Artificial, as empresas responsáveis pelas plataformas digitais possuem responsabilidade direta no que tange às práticas que visam reduzir, e em consequência extinguir, a discriminação no meio digital, devendo ser cobradas socialmente e juridicamente pela isenção ante demonstrações antiéticas da utilização de dados. Deve-se mencionar também a importância da utilização do *compliance* empresarial, que se apresenta enquanto aliado na garantia da equidade, diversidade e inclusão no cenário das *Big Techs*. Concernente a isso, tem-se que:

Apesar do dispositivo da LGPD que previa a revisão humana de decisões automatizadas mediadas por algoritmos ter sido vetado em 2019, a LGPD é norteada pelos princípios assinalados no Art. 6º. Assim, em observância aos princípios da transparência, da prevenção e da não discriminação, as empresas devem organizar os seus programas de integridade no sentido de prevenir que as decisões automatizadas produzam resultados discriminatórios, bem como de oferecer estruturas transparentes que permitam ao titular de dados que se sentir prejudicado por uma decisão tomada de forma exclusivamente automatizada compreender como se deu o tratamento de seus dados. Ademais, no direito estrangeiro já existem discussões sobre o termo “responsabilidade algorítmica”, os congressistas dos Estados Unidos da América já analisam o projeto de lei “Algorithmic Accountability Act” pelo qual as organizações do setor privado deverão avaliar se os algoritmos que alimentam os sistemas de IA são tendenciosos ou discriminatórios. Similarmente, em abril deste ano, a União Europeia editou diretrizes para o uso ético dos recursos de aprendizado de máquina, estabelecendo medidas que responsabilizam empresas por eventuais consequências sociais da utilização de IA (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020).

Diante do supracitado, as práticas de *shadowbanning* e de disparidade salarial têm

sido estudadas por grupos de pesquisa, deflagrando que a média de remuneração obtida por trabalhadores brancos nas plataformas digitais de transporte de pessoas é maior, em dados percentuais, que a de trabalhadores negros, considerando mesmo período, tempo de trabalho e outras similaridades que determinam a remuneração nos aplicativos (IBGE, 2022).

Em conformidade com o disposto pela autora Maria Luiza Pinheiro Coutinho, discriminar consiste na distinção, segregação e conotação de desvalor sobre características de pessoas ou grupos sociais, gerando preferências injustificadas em relação a diferenças naturais, como raça ou gênero (COUTINHO, 2006). À luz desse preceito, a implementação dos algoritmos para selecionar trabalhadores, medir sua produtividade, e sancioná-los ou descartá-los na comprovação de baixa produtividade, admite outros níveis de hipóteses de discriminação racial.

Ainda que o cenário das contratações e moldes presenciais de trabalho tenha se alterado, observando as plataformas digitais, os algoritmos só são responsáveis pela reprodução de padrões definidos por seres humanos (O'NEIL, 2020), que depositam seus vieses, que são codificados e dão origem à discriminação algorítmica. Assim, não há que se falar em neutralidade da inteligência artificial, uma vez que os algoritmos refletem a sociedade, e as atitudes observadas nos empregos tradicionais são reproduzidos no trabalho digital.

Notadamente, o Brasil vive uma das maiores crises econômicas da sua história, de maneira que os números da fome e desemprego no país alcançaram níveis alarmantes. Nesse cenário de instabilidade social, o mercado de trabalho se configura como agente transformador da maior parte das famílias brasileiras, e por isso, a importância de questionar a ocorrência da discriminação algorítmica de raça nos processos de seleção e manutenção do trabalho nas plataformas digitais, uma vez que a maior parte da população que possui necessidades mais latentes pertence à raça negra, e que, inegavelmente, é o maior alvo de preconceito do contexto das discriminações.

Insta salientar que, no que tange à formatação configurada no âmbito das plataformas digitais no mercado de trabalho brasileiro, manifesta abertamente o racismo estrutural do país, uma vez que a execução do modelo de trabalho é exaustiva, precário e com remunerações atreladas à desempenhos estratosféricos, sendo um labor precário

desempenhado por minorias sociais (ABÍLIO, 2020).

Por fim, o perfazimento da discussão acerca da discriminação algorítmica racial no âmbito trabalhista deve ser aprofundado, levando em consideração o avanço da predominância da utilização de programas virtuais, inteligência artificial e *outputs* facilitadores do processo discriminatório, uma vez que diversos eventos envolvendo grandes empresas (Google Photos, Facebook, Microsoft) atestaram que a falha na produção de algoritmos pode gerar resultados racistas.

Dessa forma, busca-se entender o papel das empresas detentoras das plataformas digitais nas situações em que se pode observar a ocorrência do enviesamento dos *inputs* nos aplicativos que se utilizam dos trabalhadores para oferecer seus serviços, além da responsabilização dos agentes participantes e os impactos da discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro, além dos reflexos nas configurações sociais e seus processos modificativos.

4.4 CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS E JURÍDICAS

Depreende-se dos diplomas normativos brasileiros que o preconceito racial, ou seja, a constatação do crime de racismo, é passível de condenação penal com pagamento de multa e reclusão, além do cabimento de ações na seara cível, para o pleito indenizatório, conforme art. 20, da Lei nº 7.716/89 (BRASIL, 1989).

Por conseguinte, surge um processo de reconhecimento, pelos doutrinadores e aplicadores do Direito, da aplicação de danos morais em face das seleções nas plataformas digitais com caráter discriminatório, passando-se a entender que “cabem compensações por danos morais, pois a seleção discriminatória ou vexatória é um ilícito civil que se causar um dano gera direito à reparação” (ROSSETO, 2013).

Desse modo, mostra-se plenamente cabível a responsabilização das empresas responsáveis pelo processo de recrutamento dos trabalhadores de plataforma por prejuízos de natureza extrapatrimonial sofridos pelo candidato, desde que ocorra a discriminação, recaindo no instituto da discriminação algorítmica. A objetividade da responsabilidade isenta a vítima de provar a culpa ou dolo da outra parte, primando pela reparação dos danos causados à luz da solidariedade social (ROSSETO, 2013).

Assim, ainda que exista apenas o possível interesse do empregador, ao identificar a existência da discriminação algorítmica de raça no decorrer da entrada e permanência do indivíduo naquela plataforma, há que se falar em responsabilização da empresa responsável pelo filtro de recrutamento, nos casos em que não haja observância do princípio da transparência (art. 6º, inciso VI, LGPD). Tal princípio consiste no dever do detentor de dados sensíveis de concessão das informações substanciais para a tomada automática de decisões, podendo inclusive sofrer auditoria da Autoridade Nacional de Proteção de Dados.

No mesmo sentido, observa-se o seguinte entendimento da Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, no julgamento do Recurso Ordinário nos autos do processo nº 0002102-48.2010.5.20.0006:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - DANO MORAL - FASE PRÉ-CONTRATUAL Levando-se em conta o exposto texto Constitucional do inciso XXVIII c/c inciso VI do artigo 114, em plena consonância com a Súmula nº 736 do Supremo Tribunal Federal, tem-se que é competente a Justiça Laboral para processar e julgar causas referentes a dano moral oriundo da relação de trabalho, na sua fase pré-contratual. Preliminar que se rejeita. DANO MORAL – DISCRIMINAÇÃO EM FASE PRÉ-CONTRATUAL - COMPROVAÇÃO -- INDENIZAÇÃO DEVIDA - Existindo nos autos comprovação de que a reclamante fora dispensada durante entrevista admissional de forma discriminatória, por ter sido considerada com - excesso de peso-, há de ser mantido o decisum originário que deferiu a indenização por danos morais vindicados na exordial.[...] (TRT-20 - RO: 21024820105200006 SE 0002102-48.2010.5.20.0006, Data de Publicação: 05/05/2011).

O julgado acima traz a situação discriminatória com relação ao peso da candidata, colocando-a em situação de humilhação, tendo seu direito à personalidade afetado. Nesse sentido, os tribunais têm entendido como excesso ao poder diretivo do empregador, quando há o movimento de exclusão de caráter personalíssimo durante a fase pré-contratual.

Conclui-se então que, sempre que houver comprovação da discriminação algorítmica de raça, infere-se ofensa à dignidade humana, e conseqüentemente aos diplomas normativos máximos do ordenamento brasileiro, que resguarda os direitos fundamentais à igualdade e não discriminação.

Contudo, a discriminação pode seguir por dois caminhos diferentes, tendo a doutrina entendido como negativa e positiva. Na discriminação negativa, existe a figura do tratamento que se coloca a violar o princípio segundo o qual todos os indivíduos

componentes de uma sociedade política devem ser respeitados (MOREIRA, p. 35, 2017).

Por outro lado, a discriminação positiva se volta a reduzir as desigualdades já existentes, criando oportunidades para grupos sociais que estão, historicamente, em posição de vulnerabilidade, através de políticas de inclusão e medidas protetivas. Nesse cenário, as chamadas políticas afirmativas abarcam diversas políticas e ações que visam equalizar as desigualdades já observadas socialmente (SARMENTO, 2007).

A respeito do tema, muito se falou sobre o programa *trainee* da empresa Magazine Luiza, que contemplou apenas pessoas negras, e por muitos foi considerado discriminatório. Entretanto, o Grupo de Trabalho de Raça nº 001/2018 do Ministério Público do Trabalho autoriza a contratação específica de pessoas negras, e definiu algumas diretrizes para a implementação de ações afirmativas nas empresas:

Obviamente, a mesma forma utilizada no âmbito público, deve ser feita no âmbito privado. Para tanto, pois, alguns mecanismos são essenciais para atingir esse desiderato. Assim, necessário se faz: a) a contratação específica de trabalhadores oriundos da população negra; b) anúncios específicos; c) triagem específica via plataformas digitais desde que fique expresso que tal iniciativa visa garantir a concretude do princípio da igualdade tratando-se de uma ação afirmativa no âmbito da iniciativa privada (BRASIL, 2020).

Nesse sentido, também se entendeu jurisprudencialmente que discriminações positivas não estão caracterizadas enquanto crimes de preconceito, haja vista que busca reparar desequilíbrios sociais e desigualdades de tratamento, estando de acordo com o admitido pela CRFB/88.

Indubitavelmente, urge que haja o abandono da omissão social cômoda, que marginaliza as discussões acerca das discriminações raciais em diversos âmbitos, com enfoque aqui nos algoritmos, trazendo à tona não só discussões que agreguem letramento racial, mas também os responsáveis pela propulsão da manutenção dos algoritmos enviesados, que culminam na discriminação de trabalhadores negros dentro e fora das plataformas digitais.

É inerente à sociedade que se desenvolve lastreada pela tecnologia e seus avanços ferozes, que as microagressões discriminatórias de raça dentro dos algoritmos sejam

acrescidas de tipologia, para que os vieses encontrados dentro das plataformas digitais possam ser alvo de auditoria e maiores regulações, a fim de identificar os processos discriminatórios e culminar a responsabilização das empresas envolvidas.

Contudo, inegavelmente “proteções contra microagressões ou racismo encoberto são mais elusivas, uma vez que é frequentemente difícil detectar e abordar as microagressões devido a sua natureza intrincada e insidiosa” (LEVCHAK, 2018).

Em suma, dados empíricos colhidos por cientistas sociais cumprem seu papel na demonstração da sobrerrepresentação dos negros nessas plataformas, uma vez que representam maioria dentre os trabalhadores, e recebem remuneração inferior, pouca margem de promoção e shadowbanning dos aplicativos (SANTOS; CARELLI, 2022). Assim, a estrutura concebida para marginalizar uma parte específica do corpo social encontra brechas nas dinâmicas tradicionais do mercado de trabalho, sem deixar de alcançar também os novos moldes tecnológicos, cabendo ao Direito do Trabalho agir enquanto instrumento de humanização e de redução das disparidades acometidas às minorias, unindo-se a outros ramos do Direito para tanto, como o Constitucional, Civil e Penal.

CONCLUSÃO

Em face do exposto no presente trabalho, depreende-se a observação e análise do cenário da discriminação algorítmica de raça nas plataformas digitais de trabalho, tendo sido explorado a maneira como os dados pessoais influem na construção dos algoritmos que dão estrutura aos algoritmos, utilizados para a tomada de decisão automatizada. Nesse sentido, é intrínseco aos inputs desses algoritmos a incidência de dinâmicas da conjuntura social, na qual os desenvolvedores estão inseridos, incluindo os aspectos negativos, destacando aqui a discriminação racial.

Contraopondo-se às modificações positivas advindas dos avanços tecnológicos, a utilização de algoritmos enviesados se revela enquanto ferramenta de exclusão e discriminação em todos os âmbitos da sociedade, incluindo o mercado de trabalho. Logo, entende-se que os vieses existentes podem ser reproduzidos e ampliados pelos algoritmos, conteúdo abordado no segundo capítulo desta monografia.

Posto isso, fez-se necessária a conceituação de terminologias importantes na elucidação do universo envolto nos algoritmos, para que se pudesse construir o raciocínio que leva à discriminação algorítmica, fenômeno de complexa constatação e pouca aferição de ocorrência entre as *Big Techs*. Nesta toada, as plataformas digitais, lidas enquanto alternativas disponíveis ao desemprego recorrente, manuseiam tecnologias que são passíveis de vieses discriminatórios. Com o advento das plataformas, sobreveio o fenômeno da uberização, que se refere ao uso de plataformas digitais de trabalho sob demanda, como a Uber, para conectar trabalhadores independentes com clientes que precisam de serviços específicos, dinâmica que auxilia no sucateamento dos moldes de trabalho, tirando de evidência os direitos sociais e trabalhistas.

Em seguida, tratou-se sobre a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, que dispõe sobre a regulamentação da utilização e tratamento dos dados individuais, sob pena de responsabilização jurídica. Há que se falar nos princípios recepcionados pela referida lei, trazendo enfoque à transparência, uma vez que a sua ausência culmina na opacidade na operação e tomada de decisões das tecnologias utilizadas pelas plataformas digitais, fator crucial nos levantamentos de incidência da discriminação

por meio dos algoritmos.

Isto posto, para compreender a gênese da relação entre os negros e o mercado de trabalho, recaindo nas plataformas digitais, é indubitável o estudo do racismo estrutural, que através de relações sociais, naturaliza o processo de realização de práticas de discriminação e preconceito. Insta saber que, a história que lastreia a construção do país perpassa pela manutenção da escravidão, tendo sido o Brasil um dos últimos países a abolir legalmente a prática.

Ocorre que, com a ausência de políticas públicas revestidas de aparatos regulares, visando garantir a subsistência da população negra liberta, desenhou-se o cenário de marginalização desse grupo, que passou a ocupar espaços de subalternidade no mercado de trabalho brasileiro. Ou seja, entendendo que o racismo se manifestou na linha histórica brasileira por meio do linchamento e segregação, restou-lhes as posições sociais de menor prestígio, além dos empecilhos destinados a atrapalhar sua ascensão. Desse modo, desmonta-se o mito da democracia racial, que insiste em pregar a igualdade entre raças em um país que nasceu de práticas escravagistas e de dominação de povos.

Entrelaçando a discriminação algorítmica ao racismo estrutural, entende-se que os instrumentos que perfazem os algoritmos, por constituírem um reflexo da dinâmica social da vida real, tendem a replicar os comportamentos e percepções de uma humanidade racista, que mantem sua estrutura através da supervalorização de determinados estereótipos em detrimento de outros, recorrentemente rechaçados.

Na busca pelas respostas aos questionamentos suscitados, é possível concluir que o reconhecimento da existência do desequilíbrio na esfera racial demonstra-se salutar ao processo de reprimir e consumir os comportamentos que garantem a manutenção da estrutura do racismo, uma vez que a sua implicância no mercado de trabalho afeta, diretamente, o desenvolvimento social e econômico da população negra do país.

Acerca disso, as pesquisas elencadas demonstram a disparidade nas condições socioeconômicas dos negros, em face da população branca, utilizando-se os mesmos critérios, e a fim de compreender as delimitações do local do negro no mercado de trabalho, verifica-se que os trabalhos mal remunerados, sem autonomia e direitos e

com jornadas extenuantes, escancaram o corolário oriundo do racismo estrutural.

A precarização de direitos sociais, fundamentais e trabalhistas, promovida pelas plataformas digitais de trabalho, delinea e reproduz a discriminação racial concebida socialmente em raízes profundas, sendo que, à luz de dados empíricos observados, promovem a desigualdade racial dentro da dinâmica dos aplicativos, que se utilizam de dados sensíveis para traçar o perfil do trabalhador e destina-os, possivelmente, para outras finalidades, contrariando preceitos legislativos.

O que se espera do Direito do Trabalho e dos Direitos Fundamentais enquanto instrumentos adequados para ajustar as configurações vigentes, é a humanização das normas que regulam as relações trabalhistas, colocando em voga o acerto de dissimilaridades entre os trabalhadores das plataformas digitais, e entre contratantes, prezando pelo desenvolvimento econômico do país, e pela garantia da hipossuficiência dos trabalhadores.

Indubitavelmente, importa o estabelecimento de normas obrigatórias nas empresas estrangeiras e nacionais, que prezem pela constância e imutabilidade da diversidade eficiente no mercado de trabalho, ou seja, para além da garantia do labor, deve-se garantir que as condições oferecidas sejam isonômicas e busquem a equidade entre grupos minoritários. Ademais, deve-se buscar também pela minuciosidade na análise do uso e tratamento de dados pessoais, para que algoritmos não sejam compostos por vieses sociais deterministas e discriminatórios.

Por fim, diante da baixa aferição dos casos de discriminação algorítmica de raça nas plataformas de trabalho, é inerente ao poder público que, se utilizando de políticas públicas, tenha postura ativa e combativa na atuação das empresas que se utilizam de aplicativos para intermediarem os trabalhadores e contratantes, colocando no cerne a transparência nas suas configurações institucionais.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Plataformas digitais e uberização: globalização de um Sul administrado?** Revista Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020.

ALMEIDA, P. L. S.; RAMOS, A. S. A. **Trabalho em plataformas digitais e o Direito do Trabalho.** Revista de Direito da Cidade, v. 10, n. 3, 2018.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo Estrutural.** São Paulo: Editora Polêmica, p. 129, 2019.

ALTIMARI, R. S. **Uberização do trabalho: reflexos no direito do trabalho e na proteção social.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, v. 60, n. 1, p. 225-247, 2018.

ARAÚJO, Rafaela et al. **Trabalho em plataformas digitais: entre a liberdade e a precarização.** In: OLIVEIRA, F. A.; LEITE, F. P. (Orgs.). Desafios da globalização no século XXI. Curitiba: CRV, 2019. p. 111-125.

AZEVEDO, Célia Maria Marinho. **Onda negra, medo Branco: o negro no imaginário das elites, século XIX.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

BAROCAS, S.; SELBST, A. D. **Big data's disparate impact.** California Law Review, v. 104, n. 3, p. 671-732, 2016.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Igualdade e diversidade no trabalho. In: BENTO, Maria Aparecida Silva (org.). **Ação afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2020.

BIBLIOTECA NACIONAL. **Escravidão no Brasil: Projeto de escravos e escravidão da Biblioteca Nacional.** Online: 1999. Disponível em: <<http://bndigital.bn.gov.br/projetos/escravos/introducao.html>>. Acesso: 01 de maio de 2023.

BRAGATO, Fernanda Frizzo. **Direitos humanos no segundo pós-guerra: entre as respostas racionalistas da modernidade e o desafio das vulnerabilidades.** In: ROCHA, Leonel Severo et al. **Constituição sistemas sociais e hermenêutica.** Anuário do PPG em Direito da UNISINOS: mestrado e doutorado, 2012. v. 9. p. 125-136.

BRAGATO, Fernanda Frizzo; ADAMATTI, Bianka. **Igualdade, não discriminação e direitos humanos: são legítimos os tratamentos diferenciados?.** Revista de Informação Legislativa, v. 51, n. 204, p. 91-108, 2014.

BRASIL. 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Sentença no processo nº 0010497-38.2017.5.03.0012.** Belo Horizonte, 2017.

BRASIL. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Sentença no processo nº**

0011359-34.2016.5.03.0112. Belo Horizonte, 2017.

BRASIL. **Lei nº 7.716**, de 5 de jan. de 1989. Planalto. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm> Acesso em: 01 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.799**, de 26 de mai. de 1999. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm> Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.288**, de 10 de outubro de 2010. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm>. Acesso em: 17 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.709**, de 14 de agosto de 2018. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm>. Acesso em: 17 set. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Notas técnicas.** Fonte: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-gt-de-raca-no-01/@@display-file/arquivo_pdf> Acesso em: 18 out. 2022.

BARBOSA, Tales Schmidke. **Inteligência artificial e discriminação algorítmica.** Jota, 2021. Disponível em: <<https://www.jota.info/coberturas-especiais/nova-e-acao/inteligencia-artificial-e-discr-minacaoalgoritmica-10012021>>. Acesso em: 18 out. 2022.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo.** São Paulo: Saraiva, 2009. p. 70 e 221-222.

BERSANI, Humberto. **Aportes teóricos e reflexões sobre o racismo estrutural no Brasil.** Revista Extraprensa, v. 11, n. 2, p. 175-196, 2018.

BORGES, E.; MEDEIROS, C. A.; D'ADESKY, J. **Racismo, preconceito e intolerância.** São Paulo: Atual, 2002 – (Espaço & debate).

BRASSARD, Gilles; BRATLEY, Paul. **Fundamentals of algorithmics.** Prentice-Hall, Inc., 1996 (Tradução Livre).

BUOLAMWINI, Joy; GEBRU, Timnit. **Gender shades: disparidades de precisão interseccionais na classificação de gênero comercial.** In: **Anais da 1ª Conferência sobre Justiça, Responsabilidade e Transparência.** Nova York: ACM, 2018. p. 77-91. DOI: 10.1145/3178876.3186150. Disponível em: <<https://dl.acm.org/doi/10.1145/3173574.3173728>>. Acesso em 03 mai. 2023.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da República portuguesa anotada.** 4. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2007. p. 551 e ss.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei.** In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade.** Brasília:

- ESMPU, 2020; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joelane Borges. **O direito do trabalho (des)conectado das plataformas digitais**. Teoria Jurídica Contemporânea, v. 4, n. 1, jan./jun. 2019;
- PRASSL, Jeremias. **Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy**. Oxford: Oxford Press, 2018.
- COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. In: **Igualdade racial: principais resultados**. Brasília: OIT - Organização Internacional do Trabalho, 1. ed., 2006.
- CARVALHO NETTO, M. **A Constituição da Europa**. In: SAMPAIO, José A. Leite (Coord.). **Crise e Desafios da Constituição**. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.
- CHIAVENATO, Julio José. **O negro no Brasil**. São Paulo: Ed. Cortez, 2012.
- CHRISTIAN, Brian; GRIFFITHS, Tom. **Algoritmos para viver: A ciência exata das decisões humanas**. Editora Companhia das Letras, 2017.
- COUTINHO, Marcelo et al. **Trabalho em plataformas digitais: impactos e desafios**. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2020.
- CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2008. p. 573.
- DEBERT, Paula; ANDERY, Maria Amalia Pie Abib. **Discriminação condicional: definições, procedimentos e dados recentes**. Revista Brasileira de Análise do Comportamento, v. 2, n. 1, 2016.
- DEDECCA, Cláudio Salvadori. **Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil**. Brazilian Journal of Political Economy, v. 25, p. 113-130, 2005.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001. p. 137.
- DOMINGOS, Pedro. **The Master Algorithm: How the Quest for the Ultimate Learning Machine Will Remake Our World**. Nova Iorque: Basic Books, 2015.
- DOMINGUES, Juliana Oliveira. **Cooperativismo de plataforma digital: uma proposta de organização dos trabalhadores**. Revista do Direito Cooperativo e do Terceiro Setor, v. 4, n. 7, p. 69-85, 2019.
- DONEDA, D. C. M. et al. **Considerações iniciais sobre inteligência artificial, ética e autonomia pessoal**. Pensar Revista de Ciências Jurídicas, Fortaleza, v. 23, n. 4, p. 1-17, 2018.
- DOS SANTOS, E. M.; CARELLI, R. DE L. **As plataformas digitais de transporte e o lugar do negro no mercado de trabalho: o racismo nas configurações institucionais do trabalho no Brasil do século XXI**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 5, 23 jun. 2022.

DUARTE, Alan. **A Antidiscriminação no contexto da inteligência artificial: possibilidades de governança mediante a normatização de algoritmos**. 1. ed. Fortaleza: Mucuripe, 2021.

ETHOS, Instituto. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos, 2016.

EUBANKS, Virginia. **Automatizar a desigualdade: como a tecnologia reproduz a opressão**. São Paulo: Editora Elefante, p. 5, 2021.

FELDMAN, M. et al. **Certifying and removing disparate impact**. In: **Proceedings of the 21th ACM SIGKDD International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining**. 2015, p. 259-268.

FERNADES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Ática, 1965.

FERNANDES, Florestan. **A Revolução Burguesa no Brasil: Ensaio de interpretação sociológica**. Rio de Janeiro: Zahar, 1975, p. 78

FERRAJOLI, Luigi. **Derechos y garantías: la ley del más débil**. Tradução para o espanhol: Perfecto Andrés Ibáñez e Andrea Greppi. Madri: Editorial Trotta, p. 37, 2004.

FRAGOSO, João; FLORENTINO, Manolo. **A abolição**. Editora Objetiva, p. 29 e 138, 2019.

FRAZÃO, Ana; OLIVA, Milena Donato; TEPEDINO, Gustavo. **Lei geral de proteção de dados pessoais e suas repercussões no direito brasileiro**. Thomson Reuters Brasil, 2019.

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela ensina?**. Jota, 01 nov. 2016. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela-01112016>> Acesso em: 03 mai. 2023.

FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande & Senzala**. São Paulo: Global, 2006.

FREYRE, Gilberto. **Interpretação do Brasil**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1947, p. 78.

GARCIA, Enéas Costa. **Responsabilidade pré e pós-contratual à luz da boa-fé**. 1. ed. Imprensa: São Paulo: Juarez Oliveira, p. 2, 2003.

GOMES, Laurentino. **Escravidão**. Editora Globo, p. 211, 2019.

GONZALEZ, Lélia. **Racismo e sexismo na cultura brasileira**. Rio de Janeiro: Zahar, p. 23-116, 1988.

GOODYEAR-FERNANDEZ, R. et al. **Novas formas de trabalho: o impacto das plataformas digitais na regulação trabalhista**. Rio de Janeiro: FGV Direito Rio,

2020.

GOODYEAR-FERNANDEZ, R.; MCKEEVER, B.; TILL, K. **The Challenges and Opportunities of the Gig Economy: Research on Employment in the United States**. Journal of Management and Organization, v. 26, n. 4, p. 601-614, 2020.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio. **Classes, raças e democracia**. São Paulo: Editora 34, 2002

HALL, Stuart. **The Work of Representation**. In: _____. **Representation, Cultural Representations and Signifying Practices**. Londres/Nova Deli: Thousands Oaks/Sage, 1997.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Belo Horizonte, MG: Editora UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005. p. 215.

HASENBALG, Carlos; SILVA, Nelson Valle. **Estrutura social, mobilidade e raça**. Rio de Janeiro: IUPERJ, 1988. p. 171

IBGE. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica, Rio de Janeiro, n. 41, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf Acesso em: 3 abr. 2023.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) - 2019**.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**. 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/emprego-e-desemprego/9143-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em: 03 maio 2023.

IPEA. **Atlas da Violência 2020**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

IPEA; MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: Ipea; Ministério do Trabalho, 2021. p. 5. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10658/1/bmt_71_trabalho.pdf Acesso em: 5 abr. 2023.

INSTITUTO ETHOS. **Estatísticas de Gênero e Raça nas Empresas**. 2019. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/estatisticas-de-genero-e-raca-nas-empresas-2018/>. Acesso em: 03 maio 2023.

KIRKPATRICK, David. **The Uberization of everything: how the most important part of the sharing economy is also the least understood**. Foreign Affairs, v. 97, n. 4, p. 109-117, 2018.

KLEINBERG, Jon; MULLAINATHAN, Sendhil; RAGHAVAN, Manish. **Inherent trade-offs in the fair determination of risk scores**. arXiv preprint arXiv:1609.05807, 2016. Disponível em: <https://arxiv.org/pdf/1609.05807.pdf>. Acesso em: 02 mai. 2023.

KOSLOWSKI, Adilson. **Algoritmos e Programação de Computadores**. São Paulo: Editora Érica, p.1, 2015.

LANGUER, André. **A crise da sociedade salarial**. Revista Vinculando. Disponível em: <https://vinculando.org/brasil/conceito_trabalho/exodo_sociedade_salarial.html> Acesso em: 19 abr. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, p. 90, 2021.

LEONARDI, Marcel. **Fundamentos de direito digital**. São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 40-67, 2019.

LEVCHAK, C. C. **Microaggressions and Modern Racism: Endurance and Evolution**. New Britain (USA): Springer, 2018.

LEWGOY, Bernardo. **Do racismo clássico ao neo-racismo politicamente correto: a persistência de um erro**. Hist. cienc. saude-Manguinhos, Rio de Janeiro, v.13, n. 2, 2006.

LIMA, M. A. B.; SILVA, A. J. A. **Discriminação algorítmica em plataformas de recrutamento: uma análise crítica do processo seletivo**. Revista de Administração Contemporânea, v. 24, n. 3, p. 202-220, 2020.

LIMA, Márcia; SILVA, Marcos Rodrigues da; NOGUEIRA, João Carlos. **“História do trabalho e dos trabalhadores negros no Brasil”**. São Paulo: CUT, 2001. p. 62

MARQUESE, Rafael de Bivar. **A dinâmica da escravidão no Brasil: resistência, tráfico negreiro e alforrias, séculos XVII a XIX**. Novos estudos CEBRAP, n. 74, p. 107-123, 2006.

MARTINS, Tereza Cristina Santos. **Determinações do racismo no mercado de trabalho: implicações na “questão social” brasileira**. Temporalis, v. 14, n. 28, p. 113-132, 2014.

MARTINS, Tereza Cristina Santos. **Racismo no mercado de trabalho: limites à participação dos trabalhadores negros na constituição da “questão social” no Brasil**. Recife: UFPE. Tese de Doutorado, p. 80, 2012.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. **Independent work: choice, necessity, and the gig economy**. 2016. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>>. Acesso em: 05 mai. 2023.

MEDINA, Carlos Alberto. **Direito digital**. São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 121-142, 2020.

MILANEZ, Felipe et al. **Existência e diferença: o racismo contra os povos indígenas**. Revista Direito e Práxis, v. 10, p. 2161-2181, 2019.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui. **Constituição portuguesa anotada**. 1. ed.

Coimbra: Coimbra Editora, 2006. p. 379-380.

MOLINARO, Carlos Alberto; SARLET, Gabrielle Bezerra Sales. **Questões tecnológicas, éticas e normativas da proteção de dados pessoais na área da saúde em um contexto de big data.** Direitos Fundamentais & Justiça, ano 13, n. 41, p. 183-212, jul./dez. 2019.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** São Paulo: Atlas, p. 35, 2003.

MORAES, J. P. de. **O trabalho colaborativo nas plataformas digitais: uma análise da experiência de trabalhadores da área criativa.** Revista Brasileira de Comunicação, v. 43, n. 2, p. 113-129, 2020.

MORAES, L. A.; MARANHÃO, C. H. L. **Trabalho e plataformas digitais: o que diz o direito do trabalho?** Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 184, p. 96-119, set. 2018.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** 2ª edição reimpressa editada. Belo Horizonte: Letramento, p. 35, 2017.

MOURA, Clóvis. **Dialética radical do Brasil negro.** 2ª ed. São Paulo: Fundação Maurício Grabois co-edição com Anita Garibaldi, p. 152, 2014.

MOURA, Clóvis. **História dos Negros no Brasil.** São Paulo: Editora Ática, p. 145, 2001.

MUNANGA, Kabengele. **Negros no Brasil.** São Paulo: Editora Contexto, p. 78, 2018.

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra.** Petrópolis: Vozes, p. 43, 1996.

MUNANGA, Kabengele. **Teoria social e relações raciais no Brasil contemporâneo.** Cadernos Penesb–Periódico do Programa de Educação sobre o Negro na Sociedade Brasileira (Especial curso ERER), n. 12, p. 1-384, 2010. p. 11.

MUNANGA, Kabengele. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia.** In: **Programa de Educação sobre o Negro na Sociedade Brasileira.** André Augusto P. (Org). Niterói: Ed. UFF, p. 16-34, 2000.

NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro brasileiro: um processo de racismo mascarado.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, p. 85, 1978.

NEVES, João Paulo Santos; DA SILVA, Maria Aparecida Monteiro. **O mito da democracia racial: contexto histórico brasileiro e a construção do racismo no Brasil.** Revista Educar Mais, v. 3, n. 2, p. 158-166, 2019.

NUNES, Sylvia da Silveira. **Racismo no Brasil: tentativas de disfarce de uma violência explícita.** Psicologia USP, v. 17, p. 89-98, 2006.

PAULA, A. F. de. **O trabalho remoto na era digital.** Revista Brasileira de Administração, v. 3, n. 6, p. 83-97, 2021.

PELÁEZ, V. **A uberização do trabalho: impactos na empregabilidade e na qualidade de vida dos trabalhadores.** Cadernos EBAPE.BR, v. 16, n. 3, p. 518-531, 2018.

PRUX, Oscar Ivan; PIAI, Kevin de Sousa. **Discriminação algorítmica e a tutela aos dados pessoais no ambiente corporativo: uma análise da saúde ao emprego.** Revista Argumentum, v. 21, p. 1279-1298, 2020.

OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de. **O mercado de trabalho e a discriminação racial.** Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2016. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=27024:ipea-discute-o-mercado-de-trabalho-e-a-discriminacaoracial&catid=1:noticias&Itemid=131>. Acesso em: 03 mai. 2023.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O Direito do Trabalho (des) conectado nas plataformas digitais.** Teoria Jurídica Contemporânea, v. 4, n. 1, p. 246-266, 2019.

O'NEIL, Cathy. **Armas de Destruição Matemática: Como os Grandes Dados Aumentam a Desigualdade e Ameaçam a Democracia.** São Paulo: Leya, p. 3, 2018.

O'NEIL, Cathy. **Os testes de personalidade estão falhando.** In: _____. **Máquinas de destruição em massa: o que os algoritmos estão fazendo com nossas vidas.** São Paulo: Leya, 2018. p. 107-123.

OIT. (2019). **The Future of Work in the Digital Economy: Ensuring Decent Work for All.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_645337.pdf>. Acesso em: 03 mai. 2023.

OIT. **World Employment and Social Outlook: Trends 2018.** Genebra: OIT, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/WCMS_615594/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 03 mai. 2023.

PASQUALE, Frank. **The black box society: The secret algorithms that control money and information.** Harvard University Press, 2015. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=TumaBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP8&dq=PASQUALE,+Frank.+The+black+box+society:+The+secret+algorithms+that+control+money+and+information.+Harvard+University+Press,+2015.&ots=BfgCemUTfy&sig=RmZxVduRQovefOuR3E2VceTsOEs#v=onepage&q=PASQUALE%2C%20Frank.%20The%20black%20box%20society%3A%20The%20secret%20algorithms%20that%20control%20money%20and%20information.%20Harvard%20University%20Press%2C%202015.&f=false>> Acesso em: 02 mai. 2023.

PEW RESEARCH CENTER. **Gig Work, Online Selling and Home Sharing.** 2016. Disponível em: <<https://www.pewresearch.org/social-trends/2016/11/17/gig-work-online-selling-and-home-sharing/>>. Acesso em: 05 mai. 2023.

PRUX, Oscar Ivan; PIAI, Kevin de Sousa. **Discriminação algorítmica e a tutela aos dados pessoais no ambiente corporativo: uma análise da saúde ao emprego.** Revista Argumentum, v. 21, p. 1279-1298, 2020.

REALE, G. **História da filosofia**. São Paulo: PAULUS, 1999.

ROCHA, C. J.; PORTO, L. V.; ABAURRE, H. E. **Discriminação algorítmica no trabalho digital**. Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social, v.1, e205201, 2020. Disponível em: <<https://seer.sis.puccampinas.edu.br/direitoshumanos/article/view/5201/3164>>. Acesso em 21 abr. 2023.

ROCHA, Rosely. **Queda na renda de 68% dos entregadores por aplicativo motiva greve da categoria**. Central Única dos Trabalhadores, 23 jun. 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/queda-na-renda-de-68-dos-entregadores-por-aplicativo-motiva-greve-da-categoria-bbef>. Acesso em: 19 abr. 2023.

ROSSETO, Sabrina Fragoso. **A aplicação da responsabilidade pré-contratual e boa-fé objetiva nos contratos de trabalho**. Âmbito Jurídico, 1 de nov. de 2013. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-118/a-aplicacao-da-responsabilidade-contratual-eboa-fe-objetiva-nos-contratos-de-trabalho/#ftnref13>>. Acesso em: 19 abr. 2023.

SALAS, Javier. **Google conserta seu algoritmo “racista” apagando os gorilas**. El País, 16 jan. 2018. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2018/01/14/tecnologia/1515955554_803955.html>. Acesso em: 7 abr. 2023.

SANTOS, Pedro Henrique Soares dos. **“Tem que correr atrás”: jornada e condições de trabalho de entregadores de aplicativos de comida em São Paulo**. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade) - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p. 96.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Proteção de dados pessoais como direito fundamental na Constituição Federal brasileira de 1988**. Direitos Fundamentais & Justiça, 2020, p. 183-184.

SARMENTO, Daniel. Livres e Iguais. Lumen Juris. Rio de Janeiro. 2006. **A Igualdade Étnico-Racial no Direito Constitucional Brasileiro**. In: Marcelo Novelino Camargo. (Org.). **Leituras Complementares de Constitucional-Direitos Fundamentais**. 2ªed.Salvador: Edições JusPodivm, 2007.

SCHIEK, Dagmar, WADDIGTON, Lisa, BELL, Marks. **Cases, Materials and Text on National, Supra-National and International Non-Discrimination Law**. Hart, 2007.

SCHIPPERS, Laurianne-Marie. **Algoritmos que discriminam: uma análise jurídica da discriminação no âmbito das decisões automatizadas e seus mitigadores**. 2018. 57 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais) – Escola de Direito de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, p. 56, 2018.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil, 1870-1930**. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SERGIPE. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. **Recurso Ordinário: 21024820105200006**. Disponível em: <<https://trt20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19676846/recurso-ordinario-ro-21024820105200006-se-0002102-4820105200006>>. Acesso em: 19 set. 2022.

SCHWARTZ, Stuart. **Segredos internos. Engenhos e escravos na sociedade colonial, 1550-1835**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988, p. 22-73.

SELBST, Andrew D.; BOYD, Danah; FRIEDLER, Sorelle A. **Fairness and Abstraction in Sociotechnical Systems**. In: **Proceedings of the Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, 2019, Atlanta, Georgia**. Proceedings of the Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, 2019. p. 59-68.

SILVA, Djamila Ribeiro. **Pequeno Manual Antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, p. 36, 2019.

SILVA, Djamila Ribeiro. **O que é lugar de fala?**. Belo Horizonte: Letramento, p. 24-36, 2017.

SILVA, Dijaci David de Oliveira; POMPEU, Fabio Oliveira. **Discriminação algorítmica: um estudo sobre o uso de algoritmos de aprendizado de máquina e seus efeitos no direito**. Revista Direito e Liberdade, [S.l.], v. 21, n. 1, p. 25-44, abr. 2019. ISSN 1983-9480. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/rdl/article/view/43912>>. Acesso em: 03 mai. 2023.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005. p. 178 - 181.

SILVA, Nelson do Valle. **Uma Nota sobre 'Raça Social'**. Estudos Afro-Asiáticos, nº 26, pp. 81-96, 1994.

SILVA, René Marc Da Costa. **História dos trabalhadores negros no Brasil e desigualdade racial**. p. 94-107, 2013.

SILVA, Tarcízio. **Racismo algorítmico em plataformas digitais: microagressões e discriminações em código**. In: **VI Simpósio Internacional LAVITS, 2019**. Salvador: UFBA, 2019.

SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

SOUTO Maior, J. A. (2019). **Direito do trabalho e plataformas digitais**. In **Direito do trabalho em tempos de crise (pp. 409-432)**. Juruá Editora.

SOUZA, J. M. **Plataformas digitais de trabalho sob demanda: uma análise da experiência de trabalhadores da Uber**. Revista de Estudos Sociais, v. 21, n. 41, p.

23-39, 2019.

SOUZA, Jessé. **A tolice da inteligência brasileira**. São Paulo: Leya, 2015.

SRNICEK, N. **Capitalismo de plataforma: novas formas de produção e de poder**. São Paulo: Ubu Editora, p. 15, 2018.

SKIDMORE, Thomas E. **Preto no Branco: Raça e Nacionalidade no Pensamento Brasileiro**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1976.

TORTORELLA, Gustavo; MARCON, Rosilene. **Plataformas digitais de trabalho: um estudo sobre o impacto no mercado de trabalho brasileiro**. Revista Brasileira de Gestão e Inovação, v. 6, n. 3, p. 1-21, 2019.

TST, 4ª Turma, Sessão de Julgamento, 2021. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=SYdccBLg1BI&t=629s>>. Acesso em 05 mai. 2023.

VARGAS, Francisco Eduardo Beckenkamp. **O mercado de trabalho e a questão do emprego no Brasil: integração precária e desenvolvimento desigual**. Revista Brasileira de Sociologia, v. 2, n. 4, p. 183-204, 2014.

WESCHENFELDER, Lucas Reckziegel. **Direito a decisão humana nas relações tecnológicas juslaborais físicas e digitais: o problema da discriminação algorítmica**. Revista Trabalhista: Direito e Processo N. 62: Tecnologia, Precarização e Proteção Social, v. 62, p. 146, 2020.

XAVIER, Juarez Tadeu de Paula. **Racismo no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2019.