

# (Anti)racismo plataformizado

## A controvérsia em torno da política global de anúncio de vagas do LinkedIn

**ADRIELLE A. DA SILVA FERREIRA**

*Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais  
Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil*

**VERÔNICA SOARES DA COSTA**

*Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais  
Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil*

**ID 2867**

Recebido em  
**23/10/2023**

Aceito em  
**24/11/2023**

Este artigo analisa uma controvérsia plataformizada envolvendo a mídia social LinkedIn a partir do estudo de um caso que veio a público em março de 2022, quando a plataforma vetou uma vaga afirmativa direcionada para pessoas negras e indígenas no Brasil. A metodologia parte da proposta analítica de “des(re)montar” a plataforma, combinada à captura de rastros digitais que permitem averiguar que, embora o LinkedIn tenha atualizado suas políticas, permitindo o anúncio de vagas afirmativas, a plataforma vinha atuando como um dispositivo de racialidade, contribuindo para a manutenção de práticas racistas no contexto do mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Racismo. Políticas de plataforma. Controvérsia plataformizada. LinkedIn.

## **Platformized (Anti)Racism: LinkedIn’s Global Job Posting Policy Controversy**

This article analyzes a platform-mediated controversy involving the social media platform LinkedIn based on a case study that came to public attention in March 2022 when the platform rejected an affirmative job posting targeted towards Black and Indigenous individuals. The methodology employs the analytical approach of “disassembling” the platform, combined with the capture of digital traces that enable the investigation to reveal that, even though LinkedIn had updated its policies to allow affirmative job postings, the platform had been acting as a raciality device, contributing to the perpetuation of racist practices in the context of the job market.

**Keywords:** Racism. Platform policies. Platformed controversy. LinkedIn.

## **Antirracismo plataformizado: controversias en torno a la política global de publicación de empleos de LinkedIn**

Este artículo analiza una controversia mediada por plataformas que involucra a la red social LinkedIn a partir de un estudio de caso que salió a la luz pública en marzo de 2022, cuando la plataforma rechazó una oferta de trabajo afirmativa dirigida a personas negras e indígenas. La metodología se basa en el enfoque analítico de “desmontar” la plataforma, combinado con la captura de rastros digitales que permiten investigar y revelar que, aunque LinkedIn había actualizado sus políticas para permitir ofertas de trabajo afirmativas, la plataforma había estado actuando como un dispositivo de racialidad, contribuyendo a la perpetuación de prácticas racistas en el contexto del mercado laboral.

**Palabras clave:** Racismo. Políticas de plataforma. Controversia en plataformas. LinkedIn.

## Adrielle Aparecida **DA SILVA FERREIRA**

Publicitária, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Comunicação Social da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PPGCOM/PUC Minas), integrante do grupo de Pesquisa Dialorg – Comunicação no Contexto Organizacional: aspectos teórico-conceituais.

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil

**E-mail:** [adri.silva23@gmail.com](mailto:adri.silva23@gmail.com)

### ORCID



## Verônica Soares **DA COSTA**

Professora da Faculdade de Comunicação e Artes e do Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PPGCOM/PUC Minas), onde coordena o Grupo Bertha de Pesquisa. Doutora pelo Programa de Pós-Graduação em Comunicação Social da Universidade Federal de Minas Gerais (PPGCOM/UFMG), e mestre em História, Política e Bens Culturais pelo Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil da Fundação Getúlio Vargas (CPDOC/FGV).

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil

**E-mail:** [veronicacosta@pucminas.br](mailto:veronicacosta@pucminas.br)

### ORCID



## Introdução

A reserva de vagas como ação afirmativa é uma prática contemporânea que vem se consolidando nas últimas décadas no Brasil, constituindo-se como um importante instrumento para a equidade racial. No que se refere às políticas que têm como foco o combate às desigualdades raciais, são exemplos notórios a Lei nº 12.711/12, que garante à população autodeclarada preta, parda e indígena o acesso ao ensino superior em instituições federais,<sup>1</sup> e a Lei nº 12.990/14, que reserva 20% das vagas em concursos públicos para pessoas negras (BRASIL, 2014). Nas organizações empresariais, as políticas afirmativas têm um contexto histórico recente, sob a rubrica de políticas de diversidade e inclusão (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; ROSA, 2014), sendo adotadas como uma das estratégias para promoção da equidade racial em seus espaços. Cabe mencionar que a legislação vigente no Brasil, bem como as políticas aplicadas no âmbito empresarial são frutos de décadas de luta de movimentos negros do país que, em diferentes momentos históricos, reivindicaram direitos em busca de reparação histórica.

Ações afirmativas, nesse sentido, são consideradas como uma forma de discriminação positiva, uma estratégia fundamental no contexto brasileiro para assegurar o acesso de grupos minorizados aos espaços de poder, dada sua condição histórica de opressão e acesso precário às condições materiais básicas. Mas, ainda que sejam previstas legalmente, seguem sendo alvo de intensas disputas políticas, recebendo críticas por parte de uma ala conservadora que se vale, entre outros argumentos, do reforço do mito da democracia racial como tentativa de invalidar a prática (NASCIMENTO, 1978; MUNANGA, 2001; DOMINGUES, 2005). Nesse contexto, identifica-se o que Bento (2022, p. 15) chama de supremacia incrustada na branquitude, “uma relação de dominação de um grupo sobre o outro [...] que assegura privilégios para um dos grupos e relega péssimas condições de trabalho, de vida, ou até de morte, para o outro”.

Uma controvérsia plataformizada (D’ANDRÉA, 2018)<sup>2</sup> envolvendo políticas afirmativas chamou a nossa atenção: em março de 2022, veio a público que a mídia social LinkedIn vetou uma vaga afirmativa publicada pela empresa Laut,<sup>3</sup> sob a justificativa de infração da sua política de anúncio de vagas, alegando não permitir a divulgação de oportunidades que tenham como critérios de seleção a discriminação de grupos sociais específicos. A vaga em questão era direcionada exclusivamente para pessoas negras e indígenas.

Ao explicitar em sua política de anúncio de vagas o veto a publicação de “vagas discriminatórias”, o LinkedIn desconsidera a legalidade das políticas de ação afirmativa em vigor, argumento que foi acionado pelo Procon-SP e pelo Ministério Público Federal (MPF) ao notificarem a plataforma pedindo explicações para o veto.<sup>4</sup> Alguns dias depois, a plataforma voltou atrás em seu posicionamento, anunciando a atualização da sua política global de anúncio de vagas e passando a permitir vagas afirmativas.<sup>5</sup> A ocorrência desse caso despertou o interesse em entender, sob o olhar dos estudos de plataformas (D’ANDRÉA, 2020) e

**1** São reservadas 50% das vagas, levando em consideração também fatores socioeconômicos: alunos oriundos de escolas públicas, com renda *per capita* de até 1,5 salário mínimo, autodeclarados pretos, pardos ou indígenas segundo a Lei nº 12.711/12 (BRASIL, 2012).

**2** D’Andréa (2020) propõe uma abordagem que distingue controvérsias desencadeadas pelas plataformas, muitas vezes relacionadas aos vieses tecnopolíticos em sua gestão, e controvérsias que surgem em interação com as plataformas, resultantes dos usos e funcionalidades específicas, ou seja, das *affordances*. No caso em análise, estamos diante de uma controvérsia que opera em duplo sentido: ela tanto é desencadeada pela plataforma, quanto emerge a partir do uso específico de suas *affordances*, conforme apresentaremos a seguir.

**3** O Centro de Análise da Liberdade e do Autoritarismo (LAUT) é uma instituição independente e apartidária de pesquisas interdisciplinares. Informação disponível na página oficial da empresa cadastrada no LinkedIn e disponível em: <<https://www.linkedin.com/company/laut-org/about/>>. Acesso em: 26 maio 2023.

**4** A matéria circulou em diversos veículos midiáticos, como no portal G1, sendo usada como referência (LINKEDIN..., 2022).

**5** Comunicado oficial emitido pelo LinkedIn disponível em: <<https://news.linkedin.com/2022/march/politica-global-de-anuncio-de-vagas>>. Acesso em: 26 maio 2023.

reconhecendo a ação racista das plataformas de redes sociais (SILVA, 2020), em que medida as políticas de anúncio de vagas do LinkedIn se constituíam como práticas racistas, a partir da compreensão de que os artefatos têm política (WINNER, 2017; SILVA, 2022) e entendendo o racismo como um dispositivo que determina as relações sociais racializadas (CARNEIRO, 2023).

Para empreender essa proposta, além dos aportes teóricos supracitados, adotamos como metodologia a proposta de D’Andrea (2020) de “des(re)montar” a plataforma, com foco na análise das políticas de governança da plataforma, suas práticas e *affordances*. Como elemento complementar, analisaremos também materiais coletados no LinkedIn, na plataforma X (antigo Twitter) e em veículos jornalísticos com o objetivo de entender a circulação da controvérsia na sociedade e de reconstituir o histórico do caso a partir de rastros digitais (BRUNO, 2012) que revelem indícios das relações de poder estabelecidas e os usos políticos expressados nas materialidades da plataforma. A partir deste estudo de caso, vislumbramos contribuir para o entendimento dos atravessamentos racistas que são sistematicamente tornados opacos no funcionamento das plataformas, ao mesmo tempo em que identificamos que a pressão social de diferentes setores, apoiada pelas leis existentes, contribui para que as plataformas, em resposta, revisem suas governanças.

## Relações plataformizadas

Ainda que de forma desigual, especialmente em um país de proporções continentais e diverso como o Brasil,<sup>6</sup> vivemos em um contexto social de forte presença de plataformas on-line, em que relações sociais, pessoais e de trabalho são, cada vez mais, plataformizadas. Por elas, nos conectamos com pessoas, fazemos amizades, acessamos oportunidades de trabalho, pedimos refeições por *delivery*, realizamos transações bancárias e diversas outras atividades cotidianas, tudo à distância de alguns cliques. Se em algum momento acreditamos na ideia de que essas inovações possibilitariam um acesso mais democrático e horizontal aos bens e serviços, atualmente essa crença já não se sustenta, dado o acúmulo de recursos em um pequeno conglomerado, “as chamadas *Big Five* – Alphabet, Google, Amazon, Facebook (Meta) e Microsoft –, que se consolidaram como serviços infraestruturais e hoje centralizam cada vez mais as atividades cotidianas e estratégicas” (D’ANDRÉA, 2020, p. 13).

Poell, Nieborg e Van Dijck (2020, p. 5) compreendem o fenômeno da plataformização como um processo que “*penetra* infraestruturas, processos econômicos e estruturas governamentais de plataformas em diferentes setores econômicos e esferas da vida. E, a partir da tradição dos estudos culturais, *reorganiza* práticas e imaginações culturais em torno das plataformas”. Os autores identificam três dimensões institucionais da plataformização: a infraestrutura de dados, que diz respeito ao processo de datificação de informações disponibilizadas pelos usuários nas interações estabelecidas no ambiente digital; os mercados, que tratam das mudanças nas relações econômicas; e a governança, que são as políticas que regem as relações entre usuários e plataformas. Essas dimensões operam “como processos interativos que envolvem uma ampla variedade de atores, mas que também são estruturados por relações de poder fundamentalmente desiguais” (POELL; NIEBORG; VAN DIJCK, 2020, p. 6).

Essa noção reconfigura o olhar para as plataformas, que, muito mais do que tecnologias que atuam como intermediárias de relações, são ambientes de sociabilidade atravessados por interesses políticos e econômicos, sendo, ao mesmo tempo, “constituidoras do social [...] e resultado das agências múltiplas e

<sup>6</sup> O acesso à internet – e, por consequência, aos serviços das plataformas on-line – nos domicílios brasileiros voltou a crescer no Brasil em 2023, de acordo com a pesquisa TIC Domicílios, mas a qualidade desse acesso ainda é desigual entre a população do país. O levantamento identificou que não só a qualidade da conexão, mas também o dispositivo de acesso (computador, *tablet*, celular) estão associados à presença de habilidades digitais, sendo o uso exclusivo pelo celular, com dependência de planos de rede móvel, o mais precário. Mais informações em: <<https://cetic.br/pt/pesquisa/domicilios/indicadores/>>. Acesso em: 20 nov. 2023.

sobrepostas que abrigam” (D’ANDRÉA, 2020, p. 18). Ao se abrigarem sob a rubrica de plataformas, empresas de tecnologia se posicionam estrategicamente diante de seus públicos,

[...] permitindo-lhes fazer um discurso de vendas amplamente progressivo, além de eliminar as tensões inerentes ao seu serviço: entre o conteúdo gerado pelo usuário e o produzido comercialmente, entre o cultivo da comunidade e a veiculação de publicidade, entre intervir na entrega de conteúdo e permanecer neutro (GILLESPIE, 2010, p. 348, tradução nossa).<sup>7</sup>

A partir de um resgate semântico do uso histórico do termo “plataforma”, Gillespie (2010) identifica categorias que podem ter contribuído para associá-lo à noção de intermediário adotada pelas empresas de tecnologia. Entre quinze diferentes usos para a palavra encontrado no *Oxford English Dictionary*, o autor destaca quatro: o uso computacional, que considera plataforma em termos tecnológicos, como “infraestrutura que suporta design e aplicações” (GILLESPIE, 2010, p. 349, tradução nossa<sup>8</sup>); o uso arquitetônico, que diz respeito à estruturas físicas, discretas, onde as pessoas ou objetos podem permanecer, como as plataformas de um metrô; o uso figurativo, que diz de uma base para ação; e o uso político, que remete às questões que um candidato ou político endossa como plataforma de sua campanha.

Para o autor, essas quatro categorias ajudam a compreender como as empresas de tecnologia se projetam enquanto plataformas, não mais se limitando ao uso estrito do sentido computacional e ampliando o campo semântico, o que permite que se posicionem como estruturas discretas que facilitam atividades cotidianas, plataformas planas que horizontalizam o acesso e intermediárias neutras que disponibilizam serviços.

Esses são esforços não apenas para vender, convencer, persuadir, proteger, triunfar ou condenar, mas também para fazer afirmações sobre o que essas tecnologias são e o que não são, e o que se deve ou não esperar delas. Em outras palavras, eles representam uma tentativa de estabelecer os próprios critérios pelos quais essas tecnologias serão julgadas, construídas diretamente nos termos pelos quais as conhecemos (GILLESPIE, 2010, p. 359, tradução nossa).<sup>9</sup>

Ao assumir esse discurso, empresas controladoras das plataformas ocultam uma face perversa do processo de plataformação. Uma vez que as relações de poder envolvidas seguem assimétricas, abre-se espaço para a exploração e a precarização das relações, uma dinâmica que Lippold e Faustino (2022, p. 58) nomeiam como colonialismo digital,

[...] um dos traços objetivos do atual estágio de desenvolvimento do modo de produção capitalista e representa um largo passo em direção à uma reificação, cada vez mais profunda, da nossa experiência e senso de realidade, elevando a um novo patamar a objetificação e mercantilização das relações, das mais simples às mais complexas.

Segundo os autores, as relações produtivas que as *big techs* estabelecem se configuram como uma nova prática de colonialismo e imperialismo, que segue concentrando o acúmulo de capital nas mãos de poucos e explorando as nações do Sul global como fontes de matéria-prima e mão de obra, além de consumidoras dos bens manufaturados. Tal argumento reforça que a promessa de que os avanços tecnológicos resultariam em uma maior democratização do acesso não passa de uma ilusão e segue perpetuando as

<sup>7</sup> No original: “[...] allowing them to make a broadly progressive sales pitch while also eliding the tensions inherent in their service: between user-generated and commercially-produced content, between cultivating community and serving up advertising, between intervening in the *delivery* of content and remaining neutral”.

<sup>8</sup> No original: “[...] infrastructure that supports the design and use of particular applications”.

<sup>9</sup> No original: “These are efforts not only to sell, convince, persuade, protect, triumph or condemn, but to make claims about what these technologies are and are not, and what should and should not be expected of them. In other words, they represent an attempt to establish the very criteria by which these technologies will be judged, built directly into the terms by which we know them”.

mesmas lógicas de produção do passado, racializadas em sua constituição. “Se há uma colonização digital *em curso*, ergue-se como prioridade a investigação sobre como e em que medida a racialização se presentifica neste contexto” (LIPPOLD; FAUSTINO, 2022, p. 58).

## Racializando a plataforma

A racialização opera como uma tecnologia de dominação desde tempos coloniais, delimitando simbólica e materialmente as condições de vida de brancos e negros. A violenta exploração dos corpos negros escravizados do período colonial pelo branco colonizador dá lugar a uma atualização dessa tecnologia na contemporaneidade, em que raça opera como um dispositivo social que molda as relações pela

[...] articulação de muitos elementos, *configurando* a racialidade como um domínio que produz poderes, saberes e subjetividades pela negação e interdição de poderes, saberes e subjetividades. [...] Dito de outro modo, a superioridade do Eu hegemônico, branco, é conquistada pela contraposição com o Outro, negro (CARNEIRO, 2023, p. 11).

Isso explica o funcionamento da engrenagem social, que, de um lado, garante às pessoas brancas o acesso a recursos materiais e simbólicos e, do outro, determina para pessoas negras condições precarizadas, sendo “interditadas enquanto seres humanos e sujeitos morais, políticos e de direitos” (CARNEIRO, 2023, p. 12). Em outras palavras, o dispositivo de racialidade, que tem o racismo como um de seus efeitos, posiciona as pessoas na estrutura social conforme a sua localização racial e naturaliza essas posições, que são reproduzidas pelos sistemas simbólicos no acesso (ou a sua falta) a sistemas de saúde, educação e moradia, nas ocupações do mercado de trabalho e nas/pelas tecnologias.

Cabe ressaltar que essas interdições não se limitam apenas à categoria racial, sendo complexificadas conforme os cruzamentos de outras categorias, como “classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – [que] são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente” (COLLINS; BILGE, 2021, p. 15-16), devendo ser observadas a partir do paradigma interseccional. Neste trabalho em particular, interessa-nos olhar para a reprodução de padrões sociais racistas nas/pelas tecnologias, com ênfase nas “relações de dominação de gênero, raça, classe, origem, entre outras [que] guardam muita similaridade na forma como são construídas e perpetuadas através de pactos, quase sempre não explicitados” (BENTO, 2022, p. 15).

Tomando, assim, os pactos narcísicos da branquitude (BENTO, 2022) como parte da engrenagem da ação da plataforma que toma o branco como “universal” ao definir suas políticas de publicação de vagas, reconhecemos também as camadas opacas do que Silva (2020; 2022) caracteriza como racismo algorítmico, inerentes ao funcionamento de tais plataformas. Somando a essa reflexão, convocamos Winner (2017, p. 198) quando, ao indagar se artefatos tecnológicos têm política, também expõe uma abordagem que parte da teoria da política tecnológica, que

[...] orienta sua atenção para o *momentum* de sistemas sociotécnicos de larga escala, para a reação das sociedades modernas a certos imperativos tecnológicos e para os modos nos quais as finalidades humanas são poderosamente transformadas na medida em que são adaptadas aos meios técnicos (WINNER, 2017, p. 198).

Para demonstrar o seu ponto, Winner trabalha como um de seus exemplos o projeto arquitetônico da cidade de Nova York, projetada entre os anos 1920 e 1970. Uma das características do projeto são os viadutos extremamente baixos, privilegiando a circulação de proprietários de pequenos automóveis, brancos e de classe média, facilitando o seu acesso aos espaços projetados e impedindo a passagem de transportes coletivos como ônibus, usados majoritariamente pela população pobre e negra, “limitando o acesso das minorias raciais de baixa renda” (WINNER, 2017, p. 200) a esses espaços.

Nesse exemplo, fica evidente como o dispositivo de racialidade proposto por Carneiro (2023) opera nos espaços urbanos, de modo que aos brancos são reservados espaços e condições de acesso e circulação facilitadas, deixando as possibilidades de ocupação pela população negra restritas a espaços marginalizados, em bairros mais afastados e sujeitas a condições de acesso e circulação precarizadas. O ponto aqui não reside em atribuir se há ou não intencionalidade na produção desses efeitos, mas em entender como os arranjos tecnológicos articulados ao contexto social e cultural operam produzindo “um conjunto de consequências logicamente e temporalmente anteriores a qualquer de seus pretensos usos” (WINNER, 2017, p. 201-202).

Dialogando com essa perspectiva e olhando para os estudos de ciência, tecnologia e sociedade, Silva (2022) apresenta a ideia de flexibilidade interpretativa para esclarecer como os diferentes usos e apropriações das tecnologias estão intimamente relacionados ao contexto de seu desenvolvimento e às disputas em torno desses usos.

As tecnologias são construídas e interpretadas social e culturalmente com variados graus de flexibilidade interpretativa. Essa flexibilidade significa que diferentes grupos podem apresentar diferenças radicais em seus usos e opiniões sobre uma determinada tecnologia e seus impactos. Quando se trata de objetos industriais ou políticas públicas, isso pode significar a presença de um período de instabilidade e transformação até que um viés interpretativo se sobreponha aos demais (como ocorreu com a definição do design típico das “bicicletas”, depois de sua invenção). Em outros casos, a indefinição é mantida e a disputa de pontos de vista permanece (SILVA, 2022, p. 138).

Isso significa dizer que os aparatos tecnológicos, no seu processo de constituição, carregam os vieses de seus proprietários/programadores, que serão disputados no âmbito de seus usos e apropriações, que podem tanto reforçar os vieses quanto subvertê-los. Nesse sentido, pensar em um contexto digital racializado vai além de identificar e analisar práticas explicitamente racistas de usuários e coletivos, mas passa por tensionar “processos ‘invisíveis’ nos recursos automatizados como recomendação de conteúdo, reconhecimento facial e processamento de imagens, [...] suas manifestações ‘construídas e expressas na infraestrutura online [...] ou através da interface’ (TYNES *et al.*, 2019, p. 195)” (SILVA, 2020, p. 130). Acrescentamos a essa lista de “processos invisíveis” as políticas de governança que regulam/orientam as práticas e usos das plataformas, e que podem atuar “(in)visibilizando as agências tecnopolíticas de uma plataforma” (D’ANDRÉA, 2020, p. 10).

Amparadas por essa discussão e provocadas pela controvérsia envolvendo o LinkedIn – que, em março de 2022, teve exposta a sua política de publicação de vagas ao vetar uma vaga afirmativa direcionada para pessoas negras e indígenas, e, após a repercussão, atualizou sua política para permitir a divulgação de vagas dessa natureza –, direcionamos nossos esforços para compreender tal controvérsia e discutir em que medida as políticas da plataforma contribuíam para reforçar a manutenção do racismo no contexto social mais amplo e, em particular, no mercado de trabalho.

## Entendendo a controvérsia: o anúncio de vagas no LinkedIn

O LinkedIn é uma plataforma de mídia social profissional utilizada em todo o mundo e que cumpre cada vez mais um papel estratégico no contexto das redes profissionais e no cenário corporativo. Lançada em 2003,<sup>10</sup> ela se tornou uma parte essencial do cenário profissional moderno ao permitir que seus usuários criem perfis que são, essencialmente, currículos digitais detalhando sua experiência de trabalho, formação acadêmica e habilidades. No entanto, o diferencial da plataforma está em não apenas ser uma “vitrine” de currículos, mas na potencialidade das conexões que o usuário pode criar, seja adicionando pessoas de seu

<sup>10</sup> Parte das informações foram retiradas da página oficial do LinkedIn, disponível em: <<https://about.linkedin.com/pt-br>>. Acesso em: 16 out. 2023.

interesse ou influência, dando ou recebendo depoimentos sobre suas habilidades ou até mesmo seguindo empresas e profissionais de destaque em suas áreas de atuação.

Ao se conectarem com colegas de trabalho, ex-colegas de escola e até mesmo recrutadores, potencialmente expandindo suas redes e oportunidades de carreira, esses usuários encontram no LinkedIn um espaço plataformizado de busca de empregos, tomando-o como uma ferramenta de uso recorrente tanto para profissionais estabelecidos quanto para aqueles que buscam novas posições. Sua influência, no entanto, chega também às novas possibilidades de recrutamento por parte de empresas, que passam a utilizar a plataforma como um espaço de observação das performances públicas on-line de eventuais candidatos, das relações desses candidatos com suas redes e de eventuais oportunidades de contratação mediadas pelas lógicas algorítmicas.

Visando compreender a dinâmica da controvérsia, seguiremos metodologicamente a partir da proposta de D'Andréa (2020) de (des)remontar a plataforma. Na proposta do autor, ao desmontar a plataforma, é possível compreender dinâmicas de funcionamento de aspectos específicos, e, ao final do processo, ao remontá-la, visualiza-se a complexidade do fenômeno. Considerando a natureza da controvérsia objeto desse estudo, selecionamos dois aspectos<sup>11</sup> para a análise proposta: as políticas de governança da plataforma, que serão verificadas nos documentos oficiais disponíveis em seu site, com foco no texto que compõe a atual política de anúncio de vagas; e as práticas e *affordances*, especialmente no que se refere à funcionalidade de publicação de vagas, entendendo as operações que regem o seu funcionamento e os usos adotados pelos usuários da plataforma.

No que se refere ao processo de anúncio de vagas, a plataforma disponibiliza uma seção específica para essa atividade (Figura 1).<sup>12</sup> As vagas são cadastradas por meio de um formulário padrão, onde as empresas podem descrever características da oportunidade e o perfil do candidato que esperam contratar. Após finalizar o preenchimento, há um aviso para que o anunciante se atente “aos termos e condições do LinkedIn Jobs, inclusive as políticas que proíbem anúncios discriminatórios”.<sup>13</sup> A partir do cadastro dos dados pelos empregadores, a vaga fica disponível para pesquisa no mecanismo de busca disponibilizado pela plataforma, por meio do qual os usuários podem navegar para encontrar oportunidades que se enquadrem no seu perfil. É sobre essa *affordance* que incide a política de anúncio de vagas objeto da controvérsia analisada pelo nosso estudo, cuja verificação de infração parte da apuração de denúncias de usuários.

**11** D'Andrea identifica cinco aspectos que considera relevantes no processo de des(re)montar as plataformas: 1) datificação e algoritmos; 2) infraestrutura; 3) modelo de negócios; 4) governança; 5) práticas e *affordances*. A escolha dos aspectos a serem estudados varia de acordo com a natureza do fenômeno. O autor destaca que a análise a ser empreendida deve cuidar para articular os elementos entre si. Neste trabalho, serão analisadas a governança e práticas e *affordances*, que entendemos serem os elementos que mais se destacam dada a natureza da controvérsia em questão.

**12** Página para anúncio de vagas disponível em: <[https://www.linkedin.com/job-posting/?trk=nav\\_app\\_launcher\\_job\\_post\\_nept&](https://www.linkedin.com/job-posting/?trk=nav_app_launcher_job_post_nept&)>. Acesso em: 17 out. 2023.

**13** Esse aviso fica disponível após avançar no cadastro e chegar à última página, em uma nota de rodapé.



**Figura 1:** Formulário inicial para cadastro de vagas no LinkedIn

**Fonte:** LinkedIn, on-line, 2023.

Além das *affordances* vinculadas a essa finalidade, os empregadores também podem anunciar vagas como uma publicação comum no *feed* da página oficial da empresa, atrelada às diretrizes da plataforma de publicação.<sup>14</sup> Quando publicada dessa forma, o acesso pelos usuários ao conteúdo da vaga é limitado ao vínculo com a *company page* do anunciante, não ficando disponível para pesquisa na busca específica. No Brasil, um caso exemplar desse uso foi o Programa de *Trainee* da Magazine Luíza, tendo sua primeira edição veiculada na plataforma no ano de 2020, com oferta de vagas exclusivas para candidatos negros.<sup>15</sup> No caso da controvérsia em análise, a oportunidade vetada havia sido publicada no painel de vagas, trazendo os seguintes questionamentos: considerando que a presença de vagas afirmativas para grupos minorizados é anterior a essa controvérsia, estariam os anunciantes privilegiando a publicação como um post comum no *feed* de notícias, reinventando, dessa forma, as possibilidades das *affordances* originalmente desenhadas pela plataforma? Tendo em vista a repercussão dessa controvérsia, qual a influência dos atores nela envolvidos e que peso tiveram nos desdobramentos do caso?

Com foco nesta segunda questão, realizamos um levantamento exploratório<sup>16</sup> com vistas a identificar rastros (BRUNO, 2012) que ajudassem na compreensão da controvérsia. Iniciamos com uma busca no Google pela frase “veto vaga afirmativa LinkedIn”, com o objetivo de apurar as notícias publicadas sobre o caso. Identificamos os dias 19 e 29 de março 2022 como datas importantes para a controvérsia, sendo 19 o dia em que o caso veio a público e 29 o de seu desfecho, com a mudança implementada pela plataforma em sua política global de anúncio de vagas. Com base nessas datas, pesquisamos novos dados pela busca avançada

**14** Sobre a plataforma de publicação, incidem outras políticas de uso, como é o caso da Diretrizes de Plataforma de Publicação, disponível em: <<https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/a519782>>. Acesso em: 17 out. 2023.

**15** A ação foi publicada em setembro de 2020. A empresa realizou uma série de ações em sua *Company Page* relacionado ao programa, como *lives* para tirar dúvidas.

**16** O procedimento para coleta de dados foi realizado em caráter exploratório e de forma manual diretamente nos mecanismos de busca disponibilizados pelas plataformas – Google, X/Twitter e LinkedIn –, sem o uso de *software* automatizado e sem a finalidade de compor uma amostra representativa de notícias ou *posts* nas respectivas mídias sociais pesquisadas, atendendo aos objetivos traçados para este estudo de compreender a dinâmica da controvérsia.

da plataforma X (então Twitter) a partir da palavra-chave “LinkedIn”.<sup>17</sup> Apuramos *tweets* publicados nos dias 19 e 29 de março e identificamos atores-chave da controvérsia: os representantes da empresa Laut, que, ao ter sua vaga vetada, aciona os mecanismos jurídicos oficiais para revisão do caso, bem como pauta o assunto nos veículos midiáticos; atores estratégicos da rede de relacionamentos da Laut, que ajudaram a impulsionar a visibilidade do caso; e os representantes do LinkedIn, que vêm a público no desfecho do caso. Ainda empreendemos um último esforço a partir dos achados no Twitter, retornando ao LinkedIn para a busca de perfis que pudessem contribuir para o entendimento do desenrolar da controvérsia na própria plataforma.

## O que dizem os rastros?

A controvérsia veio a público no dia 19 de março de 2022 a partir de uma notícia veiculada pelo jornal *Folha de S.Paulo* (BRIGATTI, 2022), posteriormente reproduzida e atualizada por outros veículos de comunicação. A manchete destaca o argumento principal do caso: “LinkedIn derruba anúncio que dava preferência a candidatos negros e indígenas”. No bigode, a redação opta por destacar a justificativa do LinkedIn para o veto, ampliando a discussão no corpo da matéria. De acordo com a notícia, a vaga publicada pela empresa Laut buscava candidatos para posição de coordenador administrativo-financeiro. A descrição do anúncio destacava se tratar de uma vaga afirmativa, direcionada preferencialmente para pessoas negras e indígenas, adotada como uma estratégia para “valorizar a pluralidade da equipe”.

O veículo buscou explicações do LinkedIn sobre a exclusão da vaga, que argumentou, em sua defesa, que “suas políticas de publicação de vagas não permitem vagas que excluam ou demonstrem preferência por profissionais” e que, “em alguns países como o Brasil, a legislação permite que empregadores apliquem esses critérios em seus processos de seleção” (BRIGATTI, 2022, [s.p.]). Nesse momento, o LinkedIn não sinaliza intenção em atualizar as políticas da plataforma para se adequar à legislação vigente no país, que prevê a legalidade de vagas afirmativas para a promoção da equidade racial. A matéria também traz uma fonte da Laut, Conrado Hübner Mendes, pesquisador e colunista da *Folha*, que reforça a aderência da vaga publicada pela Laut ao histórico de políticas públicas para a promoção da equidade racial, como a política de cotas nas universidades. Destaca, ainda, as ações afirmativas como compatíveis com a Constituição.

No dia 24 de março de 2022, uma matéria publicada do portal G1 (LINKEDIN..., 2022) destaca um desdobramento importante: o caso foi judicializado, chegando ao MPF e ao Procon/SP. O MPF, por meio de um ofício, solicitou explicações à plataforma para o veto, dando o prazo de dez dias úteis para ela detalhar os fundamentos jurídicos e o número de vagas que foram vetadas nos últimos dois anos sob o mesmo argumento. De acordo com posicionamento do MPF, “a decisão da plataforma contraria os esforços realizados no Brasil, com base na Constituição Federal, para inclusão de minorias por meio de ações afirmativas” (LINKEDIN..., 2022). O Procon-SP também notificou a empresa, solicitando informações sobre o processo e políticas de publicação de vagas. Nesse mesmo dia, veio a público uma ação organizada pelas entidades Educafro, Frente Nacional Antirracista e Centro Dias de Direitos Humanos, que ajuizaram uma ação civil pública contra o LinkedIn<sup>18</sup> argumentando que “a rede social atentou contra honra e dignidade da população negra e indígena do Brasil ao adotar a política de não permitir a publicação de anúncio de vagas de emprego que contenham ações afirmativas”.

**17** A busca não foi possível inicialmente na plataforma LinkedIn, por ela disponibilizar um recurso limitado para esse tipo de pesquisa, com a ausência de filtros mais robustos para selecionar datas específicas. Consideramos que, à época, o Twitter era um espaço potencialmente interessante para acompanhar não só a conversação on-line sobre o tema, mas também identificar informações que ajudaram no preenchimento de lacunas em relação aos rastros opacos do próprio LinkedIn.

**18** Ao que indicam as nossas buscas, a matéria foi publicada em primeira mão pela *Folha* de S.Paulo, mas usamos também dados publicados no portal *Conjur*, disponível em Santos (2022).

No X/Twitter, circulavam *posts* que não só compartilhavam links para as matérias publicadas nos veículos jornalísticos sobre o tema, mas que também manifestavam indignação com a postura da plataforma, como nos exemplos destacados na Figura 2.



**Figura 2:** Manifestações de usuários contrários a ação do LinkedIn

**Fonte:** Twitter, on-line, 2023.

Como uma pauta marcada por intensas disputas, era esperado que também encontrássemos manifestações racistas em apoio à plataforma, como destacado na Figura 3, no post de Sérgio Camargo. Cabe lembrar que, durante o governo de Jair Bolsonaro, Camargo foi indicado para presidir a Fundação Cultural Palmares – uma instituição federal brasileira voltada para a promoção e a preservação da cultura afro-brasileira –, mas que frequentemente fazia declarações e tomava posições públicas consideradas controversas, polêmicas e contrárias às pautas relacionadas às questões raciais.



**Figura 3:** Manifestação em apoio ao veto do LinkedIn

**Fonte:** Montagem a partir de *prints* do Twitter, on-line, 2023.

Na publicação, Camargo demonstra seu apoio ao parabenizar o LinkedIn pelo veto. Em dois comentários destacados, observamos que os usuários pautam sua argumentação na questão da meritocracia, defendendo que vagas deveriam levar em consideração apenas requisitos que dizem respeito a competências dos candidatos e que ingressar por cotas seria uma forma de atestar que o candidato é incapaz/inferior para a ampla concorrência. Em uma sociedade em que pessoas são posicionadas em lugares diferentes pelo dispositivo da racialidade, como demonstrou Carneiro (2023), não há como defender como válido esse tipo de argumento, já que a meritocracia presume que pessoas partem do mesmo lugar e gozam das mesmas condições, desconsiderando as desigualdades de acesso a direitos básicos e a dimensões de dignidade social, racial e de gênero no Brasil.

Destacamos também, como na Figura 4, a presença do LinkedIn em resposta a algumas publicações por meio do perfil LinkedIn Help, reforçando as regras previstas em sua política de anúncio de vagas e pedindo para que as vagas publicadas na plataforma “não especifiquem preferências ou requisitos relacionados a características individuais”, mais uma vez demonstrando não haver intenções na revisão de suas políticas.



**Figura 4:** Resposta do LinkedIn

**Fonte:** Twitter, on-line, 2023.

A controvérsia chega ao seu desfecho no dia 29 de março de 2022, quando o LinkedIn veio a público por meio de uma nota oficial publicada pela Sala de Imprensa<sup>19</sup> e no perfil do Diretor Geral do LinkedIn para a América Latina, Milton Beck.<sup>20</sup> Na nota, Milton afirma que a política global de anúncio de vagas havia sido atualizada, passando agora a permitir a publicação de vagas afirmativas. Ao final, agradece o *feedback* recebido pela comunidade do Brasil, indicando que a mudança foi efeito da controvérsia. O argumento, ao mesmo tempo, parece funcionar como uma justificativa que alega um desconhecimento prévio quando ele completa que “estamos comprometidos em continuar aprendendo e melhorando”.

A Política Global de Anúncio de Vagas do LinkedIn é um dos elementos da governança da plataforma, cujo texto destacamos a seguir.

O LinkedIn proíbe a discriminação em postagens de emprego com base em características protegidas, incluindo idade, sexo, identidade de gênero, religião, etnia, raça, nacionalidade, deficiência, orientação sexual e qualquer outra base protegida por lei; no entanto, em uma jurisdição em que isso seja legalmente permitido, o LinkedIn pode permitir postagens que expressem preferência por membros de determinados grupos historicamente desfavorecidos na contratação naquele local. Você pode denunciar qualquer publicação de emprego no LinkedIn que acredite ser discriminatória. Nós revisamos os trabalhos que foram sinalizados e, se eles violarem nossas políticas, serão

<sup>19</sup> Disponível em: <<https://news.linkedin.com/2022/march/politica-global-de-anuncio-de-vagas>>. Acesso em: 16 ago. 2023.

<sup>20</sup> Publicação disponível em: <[https://www.linkedin.com/posts/miltonbeck\\_atualizamos-nossa-pol%C3%ADtica-global-de-an%C3%BANCios-activity-6914622832966533123-SMBM/?utm\\_source=share&utm\\_medium=member\\_desktop](https://www.linkedin.com/posts/miltonbeck_atualizamos-nossa-pol%C3%ADtica-global-de-an%C3%BANCios-activity-6914622832966533123-SMBM/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop)>. Acesso em: 17 out. 2023.

removidos. Além de nossas políticas, os postos de trabalho também devem cumprir as leis e regulamentos locais aplicáveis. Os anunciantes de empregos devem consultar as agências locais e o advogado local para entender as leis e regulamentos aplicáveis relacionados à discriminação. Em alguns casos, as práticas permitidas pela legislação local ainda podem ser proibidas no LinkedIn (tradução nossa).<sup>21</sup>

O texto da política mantém a posição inicial do LinkedIn de não permitir a discriminação de características individuais como requisito na seleção dos candidatos, e acrescenta que essa regra pode ser revista havendo previsão legal para essas situações nos países em que atua, como é o caso das vagas afirmativas no Brasil. O texto também incentiva os usuários a denunciarem caso identifiquem alguma vaga como discriminatória, o que possivelmente foi o que ocorreu no caso da vaga publicada pela Laut. Por fim, nos chama atenção a frase final, em que a plataforma assume que, em algumas situações, poderá ainda manter vetos, mesmo em presença de práticas permitidas pela legislação local. Fica em aberto que tipo de situações poderiam se configurar como passíveis de serem vetadas, o que acende um alerta sobre a plataforma, que, ao seguir considerando em primeira instância os seus interesses de mercado, pode contribuir deliberadamente para a manutenção de práticas excludentes e preconceituosas, como o racismo.

## Considerações finais

Ao oficializar a atualização da sua Política Global de Anúncio de Vagas, a plataforma LinkedIn evidencia em sua tomada de decisão o gesto de se adequar à legislação de países que adotam vagas afirmativas direcionadas para “grupos historicamente desfavorecidos”. No entanto, não fosse a exposição da controvérsia desencadeada na e pela própria plataforma, e considerando a redação atualizada da sua política, parece-nos que o LinkedIn seguiria não contribuindo para o acesso de pessoas desses grupos às oportunidades a elas direcionadas. Dessa forma, entendemos que a política da plataforma atuava como um dispositivo racista, nos termos de Carneiro (2023), pela perpetuação do pacto da branquitude (BENTO, 2022).

As ações sociotécnicas observadas corroboram para a manutenção do racismo e das perversas dinâmicas das relações raciais em um país que historicamente naturaliza práticas que negam às pessoas negras e indígenas o acesso às mesmas oportunidades que sempre foram reservadas à branquitude. As vagas afirmativas se configuram, nesse sentido, como ações fundamentais para a garantia desse acesso, consolidando-se como uma conquista importante e fundamental dos movimentos negros organizados, tensionando as estruturas de poder tradicionalmente impostas e abrindo caminhos para que as novas gerações possam ocupar espaços historicamente negados.

Cabe notar, no entanto, que vagas afirmativas já circulavam no LinkedIn antes do desenrolar da controvérsia com a empresa Laut, o que pode indicar que a publicação em análise apenas foi removida devido ao uso do sistema específico de publicação de vagas e suas *affordances* muito particulares desenhadas pela plataforma. Ou seja, conforme D’Andréa (2020, p. 56), a instabilidade do social, que tratamos como controvérsia, conformou-se “a partir dos usos e das funcionalidades – isto é, das *affordances*” da plataforma, não só “em função dos vieses tecnopolíticos adotados em sua gestão”. Consideramos importante apontar esta

<sup>21</sup> No original: “LinkedIn prohibits discrimination in job posts based on protected characteristics, including age, gender, gender identity, religion, ethnicity, race, national origin, disability, sexual orientation, and any other basis protected under law; however, in a jurisdiction where it is legally permissible to do so, LinkedIn may permit language in posts expressing preference for members of certain groups historically disadvantaged in hiring in that location. You can report any job post on LinkedIn that you believe may be discriminatory. We review jobs that have been flagged and if they are found to violate our policies, they will be removed. In addition to our policies, job posts must also comply with applicable local laws and regulations. Job posters should consult local agencies and local legal counsel to understand applicable laws and regulations relating to discrimination. In some cases, practices allowed by local law may still be prohibited on LinkedIn”. Publicação disponível em: <<https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/at1335725?lang=en-us&src=direct%2Fnone&veh=direct%2Fnone&intendedLocale=pt>>. Acesso em: 16 ago. 2023.

questão porque ela indica que o uso da plataforma pela empresa Laut seguindo as *affordances* da plataforma pode ter, justamente, desencadeado a remoção da vaga, enquanto empresas e indivíduos que anunciam vagas fora dessa página específica talvez não tenham sofrido a mesma remoção de *posts* anteriores – não tendo desencadeado, assim, uma controvérsia plataformizada.

Ao mesmo tempo, foi a remoção do conteúdo que provocou as denúncias públicas que contribuíram para o desenrolar da controvérsia. O desfecho foi exemplar nesse sentido, já que a pressão social, partindo de diversos campos e amparada nos dispositivos legais já vigentes, colaborou para que a plataforma revisse sua governança e publicamente se manifestasse em relação a suas práticas de segregação – ainda que, oficialmente, não tenha admitido se tratar de racismo. Nesse sentido, consideramos que a decisão do LinkedIn, em sua dimensão organizacional e plataformizada, não se configura efetivamente como uma prática antirracista, mas sim como um posicionamento institucional acionado para estabilizar a controvérsia, em resposta às reivindicações da sociedade civil. Trata-se de uma ação para solução de uma questão pontual, que não gera reflexões mais complexas sobre as estruturas que seguem perpetuando práticas sociais racistas – um modo de agir que tem sido comumente observado no contexto organizacional, que atua no sentido de traduzir as reivindicações e lutas sociais históricas de forma simplificada em favor da manutenção de privilégios.

O estudo de caso apresentado neste artigo visou contribuir para as necessárias críticas ao processo de plataformização da sociedade, corroborando com os demais autores do campo comunicacional que têm se debruçado sobre a denúncia do racismo nas e pelas plataformas em um contexto de práticas opacas, de rápidas transformações algorítmicas e de desafios de gestão e políticas transnacionais, uma vez que as *big techs* são todas empresas estrangeiras atuando no Brasil. Evidencia-se a necessidade e a oportunidade de mais pesquisas que se debruçam sobre o fenômeno mais amplo para além dos estudos de casos isolados, voltando-se para os embates mais complexos entre os movimentos sociais e a sociedade civil que reivindicam mudanças (como a manutenção das ações afirmativas), um Estado que atua no sentido de promovê-las e garanti-las como direito e o empenho de empresas privadas em apenas adequar-se na medida exata do controle de crises de imagem e de comunicação, mantendo, sempre que possível, seus padrões racistas de funcionamento.

## Referências

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE**, v. 44, n. 3, p. 20-29, jul.-set. 2004.

BENTO, C. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília: Casa Civil, 2012. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm)>. Acesso em: 22 maio 2023.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília: Casa Civil, 2014. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm)>. Acesso em: 26 maio 2023.

BRIGATTI, F. LinkedIn derruba anúncio que dava preferência a candidatos negros e indígenas. **Folha de S.Paulo**, 19 mar. 2022. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/03/linkedin-derruba-anuncio-que-dava-preferencia-a-candidatos-negros-e-indigenas.shtml>>. Acesso em: 16 ago. 2023.

BRUNO, F. Rastros digitais sob a perspectiva da teoria ator-rede. **Revista Famecos**, v. 19, n. 3, p. 681-704, 2012.

CARNEIRO, S. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

COLLINS, P. H.; BILGE, S. **Interseccionalidade**. Rio de Janeiro: Boitempo, 2021.

D'ANDRÉA, C. F. B. **Cartografando controvérsias com as plataformas digitais**: apontamentos teórico-metodológicos. *Galáxia*, São Paulo, p. 28-39, 2018.

\_\_\_\_\_. **Pesquisando plataformas online**: conceitos e métodos. Salvador: EDUFBA, 2020.

DOMINGUES, P. Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. **Revista Brasileira de Educação**, n. 29, p. 164-177, maio-ago. 2005.

GILLESPIE, T. The Politics of "Platforms". **New Media & Society**, Thousand Oaks, v. 12, n. 3, p. 347-364, 2010.

LINKEDIN BARRA ANÚNCIO de vagas a negros e indígenas; MPF e Procon-SP pedem explicações. **G1**, 24 mar. 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2022/03/24/procon-sp-notifica-linkedin-por-barrar-anuncio-de-vagas-para-negros-e-indigenas.ghtml>>. Acesso em: 26 maio 2023.

LIPPOLD, W.; FAUSTINO, D. Colonialismo digital, racismo e acumulação primitiva de dados. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, v. 14, n. 2, p. 56-78, 2022.

MUNANGA, K. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa das cotas. **Revista Sociedade e Cultura**, v. 4, n. 2, p. 31-43, 2001.

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

POELL, T.; NIEBORG, D.; VAN DIJCK, J. Plataformização. **Revista Fronteiras**, v. 22, n. 1, p. 2-10, 2020.

ROSA, A. Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, art. 1, p. 240-260, maio-jun. 2014.

SANTOS, R. Entidades ajuízam ação contra o LinkedIn por exclusão de vaga para negros. **Conjur**, 24 mar. 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-mar-24/entidades-ajuizam-acao-linkedin-excluir-vaga-negros>>. Acesso em: 16 ago. 2023.

SILVA, T. Racismo algorítmico em plataformas digitais: microagressões e discriminação em código. In: SILVA, T. **Comunidades, algoritmos e ativismos digitais**: olhares afrodiaspóricos. São Paulo: LiteraRUA, 2020. p. 127-145.

\_\_\_\_\_. **Racismo algorítmico**: inteligência artificial e discriminação nas redes digitais. São Paulo: Edições Sesc São Paulo, 2022. p. 136-153.

WINNER, L. Artefatos têm política? Tradução de Debora Pazetto Ferreira e Luiz Henrique de Lacerda Abrahão. **ANALYTICA**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 2, 2017, p. 195-218.

## **Informações para textos em coautoria**

### **Concepção e desenho do estudo**

Adrielle Aparecida da Silva Ferreira e Verônica Soares da Costa

### **Aquisição, análise ou interpretação dos dados**

Adrielle Aparecida da Silva Ferreira

### **Redação do manuscrito**

Adrielle Aparecida da Silva Ferreira e Verônica Soares da Costa

### **Revisão crítica do conteúdo intelectual**

Adrielle Aparecida da Silva Ferreira e Verônica Soares da Costa

## **Informações sobre o artigo**

### **Resultado de projeto de pesquisa, de dissertação, tese**

Resultado parcial da pesquisa de mestrado de  
Adrielle Aparecida da Silva Ferreira.

### **Fontes de financiamento**

Mestrado financiado pela Coordenação de Aperfeiçoamento  
de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Bolsa Modalidade I.

### **Considerações éticas**

Não se aplica.

### **Declaração de conflito de interesses**

Não se aplica.

### **Apresentação anterior**

Não se aplica.

### **Agradecimentos/Contribuições adicionais:**

Agradecemos ao financiamento da CAPES, bem como  
à coordenação e equipe do PPGCOM da PUC Minas e à  
professora Ivone de Lourdes Oliveira, pelas interlocuções.