

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

**DIREITOS HUMANOS, POLÍTICAS PÚBLICAS E
INTELIGENCIA ARTIFICIAL: CENÁRIOS POSSÍVEIS**

D598

Direitos humanos, políticas públicas e inteligência artificial: cenários possíveis + sociologia política da constituição [Recurso eletrônico on-line] organização IV Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (IV CIDIA): Skema Business School – Belo Horizonte;

Coordenadores: Edna Raquel Hogemann, Oswaldo Pereira Lima Júnior e Carlos Victor Nascimento dos Santos – Belo Horizonte: Skema Business School, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-784-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os direitos dos novos negócios e a sustentabilidade.

1. Direito. 2. Inteligência artificial. 3. Tecnologia. I. IV Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (1:2023 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

skema
BUSINESS SCHOOL

LAW SCHOOL
FOR BUSINESS

IV CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IV CIDIA)

DIREITOS HUMANOS, POLÍTICAS PÚBLICAS E INTELIGENCIA ARTIFICIAL: CENÁRIOS POSSÍVEIS

Apresentação

O IV Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial - CIDIA da SKEMA Business School Brasil, realizado nos dias 01 e 02 de junho de 2023 em formato híbrido, consolida-se como o maior evento científico de Direito e Tecnologia do Brasil. Estabeleceram-se recordes impressionantes, com duzentas e sessenta pesquisas elaboradas por trezentos e trinta e sete pesquisadores. Dezenove Estados brasileiros, além do Distrito Federal, estiveram representados, incluindo Amazonas, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Pará, Pernambuco, Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rondônia, Roraima, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Sergipe, São Paulo e Tocantins.

A condução dos trinta e três grupos de trabalho do evento, que geraram uma coletânea de vinte e cinco livros apresentados à comunidade científica nacional e internacional, contou com a valiosa colaboração de sessenta e três professoras e professores universitários de todo o país. Esses livros são compostos pelos trabalhos que passaram pelo rigoroso processo de double blind peer review (avaliação cega por pares) dentro da plataforma CONPEDI. A coletânea contém o que há de mais recente e relevante em termos de discussão acadêmica sobre a relação entre inteligência artificial, tecnologia e temas como acesso à justiça, Direitos Humanos, proteção de dados, relações de trabalho, Administração Pública, meio ambiente, sustentabilidade, democracia e responsabilidade civil, entre outros temas relevantes.

Um sucesso desse porte não seria possível sem o apoio institucional de entidades como o CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito; o Programa RECAJ-UFMG - Ensino, Pesquisa e Extensão em Acesso à Justiça e Solução de Conflitos da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais; o Instituto Brasileiro de Estudos de Responsabilidade Civil - IBERC; a Comissão de Inteligência Artificial no Direito da Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Minas Gerais; a Faculdade de Direito de Franca - Grupo de Pesquisa Políticas Públicas e Internet; a Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA - Programa de Pós-graduação em Direito - Laboratório de Métodos Quantitativos em Direito; o Centro Universitário Santa Rita - UNIFASAR; e o Programa de Pós-Graduação em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos (PPGPJDH) - Universidade Federal do Tocantins (UFT) em parceria com a Escola Superior da Magistratura Tocantinense (ESMAT).

Painéis temáticos do congresso contaram com a presença de renomados especialistas do Direito nacional e internacional. A abertura foi realizada pelo Professor Dierle Nunes, que discorreu sobre o tema "Virada tecnológica no Direito: alguns impactos da inteligência artificial na compreensão e mudança no sistema jurídico". Os Professores Caio Lara e José Faleiros Júnior conduziram o debate. No encerramento do primeiro dia, o painel "Direito e tecnologias da sustentabilidade e da prevenção de desastres" teve como expositor o Deputado Federal Pedro Doshikazu Pianchão Aihara e como debatedora a Professora Maraluce Maria Custódio. Para encerrar o evento, o painel "Perspectivas jurídicas da Inteligência Artificial" contou com a participação dos Professores Mafalda Miranda Barbosa (Responsabilidade pela IA: modelos de solução) e José Luiz de Moura Faleiros Júnior ("Accountability" e sistemas de inteligência artificial).

Assim, a coletânea que agora é tornada pública possui um inegável valor científico. Seu objetivo é contribuir para a ciência jurídica e promover o aprofundamento da relação entre graduação e pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais da CAPES. Além disso, busca-se formar novos pesquisadores na área interdisciplinar entre o Direito e os diversos campos da tecnologia, especialmente o da ciência da informação, considerando a participação expressiva de estudantes de graduação nas atividades, com papel protagonista.

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

Expressamos nossos agradecimentos a todas as pesquisadoras e pesquisadores por sua inestimável contribuição e desejamos a todos uma leitura excelente e proveitosa!

Belo Horizonte-MG, 14 de julho de 2023.

Prof^a. Dr^a. Geneviève Daniele Lucienne Dutrait Poulingue

Reitora – SKEMA Business School - Campus Belo Horizonte

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara

Coordenador de Pesquisa – SKEMA Law School for Business

**DESVINCULAÇÃO LABORAL NA INDÚSTRIA TECNOLÓGICA:
DESLIGAMENTOS COLETIVOS NAS CORPORAÇÕES TECNOLÓGICAS DE
GRANDE ESCALA E O ENFOQUE RACIAL**

**LABOR SEPARATION IN THE TECHNOLOGY INDUSTRY: COLLECTIVE
DISMISSALS IN LARGE-SCALE TECHNOLOGY CORPORATION AND THE
RACIAL APPROACH**

**Maria Eduarda Cunha Silva ¹
Caio Augusto Souza Lara ²**

Resumo

A pesquisa aborda as demissões em massa que são a prática de demitir um grande número de funcionários de uma vez, geralmente por motivos econômicos ou reestruturação da empresa. Essas demissões têm um impacto significativo na vida das pessoas envolvidas, incluindo perda de renda, estresse emocional e incerteza sobre o futuro. Ademais, advindas de empresas que são referências para o mercado econômico, conhecidas mundialmente, e serem sinônimos de indústrias que não terão retrocessos quanto a diversidade racial no âmbito trabalhista. Todavia, as big techs estão na mídia, com relatórios de dispensa coletiva, e demanda de funcionários substituídos por inteligência artificial.

Palavras-chave: Demissão, Crítica racial, Inteligência artificial

Abstract/Resumen/Résumé

The research addresses mass dismissals, which are the practice of dismissing a large number of employees at once, usually for economic reasons or company restructuring. These layoffs have a significant impact on the lives of those involved, including loss of income, emotional stress and uncertainty about the future. In addition, coming from companies that are references for the economic market, known worldwide, and being synonymous with industries that will not have setbacks in terms of racial diversity in the workplace. However, big techs are in the media, with reports of collective layoffs, and demand for employees replaced by artificial intelligence.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Dismissal, Racial criticism, Artificial intelligence

¹ Graduanda em Direito pela SKEMA Business School Brasil.

² Mestre e Doutor em Direito pela UFMG. Residência pós-doutoral no PPGD da UFMG. Professor da SKEMA Business School e da Escola Superior Dom Helder Câmara.

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O período pandêmico de COVID-19, desencadeou diversos problemas na sociedade que já existiam e intensificaram os entraves de solução. Dessa forma, no âmbito trabalhista das big techs não foi diferente, houve um grande aumento de contratação de funcionários para suportar a alta demanda de tecnologia. Entretanto, após esse período, a comunidade negra novamente foi desprivilegiada e se encontra sendo “os primeiros da fila da demissão”, principalmente pelo fato das empresas de tecnologia inserirem em seu próprio mercado de trabalho as inteligências artificiais.

Inquestionavelmente, um tópico que reflete em como a sociedade está se desenvolvendo e os grandes questionamentos acerca do futuro também. Atualmente, existe uma grande preocupação sobre a possibilidade dos trabalhadores serem substituídos pelas máquinas, se forem substituídos, “os humanos irão trabalhar com o quê?”. O pensamento de, se as maiores empresas que necessitam de funcionários estão demitindo em massa, causa assim uma repercussão nas outras empresas que também demitiram e acreditaram que utilizar inteligência artificial é mais rentável, o que impacta economicamente e socialmente a sociedade.

Ademais, a informação de que ocorre layoffs, período de inatividade, por grande parte dos funcionários das big techs e serem convocados para a lista de demissão demonstra preocupação pela população, sobretudo a comunidade não branca. Sabe-se que esse grupo social obteve a oportunidade de trabalhar nessas áreas através do projeto de diversidade racial imposto pelas empresas, a fim de que não sejam “canceladas”, entretanto, essas corporações estão tão focados em não serem prejudicadas por essa situação instável da economia, que estão acabando com o projeto e retrocedendo para a ideia de que negros não conseguiram cargos em empresas grandes/ famosas por apenas serem atuadas por brancos, mais especificamente, por bonecos de inteligência artificial com a coloração branca.

Diante desse cenário, a justificativa para a presente pesquisa fundamenta-se na importância da luta contra a disparidade racial, pois é um ciclo histórico que será apenas quebrado, se continuarmos com esse projeto, que não afetará as empresas e a economia dos países envolvidos. Essa relevância acentua-se com um grande viés na valorização do trabalhador humano e a continuidade de serem empregados em qualquer tipo de empresa, uma vez que os humanos têm capacidades que nenhuma máquina, por mais semelhante que seja, não terá.

Objetiva-se analisar a perda da representatividade branca em meio aos layoffs, principalmente na demissão em massa global, apresentando, ainda, a possível retomada da discrepância social. Ademais, como problema central, indaga-se: Por que funcionários negros tem sido os mais atingidos dessa ‘tempestade perfeita’?. Dessa forma, a pesquisa que se propõe, na classificação de Gustin, Dias e Nicácio (2020), pertence à vertente metodológica jurídico-social. No tocante ao tipo genérico de pesquisa, foi escolhido o tipo jurídico-projetivo. Por sua vez, o raciocínio desenvolvido na pesquisa, foi predominantemente dialético, enquanto ao gênero de pesquisa, foi adotada a pesquisa teórica.

2. ANÁLISE DAS DEMISSÕES EM MASSA E CARACTERÍSTICAS DAS INTELIGÊNCIAS ARTIFICIAIS

Inicialmente, muitas companhias investiram bilhões em iniciativas de inclusão e diversidade para reduzir as desigualdades raciais e aumentar a representatividade dos profissionais, principalmente depois do movimento “Black Lives Matter”, em português “Vidas Negras Importam”, em 2020. Logo após, iniciou-se a pandemia, o que alavancou a quantidade de funcionários contratados para trabalhar na área de tecnologia, fator essencial nesse período, e, conseqüentemente, veio a expectativa de ser um âmbito que não teria retrocessos. Entretanto, alguns cálculos exagerados resultaram na atual situação. Sabe-se que as maiores indústrias da tecnologia como Twitter, Meta (controladora do Facebook), Alphabet e Amazon estão tendo altos cortes de empregos e salários (DEMISSÕES..., 2023).

Em vista do ocorrido nos primeiros meses de 2023, de acordo com a BCC News, houve mais de 128 mil cortes de empregos na indústria da tecnologia, e desse meio, 7,42% e 11,49% são profissionais negros e de origem latina. Vale ressaltar que esse grupo representa 6,05% e 9,96% dos profissionais dessa área (SHAH, 2020). Por mais que sejam empresas com funções distintas, os motivos são semelhantes, por exemplo: taxas de juros mais altas nos EUA, instabilidade geopolítica global e maior regulamentação como alguns dos fatores que afetam as empresas, o que contribuem para a desaceleração. Dessa forma, propicia-se o número de trabalhadores humanos serem substituídos pelo investimento em máquinas, principalmente, inteligência artificial.

A inteligência artificial tem se relacionado com os humanos diariamente como robôs em vários aspectos de vida, como telemarketing, o aparelho “Alexa”, o termostato de um ar-

condicionado, reconhecimento facial, os chatbots, dentre outros. Além disso, atualmente, muitas estratégias de marketing utilizam de inteligência artificial em suas publicidades, por exemplo, Lu da Magalu, mulher virtual da empresa Magazine Luiza, representada com a coloração branca. Outros exemplos como a Bia, assistente virtual do banco Bradesco, e a Iana, da empresa Havaianas, também são brancas.

O que problematiza a ideia de que além de negros estarem sendo substituídos pela inteligência artificial, todos são denominados pela raça branca, retrocedendo a luta racial e a iniciativa de diversidade nos âmbitos trabalhistas. Contudo, o pesquisador do Centro Cerebral e Desenvolvimento Cognitivo, Ori Ossmy, afirmou que é imprescindível que os humanos sejam valorizados no mercado de trabalho pelo simples fato de serem os únicos a ter capacidade de se adaptar e de aplicar experiências em ambientes diferentes, o que deveria ser colocado em pauta na hora de investir em uma máquina dessa maneira (CHATGPT..., 2023).

3. COMO O DIREITO ANALISA A DEMISSÃO EM MASSA? AS BIG TECHS ESTÃO CUMPRINDO COM A LEI?

Em primeiro lugar, demissão em massa é o processo de dispensa de vários empregados tendo por base um objetivo comum, a fim de que diminua o quadro de funcionários e seja rentável para a empresa. Dessa maneira, as big techs utilizaram como motivo dessa ação, o exagero na contratação de funcionários no período pandêmico, que afetou diversos setores após a diminuição da crise.

Nota-se que a demissão em massa está prevista na CLT, conforme o artigo 477-A (BRASIL, 1943). Segundo notícia da CNN Brasil (STF..., 2022), sendo uma prática legal, porém, o ato deve ser válido conforme as regras impostas. É possível citar como norma: necessário vários funcionários de uma empresa serem dispensados por motivo comum; sejam garantidos os mesmos direitos da dispensa imotivada; haja intervenção prévia do sindicato, prevista por decisão do STF, para que passe por uma negociação coletiva. Sendo assim, as empresas de tecnologia cumpriram com o que estava sendo requisitado na Consolidação das Leis do Trabalho.

Em segundo lugar, o alto número de demissões em massa faz com que a comunidade negra se sinta desvalorizada no mercado de trabalho. Mesmo o motivo das empresas não tenha nenhuma relação com racismo, as estratégias utilizadas fazem com que a enorme parcela de funcionários

negros sejam demitidos. Tais como, “os últimos que entram são os primeiros a sair” e segregação ocupacional, uma vez que enfrentam layoffs na tentativa de extinção das iniciativas sobre diversidade, igualdade e inclusão (SHAH, 2023).

Infelizmente, o racismo se manifestou de uma forma inclusa no ambiente de trabalho que não era previsto acontecer, principalmente pelos compromissos de diversidade assumidos em 2020. Dessa forma, o tratamento desigual, nesse contexto, é uma demissão injusta de funcionários pertencentes a determinado grupo racial, por provavelmente não ser analisada as características que poderiam agregar a empresa.

É importante que as empresas promovam um ambiente de trabalho inclusivo e diverso e que evitem práticas discriminatórias em qualquer circunstância. Por exemplo, a emissora de televisão, Globo, como reportado por Nielton Santos no Jornal Opção (2023), realizou demissão em massa na área jornalista, contudo, preservou com cautela a na perda de diversidade e ampliou a representatividade racial na programação. Logo, demonstra que outras estratégias poderiam ter sido utilizadas para diminuir os custos das empresas e não cometer discrepância social.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As rápidas contratações durante a pandemia e uma atual “economia incerta”, provoca descontentamento nas empresas que lutam para equilibrar os cortes de custos com a necessidade de serem as maiores do mercado. Muitos dos motivos não estão diretamente relacionados por uma questão racial, entretanto, as políticas de demissão em massa, adicionadas com a redução dos orçamentos para recursos de diversidade, revelam que muitos profissionais marginalizados são afetados por esse atual corte corporativo. Nota-se que muitas empresas adotam o cargo e a estabilidade como fatores decisivos de redução, ou seja, focar em funcionários com menos tempo de empresa propicia os não brancos a serem dispensados, uma vez que empresas que começaram a contratar funcionários pensando na diversidade apenas nos últimos anos.

Além disso, muitas empresas estão extinguindo as iniciativas de diversidade, igualdade e inclusão, por exemplo, a empresa de transportes Lyft que eliminou as equipes de inclusão e cortou 13% de seus funcionários (SHAH, 2023). Em suma, a demissão em massa é uma prática aprovada nos Estados Brasileiros, e a big techs encaixam nas normas previstas, porém, essa extinção do

projeto de diversidade racial poderia facilmente ser preservada, e utilizada outra forma de estratégia para diminuir os custos e melhorar as condições das empresas.

Outrossim, a quantidade de empresas que estão investindo em inteligência artificial para substituir os seres humanos está exorbitante e muito comum dentro da sociedade. Ao ser estabelecido este novo investimento, a imagem criada para esses aparelhos são seres humanos de coloração branca, o que é explicado pelo filósofo Stephen Cave (2020), que contextualiza que imaginar máquinas inteligentes, profissionais ou poderosas é imaginar máquinas brancas porque a estrutura racial branca atribui esses atributos predominantemente a pessoas brancas. Dessa forma, além de funcionários negros estarem sendo dispensados, estão sendo substituídos por inteligência artificial denominado com a coloração racial branca. Portanto, o racismo estrutural também se manifesta na relação de trabalho e emprego nas bigtechs do mundo, o reflexo disso é proporcionalmente maior da comunidade não branca.

Referências Bibliográficas

BRASIL. *Consolidação das leis do trabalho*. Decreto-lei nº 5.452/43. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 maio 2023.

CAVE, Stephen; DIHAL, Kanta. *The Whiteness of AI*. Research Gate, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/343475108_The_Whiteness_of_AI. Acesso em: 10 abril 2023.

CHATGPT: por que humanos ainda são mais inteligentes que máquinas. BBC News Brasil, 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c3gvvv824jno>. Acesso em: 05 abril 2023.

DEMISSÕES na Meta: por que empresas de tecnologia estão vivendo 'tempestade perfeita'. BBC News Brasil, 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cv2rx15rjnpo>. Acesso em: 05 abril 2023.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca; NICÁCIO, Camila Silva. *(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática*. 5a. ed. Sao Paulo: Almedina, 2020.

SANTOS, Nielton. *Globo faz demissão em massa com cautela sobre diversidade racial*. Jornal Opção, 2023. Disponível em: <https://www.jornalopcao.com.br/colunas-e-blogs/imprensa/globo-faz-demissao-em-massa-com-cautela-sobre-diversidade-racial-480805/>. Acesso em: 09 maio 2023.

SHAH, Benish. *Layoffs em tecnologia: por que funcionários negros têm sido os mais atingidos*. BBC News Brasil, 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cy9jv1q50yjo>. Acesso em: 04 abr. 2023.

STF decide que demissões em massa precisam passar por negociação coletiva. Portal CNN BRASIL – 08 jun. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/stf-decide-que-demissoes-em-massa-precisam-passar-por-negociacao-coletiva/>. Acesso em: 05 maio 2023.