

**III CONGRESSO INTERNACIONAL  
DE DIREITO E INTELIGÊNCIA  
ARTIFICIAL (III CIDIA)**

**OS DIREITOS HUMANOS NA ERA TECNOLÓGICA I**

**DEILTON RIBEIRO BRASIL**

**MARALUCE MARIA CUSTÓDIO**

**NATHALIA LIPOVETSKY E SILVA**

---

O81

Os direitos humanos na era tecnológica I [Recurso eletrônico on-line] organização III  
Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (III CIDIA): Skema Business  
School – Belo Horizonte;

Coordenadores: Nathalia Lipovetsky e Silva, Deilton Ribeiro Brasil e Maraluce Maria  
Custódio – Belo Horizonte: Skema Business School, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-515-7

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: A inteligência artificial e os desafios da inovação no poder judiciário.

1. Direitos humanos. 2. Inteligência artificial. 3. Tecnologia. I. III Congresso Internacional  
de Direito e Inteligência Artificial (1:2022 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

---



# III CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (III CIDIA)

## OS DIREITOS HUMANOS NA ERA TECNOLÓGICA I

---

### **Apresentação**

O Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (CIDIA) da SKEMA Business School Brasil, que ocorreu em formato híbrido do dia 08 ao dia 10 de junho de 2022, atingiu a maturidade em sua terceira edição. Os dezesseis livros científicos que ora são apresentados à comunidade científica nacional e internacional, que contêm os 206 relatórios de pesquisa aprovados, são fruto das discussões realizadas nos Grupos de Trabalho do evento. São cerca de 1.200 páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre a relação da inteligência artificial e da tecnologia com os temas acesso à justiça, Direitos Humanos, proteção de dados, relações de trabalho, Administração Pública, meio ambiente, formas de solução de conflitos, Direito Penal e responsabilidade civil, dentre outros temas.

Neste ano, de maneira inédita, professores, grupos de pesquisa e instituições de nível superior puderam propor novos grupos de trabalho. Foram recebidas as excelentes propostas do Professor Doutor Marco Antônio Sousa Alves, da Universidade Federal de Minas Gerais (SIGA-UFGM – Algoritmos, vigilância e desinformação), dos Professores Doutores Bruno Feigelson e Fernanda Telha Ferreira Maymone, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Metalaw – A Web 3.0 e a transformação do Direito), e do Professor Doutor Valmir César Pozzetti, ligado à Universidade Federal do Amazonas e Universidade do Estado do Amazonas (Biodireito e tutela da vida digna frente às novas tecnologias).

O CIDIA da SKEMA Business School Brasil é, pelo terceiro ano consecutivo, o maior congresso científico de Direito e Tecnologia do Brasil, tendo recebido trabalhos do Amazonas, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Pará, Pernambuco, Piauí, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Sergipe e São Paulo. Tamanho sucesso não seria possível sem os apoiadores institucionais do evento: o CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito, o Instituto Brasileiro de Estudos de Responsabilidade Civil – IBERC e o Programa RECAJ-UFGM - Ensino, Pesquisa e Extensão em Acesso à Justiça e Solução de Conflitos da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Destaca-se, mais uma vez, a presença maciça de pesquisadores do Estado do Amazonas, especialmente os orientandos do Professor Doutor Valmir César Pozzetti.

Grandes nomes do Direito nacional e internacional estiveram presentes nos painéis temáticos do congresso. A abertura ficou a cargo do Prof. Dr. Felipe Calderón-Valencia (Univ. Medellín - Colômbia), com a palestra intitulada “Sistemas de Inteligência Artificial no Poder Judiciário - análise da experiência brasileira e colombiana”. Os Professores Valter Moura do Carmo e Rômulo Soares Valentini promoveram o debate. Um dos maiores civilistas do país, o Prof. Dr. Nelson Rosenvald, conduziu o segundo painel, sobre questões contemporâneas de Responsabilidade Civil e tecnologia. Tivemos as instigantes contribuições dos painelistas José Luiz de Moura Faleiros Júnior, Caitlin Mulholland e Manuel Ortiz Fernández (Espanha).

Momento marcante do congresso foi a participação do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho – TST Maurício Godinho Delgado, escritor do mais prestigiado manual de Direito do Trabalho do país. Com a mediação da Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Adriana Goulart de Sena Orsini e participação do Prof. Dr. José Eduardo de Resende Chaves Júnior, parceiros habituais da SKEMA Brasil, foi debatido o tema “Desafios contemporâneos do gerenciamento algorítmico do trabalho”.

Encerrando a programação nacional dos painéis, o Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara, da SKEMA Brasil, dirigiu o de encerramento sobre inovação e Poder Judiciário. No primeiro momento, o juiz Rodrigo Martins Faria e a equipe da Unidade Avançada de Inovação do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais contaram sobre o processo de transformação em curso do Judiciário Estadual mineiro. Em seguida, o Prof. Dr. Fabrício Veiga Costa fez brilhante exposição sobre o projeto denominado “Processo Coletivo Eletrônico”, que teve a liderança do Desembargador Federal do Trabalho Vicente de Paula Maciel Júnior (TRT-3<sup>a</sup> Região) e que foi o projeto vencedor do 18<sup>o</sup> Prêmio Innovare. O evento ainda teve um Grupo de Trabalho especial, o “Digital Sovereignty, how to depend less on Big tech?”, proposto pela Prof<sup>a</sup>. Isabelle Bufflier (França) e o momento “Diálogo Brasil-França” com Prof. Frédéric Marty.

Os dezesseis Grupos de Trabalho contaram com a contribuição de 46 proeminentes professores ligados a renomadas instituições de ensino superior do país, os quais indicaram os caminhos para o aperfeiçoamento dos trabalhos dos autores. Cada livro desta coletânea foi organizado, preparado e assinado pelos professores que coordenaram cada grupo, os quais eram compostos por pesquisadores que submeteram os seus resumos expandidos pelo processo denominado double blind peer review (dupla avaliação cega por pares) dentro da plataforma PublicaDireito, que é mantida pelo CONPEDI.

Desta forma, a coletânea que ora torna-se pública é de inegável valor científico. Pretende-se, com ela, contribuir com a ciência jurídica e fomentar o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais da CAPES. Promoveu-se, ainda, a formação de novos pesquisadores na seara interdisciplinar entre o Direito e os vários campos da tecnologia, notadamente o da ciência da informação, haja vista o expressivo número de graduandos que participaram efetivamente, com o devido protagonismo, das atividades.

A SKEMA Business School é entidade francesa sem fins lucrativos, com estrutura multicampi em cinco países de continentes diferentes (França, EUA, China, Brasil e África do Sul) e com três importantes creditações internacionais (AMBA, EQUIS e AACSB), que demonstram sua vocação para pesquisa de excelência no universo da economia do conhecimento. A SKEMA acredita, mais do que nunca, que um mundo digital necessita de uma abordagem transdisciplinar.

Agradecemos a participação de todos neste grandioso evento e convidamos a comunidade científica a conhecer nossos projetos no campo do Direito e da tecnologia. Foi lançada a nossa pós-graduação lato sensu em Direito e Tecnologia, com destacados professores e profissionais da área. No segundo semestre, teremos também o nosso primeiro processo seletivo para a graduação em Direito, que recebeu conceito 5 (nota máxima) na avaliação do Ministério da Educação - MEC. Nosso grupo de pesquisa, o Normative Experimentalism and Technology Law Lab – NEXT LAW LAB, também iniciará as suas atividades em breve.

Externamos os nossos agradecimentos a todas as pesquisadoras e a todos os pesquisadores pela inestimável contribuição e desejamos a todos uma ótima e proveitosa leitura!

Belo Horizonte-MG, 20 de junho de 2022.

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Geneviève Daniele Lucienne Dutrait Poulingue

Reitora – SKEMA Business School - Campus Belo Horizonte

Prof. Dr. Edgar Gastón Jacobs Flores Filho

Coordenador dos Projetos de Direito da SKEMA Business School

**DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA: SEUS IMPACTOS NOS DIREITOS  
HUMANOS E O PAPEL DA LGPD**

**ALGORITHMIC DISCRIMINATION: ITS IMPACTS ON HUMAN RIGHTS AND  
THE ROLE OF LGPD**

**Oscar Maciel Lima  
Alicia Bianca Dias Oliveira  
Lucas Gonçalves da Silva**

**Resumo**

O texto pretende demonstrar os impactos negativos que as novas tecnologias podem gerar sobre a vidas das pessoas através da discriminação e como a Lei Geral Proteção de Dados pode mitigar ou prevenir tais efeitos.

**Palavras-chave:** Discriminação, Algoritmo, Lgpd, Direitos humanos

**Abstract/Resumen/Résumé**

The text intends to demonstrate the negative impacts that new technologies can generate on people's lives through discrimination and how the General Data Protection Law can mitigate or prevent such effects.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Discrimination, Algorithm, Lgpd, Human rights

## 1. INTRODUÇÃO

Em decorrência da grande participação que os algoritmos possuem nas vidas das pessoas, sendo utilizados de diversas formas para agilização de trabalhos repetitivos, o presente artigo busca mostrar outra face dessas tecnologias, que é a capacidade discriminatória que podem possuir caso sejam mal aplicadas, o que por sua vez pode vir a reproduzir situações não desejáveis.

Demonstrada a necessidade do presente estudo, para tanto foi utilizada uma metodologia exploratória, na qual se utilizou artigos científicos, dissertações e um levantamento normativo referente ao tema de proteção de dados, no intuito de apresentar contribuições ao tema.

## 2. A DISCRIMINAÇÃO ALGORÍTMICA E OS DIREITOS HUMANOS

Antes de adentrar no mérito da discriminação algorítmica propriamente dita, é necessário entender o que é o algoritmo. Em geral, trata-se de uma sequência de ações que devem ser executadas para resolver um determinado problema. Trazendo especificamente para o âmbito tecnológico, os algoritmos são utilizados com o intuito de ordenar e processar grandes quantidades de dados, dados esses que, uma vez armazenados, permitem que o computador – teoricamente, por si só – tome decisões, faça previsões e, até mesmo, crie outros algoritmos, através do que fora denominado de “machine learning”.

De acordo com Pedro Domingos:

Todo algoritmo possui um input e um output: o dado ingressa no computador, o algoritmo faz o que seu código determina com esse dado, e, então, sai o resultado. O Machine Learning muda essa lógica: adentram na máquina tanto o dado como o resultado desejado, e o produto é algoritmo capaz de tornar a relação entre dado e resultado verdadeira. Algoritmos inteligentes – também conhecidos como learners – são algoritmos que criam outros algoritmos. Com machine learning, computadores escrevem seus próprios programas, para que nós não tenhamos que fazê-lo. (2015, p. 6, tradução livre)

Nesse sentido, foi em função dessa facilidade que as soluções algorítmicas passaram a ser ampla e crescentemente adotadas por instituições tanto do setor privado, quanto do setor público, a fim, justamente, de otimizar as suas atividades. Um exemplo muito comum dessa adoção é a utilização dos algoritmos por empresas para efetuar o recrutamento de pessoas, já que o uso de algoritmos tem o potencial de alcançar resultados eficientes, ao passo que ajuda as empresas a economizarem boa parte do tempo e do dinheiro que, sem dúvida, gastariam ao optar por um processo de contratação convencional.

No entanto, a ocorrência de certos episódios visualizados ao longo dos últimos anos vem corroborando para que essa eficiência seja cada vez mais posta em questionamento, isso porque, segundo Thiago Junqueira:

[...] a tecnologia utilizada para gerar e melhor interpretar informações também possui um lado sombrio: se os dados que alimentam os algoritmos de IA são colhidos em uma sociedade misógina, homofóbica e racista, é bem provável que, na falta de um bom controle antidiscriminatório feito pelo seu programador, o algoritmo reproduza – quiçá, amplifique – esses vieses. Independentemente de fazê-lo mediante deliberada intenção do programador, esses mecanismos decisórios podem reiteradamente gerar resultados negativos para membros de minorias já em desvantagem na sociedade – e, pior, dando uma aura de legitimidade ao processo. (2020)

À vista disso, Thiago destaca o seguinte ocorrido:

É conhecida a passagem do sistema de IA da Amazon, que, em 2018, foi desativado pelo seu viés discriminatório no recrutamento de empregados. Ao que parece, mesmo não se tendo valido do gênero como input, o algoritmo foi capaz de identificá-lo, por meio de algumas palavras utilizadas nos currículos e, como resultado, desenvolveu um viés a favor dos homens – historicamente, o gênero predominante nas empresas de tecnologia. Nas palavras de Jeffrey Dastin, ‘o sistema da Amazon ensinou a si mesmo que os candidatos masculinos eram preferíveis. Penalizava currículos que incluíam a palavra ‘feminino’, como em ‘capitã do clube de xadrez feminino’. E rebaixou as graduadas de duas faculdades só para mulheres’. (2020)

São vários os exemplos de vieses discriminatórios constituídos por bases de dados tendenciosas e, em sua maioria, que apresentam preconceitos institucionalizados, seja propositalmente ou não. Outra questão lamentável e que já vem sendo amplamente discutida é o fato de determinados aplicativos não conseguirem reconhecer pessoas negras ao utilizarem técnicas de reconhecimento facial, simplesmente porque os bancos de imagens de tais

aplicativos são formados, em geral, por pessoas brancas, o que faz com que o algoritmo não tenha parâmetros adequados à identificação das demais raças.

Nas palavras de Joy Boulamwini, cientista da computação que se dedica veementemente à luta contra o racismo e o preconceito algorítmicos:

As máquinas podem discriminar de maneira prejudicial. Eu experimentei isso em primeira mão, quando era estudante de pós-graduação no MIT em 2015 e descobri que um software de análise facial não conseguia detectar meu rosto de pele escura até que eu colocasse uma máscara branca. Esses sistemas são frequentemente treinados em imagens de homens predominantemente de pele clara. E assim, decidi compartilhar minha experiência do olhar codificado, o viés da inteligência artificial que pode levar a práticas discriminatórias ou excludentes. (2019, tradução livre)

Certo é que criar um algoritmo isento de tendências e de julgamentos morais em uma sociedade marcada por graves problemas estruturais pode ser uma tarefa muito difícil. No entanto, é inaceitável que se permita que essas tecnologias continuem perpetuando e, até mesmo, agravando tais problemas, tendo em vista configurarem uma grave ameaça aos tão custosos Direitos Humanos, nos seus mais diferentes âmbitos, atingindo diretamente a dignidade da pessoa humana na medida em que a excluem e a discriminam.

Segundo o artigo 7º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948:

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Logo, a fim de combater esse novo tipo de discriminação, isto é, a discriminação algorítmica, demonstra-se extremamente fundamental que aqueles que fazem o uso da inteligência artificial realizem o devido controle antidiscriminatório através da revisão constante das decisões automatizadas, bem como da avaliação da base de informações e da estrutura de dados utilizadas. E é justamente na concretização desse controle que a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), como veremos adiante, configura-se como um marco normativo vigente de grande relevância.

### **3. O PAPEL DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)**

Com todos esses impactos que as novas tecnologias trazem para as vidas das pessoas, principalmente quando utilizadas para vieses discriminatórios, é de extrema importância que o legislador aja de forma rápida para tentar garantir os direitos das pessoas. Com isso, influenciada pela legislação europeia, foi promulgada em 2018, mas entrando em vigor em 2020, a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018), norma essa de caráter conceitual e principiológica, dado que regula de forma genérica a matéria de proteção de dados, sempre objetivando a proteção dos direitos humanos no âmbito digital:

Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. (art. 1º)

Assim sendo, tal norma explica os principais conceitos que serão tratados em seu transcorrer, dentre eles cabe ressaltar o de dado pessoal sensível, que é o referente à origem racial, étnica, opinião política, ideológica ou a vida sexual capaz de identificar seu titular (art. 5º, II). Com tal explicação é capaz de aferir qual é sua importância ao problema aqui desenvolvido, já que são os tipos de dados, que se utilizados para fins de discriminação, podem causar danos contundentes aos direitos dos atingidos, reproduzindo sobre o titular situações discriminatórias graves.

Em virtude dessa percepção foi que o legislador destinou a esses dados algumas especificidades, seja reduzindo a suas hipóteses de tratamento quando houver consentimento expresso e válido do titular ou se forem indispensáveis em algumas situações, como o cumprimento de dever legal (art. 7º, II, a). Além disso, restringe o compartilhamento desses dados sensíveis entre controladores para aferir vantagem econômica, principalmente, sobre os dados referentes à saúde (art. 7º, § 3º).

Outra forma preventiva em relação ao problema exposto é que a LGPD vincula as operações de tratamento de dados a determinados princípios, que se não observados podem gerar penalidades severas ao controlador. Como um dos principais, o princípio da transparência exerce grande influência no texto normativo, visto que é uma das motivações determinantes para a criação da lei, devido à grande obscuridade que as grandes empresas atribuem aos seus algoritmos, constituindo verdadeiras “caixas pretas”. Desse jeito, tal

princípio é ponto de partida de vários outros, como o da finalidade, livre acesso e não discriminação:

As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:

[...] VI - transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial; (art. 6º, da LGPD)

Dessa forma, revela-se que a possibilidade de auditoria sobre o tratamento dos dados pessoais é de grande valia para o combate a discriminação algorítmica. Assim, a própria LGPD traz um instrumento que serve exatamente para isso, é o chamado Relatório de Impacto à Proteção de Dados (RIPD), conceituado em seu art. 5º, parágrafo XVII:

[...] relatório de impacto à proteção de dados pessoais: documentação do controlador que contém a descrição dos processos de tratamento de dados pessoais que podem gerar riscos às liberdades civis e aos direitos fundamentais, bem como medidas, salvaguardas e mecanismos de mitigação de risco;

Não é obrigatória a realização de tal relatório por parte do controlador de dados durante a fase de adequação, visto que sua obrigatoriedade só surge com a demanda da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (art. 38º). No entanto, esse documento se torna de grande utilidade, pois ao ser um documento descritivo possibilita que o controlador tome medidas para mitigar possíveis riscos que possam vir a atingir a operação em andamento. Assim se torna uma ótima ferramenta preventiva contra possíveis formas de discriminação algorítmica, devendo ser elaborado antes mesmo de iniciado o tratamento de dados para evitar futuros danos as pessoas.

Já em relação aos direitos do titular, quando houver suspeitas sobre implicações discriminatórias decorrentes de algoritmo, a LGPD inova ao dispor no *caput* do art. 20º o direito que aquele tem de solicitar revisão e/ou explicação sobre decisões automatizadas, mas sempre resguardando o segredo comercial e industrial do controlador, tendo em vista que os algoritmos são passíveis de proteção jurídica (RIBEIRO, 2021, p. 48). Contudo, o direito do titular ainda deve ser preponderante numa situação que envolve discriminação algorítmica, nessas situações deve a ANPD realizar tal auditoria na busca dos *inputs* discriminatórios (art. 20º, § 2º).

Uma grande questão que envolve esse direito é como deve ser realizada tal revisão, se por humanos ou por um outro algoritmo, já que a lei é omissa nesta questão. No entanto, como essa é baseada no *General Data Protection Regulation* (GRPD) europeu, tal lacuna poderá ser resolvida tendo em vista o art. 22º (1) deste:

**1. O titular dos dados tem o direito de não ficar sujeito a nenhuma decisão tomada exclusivamente com base no tratamento automatizado, incluindo a definição de perfis, que produza efeitos na sua esfera jurídica ou que o afete significativamente de forma similar. (grifo nosso)**

Ainda assim, é necessário analisar a situação do caso concreto, considerando que uma revisão realizada por humanos pode gerar custos insuportáveis ao controlador. Diante disso, é imprescindível que se realize um juízo de proporcionalidade sobre os interesses do controlador e titular, mas sempre tendo a noção de que o direito de revisão deve ser exercido de uma forma ou de outra.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Levando em conta o que foi exposto, é nítido apontar que uma das principais causas da discriminação algorítmica está na falta de capacitação humana dos responsáveis por construir as inteligências artificiais, pois apesar de atingirem o objetivo pretendido, pouco sabem sobre como o algoritmo poderá gerar implicações sobre os direitos humanos (MENDES & MATTIUZZO, p. 26, 2019).

Dessa forma, tal visão deve começar já na seleção dos *inputs* que serão utilizados no sistema, utilizando de uma verificação sistemática da qualidade dos dados, a fim de garantir resultados livres de vícios discriminatórios. Agregado a isso, o time de técnicos deve ser composto por pessoas de diferentes tribos e ideologias, porque tal heterogeneidade funcionará como um filtro, no qual cada um poderá apresentar suas visões a respeito de como o algoritmo está sendo construído, afinal de contas a máquina revela, em muita das vezes, os próprios desejos de seu criador.

#### **REFERÊNCIAS**

BABO, Gustavo Schainberg S. **Discriminação Algorítmica: Origens, Conceitos e Perspectivas Regulatórias (Parte 1)**. DTIBR, [s. l.], 15 jun. 2020. Disponível em: <https://www.dtibr.com/post/discrimina%C3%A7%C3%A3o-algor%C3%ADtmica-origens-conceitos-e-perspectivas-regulat%C3%B3rias-parte-1>. Acesso em: 30 abr. 2022.

BUOLAMWINI, Joy. **Artificial Intelligence Has a Problem With Gender and Racial Bias. Here's How to Solve It**. TIME, [s. l.], 7 fev. 2019. Disponível em: <https://time.com/5520558/artificial-intelligence-racial-gender-bias/>. Acesso em: 30 abr. 2022.

CAON, Felipe. **A discriminação algorítmica é a mais nova forma de opressão**. Consultor Jurídico, [s. l.], 11 nov. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-nov-11/caon-discriminacao-algoritmica-forma-opressao>. Acesso em: 30 abr. 2022.

**DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS**. UNICEF, Brasil, 2009 [1948]. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 30 abr. 2022.

DOMINGOS, P. **The Master Algorithm: How the Quest for the Ultimate Learning Machine Will Remake our World**. New York: Basic Books, 2015.

JUNQUEIRA, Thiago. **Discriminação: o desafio da inteligência artificial em processos seletivos**. VEJA, [s. l.], 12 out. 2020. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/discriminacao-o-desafio-da-inteligencia-artificial-em-processos-seletivos/>. Acesso em: 30 abr. 2022.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019) Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 15 ago. 2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm). Acesso em: 1 maio. 2022.

RIBEIRO, Ana Lúcia Lira. **Discriminação em algoritmos de Inteligência Artificial: uma análise acerca da lgpd como instrumento normativo mitigador de vieses discriminatórios**. 2021. 61 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/57947>. Acesso em: 30 abr. 2022.

**Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho** (General Data Protection Regulation). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679> . Acesso em: 1 maio. 2022.

SCHERTEL MENDES, L.; MATTIUZZO, M. **Discriminação algorítma: Conceito, fundamento legal e tipologia**. Direito Público, [S. l.], v. 16, n. 90, 2019. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3766>. Acesso em: 1 maio. 2022.