

DOS PRECONCEITOS HISTÓRICOS AOS ALGORITMOS: A CONTINUIDADE DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL EM PLATAFORMAS DIGITAIS

*From historical prejudices to algorithms:
the continuity of racial discrimination on digital platforms*

Stéfany Pina Barbosa¹

Pablo Biondi²

RESUMO

Este artigo analisa como os algoritmos, por meio das plataformas digitais, perpetuam discriminações raciais na contemporaneidade. A investigação estabelece paralelos entre as práticas discriminatórias algorítmicas e os padrões de discriminação racial no Brasil (os quais são corriqueiramente eclipsados pelo mito da democracia racial), evidenciando continuidades estruturais na opressão de grupos racializados. Mediante pesquisa bibliográfica fundamentada nos trabalhos de Tarcízio Silva e Safiya Umoja Noble, o estudo examina os conceitos de racismo algorítmico e opressão algorítmica. Tarcízio Silva conceitua o racismo algorítmico como a ordenação racializada de classificação social, recursos e violência realizada por meio de tecnologias e imaginários sociotécnicos em um mundo moldado pela supremacia branca. Noble, por sua vez, define opressão algorítmica como falhas de dados guiadas por algorit-

ABSTRACT

This article analyzes how algorithms, through digital platforms, perpetuate racial discrimination in contemporary society. The investigation establishes parallels between algorithmic discriminatory practices and patterns of racial discrimination in Brazil (which are routinely eclipsed by the myth of racial democracy), evidencing structural continuities in the oppression of racialized groups. Through bibliographic research grounded in the works of Tarcízio Silva and Safiya Umoja Noble, the study examines the concepts of algorithmic racism and algorithmic oppression. Tarcízio Silva conceptualizes algorithmic racism as the racialized ordering of social classification, resources, and violence carried out through technologies and sociotechnical imaginaries in a world shaped by white supremacy. Noble, in turn, defines algorithmic oppression as algorithm-driven data failures that underscore the structural forms through which racism and sexism have become explicit in digital

¹ Advogada, pós-graduada em Direito Processual Civil e mestranda em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo (FDSBC). E-mail: stefany.barbosa@direitosbc.br

² Pós-doutor pela Faculdade de Direito da USP. Professor da mesma instituição, vinculado ao Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Docente permanente do programa de pós-graduação *stricto sensu* da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. E-mail: pablo.biondi@direitosbc.br

mos que sublinham as formas estruturais pelas quais o racismo e o sexismo tornaram-se explícitos nas tecnologias digitais. A pesquisa demonstra que a discriminação algorítmica constitui manifestação do racismo estrutural enraizado na sociedade, reproduzindo e amplificando desigualdades históricas no ambiente digital. Por meio da análise de casos concretos em plataformas como Facebook e LinkedIn, o estudo evidencia como mulheres negras e outros grupos minorizados são sistematicamente direcionados a posições subalternas pelos sistemas de recomendação algorítmica. Por fim, o artigo examina os marcos normativos brasileiros e comparados, identificando possibilidades de responsabilização jurídica das plataformas digitais e propondo caminhos para o enfrentamento do racismo algorítmico mediante transparência e responsabilidade das Big Techs.

Palavras-chave: Racismo algorítmico. Opressão algorítmica. Discriminação digital. Plataformas digitais. Responsabilização.

technologies. The research demonstrates that algorithmic discrimination constitutes a manifestation of structural racism rooted in society, reproducing and amplifying historical inequalities in the digital environment. Through the analysis of concrete cases on platforms such as Facebook and LinkedIn, the study reveals how Black women and other marginalized groups are systematically directed toward subordinate positions by algorithmic recommendation systems. Finally, the article examines Brazilian and comparative normative frameworks, identifying possibilities for legal accountability of digital platforms and proposing pathways to confront algorithmic racism through transparency and accountability of Big Tech companies.

Keywords: Algorithmic racism. Algorithmic oppression. Digital discrimination. Digital platforms. Accountability.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO. 2. DAS RAÍZES HISTÓRICAS DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL À ERA DIGITAL. 2.1. O RACISMO NO BRASIL E, EM ESPECIAL, NO MERCADO DE TRABALHO. 2.2. A MIGRAÇÃO DO RACISMO PARA AS PLATAFORMAS DIGITAIS: O CONCEITO DE OPRESSÃO ALGORÍTMICA. 3. PLATAFORMAS DIGITAIS COMO PERPETUADORAS DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL. 3.1. ALGORITMOS DE RECOMENDAÇÃO E PERPETUAÇÃO DAS DESIGUALDADES RACIAIS NO MERCADO DE TRABALHO. 3.2. FACEBOOK: HISTÓRICO DE NEGLIGÊNCIA E DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL ALGORÍTMICA. 4. MARCOS NORMATIVOS E RESPONSABILIDADE JURÍDICA. 5. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

1 INTRODUÇÃO

Com o advento das plataformas digitais, a sociedade contemporânea enfrenta a manifestação de um problema que não é exclusivo da era digital, mas que está profundamente enraizado nas estruturas sociais: o racismo estrutural. O presente artigo analisa como o racismo estrutural se manifesta por meio das plataformas digitais, demonstrando que os algoritmos dessas plataformas marginalizam grupos historicamente vulnerabilizados, reproduzindo e amplificando desigualdades preexistentes.

Esse tipo de discriminação ocorre de forma indireta, uma vez que os algoritmos reproduzem os vieses daqueles que os programam. Conforme será demonstrado ao longo deste estudo, tais desigualdades repercutem significativamente na sociedade, manifestando-se tanto em plataformas de redes sociais, como o Facebook, quanto em plataformas profissionais, como o LinkedIn. Esta última, originalmente concebida para conectar usuários ao mercado de trabalho, apresenta sistemas algorítmicos que indicam oportunidades que se mostram aquém da qualificação profissional de mulheres negras, direcionando-as sistematicamente a posições subalternas.

Paradoxalmente, as plataformas digitais recusam-se a assumir responsabilidade por essas práticas discriminatórias, atribuindo os resultados a supostos erros técnicos ou reivindicando uma neutralidade algorítmica inexistente. Tal postura torna-se insustentável diante das evidências apresentadas no Mapeamento de Impactos e Danos de Inteligência Artificial e Sistemas Algorítmicos, desenvolvido por Tarcízio Silva, que documenta violações sistemáticas e reiteradas.

Para fundamentar esta análise, o presente estudo ancora-se teoricamente nas contribuições de Silva (2022), que conceitua o racismo algorítmico como a ordenação racializada de classificação social, recursos e violência realizada por meio de tecnologias em um mundo moldado pela supremacia branca, e de Safiya Umoja Noble (2021), que define a opressão algorítmica como falhas de dados guiadas por algoritmos que evidenciam as formas estruturais pelas quais o racismo e o sexismo tornaram-se fundamentais nas tecnologias digitais. Ambos os autores demonstram

que os algoritmos não são neutros, mas incorporam e perpetuam os vieses de seus criadores e das estruturas sociais nas quais estão inseridos.

Nesse contexto, observa-se um paradoxo preocupante: embora existam arcabouços jurídicos robustos tanto no ordenamento brasileiro quanto no Direito Comparado – notadamente nos regulamentos da União Europeia, não se consegue concretizar a responsabilização efetiva dessas plataformas, tampouco efetivar os direitos humanos e o princípio da não discriminação na prática digital. A lacuna entre a previsão normativa e a aplicação concreta das normas antidiscriminatórias evidencia a necessidade urgente de mecanismos mais eficazes de *accountability* e transparência algorítmica.

Este artigo propõe-se a examinar, em perspectiva crítica, como as tecnologias contemporâneas reproduzem opressões históricas, identificar os desafios jurídicos e sociais para a responsabilização das plataformas digitais e, por fim, propor caminhos para a construção de um ecossistema digital verdadeiramente inclusivo e respeitoso da dignidade humana. Para tanto, o texto estrutura-se em três capítulos. O primeiro capítulo traça um breve panorama histórico da discriminação racial no Brasil, estabelecendo paralelos entre padrões sociais de opressão e perfis algorítmicos (com ênfase nas dinâmicas históricas do mercado de trabalho brasileiro). O segundo capítulo analisa casos concretos de discriminação em plataformas como Facebook e LinkedIn, demonstrando como os algoritmos de recomendação perpetuam desigualdades raciais no mercado de trabalho. Finalmente, o terceiro capítulo examina os marcos normativos brasileiros e comparados, identificando possibilidades e desafios para a responsabilização jurídica das plataformas digitais.

Por fim, a metodologia utilizada no presente trabalho é descritiva, dedutiva e analítico-comparativa, baseada fundamentalmente na investigação bibliográfica, documental, jurisprudencial e legislativa. A pesquisa articula referenciais teóricos notadamente as contribuições de Tarcízio Silva e Safiya Umoja Noble com a análise de casos concretos de discriminação algorítmica e o exame comparado de marcos normativos brasileiros e europeus, preocupando-se, assim, tanto com os aspectos teóricos quan-

to com os aspectos práticos no enfrentamento do racismo no ambiente digital.

2 DAS RAÍZES HISTÓRICAS DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL À ERA DIGITAL

2.1 O racismo no Brasil e, em especial, no mercado de trabalho

Para compreender as manifestações contemporâneas da discriminação racial algorítmica, faz-se necessário examinar de que modo o racismo se realiza na materialidade das relações sociais, e também de que modo ele é submetido a determinados processos de ocultamento na experiência brasileira.

A força material do racismo no Brasil reside não apenas no legado histórico de quase quatro séculos de escravidão negra, mas sobretudo na ausência de um acerto de contas com esse passado, ou seja, no escanteamento da população negra, a partir da abolição da escravatura, no que diz respeito à distribuição das posições de bem-estar e prestígio. Após a abolição, conforme constatou Carlos Hasenbalg (2005, p. 233), “o racismo, a discriminação e a segregação geográfica dos grupos raciais bloquearam os principais canais de mobilidade social ascendente”, o que teve como efeito perpetuar as desigualdades raciais e a concentração de negros na base da pirâmide social.

O cerne dessa clivagem social encontra-se nas relações de trabalho. Entre o final do século XIX e o início do século XX, “os trabalhadores negros foram deslocados por imigrantes, não apenas nas plantações de café, mas também nos centros urbanos, que estavam numa fase de rápido desenvolvimento urbano e de industrialização” (Hasenbalg, 2005, p. 242). O Brasil republicano, em seu nascedouro, implementou um processo de embranquecimento da mão de obra nacional, inspirando-se em concepções que condicionavam o progresso do país a uma “melhoria” na sua composição racial. Não se pode ignorar o perfil eugenista da intelec-

tualidade hegemônica naquele momento histórico. No livro “Lições de eugenia”, publicado em 1929, Renato Kehl escreveu que a nacionalidade brasileira só seria bem-sucedida na sua empreitada de embranquecimento à custa de muito sabão de coco ariano. Seria preciso esfregar, torcer e branquear os corpos do povo brasileiro, como se fossem roupas sujas (Diwan, 2015, p. 87).

A formulação e a consolidação da ideologia racista no Brasil, com efeito, datam da emergência da República e, portanto, do período pós-abolição. Note-se que, enquanto vigente a escravidão, a subalternidade nos negros em cativeiro era justificada pelo discurso dominante em nome da religião e do direito de propriedade. Mas uma vez abolida a escravatura, essa subalternidade foi sustentada em termos de desigualdades naturais num sentido biológico, em conformidade com o racismo científico que havia se difundido na Europa e nos EUA. Assumiu-se no Brasil a premissa de que “somente um país branco seria capaz de realizar os ideais do liberalismo e do progresso” (Jaccoud, 2008, p. 48).

Tal premissa foi convertida num projeto de substituição de mão de obra, e que teve como norte o estímulo à imigração europeia e o preterimento da força de trabalho negra. Torna-se incontornável, nesse sentido, a percepção de que o mercado de trabalho no Brasil foi moldado por uma política de imigração orientada por uma estratégia de embranquecimento populacional (Theodoro, 2008, p. 39). Desse modo, não surpreende que, até 1950, a oferta de trabalho nesse mercado dava-se de modo abertamente racializado. E também não surpreende que, mesmo após a promulgação da Lei Afonso Arinos em 1951, os critérios racistas de contratação de mão de obra tenham sido preservados. Se antes os anúncios de emprego faziam constar “não aceitamos pessoas de cor”, depois da lei eles simplesmente passaram a exigir “boa aparência”, deixando nas entrelinhas o que se entende por isso (Nascimento, 1978, p. 82).

O requisito da “boa aparência”, aliás, é típico do mito da democracia racial, isto é, de um discurso ideológico de negacionismo do preconceito e de escamoteamento das contradições raciais no Brasil – e que se apoia num argumento falacioso em torno do fato da miscigenação.

Vale lembrar que, a partir de “Casa Grande & Senzala”, a miscigenação já não era percebida como um fator de degeneração biológica da população, como pensava a intelectualidade brasileira até os anos 1930. A mistura das raças tornou-se um símbolo de identidade nacional, mas ao custo de uma leitura que enxerga na história do Brasil uma confraternização cultural entre raças. Nesse sentido, Gilberto Freyre “caracterizou a vasta família patriarcal dos latifúndios escravagistas dos séculos XVI e XVII como um caldeirão de mistura inter-racial que harmonizou diferenças e diluiu conflitos”, o que teria possibilitado a criação de “um novo ‘povo brasileiro’” (Telles, 2003, p. 50).

Essa identidade atribuída ao povo-nação trouxe a ideia de que não é possível diferenciar brancos e negros eficazmente, o que inviabilizaria, por consequência, o racismo. Suscitar a questão racial no Brasil, assim, significaria atentar contra a unidade de um povo ideologicamente homogeneizado. Foi por tal motivo que Vargas suprimiu a Frente Negra Brasileira (apesar de ter contado com seu apoio em seu processo de ascensão ao poder), e foi pelas mesmas razões que a ditadura militar procurou interditar o debate racial, tendo sido confrontada pela emergência do Movimento Negro Unificado em 1978. A história da República brasileira no século XX, no que diz respeito ao tema racial, é uma trajetória que vai do branqueamento ao silenciamento. E se o racismo se enraizou tanto no Brasil, foi porque não faltaram esforços para prejudicar qualquer questionamento a respeito.

2.2 A migração do racismo para as plataformas digitais: o conceito de opressão algorítmica

A autora Safiya Umoja Noble, em sua obra “Algoritmos da Opressão: Como o Google fomenta e lucra com o Racismo”, define algoritmos de opressão como “falhas de dados guiadas por algoritmos específicos às pessoas não brancas” (Noble, 2021, p. 12). Nesse sentido, explica que:

parte do desafio de compreender a opressão algorítmica reside em perceber que as formulações matemáticas que orientam as deci-

sões automatizadas são elaboradas por seres humanos. Embora frequentemente se pense em termos como “big data” e “algoritmos” como benignos, neutros ou objetivos, eles são tudo menos isso. Os indivíduos que definem essas decisões detêm diversos tipos de valores, muitos dos quais promovem abertamente racismo, sexismo e noções falaciosas de meritocracia, conforme bem documentado em estudos sobre o Vale do Silício e outros centros tecnológicos. (Noble, 2021, p. 9).

Não se pode ignorar que empresas como o Google estiveram envolvidas num intenso debate ligado a uma agenda de oposição às políticas de diversidade. No contexto de uma investigação federal sobre disparidade salarial persistente na empresa, em que as empregadas recebiam remunerações sistematicamente inferiores em comparação com os empregados, veio à tona o memorando do engenheiro de software James Damore, o qual repudiava as medidas de inclusão com recorte de gênero e encampava abertamente um discurso de inferioridade psicológica das mulheres. Segundo Noble, o que esse debate antidiversidade evidenciou durante a elaboração de sua obra é que alguns dos indivíduos que desenvolvem algoritmos e arquitetura de pesquisa mostram-se dispostos a promover abertamente atitudes sexistas e racistas no ambiente de trabalho, ao mesmo tempo em que se espera que eles estejam desenvolvendo ferramentas de tomada de decisão “neutras” e “objetivas”. Seres humanos estão criando as plataformas digitais utilizadas e, conforme a autora apresenta evidências do desleixo e da falta de consideração com que frequentemente figuram mulheres e pessoas não brancas nos resultados desses sistemas, torna-se cada vez mais difícil para as empresas de tecnologia dissociar suas práticas trabalhistas sistêmicas e desiguais do viés ideológico de alguns de seus empregados e dos produtos que eles entregam ao público (Noble, 2021, p. 8-9).

Dessa forma, pode-se compreender que a discriminação algorítmica é realizada de forma indireta, isto é, conforme anteriormente mencionado, é perpetrada pelo indivíduo que a programa. Portanto, partindo desse ponto histórico, infelizmente, mesmo diante do que foi

vivenciado pela humanidade, a discriminação racial permanece presente na sociedade e, atualmente, também se manifesta nas plataformas digitais que acessamos.

Logo, o racismo algorítmico é alimentado e treinado por outras práticas digitais de discriminação mais explícitas, como o racismo discursivo, além de impulsioná-lo por diversos expedientes. Faz-se necessário atentar para o fato de que o racismo discursivo e explícito em textos e imagens produzidos por atores individuais, seja por meio de perfis “reais” ou pelo uso de “fakes”, constitui apenas parte das práticas e dinâmicas antinegitude em um mundo supremacista branco³. Pensar e discutir tecnologias digitais, como plataformas, mídias sociais e algoritmos, exige que se vá além da linguagem textual. Se há décadas as manifestações coordenadas ou espontâneas de racismo explícito na internet constituem uma constante e permanecem se intensificando de forma virulenta, nos últimos anos a abundância de sistemas algorítmicos que reproduzem e normalizam as agressões apresenta uma nova faceta pervasiva da ordenação de dados e representações racializadas online (Silva, 2022, p. 18, 19, 26).

Nesse sentido, Silva (2022, p. 28) complementa ao compreender que “é errôneo considerar a tecnologia como neutra, pois a tal equívoco se soma a negação do racismo como fundante de relações e hierarquias sociais em países como o Brasil”. O autor acrescenta que, nos ambientes digitais, enfrenta-se um desafio mais profundo. É necessário compreender os modos pelos quais o racismo se imbrica nas tecnologias digitais através de processos “invisíveis” nos recursos automatizados e/ou definidos pelas plataformas, tais como recomendação de conteúdo, moderação, reconhecimento facial e processamento de imagens (Silva, 2022, p. 27). Portanto, faz-se necessário entender também as manifestações do racis-

³ Maria Aparecida Bento explica que: “Branquitude é um lugar de privilégio racial, econômico e político, no qual a racialidade, não nomeada como tal, carregada de valores, de experiências, de identificação afetivas, acaba por definir a sociedade. Branquitude como preservação de hierarquias raciais, como pacto entre iguais, encontra um território particularmente fecundo nas organizações, as quais são essencialmente reprodutoras e conservadoras”. (Bento, 2002, p. 7).

mo “construídas e expressas na infraestrutura ou *back end*⁴ (por exemplo, nos algoritmos) ou através da interface (como símbolos, imagens, voz, textos e representações gráficas)”. (Tynes, 2019, p. 195 *apud* Silva, 2022, p. 27).

Assim, verifica-se que subjacente ao racismo algorítmico está o racismo estrutural. O racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural (Bonilla-Silva, 2006, p. 465-480). Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção.

Desse modo, o racismo algorítmico configura-se como a transposição do racismo estrutural para o ambiente digital. As plataformas tecnológicas, ao incorporarem vieses de seus desenvolvedores e das bases de dados historicamente discriminatórias, perpetuam ciclos de opressão racial, demonstrando que o racismo não apenas persiste, mas se reinventa e se sofisticava por meio das tecnologias contemporâneas.

3 PLATAFORMAS DIGITAIS COMO PERPETUADORAS DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL

3.1 Algoritmos de recomendação e perpetuação das desigualdades raciais no mercado de trabalho

Para aprofundar o entendimento acerca do racismo algorítmico, cumpre partir da conceituação formulada por Tarcizio Silva. Trata-se do modo de disposição de tecnologias e imaginários sociotécnicos num mundo moldado pela supremacia branca, e que desemboca numa “ordenação algorítmica racializada de classificação social, recursos e violência

⁴ *Back end*: termo usado nos campos de desenvolvimento de tecnologia para descrever processos de suporte e base para um sistema, tais como a programação de mecanismos de gestão de dados.

em detrimento de grupos minorizados” (Silva, 2022, p. 69). Em outras palavras, tem-se aí a tradução do racismo como código social para a esfera tecnológica.

O autor complementa que algoritmos medeiam quais sujeitos são ou não inclusos, como são ordenados, suas hierarquias de valor ante os objetos e o capital, e também situações em que vidas são consideradas descartáveis. Uma vez que vivemos em um mundo moldado pela supremacia branca, que nos últimos séculos tem se transformado em projetos de poder e violência a partir do colonialismo material, político e científico, faz-se necessário compreender o papel da algoritmização das relações raciais e de poder (Silva, 2022, p. 69).

Nessa perspectiva, observam-se recentes denúncias sobre racismo algorítmico na plataforma LinkedIn. Mesmo com formação acadêmica e experiência profissional qualificada, mulheres negras relatam receber ofertas de emprego para cargos que não correspondem às suas qualificações. Especialistas apontam falhas estruturais nos sistemas de recomendação da plataforma. Essas denúncias foram relatadas por profissionais como a nutricionista ecológica Bruna Oliveira, a advogada Lorraine da Costa, a farmacêutica bioquímica Bruna Araújo e a jornalista Karla Souza. Em comum, todas são usuárias negras do LinkedIn – plataforma que se propõe a conectar talentos e oportunidades – e receberam recomendações de ocupações incompatíveis com suas qualificações.

Segundo Oliveira, a denúncia emerge de uma perspectiva de incredulidade. A nutricionista, que atua na pesquisa sobre desigualdades alimentares com recorte étnico-racial, questiona a lógica subjacente às sugestões: “A associação entre mulheres negras e ocupações ligadas a serviços gerais, limpeza, faxineira, diarista, é reflexo da sociedade racista em que vivemos” (Oliveira *apud* Revista Afirmativa, 2025). A advogada e cientista social Lorraine Carla da Costa, doutoranda com vasta experiência profissional em áreas estratégicas, recebia sistematicamente sugestões de vagas como estoquista e recepcionista. A alteração desse padrão somente ocorreu com a adesão ao plano premium da plataforma, embora as sugestões inadequadas ainda persistam em menor volume: “Se eu

abrir aqui agora, consigo mostrar que tem vaga de cozinheira sendo sugerida para mim ainda” (Costa *apud* Revista Afirmativa, 2025).

A farmacêutica bioquímica Bruna Araújo também vivenciou situação análoga. Ao verificar o padrão de recomendações, constatou: “Me ofereceram diversas vagas de vendedoras, e sempre friso para o LinkedIn que sou da indústria farmacêutica. As vagas oferecidas são de vendedores de loja de eletrodomésticos, que não possuem qualquer relação com a minha formação” (Araújo *apud* Revista Afirmativa, 2025, documento eletrônico). Karla Souza, jornalista com especialização em Africanidades e Cultura Afro-brasileira, também deparou-se com vagas incompatíveis, como as de diarista: “Não reflete nenhum lugar que trabalhei, nenhuma busca, nada, não entendo” (Souza *apud* Revista Afirmativa, 2025). A profissional ressalta que o racismo atravessa diferentes espaços, não constituindo o ambiente profissional uma exceção.

Larissa Milhorce, engenheira de software e cientista da computação, esclarece que determinados algoritmos, como possivelmente ocorre no LinkedIn, operam com base no histórico de cliques, curtidas, perfis seguidos e conteúdos compartilhados:

Mesmo que alguém que não utilizam raça, nome ou fotografia, o viés pode manifestar-se nas interações do usuário. Se a rede de contatos da pessoa é majoritariamente negra, se ela interage com conteúdos sobre raça, todos esses elementos podem ser utilizados para treinar o algoritmo – e ali o racismo estrutural se infiltra (Milhorce *apud* Revista Afirmativa, 2025).

Em resposta à solicitação de esclarecimentos sobre os critérios técnicos, lógicos e estatísticos do algoritmo de recomendação⁵, o LinkedIn, após mais de dez dias do contato inicial, limitou-se a uma nota genérica.

⁵ De acordo com Zeynep Tufekci, tais algoritmos de recomendação de conteúdo podem ser vistos como “gatekeepers atuando com agência computacional” e são capazes de moldar o conteúdo que espectadores recebem de um modo individualizado, sem se tornarem visíveis”. TUFEKCI, Zeynep. Algorithmic Harms beyond Facebook and Google: Emergent Challenges of Computational Agency. **Colorado Technology Law Journal**, v. 13, 2015, p. 209.

Nela, a empresa afirma que “repudia veementemente qualquer forma de discriminação, incluindo, mas não se limitando, à racial, de gênero, etnia, religião, idade, deficiência ou com base em qualquer outro marcador social de vulnerabilidade” e que adota “postura firme contra conteúdos que estimulem, defendam e/ou incitem o racismo, e que reflitam ataque ou discriminação” (LinkedIn *apud* Revista Afirmativa, 2025).

Em comunicação à Revista Afirmativa, o LinkedIn declarou, em nota, que as recomendações de vagas são “baseadas na atividade dos usuários e usuárias – como buscas por empregos, alertas, informações do perfil e interações na plataforma”. A empresa destacou que “informações demográficas como idade, raça, nacionalidade ou gênero não são utilizadas para recomendações de vagas” e que os erros de correspondência “não foram causados por discriminação racial”. Segundo a plataforma, seus sistemas são avaliados continuamente para “identificar e corrigir possíveis vieses”, e que há “especialistas dedicados em garantir que nossa tecnologia funcione de forma justa para todos” (LinkedIn *apud* Revista Afirmativa, 2025).

Nesse sentido, embora a empresa negue categoricamente qualquer tipo de discriminação racial, verifica-se que, considerando as próprias experiências das profissionais mencionadas, houve evidente desencontro entre os cargos indicados e as qualificações acadêmicas e profissionais das candidatas. O problema institucional reside precisamente na negação, conduzindo a uma “paradoxal constatação de que ele (o branco) não vê, não lembra, nunca pensou nos negros” (Bento, 2002, p. 91). Essa postura de negação quanto à responsabilidade incorre “na tentativa de enquadramento da questão como externa a sua ferramenta, como apenas uma reprodução de estereótipos existentes” (Silva, 2022, p. 86). Entretanto, através dos estudos de Mapeamento de Impactos e Danos de Inteligência Artificial e Sistemas Algorítmicos, iniciado e mantido por Tarcízio Silva, verifica-se que não foi a primeira vez que a plataforma LinkedIn foi responsabilizada por esse tipo de discriminação. Anteriormente, a plataforma já havia sido denunciada por filtrar indicações de empregos de forma discriminatória para imigrantes e a plataforma já excluiu vagas afirmativas que eram destinadas a candidatos negros e indígenas (Silva, 2025).

Portanto, verifica-se que essas plataformas, além de negarem responsabilidade, não fornecem explicações sobre o funcionamento de seus algoritmos para os seus próprios usuários. Dessa forma, recusam-se a responsabilizar-se por seus próprios erros, conforme menciona Noble (2021, p. 254): “nós automatizamos o processo humano de tomada de decisões e então renegamos nossa responsabilidade sobre ele”.

3.2 Facebook: histórico de negligência e de discriminação racial algorítmica

Quando se aborda a discriminação algorítmica, faz-se necessário destacar o quanto essas práticas são prováveis e já integram a realidade contemporânea, bem como a circunstância de que, embora o risco de discriminação abranja todos os cidadãos, ele é especialmente acentuado para determinados grupos, como pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica, negros e mulheres, dentre outros (Frazão, 2021, p. 5). No presente artigo, especifica-se o foco na discriminação algorítmica direcionada a mulheres e negros.

Nesse sentido, ao mencionar que esse tipo de discriminação ocorre de maneira indireta, faz-se necessário diferenciar os conceitos de discriminação direta e indireta. Rios (2008, p. 89) explica que:

a discriminação direta é aquela que, com base em critérios proibidos de discriminação, distingue, exclui, restringe ou dá preferência, tendo a intenção de “prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais, nos campos econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública”.

Por sua vez, Moreira (2017, p. 102-104) explana que:

no caso da discriminação indireta, esta ocorre quando há meramente o efeito discriminatório, principalmente em relação a pessoas e grupos que já sofrem alguma forma de opressão (como grupos

historicamente protegidos e/ou marginalizados), mesmo quando a medida ou a ação possui caráter geral, sem foco em um grupo específico, e sem o propósito de causar um tratamento diferenciado negativo.

Nesse sentido, cumpre esclarecer que tais resultados independem da intenção dos programadores. Conforme explica Sara Wachter-Boettcher, autora da obra *Technically Wrong: Sexist Apps, Biased Algorithms, and Other Threats of Toxic Tech* (Wachter-Boettcher, 2017, p. 145), cientistas de dados não consideram os danos que seus sistemas podem causar às pessoas simplesmente porque nunca lhes ocorreu que isso seria algo sobre o qual deveriam refletir. Além disso, a autora destaca o quanto a *tech culture*, ao refletir a denominada *Silicon Valley meritocracy*, fundamenta-se nos valores dos homens brancos (Wachter-Boettcher, 2017, p. 173). Assim, ao focar no efeito da ação e ao não exigir a intenção do agente para a sua caracterização, a discriminação indireta possui um caráter objetivo de responsabilização (Schippers, 2018, p. 12).

Desse modo, é relevante destacar o Mapeamento de Impactos e Danos de Inteligência Artificial e Sistemas Algorítmicos, iniciado e mantido por Tarcízio Silva⁶, no qual se evidenciam as seguintes ocorrências relacionadas à plataforma Facebook (Silva, 2025), dentre outras: outubro de 2016 – Sistema de anúncios do Facebook permite excluir negros e latinos, prática ilegal: A ProPublica denunciou que o sistema de anúncios do Facebook permitia a exclusão por raças (negros, latinos, asiáticos) nos Estados Unidos em categorias como habitação, o que é proibido por lei há décadas. Particularmente relevante é o fato de que não permitia, entretanto, excluir usuários brancos/caucasianos; junho de 2017 – Regras obscuras do Facebook protegem apenas homens brancos de discurso de ódio: Jornalistas descobriram regras do Facebook que explicitamente protegem

⁶ O mapeamento é um trabalho coletivo contínuo. Iniciado e mantido por Tarcízio Silva, inclui casos apontados por Liz Salomão; Taís Oliveira; Rede Negra em Tecnologia e Direitos; Gustavo Souza; Ana Gabriela Ferreira; Diego Abreu; Lauro Accioly; Glenda Dantas; Bianca Galvão; Laura Pereira; Júlia Caldeira; Thiane Neves Barros; Repositório AIAAIC; Repositório AIID e mais.

categorias como “homens brancos”, mas não “crianças negras” e outras, do discurso de ódio; abril de 2019 – Algoritmos do Facebook impedem jovens negros de discutirem racismo na plataforma: Reportagem evidencia relatos de estudantes negros bloqueados na plataforma por escreverem contra o racismo; abril de 2019 – Estudo demonstra que anúncios no Facebook estereotipam raça e gênero: Anúncios de vagas em empresas de táxi foram entregues predominantemente para usuários negros, enquanto vagas de secretárias foram destinadas a mulheres; julho de 2020 – Facebook ignorou e impediu estudos internos sobre vieses raciais: A empresa ignorou e impediu estudos internos sobre vieses raciais na moderação automatizada de conteúdo no Instagram; setembro de 2021 – Facebook rotula com “primatas” vídeo de homens negros: A inteligência artificial do Facebook rotulou vídeo de homens negros como “primatas” ao recomendar mais conteúdo; agosto de 2025 – Regras de chatbots da Meta incentivam pedofilia e racismo: Documento de políticas internas de desenvolvimento permitia conversas “sensuais” com crianças e promoção de ideias racistas.

Assim como observado no LinkedIn, o Facebook apresenta histórico extenso e documentado de práticas discriminatórias algorítmicas, portanto não se pode negar que as plataformas digitais são discriminatórias, tampouco ignorar a responsabilidade daqueles que configuram os algoritmos. Esses questionamentos também são formulados por Noble (2021, p. 98-99):

Se os engenheiros de software do Google não são responsáveis pelo projeto de seus algoritmos, quem então é? Estes são os detalhes sobre o que uma busca por “meninas negras” oferecia como resposta, por muitos anos, apesar de palavras como “pornô”, “pornografia” ou “sexo” não serem incluídas na pesquisa. No texto para a primeira página de resultados, por exemplo, a palavra “xota” é usada quatro vezes para descrever meninas negras. Outras palavras nas linhas de texto nessa primeira página incluem “docinha” (duas vezes), “peluda” (uma), “sexo” (uma), “bunda/traseiro” (duas), “novinha” (uma), “grande” (uma), “estrela pornô” (uma), “gostosa” (uma), “explícito” (uma), “ação” (uma), “galerias” (uma).

Portanto, infelizmente, esses dados comprovam que, por meio dos algoritmos, perpetua-se ainda mais a discriminação, configurando uma realidade preocupante, considerando que, atualmente, as redes sociais constituem um dos principais meios de difusão de comunicação. Aliás, faz-se necessário pontuar ainda que essa degradação digital que aflige a população negra é parte do processo de deterioração das condições de participação da força de trabalho negra no mercado de trabalho.

4 MARCOS NORMATIVOS E RESPONSABILIDADE JURÍDICA

O Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/2010) estabelece diretrizes para a promoção da igualdade racial no Brasil, definindo como discriminação racial toda distinção, exclusão, restrição ou preferência que, por critério de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, apresente como objeto a anulação ou restrição de reconhecimento ou exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outra esfera da vida pública ou privada (art. 1.º, parágrafo único, I). A isso se soma o expresse acolhimento da categoria da discriminação indireta na Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (Decreto n. 10.932 de 2022), qualifica como indireta a discriminação que decorre de dispositivo, prática ou critério que, embora aparentemente neutro, acarrete desvantagens particulares para um grupo específico (artigo 1.2).

Essa tutela antidiscriminatória, vale destacar, não pode ser dissociada do controle democrático sobre o uso de dados. Não por acaso, a Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD) dispõe que “as atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: [...] IX - não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos” (Brasil, 2018). Há notória infração dessa regra nas situações em que imagens de pessoas negras são associadas a algum tipo de condição degradante, não se podendo admitir que esse cenário seja preservado sob o pretexto de uma suposta neutralidade tecnológica dos dispositivos algorítmicos.

Pelo prisma do Direito Comparado, é interessante observar o Regulamento (UE) 2016/679 (General Data Protection Regulation - GDPR), que em seu considerando 71 estabelece que, para assegurar um tratamento equitativo e transparente no tocante aos dados pessoais utilizados nos processamentos algorítmicos, é necessário ter em conta os riscos de “efeitos discriminatórios contra pessoas singulares em razão da sua origem racial ou étnica, opinião política, religião ou convicções, filiação sindical, estado genético ou de saúde ou orientação sexual, ou a impedir que as medidas venham a ter tais efeitos”. E o considerando 75 complementa:

O risco para os direitos e liberdades das pessoas singulares, cuja probabilidade e gravidade podem ser variáveis, poderá resultar de operações de tratamento de dados pessoais suscetíveis de causar danos físicos, materiais ou imateriais, em especial quando o tratamento possa dar origem à discriminação, à usurpação ou roubo da identidade, a perdas financeiras, prejuízos para a reputação, perdas de confidencialidade de dados pessoais protegidos por sigilo profissional, à inversão não autorizada da pseudonimização, ou a quaisquer outros prejuízos importantes de natureza económica ou social; quando os titulares dos dados possam ficar privados dos seus direitos e liberdades ou impedidos do exercício do controlo sobre os respetivos dados pessoais; quando forem tratados dados pessoais que revelem a origem racial ou étnica, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas e a filiação sindical, bem como dados genéticos ou dados relativos à saúde ou à vida sexual ou a condenações penais e infrações ou medidas de segurança conexas; quando forem avaliados aspetos de natureza pessoal, em particular análises ou previsões de aspetos que digam respeito ao desempenho no trabalho, à situação económica, à saúde, às preferências ou interesses pessoais, à fiabilidade ou comportamento e à localização ou às deslocações das pessoas, a fim de definir ou fazer uso de perfis; quando forem tratados dados relativos a pessoas singulares vulneráveis, em particular crianças; ou quando o tratamento incidir sobre uma grande quantidade de dados pessoais e afetar um grande número de titulares de dados (União Europeia, 2016, considerando 75).

O Regulamento (UE) nº 2024/1689, mais recente, estabelece a primeira legislação específica sobre inteligência artificial, prevendo em seu considerando 7º a necessidade de regras comuns aplicáveis a todos os sistemas de IA de risco elevado, primando por critérios não discriminatórios, tendo em conta a Declaração Europeia sobre os Direitos e Princípios Digitais para a Década Digital e as Orientações Éticas para uma IA de Confiança do Grupo de Peritos de Alto Nível em IA (União Europeia, 2024).

A legislação europeia mostra-se mais detalhada e contundente do que a brasileira nesse assunto, indicando uma via possível de aprimoramento normativo. No entanto, a questão certamente ultrapassa o âmbito da técnica legislativa. O verdadeiro desafio reside na densidade do racismo na formação social brasileira. Nessa perspectiva, Noble (2021, p. 3) observa que:

a socialização de mulheres negras como objetos sexuais deriva das construções históricas decorrentes do sistema escravocrata. Assim como no Brasil, ao longo da história dos Estados Unidos, mulheres negras têm sido representadas nas mídias tradicionais de forma hipersexualizada, e as novas mídias continuam reproduzindo esses valores. Apoiando-se nas obras de feministas negras como bell hooks, Noble explica que as representações negativas (e racistas) da mídia tradicional permanecem vivas nas plataformas digitais. Ao fornecer como resultado da busca por “meninas negras” uma sucessão de conteúdos que associavam meninas negras à pornografia, o Google contribuía para moldar percepções estereotipadas e danosas sobre meninas e mulheres negras.

Verifica-se, portanto, que a existência de um arcabouço jurídico antidiscriminatório⁷, ainda que passível de aperfeiçoamento, necessariamente encontra dificuldades para lidar com construções sociais enraizadas. Seja como for, é preciso fazer com que esse repertório normativo,

⁷ Arcabouço este que se respalda no objetivo constitucional de se “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3.º, IV) e na própria criminalização do racismo (art. 5.º, XLII), também em sede constitucional (Brasil, 1988).

a despeito das suas limitações, seja utilizado para impor a máxima responsabilização às *Big Techs*. Quanto a isso, já se pode encontrar alguma sinalização na jurisprudência brasileira, senão vejamos.

O Supremo Tribunal Federal, ao interpretar a norma do Marco Civil da Internet, entendeu que nas hipóteses em que os provedores estão sujeitos à responsabilização civil, devem atuar imediatamente para retirar conteúdos que configurem a prática de crimes graves. A lista inclui, entre outros, conteúdos referentes a tentativa de golpe de Estado, abolição do Estado Democrático de Direito, terrorismo, instigação à mutilação ou ao suicídio, racismo, homofobia e crimes contra mulheres e crianças. Neste caso, a responsabilização ocorre se houver falha sistêmica, em que o provedor deixa de adotar medidas adequadas de prevenção ou remoção dos conteúdos ilícitos, em violação do dever de atuar de forma responsável, transparente e cautelosa (Brasil, 2025).

Assim, compreende-se que é necessária a responsabilização das plataformas digitais. Considerando que as plataformas recusam-se a assumir responsabilidade por seus programas quando questionadas, somente mediante uma postura consistente por parte do Estado será possível concretizar os direitos humanos no ambiente digital. Ademais, faz-se essencial a implementação de mecanismos de revisão humana nas decisões automatizadas, uma vez que, conforme aponta Rossini (2023, p. 65), “uma revisão humana pode levar em conta fatores que um sistema automatizado poderá não considerar, principalmente violações à privacidade e às normas de proteção de dados e a outros direitos humanos dos titulares”.

5 CONCLUSÃO

Conforme demonstrado ao longo deste artigo, o viés discriminatório presente nas plataformas digitais é produzido pelos próprios seres humanos que configuram os algoritmos, ao passo que as empresas responsáveis recusam-se a assumir responsabilidade mesmo quando questionadas diretamente. Observa-se, assim, que as plataformas mantêm deliberadamente um discurso de neutralidade tecnológica ou atribuem os

resultados discriminatórios a meros “erros” sistêmicos, negando o caráter estrutural do racismo algorítmico.⁸

Entretanto, conforme evidenciado nesta pesquisa, os indivíduos que configuram os algoritmos carregam consigo vieses discriminatórios enraizados na estrutura social em que vivemos, perpetuando desigualdades históricas no ambiente digital. Tal constatação gera preocupação considerável, uma vez que as plataformas digitais constituem atualmente os principais meios de comunicação, informação e interação social. Dessa forma, a discriminação gerada por sistemas algorítmicos repercute diretamente na sociedade, não podendo as plataformas permanecerem isentas de responsabilização.

Verificou-se também que tanto o ordenamento jurídico brasileiro quanto os regulamentos da União Europeia estabelecem como princípio fundamental a não discriminação, sendo que, pelo prisma da discriminação indireta, até mesmo uma prática desprovida de intuito excludente ou ofensivo pode ser enquadrada como discriminatória se, por seus resultados, reproduz e intensifica desvantagens socialmente dadas. Todavia, o Mapeamento de Impactos e Danos de Inteligência Artificial e Sistemas Algorítmicos demonstrou violações sistemáticas e reiteradas por plataformas como Facebook e LinkedIn, evidenciando que tais práticas discriminatórias não constituem ocorrências isoladas, mas sim padrões estruturais de comportamento.

Portanto, defende-se que as plataformas digitais devem ser juridicamente responsabilizadas por práticas discriminatórias algorítmicas. A ausência de responsabilização é conivente com uma inércia social discriminatória, com um estado de coisas desfavorável a segmentos sociais historicamente prejudicados. Ademais, faz-se necessário o desenvolvimento de políticas públicas que promovam um poder de controle por parte dos grupos marginalizados sobre as deliberações das empresas de tecnologia que afetam suas vidas.

⁸ Como bem explicado por Noble e Roberts, as elites tecnológicas do Vale do Silício “suprimem os questionamentos sobre racismo e discriminação, mesmo quando os produtos das elites digitais são infundidos com marcadores de raça, classe e gênero”. (Noble; Roberts, 2020, p. 45).

A concretização dos direitos humanos no ambiente digital exige não apenas arcabouços normativos robustos, mas também mecanismos efetivos de fiscalização, transparência algorítmica (ex: obrigatoriedade de explicabilidade), revisão humana das decisões automatizadas e, sobretudo, vontade política para responsabilizar as Big Techs. Para tanto, a participação dos movimentos sociais nos espaços deliberativos, inclusive para se buscar um letramento racial⁹ aprimorado nas instituições como parte de um controle social democrático das ferramentas de comunicação. Do contrário, o pretexto da neutralidade tecnológica seguirá chancelando um cenário discriminatório, ocultando desigualdades e propiciando uma espécie de “democracia racial 4.0”.

REFERÊNCIAS

BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo**: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-18062019-181514/pt-br.php>. Acesso em: 05 maio 2026.

BONILLA-SILVA, Eduardo. **Racism without racists**: colorblind racism and the persistence of racial inequality in the United States. Maryland: Rowman & Littlefield, 2006. Disponível em: <http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/32178/1/2669.pdf>. Acesso em: 05 maio 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para julgamento com perspectiva racial**. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-racial-2.pdf>. Acesso em: 07 maio 2026.

⁹ Jessie Daniels, Mutale Nkonde e Darakhshan Mir propõem que o avanço do letramento racial na tecnologia seja promovido de forma multissetorial, deixando para trás padrões inócuos e alcançando três pilares fundamentais: a compreensão intelectual de como o racismo estrutural opera em algoritmos, plataformas de mídias sociais e tecnologias ainda não desenvolvidas; a inteligência emocional sobre como resolver situações racialmente estressantes em organizações; e o compromisso na tomada de ação para reduzir danos a grupos racializados (Daniels; Nkonde; Mir, 2019).

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 07 maio 2026.

BRASIL. **Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022**. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d10932.htm. Acesso em: 08 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 07 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 07 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 07 maio 2026.

DANIELS, Jessie; NKONDE, Mutale; MIR, Darakhshan. **Advancing Racial Literacy in Tech**. Relatório do Data & Society Fellowship Program, 2019. Disponível em: https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/05/Racial_Literacy_Tech_Final_0522.pdf. Acesso em: 06 maio 2026.

DIWAN, Pietra. **Raça pura: uma história da eugenia no Brasil e no mundo**. São Paulo: Contexto, 2015.

FRAZÃO, Ana. Discriminação algorítmica: por que algoritmos preocupam quando acertam e erram? **Jota**, 2021. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/discriminacao-algoritmica-por-que-algoritmos-preocupam-quando-acertam-e-erram>. Acesso em: 06 maio 2026.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Tradução de Patrick Burglin. Belo Horizonte: UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005.

JACCOUD, Luciana. Racismo e República: o debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. In: THEODORO, Mário (org.). **As políticas pú-**

blicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição. Brasília: IPEA, 2008.

MOREIRA, Adilson José. **O que é discriminação?** 2. ed. reimpressa. Belo Horizonte: Letramento, 2017.

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

NOBLE, Safiya Umoja. **Algoritmos da opressão: como o Google fomenta e lucra com o racismo.** São Paulo: Rua do Sabão, 2021.

NOBLE, Safiya Umoja; ROBERTS, Sarah T. Elites tecnológicas, meritocracia e mitos pós-raciais no Vale do Silício. **Fronteiras – estudos midiáticos**, v. 22, n. 1, 2020. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/view/fem.2020.221.04/60747748>. Acesso em: 05 maio 2026.

REVISTA AFIRMATIVA. **‘Vagas que combinam com seu perfil’: o racismo algorítmico no LinkedIn.** 2025. Disponível em: <https://www.brasildedireitos.org.br/atualidades/vagas-que-combinam-com-seu-perfil-o-racismo-algoritmico-no-linkedin/>. 06 maio 2026.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

ROSSINI, Selma Regina Carlotto Martins Guedes. **Discriminação algorítmica em processos seletivos eletrônicos e uma metodologia para eliminação de vieses discriminatórios.** 2023. Tese (Doutorado em Engenharia da Informação) – Universidade Federal do ABC, Santo André, 2023. Disponível em: https://sig.ufabc.edu.br/sigaa/public/programa/defesas.jsf?lc=en_US&id=204. Acesso em: 06 maio 2026.

SCHIPPERS, Laurianne-Marie. **Algoritmos que discriminam: uma análise jurídica da discriminação no âmbito das decisões automatizadas e seus mitigadores.** 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/0778ae90-0a4b-4d6a-94e7-07e66c7159ad>. 05 maio 2026.

SILVA, Tarcízio (ed.) et al. **Mapeamento de danos e discriminação algorítmica.** Desvelar, 2025. Disponível em: <https://desvelar.org/casos-de-discriminacao-algoritmica/>. Acesso em: 05 maio 2026.

SILVA, Tarcízio. **Racismo algorítmico: inteligência artificial e discriminação nas redes digitais.** São Paulo: Edições SESC, 2022.

TELLES, Edward. **Racismo à brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Tradução de Ana Arruda Callado, Nadjeda Rodrigues Marques e Camila Olsen. Rio de Janeiro: Relume Dumará; Fundação Ford, 2003.

THEODORO, Mário. A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. In: THEODORO, Mário (org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil**: 120 anos após a abolição. Brasília: IPEA, 2008.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016**. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados. Jornal Oficial da União Europeia, 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/>. Acesso em: 08 maio 2026.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho**. Estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial. Jornal Oficial da União Europeia, 2024. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/>. Acesso em: 08 maio 2026.

WACHTER-BOETTCHER, Sara. **Technically wrong**: sexist apps, biased algorithms, and other threats of toxic tech. New York: W. W. Norton & Company, 2017.

Recebido em 12 de maio de 2026.

Aprovado em 03 de junho de 2026.