

**II CONGRESSO INTERNACIONAL DE  
DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS,  
TECNOLOGIA E INTERNET**

**RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA**

---

R382

Relações de trabalho e tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização II Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet: Faculdade de Direito de Franca – Franca;

Coordenadores: Iara Marthos Aguila, Presleyson Plínio de Lima e Rogério Borba da Silva – Franca: Faculdade de Direito de Franca, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-013-7

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

Tema: Regulação do Ciberespaço.

1. Relações de Trabalho. 2. Teletrabalho. 3. Subordinação Algorítmica. 4. Políticas Públicas de Desenvolvimento. 5. Efetividade do Direito. I. II Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet (1:2024 : Franca, SP).

CDU: 34

---

## II CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E INTERNET

### RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

---

#### **Apresentação**

Entre os dias 27 e 30 de agosto de 2024, a Faculdade de Direito de Franca recebeu o Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet. O evento reuniu acadêmicos, profissionais, pesquisadores e estudantes, promovendo o debate interdisciplinar sobre o impacto das inovações tecnológicas no campo jurídico e nas políticas públicas. A programação envolveu Grupos de Trabalho (GTs) organizados para aprofundar temas específicos, abordando desde o acesso à justiça até as complexidades da regulação tecnológica, com ênfase na adaptação do sistema jurídico aos avanços da inteligência artificial e da automação.

O GT 4 – Relações de Trabalho e Tecnologia explorou as profundas mudanças nas relações de trabalho provocadas pelo avanço tecnológico. O debate incluiu a automação e os desafios da proteção dos empregos na Indústria 4.0, além do impacto da subordinação algorítmica no trabalho gerido por aplicativos. A reforma trabalhista e a expansão do teletrabalho, impulsionada pela pandemia, foram temas de destaque, assim como as novas formas de contratação no ambiente digital e os desafios do BYOD ("Bring Your Own Device"). As discussões também abordaram a Data Economy, o crowdsourcing, as novas profissões e as formas emergentes de organização do trabalho, como o cooperativismo de plataforma e a organização coletiva de trabalhadores em rede. As contribuições deste GT propõem uma análise crítica e reflexiva sobre a adaptação do Direito do Trabalho às inovações tecnológicas e seus impactos sociais e jurídicos.

**PLATAFORMAS DE RECRUTAMENTO: OS IMPASSES AO INGRESSO NO  
MERCADO DE TRABALHO PELAS TECNOLOGIAS DE SELEÇÃO.**

**RECRUITMENT PLATFORMS: IMPASSES IN ENTERING THE JOB MARKET  
THROUGH SELECTION TECHNOLOGIES.**

**Polyana Marques da Silva  
Milena Mioto Resende**

**Resumo**

A pesquisa objetiva analisar os impasses impostos pelas plataformas de seleção ao ingresso no mercado de trabalho, a fim de expor os principais desdobramentos no contexto social. Além disso, será destacado como a atuação da Inteligência Artificial em processos seletivos para vagas de emprego pode comprometer seus resultados e prejudicar cidadãos capacitados. Ademais, apesar dos constantes avanços, a máquina não possui o discernimento da mente humana, atuando mediante machine learning, usando as informações de seu banco de dados. Neste viés, o presente trabalho tem por objetivo delinear as motivações das IAs serem falhas nos processos de recrutamento.

**Palavras-chave:** Plataformas de recrutamento, Democratização ao mercado de trabalho, Seleções automatizadas, Inteligência artificial

**Abstract/Resumen/Résumé**

The research aims to analyze the impasses faced by selection platforms when entering the job market, to expose the main developments in the social context. Furthermore, it will be highlighted how the performance of Artificial Intelligence in selection processes for job vacancies can compromise the results and skills of qualified citizens. Furthermore, despite constant advances, the machine does not have the insight of the human mind, operating through machine learning, using information from its database. At this point, the present work aims to outline the motivations of AIs fails in recruitment processes.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Recruitment platforms, Democratization of the labor market, Automated selections, Artificial intelligence

## 1. Introdução

A esfera digital, hodiernamente, contém uma vasta gama de ferramentas que visam facilitar e tornar mais rápido diversos tipos de processos, sendo nítido que as empresas vêm adotando plataformas de recrutamento *online* para realizar a seleção de candidatos a vagas de emprego, em razão da automatização dos procedimentos, mediante algoritmos e comandos capazes de escolher o candidato “ideal”.

Importante salientar, que as plataformas mencionadas utilizam a tecnologia *HRtech*, ou seja, inteligência artificial voltada à realização de processos seletivos de recursos humanos que, indiscutivelmente, simplificou a contratação de funcionários e colaboradores. No entanto, são observados diversos obstáculos gerados pelas IAs nestes tipos de procedimento, tais como falta de transparência com relação aos critérios de aceite ou reprova, discriminação em razão de idade, instituição de conclusão de curso superior, além dos escassos espaços destinados à apresentação pessoal e profissional do candidato.

Assim, observa-se que as vantagens ofertadas pelos *softwares* de seleção, em verdade, desestimulam a participação do público em processos seletivos, tendo em vista os óbices criados pela *HRtech* que, dificultam o ingresso do cidadão no mercado de trabalho, seja pelos seus critérios de julgamento desiguais entre os aplicantes, pela complexidade dos sistemas para aqueles que não estão habituados ao ambiente virtual ou pela falta de acesso aos recursos necessários, tais como computadores e acesso à internet, visto a grande disparidade social presente no país.

Em face ao exposto, a pesquisa tem por objetivo central mapear os impactos gerados pela adoção das plataformas de recrutamento pelas empresas como principal meio de selecionar candidatos a vagas de emprego. Assim, o presente trabalho fará uma análise acerca do *modus operandi* das *HRtechs* e, por conseguinte, explicitará os principais panoramas e resultados advindos da tecnologia, além de buscar entender como a democratização ao ingresso no mercado de trabalho tornou-se mais restrito à determinadas parcelas da sociedade, em detrimento da automatização proporcionada pela IA nos processos seletivos.

Cumprido salientar, ainda, que a presente pesquisa foi desenvolvida através do método dedutivo, com recursos em pesquisas bibliográficas, legislativas, estudos de obras sobre as tecnologias de seleção e sobre a responsabilidade jurídica pela falta de transparência e ética diante os candidatos, além de relacionar o papel da LGPD no tocante à temática. Ademais, a caráter do Direito, a elucidação e a demonstração do art. 6º da Constituição Federal, lei suprema, em relação aos efeitos gerados pelas plataformas de recrutamento são fundamentais

para a exemplificação dos direitos instituídos aos cidadãos brasileiros e as formas de sua fruição diante da problemática em questão.

## **2. Inteligência Artificial como Setor de Recursos Humanos**

É notório que cada vez mais busca-se dinamizar os procedimentos cotidianos, como a escolha de novos profissionais para o preenchimento de vagas ociosas, desempenhada pelos setores de recursos humanos. Neste sentido, diante os constantes avanços das ferramentas digitais, cada vez mais são utilizados *softwares* de seleção e recrutamento, a fim de otimizar e automatizar os processos de recursos humanos sendo, no Brasil, as plataformas *Gupy*, *Sólides*, *Catho* e *Indeed*, as mais utilizadas dentre as diversas opções dispostas. No entanto, faz-se importante salientar que tal cenário se tornou, em verdade, uma problemática, haja vista os impactos causados pelas falhas destas plataformas que, por sua vez, acabam cerceando o ingresso ao mercado de trabalho a cidadãos amplamente qualificados.

Importante pontuar, inclusive, que o trabalho compõe o rol de direitos sociais resguardados pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º, o que deixa explícito que as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho no Brasil, em tese, devem ser equânimes entre as pessoas. Acontece que, em contrapartida, a exponencial adoção de ferramentas de contratação pelas empresas vem gerando resultados discrepantes aos esperados, uma vez que é observada a segregação de indivíduos por características que não são suficientes para se aferir as habilidades profissionais do candidato em análise.

Além disso, muitas das referidas plataformas não dão o devido *feedback* aos candidatos sobre as motivações da sua desclassificação, o que vai contra as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados que determina que os dados fornecidos com consentimento do usuário a plataformas, devem ser tratados com transparência diante de seu detentor o que, conseqüentemente, cria a obrigação de um *software* de recursos humanos a dar o devido respaldo sobre a seleção, a forma pelas quais os dados foram utilizados, a destinação destas informações e, inclusive, a oportunidade de se discutir meios de reapreciação curricular.

A fim de exemplificar a questão, Lytton (2024, *online*) listou diversos acontecimentos em que a IA recrutadora “descartou” indivíduos em razão de gênero, idade, instituições de ensino frequentadas e, inclusive, condições sociais, o que prejudica a distribuição homogênea de vagas na sociedade, corroborando com a grande desigualdade constante no mercado de trabalho. Assim, infere-se que a suposta neutralidade da inteligência artificial nestes

procedimentos é relativa, tendo em vista que diferenças pessoais mínimas entre candidatos culminam em resultados díspares, mesmo quando observada a paridade de competências, gerando discussões acerca do *machine learning* das *HRtechs*.

### 3. A Apatia das IAs e o Ser Humano

Importante pontuar, ainda, que apesar de todas as funcionalidades e atividades que são capazes de realizar, é cristalino que “a IA carece de empatia e não consegue detectar a inteligência emocional dos candidatos, reduzindo a validade de sua avaliação” (Hunkenschroer; Kriebitz, 2023, p. 203, tradução nossa).

Deste modo, mesmo que a tecnologia seja capaz de “aprender” os conceitos a serem aplicados no momento da seleção daqueles mais se enquadram nos requisitos estipulados pela empresa, tendo em vista os algoritmos e as informações pelas quais seu sistema fora previamente alimentado, é indubitável que a IA não detém habilidades suficientes para aferir qualidades comunicacionais, emocionais ou cognitivas, por exemplo, uma vez que a inteligência artificial não é racional, mas sim apática, tendo dificuldade em reconhecer expressões dado que:

Ainda hoje, as mais avançadas redes de *machine learning* são recursos isolados do mundo, desacoplados dele e descorporificados, isentos de emoções, incapazes de viver experiências como as que vivemos e que estão no centro da nossa atividade cognitiva; ainda que sejam capazes de categorizar uma imensa quantidade de dados comumente chamados de *big data*, esses sistemas não *sentem* nada, nem quando atingem seus objetivos e nem quando simplesmente “fracassam” (Leporace, 2022, p. 17).

É nítido, portanto, que apesar de poder realizar inúmeros comandos e aprender o que fazer em certos panoramas, a Inteligência Artificial ainda não pode compreender emoções e, quiçá, identificar habilidades intelectuais e psicológicas de um indivíduo, tarefa que o ser humano realiza de modo natural e, inclusive, inconsciente. Isto posto, mostra-se evidente que mesmo com os vários avanços das ferramentas digitais, os da *HRtech* em especial, a cognição humana é superior à máquina e sua racionalidade e, principalmente, humanidade não são supridas por nenhum tipo de tecnologia, sendo possível atrelar à fala da estimável obra 1984 de Orwell (2021, p. 376), “a realidade existe na mente humana, e em nenhum outro lugar”.

### 4. Considerações Finais

Ante todo o explicitado, é mister que se deve destrinchar a questão, uma vez que as tendências contemporâneas tendem a seguir os caminhos proporcionados pelas novas ferramentas digitais que, por seu turno, encontram-se em constante desenvolvimento e aperfeiçoamento, o que torna a discussão sobre a pauta indispensável.

Com isso, o estudo das formas de contratação utilizadas na contemporaneidade é essencial para se compreender os impasses causados por esta modalidade, especialmente no tocante à dissociação entre candidatos por requisitos mínimos, limitando determinados grupos de concorrer a oportunidades por questões que sequer influem sobre a vaga ou sobre o processo em si, além do tratamento de dados pessoais pelas plataformas que, em suma, não procedem com a transparência resguardada aos cidadãos.

Ademais, vê-se que além da segregação automática realizada pelos próprios *softwares*, é criada uma clara barreira com relação a certas camadas sociais, em detrimento da falta de recursos apropriados ou, inclusive, pela inexperiência com o ambiente digital, dificultando ainda mais o acesso ao mercado de trabalho e sua respectiva democratização, desaguando num contexto em que as diferenças sociais no Brasil tornam-se cada vez mais extremas, em razão do nítido distanciamento do ideal proposto pela Constituição Cidadã de que “todos são iguais perante a lei” (Brasil, 1988).

## Referências

BRASIL. Constituição Federal de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil** de 1988. Brasília, DF.

HUNKENSCHROER, Anna Lena; KRIEBITZ, Alexander. Is AI recruiting (un)ethical? A human rights perspective on the use of AI for hiring. **AI And Ethics**, v. 3, n. 1, p. 119-213, 2023.

LEPORACE, Camila de Paoli. O que os computadores continuam não conseguindo fazer, 50 anos depois: a aprendizagem sob a perspectiva da fenomenologia do cotidiano de hubert dreyfus. **Revista Portuguesa de Educação**, v. 30, n. 2, p. 5-23, 2022.

LYTTON, Charlotte. **AI hiring tools may be filtering out the best job applicants**. 2024. Disponível em: <https://www.bbc.com/worklife/article/20240214-ai-recruiting-hiring-software-bias-discrimination>. Acesso em: 02 jul. 2024.

NEVES, Ianaira. **Reprovados por Robôs**: como plataformas de inteligência artificial podem discriminar mulheres, idosos e faculdades populares em processos seletivos. 2022. Disponível em: <https://www.intercept.com.br/2022/11/24/como-plataformas-de-inteligencia-artificial->

podem-discriminar-mulheres-idosos-e-faculdades-populares-em-processos-seletivos/. Acesso em: 02 jul. 2024.

ORWELL, George. **1984**. Rio de Janeiro: Antofágica, 2021.