# VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Copyright © 2025 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria – CONPEDI**
**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
**Secretarias**
**Relações Institucionais:**
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
**Comunicação:**
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
**Relações Internacionais para o Continente Americano:**
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
**Relações Internacionais para os demais Continentes:**
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
**Educação Jurídica**
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello – UFMS – MS
**Eventos:**
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Comissão Especial**
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG
Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Liziane Paixao Silva Oliveira; Rosane Teresinha Porto; Sinara Lacerda Andrade. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-185-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

# VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

---

## Apresentação

É com imensa satisfação que introduzimos o grande público na presente obra coletiva, composta por artigos criteriosamente selecionados, para apresentação e debates no Grupo de Trabalho intitulado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, durante o VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado por meio de plataformas digitais, entre os dias 24 a 28 de junho de 2025, com a temática “Direito Governança e Políticas de Inclusão”.

Os aludidos trabalhos, de incontestável relevância para a pesquisa jurídica no Brasil, demonstram notável rigor técnico, sensibilidade e originalidade, com reflexões sobre as relações de trabalho, abordando temas relevantíssimos no que concerne a: hipervulnerabilidade do trabalhador frente à pejotização, os desdobramentos da relação no contexto da inteligência artificial e as plataformas digitais.

Os vinte artigos que compuseram o GT em questão, para além da apresentação por seus autores, deram azo a debates compartilhados por estes últimos e outros participantes do Encontro.

No intuito de melhor organizar apresentações e debates, mas notadamente estes últimos, cuidou-se de classificar os textos segundo a predominância dos assuntos abordados, o que resultou em quadro blocos. Os artigos classificados na temática em tela são os que abaixo estão arrolados:

BLOCO 1 – Plataformização, Subordinação Algorítmica e Novas Formas de Precarização do Trabalho

Este bloco reúne pesquisas que investigam os efeitos da plataformização sobre o modelo tradicional de emprego, com ênfase na subordinação algorítmica, no enfraquecimento de vínculos trabalhistas e na crítica à ideologia do empreendedorismo. Os textos analisam desde o Projeto de Lei nº 12/2024, proposto para regular o trabalho em plataformas digitais, até os impactos psíquicos da precarização e o apagamento político do trabalhador.

1. A Relevância do Projeto de Lei nº 12/2024 para Sanar os Impasses sobre a Uberização no Brasil

Vanessa Rocha Ferreira, Kaio do Nascimento Rodrigues, Anderson Cardoso Pantoja

2. A Função Conciliadora da Justiça do Trabalho sob Risco: Análise da Estratégia Processual Utilizada pela Uber

Joanna Alencar Rolim França Pinto

3. Trabalho Plataformizado e Subordinação Algorítmica: O Caso da Plataforma Digital Workana

Hudson Rafael Lonardon, Samia Moda Cirino

4. Impactos da Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais na Dignidade Humana

Paulo Eduardo Rossi Dourado, José Alexandre Ricciardi Sbizera

5. A Era da Incerteza: Modernidade Líquida e a Plataformização do Trabalho

Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos, Kemellyn Marques da Silva

6. Plataformas Digitais e Precarização do Trabalho: Os Desafios do Ciberproletariado frente à Ideologia do Empreendedorismo

Tais Ribeiro Ranieri, Valena Jacob Chaves

BLOCO 2 – Inteligência Artificial, Inclusão, Saúde Mental e Direito ao Trabalho Decente

Aqui, os trabalhos analisam os riscos e as potencialidades do uso de inteligência artificial nos processos seletivos e nas relações laborais. São discutidos temas como o viés discriminatório de algoritmos, a exclusão de pessoas neurodivergentes (como no caso de pessoas com TEA), o direito à desconexão e a valorização da saúde mental no meio ambiente do trabalho. As reflexões apontam para a urgência de uma regulação ética e inclusiva da tecnologia no mundo laboral.

7. A Inteligência Artificial Aplicada aos Processos Seletivos de Trabalhadores: A Toxicidade Algorítmica e o seu Viés Discriminatório para Grupos em Estado de Vulnerabilidade e a Mitigação dos Direitos Humanos

Renata Aparecida Follone, Sinara Lacerda Andrade Caloche

8. A Utilização de Inteligência Artificial em Processos Seletivos e o seu Viés Discriminatório para Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA)

Joel Sousa do Carmo

9. A Contribuição das Ferramentas de Inteligência Artificial para o Cumprimento do Direito à Desconexão e o Alcance do Trabalho Decente no ODS 8

Isabella Taís Mesquita Loureiro, Vilma Lucia Veiga de Souza, Juliana Oliveira Eiró do Nascimento

10. Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado e a Valorização da Saúde Mental do Trabalhador sob a Ótica do Trabalho Decente

Vanessa Rocha Ferreira, Ana Luiza Crispino Mácola, João Gabriel Macêdo Morais

11. Teletrabalho: Da Emergência da Pandemia de Covid-19 ao Momento Pós-pandemia, Necessidade de (Re)configuração Jurídico-Social no Brasil

Júlia Mesquita Ferreira, Lais Faleiros Furuya, Iara Marthos Águila

BLOCO 3 – Flexibilização Contratual, Precarização e Vulnerabilidade dos Trabalhadores

Neste bloco são abordadas práticas como a terceirização, a pejotização fraudulenta, o contrato intermitente e a omissão legislativa sobre o adicional de penosidade. As pesquisas revelam os múltiplos mecanismos de esvaziamento dos direitos sociais e de degradação das condições laborais, incluindo o caso específico da terceirização docente no setor público, que expõe não apenas uma precarização objetiva, mas também simbólica, com violação dos direitos da personalidade dos profissionais da educação.

12. O Fio de Ariadne e Direitos Trabalhistas: Terceirizados e Novos Labirintos

Viviane Freitas Perdigão Lima, Herbeth Silva Santos Júnior

13. Fraude na Pejotização e a Desigualdade na Proteção Social: Impactos Jurídicos e Trabalhistas

Juliana Oliveira Eiró do Nascimento, Carlos Daniel Romão Dantas, José Augusto Pacheco Viegas

14. Contrato de Trabalho Intermitente: Flexibilização Necessária ou Precarização do Emprego?

Stella Jade Carvalho Fernandes

15. Personalidade como Categoria Jurídica e sua Violação no Ambiente Escolar: Notas sobre a Terceirização Docente

Rodrigo dos Santos Andrade, Guilherme Magalhães de Souza

16. O Adicional de Penosidade e a Omissão Legislativa: Entre a Efetividade dos Direitos Sociais e os Desafios das Relações de Trabalho

Stella Jade Carvalho Fernandes

BLOCO 4 – Exclusão Estrutural, Justiça Racial, Direitos Humanos e Resistência Sociopolítica

O último bloco conecta os eixos do racismo estrutural, do capacitismo recreativo, da exploração de comunidades tradicionais e do trabalho análogo à escravidão. As pesquisas partem de casos concretos — como o uso de termos de ajustamento de conduta pelo MPT no RS, ou os impactos da CPI das ONGs na Amazônia — para denunciar formas contemporâneas de dominação e exclusão social. Os textos apontam, com clareza, para a necessidade de um Direito comprometido com a equidade e com a superação de estruturas coloniais ainda ativas.

17. O Enfrentamento ao Trabalho Análogo à Escravidão e a Aplicação do Termo de Ajustamento de Conduta pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região: Um Estudo a Partir de Pelotas/RS

Thais Valim Barbosa Alves

18. Governança, Políticas de Inclusão e Herança Escravocrata: Um Estudo sobre os Desafios da Justiça Racial no Brasil Contemporâneo

Dafne Fernandez de Bastos

19. Capacitismo Recreativo: Impactos Emocionais, Discriminação Estrutural e o Papel da Educação na Transformação Social

Valeska Sostenes Braga

20. Resistência e Resiliência: Uma Análise da CPI das ONGs e a Exploração Socioambiental de Comunidades Indígenas na Amazônia

Thássila Gabriela Mota Smith, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

As pesquisas reunidas neste volume revelam um denominador comum: a urgência de reposicionar o ser humano no centro das relações jurídicas e laborais. As autoras e os autores contribuem para uma crítica sólida e engajada das contradições do sistema produtivo contemporâneo, apontando caminhos para a construção de um Direito do Trabalho comprometido com a democracia substantiva, a inclusão e a justiça social.

Nesse prisma, a presente obra coletiva, de inegável valor científico, demonstra tecnicidade, por meio de uma visão lúcida e avançada sobre questões do direito das relações de trabalho, suas problemáticas, sutilezas e importância para a defesa de uma sociedade mais igualitária e justa às futuras gerações, pelo que certamente logrará êxito junto à comunidade acadêmica.

Boa leitura!

Prof.ª Dr.ª Liziane Paixão Silva Oliveira

Prof.ª Dr.ª Rosane Teresinha Carvalho Porto

Prof.ª Dr.ª Sinara Lacerda Andrade Caloche

# A UTILIZAÇÃO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL EM PROCESSOS SELETIVOS E O SEU VIÉS DISCRIMINATÓRIO PARA PESSOAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)

# THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN SELECTION PROCESSES AND ITS DISCRIMINATORY BIAS TOWARDS PEOPLE WITH AUTISM SPECTRUM DISORDER (ASD)

**Joel Sousa Do Carmo**

**Resumo**

A presente pesquisa examina os impactos da utilização de Inteligência Artificial em processos seletivos no mercado de trabalho, com foco nas pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). O estudo analisa se o uso de inteligência artificial no apoio ao recrutamento e seleção de candidatos pelas empresas, com o objetivo de aumentar a produtividade, está em conformidade com as garantias legais e constitucionais asseguradas a esse grupo. Assim, esta pesquisa tem como escopo analisar se as estratégias empresariais voltadas ao aumento da produtividade - em especial a implementação de inteligências artificiais nos setores de recrutamento e seleção - estão em conformidade ou em desacordo com as garantias constitucionais e infraconstitucionais asseguradas pelo legislador às pessoas com o transtorno do espectro autista. Sabe-se que o tema ainda necessita de maior exploração, especialmente no que tange aos estudos da criação de vieses discriminatórios de pessoas autistas em processos de recrutamento que utilizam de inteligência artificial, sendo necessário aprofundar os estudos sobre a atuação da pessoa autista no mercado de trabalho no Brasil, a fim de melhor elaborar atos normativos que regulam o tema, evitando discriminação vedada por lei, Constituição e Tratados que o País é signatário.

**Palavras-chave:** Transtorno do espectro autista (tea), Inteligência artificial (ia), Processos seletivos, Mercado de trabalho, Direitos das pessoas com deficiência

**Abstract/Resumen/Résumé**

This research examines the impacts of using Artificial Intelligence in recruitment processes within the job market, with a focus on individuals with Autism Spectrum Disorder (ASD). The study analyzes whether the use of artificial intelligence to support the recruitment and selection of candidates by companies, aiming to increase productivity, complies with the legal and constitutional guarantees afforded to this group. Thus, this research aims to analyze whether corporate strategies focused on increasing productivity — particularly the implementation of artificial intelligence in recruitment and selection processes — comply with or violate the constitutional and infraconstitutional guarantees granted by the legislator to individuals with Autism Spectrum Disorder. It is recognized that this topic still requires further exploration, especially regarding the study of discriminatory biases against autistic individuals in recruitment processes that utilize artificial intelligence. There is a need for

deeper research into the participation of autistic individuals in the Brazilian labor market in order to better develop regulatory acts that address the issue, preventing discrimination prohibited by law, the Constitution, and international treaties to which the country is a signatory.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Autism spectrum disorder (asd), Artificial intelligence (ai), Selection processes, Labor market, Rights of people with disabilities

## 1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa busca analisar os efeitos do uso da Inteligência Artificial nos processos seletivos de empresas, com foco em pessoas com transtorno do espectro autista, cujo diagnóstico teve aumento considerável nos últimos anos. Estudos americanos apontam que o número de crianças que possuem o transtorno é de uma a cada 68 nascidas (Centers for Disease Control and Prevention, 2024).

A modernização da sociedade, que começou com o uso de máquinas a vapor durante a Primeira Revolução, evoluiu até chegar ao que hoje é conhecido como Quarta Revolução Industrial. Esse é o período histórico em que a atividade automatizada se encontra em nível complexo, onde a máquina realiza não apenas atividades braçais, mas também de alto nível de *expertise*.

De acordo com pesquisa americana realizada em 2024, o número de empresas que adotaram a inteligência artificial é de 72% do total de entidades empresariais no mundo, um aumento significativo dos 55% que as utilizavam em 2023 (Marien, 2024).

Em termos de processo seletivo, é certo que muitas empresas já utilizam máquinas com tecnologia de *Machine Learning*, capazes de reconhecer padrões e aprender de forma autônoma quais candidatos são mais compatíveis com a vaga oferecida (Pugliesi, 2019).

Assim, esta pesquisa tem como objetivo analisar se as estratégias voltadas ao aumento da produtividade - em especial a implementação de inteligências artificiais nos setores de recrutamento e seleção - estão em conformidade ou em desacordo com as garantias constitucionais e infraconstitucionais asseguradas pelo legislador às pessoas com o transtorno do espectro autista.

O presente trabalho se divide em três partes. Na primeira etapa, será feita uma breve análise da evolução das normas que fortaleceram a proteção dos direitos das pessoas autistas, bem como um exame sobre a atual participação desse grupo no mercado de trabalho.

Na segunda etapa, busca-se verificar as aplicações da inteligência artificial em processos seletivos dentro do mercado de trabalho, ferramenta utilizada como meio de automação e ganho de produtividade em matéria de recrutamento e seleção.

Na etapa final, será analisado o desempenho da pessoa com transtorno do espectro autista ao receber o acompanhamento adequado no ambiente de trabalho, assim

como os benefícios dessa prática para a dinâmica empresarial e para a sociedade como um todo.

Como metodologia, foi utilizado o método dedutivo, através de pesquisas bibliográficas e exploratórias, com abordagem qualitativa extraída da jurisprudência, da doutrina, da Constituição Federal, da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, da Lei n° 12.764/2012 - Política Nacional de Proteção dos Direitos das Pessoas com Transtorno do Espectro do Autismo -, além de outras normas, convenções e tratados, todos relacionados ao tema do tratamento de autismo no âmbito escolar.

## 2 HISTÓRICO DA PROTEÇÃO NORMATIVA DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA E SUA PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Desde a Antiguidade até o final do século XIX, as pessoas com deficiência eram vistas como aberrações, portadoras de imperfeições, e submetidas com frequência à exclusão social.

A partir do início do século XX, especialmente no período pós-Primeira Guerra, surgiram os primeiros esforços para a criação de direitos destinados a essas pessoas, culminando, decádas depois, na consolidação de sua concepção como seres humanos titulares de direitos (Stiker, 2019).

Atualmente, compreende-se que a participação efetiva da pessoa com deficiência dentro do mercado de trabalho é um instrumento de socialização imprescindível para seu convívio em sociedade (Stiker, 2019).

No Brasil, ao reconhecer o trabalho como um direito social, a Constituição não faz distinções entre os cidadãos que o exercem. Assim, o direito ao trabalho é garantido a todos os brasileiros, independentemente de qualquer diferença, com fundamento no princípio da igualdade formal previsto no caput do artigo 5º da Carta Magna.

Sob o viés da igualdade material, o inciso V do art. 2° e alínea “c”, IV, do art. 3° da Lei Berenice Piana (Lei n° 12.764/2012), legislação considerada um marco na implementação dos direitos das pessoas autistas, estabelece como diretriz da Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista o estímulo à sua inserção no mercado de trabalho, observadas as peculiaridades ocasionadas pela sua condição.

O autista passou a ser considerada pessoa com deficiência conforme o art. 1°, § 2° da Lei Berenice Piana, o que atraí a aplicabilidade da Lei n° 13.146/2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

Referida legislação estabelece garantias básicas dentro do mercado de trabalho, tais como: direito de livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidade com outras pessoas; remuneração por trabalho de igual valor; vedação de qualquer discriminação em etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena; acessibilidade em curso de formação e capacitação, dentre outras.

Paralelamente, aplica-se à pessoa autista o estabelecido no art. 93 da Lei n° 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (PCD), que prevê a obrigatoriedade de empresas com mais de 100 empregados preencherem uma cota de cargos com deficiência.

Contudo, muito embora exista a política de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, prevista no mencionado art. 93 da Lei nº 8.213/91, observa-se que a realidade ainda evolui de maneira lenta e insuficiente para atender plenamente às exigências dessa norma.

Nesse contexto, de acordo com dados levantados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019, aproximadamente 85% da população autista no País ainda se encontra em situação de desemprego (Catho Comunicação, 2024).

A título de exemplo, em pesquisa realizada no estado do Rio Grande do Sul quanto à aplicação da lei de cotas para inserção das pessoas com deficiência dentro do mercado de trabalho, apenas 31% dos municípios afirmaram que cumpriam a determinação legal (Brito, 2024).

Notadamente, essa dificuldade de inserção no mercado de trabalho decorre de diversos obstáculos que comprometem o acesso desses grupos a empregos estáveis e adequadamente remunerados, sendo as principais causas: o preconceito dos empregadores, ineficácia das cotas para pessoas com autismo e ausência de incentivos de alocação dessas pessoas nos espaços laborais (Leopoldino e Coelho, 2017).

Além disso, problemas como a falta de acessibilidade, a contratação de pessoas com autismo com foco exclusivo para o cumprimento de cotas prevista na lei 8.213/91 e o preconceito e a falta de preparo de gestores são barreiras que dificultam a

plena inclusão dessas pessoas dentro da dinâmica empresarial (Côrrea, Prado e Silva, 2024).

A experiência prática mostra que a inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho frequentemente exige adaptações na dinâmica laboral (Treis e Pedron, 2023). A ausência dessas adaptações, por sua vez, pode levar à redução da produtividade e à manutenção do *status quo.*

Percebe-se, portanto, que a inclusão desse grupo de pessoas no mercado de trabalho ainda se encontra significativamente abaixo das expectativas estabelecidas pela legislação. Assim, a inclusão da pessoa autista no mercado de trabalho ainda se mostra como um desafio social, junto a sua manutenção no emprego, bem como a sua colocação compatível com a sua formação e expectativas (Leopoldino e Coelho, 2017).

Mostra-se promissor, portanto, a implementação, por parte da empresa, de cursos de capacitação, criação de bolsas de estudos e estabelecimento de programas de treinamento e adaptação das pessoas autistas dentro do mercado de trabalho, em prol de maximação da produtividade.

Nesse contexto, apesar da implementação das políticas públicas pelo legislativo de inclusão das pessoas com autismo, a prática demonstra que a execução dessas medidas tem se mostrado de todo precária, demonstrando que deve se ter, por parte da sociedade, uma preocupação dentro da perspectiva não somente jurídica, mas também sociológica e política no que diz respeito ao tema.

## 3 UTILIZAÇÃO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL EM PROCESSOS SELETIVOS

A Quarta Revolução Industrial, marcada pela ampla disseminação das tecnologias entre a população, promoveu a incorporação de recursos tecnológicos no cotidiano, além de impulsionar o desenvolvimento de softwares capazes de auxiliar na execução de tarefas de elevada complexidade intelectual, atualmente com apoio de inteligência artificial (Mendonça, 2019).

De forma acelerada, o uso desses recursos tem se difundido tanto entre a população quanto no âmbito empresarial, por exemplo, como recurso cada vez mais utilizado no setor de recrutamento e seleção de pessoal. Nesse sentido, esses *softwares* são utilizados como instrumento de desburocratização dos processos seletivos no mercado laboral (Belmont, 2015).

Com início na década de 1950, os *softwares* de computação foram desenvolvidos até culminarem na criação da Inteligência Artificial, sendo Warren Macculloch e Walter Pitts os primeiros a idealizarem um projeto de tais sistemas, que ocorreu pela criação de uma rede neural artificial em que cada neurônio receberia uma caracterização de ligado ou desligado.

Entretanto, seu aprimoramento foi efetivamente alcançado por Alan Turing, ao propor que, em um teste no qual perguntas fossem dirigidas tanto a uma máquina inteligente quanto a um ser humano, seria impossível, com base apenas nas respostas escritas, distinguir entre ambos.

Portanto, entende-se como Inteligência Artificial (IA) *"essa tecnologia que tem como objetivo simular artificialmente a Inteligência Humana (IH) de maneira autônoma - sem a supervisão de um utilizador, com alta capacidade de adaptabilidade e aprendizado"* (Franqueira, 2019).

Como objetivo desses sistemas que simulam a inteligência humana estão: realizar tarefas mais bem executadas por máquinas do que por seres humanos e completar atividades, as quais não possuem função algorítmica viável pela computação convencional (Rich e Knight, 1991).

Por algoritmo, desse modo, se compreende uma sequência finita de ações, capaz de solucionar um problema que foi imposto ao usuário. Seja esse impasse um processamento de dados ou um planejamento (Sichman, 2021).

Utilizada dentro do mercado de trabalho como forma de automatização de processos que envolvem recrutamento e seleção, a tecnologia em geral, incluindo a inteligência artificial, colabora com a velocidade no processo de recrutamento e também a diminuir o custo geral de seleção e contratação em até 20 vezes, segundo estudos (Cappeli, 2001).

Perceba-se, também o aspecto vantajoso desses instrumentos em fases seletivas, como a triagem, na qual a amostra de candidatos é muito ampla e, para reduzir o emprego de esforço dos recrutadores, a automatização do procedimento por inteligência artificial além de poupar dinheiro, salva esforços e tempo.

Observa-se também a vantagem do uso desses instrumentos em etapas seletivas, como a triagem, em que o número de candidatos é muito elevado. Nesses casos, a automatização do processo por meio da inteligência artificial não apenas reduz custos, mas também economiza tempo e esforço dos recrutadores.

A análise de perfil dos candidatos constitui a etapa do processo seletivo com maior aplicação de ferramentas de inteligência artificial, representando mais de 70% do tempo total dedicado ao recrutamento. Por se tratar da fase mais extensa, podendo prolongar-se por semanas até sua finalização, o uso dessas tecnologias tem sido amplamente valorizado pelas empresas (Sousa, Passarelli e Pugliesi, 2019).

Para tanto, os sistemas que utilizam inteligencia artificial em processos seletivos são dos mais diversos, podendo servir para *"análise comportamental, banco de currículos e triagem de currículos proporcionando aumento da produtividade, redução de custos e mensuração de resultados"* (Sousa, Passarelli e Pugliesi, 2019, p. 4).

A operação de dados por meio de inteligência artificial ocorre de duas maneiras principais: Machine Learning e Deep Learning. A primeira, é baseada em um sistema de aprendizagem de representação hierárquica de dados, com base nas variáveis que foram colocados no *input*. Por outro lado, o sistema de *Deep Learning*, opera por meio de uma análise mais aprofundada desses mesmos dados (Franqueira, 2019).

A Inteligência Artifical (IA), segundo defendem alguns, pode favorecer a existência de um processo seletivo de recrutamento mais transparente, o que evitaria a estimulação de vieses na etapa de triagem e seleção, tornando o procedimento mais imparcial (Ferreira, 2020).

Em sentido contrário, existe a concepção de que, apesar dos benefícios apontados acima, a utilização da inteligência artificial dentro do processo de recrutamento não está isenta de vieses no processo de escolha, que pode excluir inteiros grupos sociais antes mesmo de haver uma entrevista pessoal do candidato (Blommaert, Coenders e Van Turbergen, 2013).

De outro modo, por não ser possível a verificação dos *inputs* utilizados na codificação da IA que realiza o processo seletivo, a falta de transparência é comumente apontada como um problema que pode resultar em viés discriminatório (Franqueira, 2019).

Nesse sentido, um dos dilemas éticos mais relevantes relacionados à inteligência artificial é o viés, especialmente no que diz respeito à discriminação algorítmica. As tecnologias de IA podem manifestar diferentes formas de preconceito, como vieses raciais, de gênero ou culturais (Franqueira, 2019).

Com efeito, os códigos de programação que fomentam a base de dados para o julgamento dos candidatos por um sistema são sigilosos por natureza, não sendo

possível aferir, de plano, se atendem ao comando constitucional de isonomia e vedação de comportamentos discriminatórios.

Estudos demonstram que, para cargos de maior hierarquia organizacional, não é comum a utilização desses mecanismos, sendo preferível processos de recrutamento e seleção mais humanizados, sendo que recrutadores demonstraram-se preocupados com a inclusão de grupos minoritários na inserção de dados para que a IA pudesse realizar a busca de candidatos de maneira mais inclusiva (Blumen e Cepellos, 2023).

Dessa forma, a utilização dessa ferramenta nos processos de recrutamento pode vir a favorecer a escolha de candidatos homogêneos, desfavorecendo um ambiente laboral que compreenda a diversidade (Blumen e Cepellos, 2023). Ao tratar sobre os vieses que podem estar contidos dentro do algoritmo da Inteligência Artificial, deve-se realizar a divisão do tema em 4 categorias, sendo elas: vieses pré-existentes; técnicos; decorrentes e de dados (Franqueira, 2019).

Os primeiros, *"são aqueles que antecedem o desenvolvimento do algoritmo, i.e., encontram seus fundamentos na cultura, nas instituições, em valores, preferências, ideologias"*. Ou seja, têm como causa geradora o próprio indivíduo que fomenta a base de dados do sistema.

Desse modo, é possível ocorrer o enviesamento já na origem, ou seja, no viés pré-existente, realizando um efeito em cascata de discriminação dessas pessoas pelo fato que essas se enquadram indesejadas pelo usuário que inseriu o *input* base.

Os segundos são decorrentes de uma limitação técnica de origem variada, o que faz com que determinado grupo seja favorecido em prejuízo de outro, causando uma sensação errônea de aleatoriedade. Isso quer dizer que, havendo limitação técnica da máquina, há a propagação de vieses dentro do processo seletivo.

Quanto aos terceiros, esses advêm das alterações de contextos regionais e sociais em que o sistema é executado. Nesse sentido, a perspectiva que o programador possui dos usuários ou candidatos do sistema, cria o viés de discriminação. No que tange ao quarto, são oriundos da contaminação por vieses da amostra de dados que será submetida à análise.

Desse modo, mesmo que à primeira vista o método utilizado de análise sistêmica seja imparcial, a existência prévia de vieses nos dados contidos no sistema reforça os estereótipos já criados.

Consequentemente, a amostra de dados enviesada dentro de um processo seletivo de recrutamento culmina no que se costuma chamar de *pernicious feedback loop*,

que se trata de uma auto alimentação de vieses dentro do sistema (Chaney, Stewart e Engelhardt, 2018).

Sendo assim, constata-se que a ocorrência de vieses pré-existentes se relaciona com as dificuldades de inclusão da pessoa autista dentro do mercado de trabalho. Afinal, o preconceito caracteriza-se como obstáculo principal para inclusão desse grupo de pessoas dentro do mercado laboral.

Com isso, o estigma do autismo tem se mostrado alto de tal maneira que, apesar de certos empregadores estarem abertos à inclusão de pessoas dentro do espectro em suas empresas, relutam para que pessoas autistas sejam parte dessas (Leopoldino e Coelho, 2017).

Como exemplo de discriminação envolvendo a contaminação da amostra pelo viés de dados, deve-se entender que, *a priori*, não existem informações discriminatórias na base de dados que está sendo colhida.

No entanto, a congregação de determinados pares de dados, pode ocasionar em uma interpretação seletiva por parte da IA, configurando, assim, o viés de dados. Nesse sentido, o cruzamento de dados que desqualificaram um candidato no seu processo seletivo junto aos seus dados pessoais é capaz de gerar um outro fator de desqualificação, ou seja, a IA passa a entender que o indivíduo dotado de determinadas características não está apto para ingressar na vaga ofertada (Félix, 2021).

Exemplo disso foi verificado no caso State *vs* Loomis, que ocorreu no estado de Louisiana nos Estados Unidos da América. No processo, constatou-se que o sistema de análise matemática COMPAS (Correctional Offender Management Profiling for Alternative Sanctions), utilizado para verificar a possibilidade de reincidência de crimes de determinados réus, recomendando ou não para o juízo o pagamento de fiança.

Ocorre que, o sistema não está isento de críticas quanto ao seu funcionamento, haja vista a possibilidade de sua contaminação cruzada, pelo comentado *pernicious feedback loop*, de discriminar minorias. Apesar de receosa, a Suprema Corte de Wiscounsin autorizou o funcionamento do sistema, mas impossibilitando-o de elaborar sentenças, funcionando meramente como uma ferramenta de assistência ao juízo (Medon, 2020).

Nesse contexto, é plenamente possível a implicação de vieses discriminatórios, quer sejam eles realizados previamente pelos ajustes dos programadores no *input* de seus dados, mas também pela retroalimentação dos sistemas de inteligência artificial ao assimilarem dados pessoais, segregando, assim, grupos sociais.

De maneira a contornar tais efeitos decorrentes da automatização dos processos de recrutamento, mostra-se necessário o dever de divulgação dos resultados e causas que levaram à exclusão do indivíduo da vaga ofertada. Logo, a transparência algorítmica deve ser compreendida como extensão do direito à informação positivado no art. 5°, XIV da CRFB (Feliciano e Oliveira, 2022).

Assim, no intuito de evitar a discriminação pela via de dados, mostra-se mais adequada a utilização de sistemas de recrutamento e seleção de código aberto, a fim de ser passível de constatação a ocorrência de fenômenos causadores de discriminação no código base da IA ou que, ao menos, seja o processo feito através de fiscalização por parte dos gestores, a bem da promoção da diversidade no seu ambiente de trabalho (Sousa, Passarelli e Pugliesi, 2019).

## 4 DEVER SOCIAL DE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM TRANSTORNOS DO ESPECTRO AUTISTA E OS POSSÍVEIS BENEFÍCIOS DE UM PROCESSO DE INCLUSÃO BEM-SUCEDIDO

Os desafios e condições que o trabalho submete o ser humano acarretam não apenas impactos na rotina dos indivíduos, mas configuram elemento fundamental para independência financeira, fundamental para inclusão da pessoa dentro do âmbito social (Treis e Pedron, 2023).

Para as pessoas com transtorno do espectro autista a atividade laboral produz inúmeros benefícios, como por exemplo: *"desenvolver potencialidades, acesso a outros espaços públicos de cultura, educação e lazer, promover a interação social, sendo o trabalho relevante para o alcance de metas pessoais do indivíduo"* (Duim et al., 2024).

Sob o ponto de vista da empresa, é preciso destacar que sua atividade possui função social, a qual "*acarreta deveres e obrigações no exercício da atividade empresarial, podendo ser conceituada como o conjunto de deveres que decorrem do exercício da empresa, seja qual for a conformação da empresa que se admita*" (Matias, 2009).

Nesse sentido, a atuação da empresa sob o ponto de vista jurídico não pode somente se focar na obtenção de lucro, mas também exercer uma atividade que contribua de maneira solidária e, com isso, também dê retorno à sociedade.

Ainda sob esse aspecto, existe a responsabilidade social da empresa, a qual se apresenta como *"integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por*

*parte das empresas nas suas operações e na interação com a comunidade"* (Tomasevicius, 2003).

Ou seja, a partir de uma visão focada na contribuição para a sociedade, a empresa pode se destacar dentro do mercado no qual oferece seus produtos ou serviços, angariando maior clientela pelo fato de ser vista como uma empresa que contribui para formação da sociedade, quer atuando isoladamente, quer conjuntamente com o Estado.

A inclusão da pessoa autista dentro do mercado de trabalho deve ser vista sob a lente de quatro eixos principais: preparação para atuação profissional; incentivo à contratação; fomento à produção científica e aquisição de informações precisas (Leopoldino e Coelho, 2017).

A primeira refere-se a uma maior inclusão da pessoa portadora do transtorno dentro do mercado de trabalho com práticas de ensino técnico profissionalizante inclusivo, preparo vocacional individualizado, incentivos ao estágio e seu primeiro emprego, bem como acompanhamento de assistentes sociais e psicólogos para que essas pessoas estejam mais preparadas para atuação dentro do mercado laboral.

No que tange ao segundo eixo, uma maior atratividade do mercado laboral para que as pessoas portadoras do espectro autista é fundamental. Isso pode ser atingido por via de incentivo financeiro aos estágios e à contratação em organizações privadas, aberturas de vagas em organizações públicas, programas de formação de mentores, gestores e empregadores e, também, incentivo ao empreendedorismo.

No terceiro eixo, o incentivo à produção científica é fundamental para promover a participação do indivíduo e seu reconhecimento como um agente apto a integrar o mercado de trabalho, o que pode ser obtido por meio da criação de grupos de pesquisas, realização de eventos, estímulos às pesquisas e extensão universitária.

A respeito do quarto eixo, é preciso estimular uma maior tomada de decisões a respeito de como as políticas públicas podem influir de maneira mais significativa no que tange à participação dessas pessoas no trabalho, o que pode ocorrer, por exemplo, através da criação de cadastro nacional de pessoas autistas, censo socioeconômico de pessoas que possuem TEA e ampla divulgação dos resultados obtidos.

Sabe-se, contudo, que para promover a inclusão de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado laboral é necessário não apenas a implementação de políticas de inclusão por parte do poder público, mas também a participação ativa das empresas, enquanto entes contratantes.

Assim, projetos que buscam a capacitação desses indivíduos com o intuito de melhor prepara-los para o mercado de trabalho facilitam sua inclusão, trazendo benefícios não somente para o grupo e sociedade, mas também para a própria empresa.

Isso porque a inclusão de pessoas com transtorno do espectro autista dentro do mercado de trabalho tem-se demonstrado no âmbito empresarial como essencial (Wang, 2014), haja vista as habilidades únicas que essas pessoas possuem, tais como: maior capacidade de concentração em suas tarefas, maior capacidade de reconhecimento de erros e alta adaptação a tarefas repetitivas (Leopoldino e Coelho, 2017).

A fim de haver um maior apoio dentro do próprio trabalho, é necessário um maior conhecimento sobre as características de pessoas com TEA por parte dos empregadores e os colegas de trabalho (Soeker, 2020). Nessa perspectiva, a habilitação profisscional para esses indivíduos por meio de programas de qualidade contribui para o melhor desempenho dos autistas no âmbito laboral, o que beneficia as próprias empresas que poderá contar com ambiente laboral produtivo e diverso (Carvalho et al., 2023).

Nesse sentido, estudos demonstram que empresas que utilizam sistema de inclusão de pessoas com TEA em processos de contratação relatam que foi possível obter resultados positivos para o negócio, bem como para todo o clima organizacional (Ianuzzi, 2015).

Um dos benefícios de incluir pessoas com TEA no mercado de trabalho é que indivíduos autistas costumam ter habilidades elevadas em lógica, matemática e artes. Essas competências contribuem para um excelente desempenho profissional, com destaque para atuação em áreas de tecnologia (Autismo em dia, 2020).

Ao estarem dentro do ambiente de trabalho, as pessoas com TEA apresentam um nível acima da média de atenção aos detalhes e qualidade de seu desempenho (Scott et al., 2017). Ainda, não se constatam diferenças significativas quando se comparam a capacidade de pessoas com autismo receberem demandas ou ordens em relação àqueles que não possuem (Scott et al., 2017).

Guilherme de Almeida, que é autista e preside a Associação Nacional para Inclusão das Pessoas Autistas, destaca outras medidas importantes: flexibilidade de horários e tarefas, adaptação do ambiente físico (iluminação, ruídos, cores e texturas), para torná-lo mais amigável, tecnologias assistivas, mentoria e suporte para a integração citando, também, a necessidade de comunicação clara e direta, "*evitando figuras de linguagem, sarcasmo e ironia, que podem ser difíceis de entender para pessoas autistas*" (TST, 2023).

Portanto, embora sejam necessárias adaptações no ambiente de trabalho para garantir a inclusão efetiva da pessoa autista, esses ajustes não geram custos extraordinários em relação à contratação, supervisão e treinamento, quando comparados aos demais colaboradores que não apresentam o transtorno (Scott et al., 2017).

Por outro lado, as características únicas e individuais de cada pessoa com transtorno do espectro autista contribuem para uma maior produtividade dentro do ambiente de trabalho.

Assim, políticas de inclusão adotadas por empresas, especialmente com a contratação de pessoas com TEA, contribuem para promover um ambiente de convivência mais inclusivo e alinhado à uma cultura organizacional que favorece o pleno desenvolvimento de seus membros.

Nesse sentido, a contratação de pessoas que contém o espectro apresentou ser importante medida para o reconhecimento por parte de outros empregados, fomentando o maior conhecimento de como é lidar com esse grupo de pessoas no dia-a-dia e maneiras de as incluírem, o que é igualmente positivo para toda a sociedade (Friedner, 2015).

Em pesquisa realizada com aproximadamente 250 organizações australianas que contratavam autistas, verificou-se que cerca de 45% dessas organizações afirmavam a possibilidade de contratar mais pessoas dentro do espectro no futuro (Scott et al., 2017). Nesse mesmo estudo, não se constataram quedas de produtividade nas organizações que contrataram as pessoas com TEA. Além disso, 55,9% das organizações relataram que pessoas com autismo se adaptaram bem à cultura da empresa e que participaram de forma ativa e inclusiva em suas equipes.

Portanto, as pesquisas apresentadas mostram que contratar pessoas dentro do espectro autista não é apenas uma obrigação legal para empresas com mais de 100 funcionários, mas também uma decisão estratégica que pode melhorar o clima organizacional. Essa prática contribui para a criação de um ambiente mais diverso e produtivo, trazendo benefícios tanto para a empresa quanto para a sociedade como um todo.

## 5 CONCLUSÃO

Com o advento da Constituição, o trabalho foi assegurado como direito social que foi estendido às pessoas com deficiência dentro do plano de igualdade formal, ao tempo em que a igualdade material se concretizou no ordenamento jurídico após a

elaboração da Lei Berenice Piana, que realizou o incentivo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Muito embora a realidade no Brasil ainda está distante do idealizado pela legislação, já que uma parcela significativa da população com deficiência, especialmente as pessoas autistas, permanece fora do mercado de trabalho.

Diversos fatores como: falta de acessibilidade, preconceito dos empregadores e ausência de incentivos de alocação dessas pessoas nos espaços laborais auxiliam no maior quantitativo de pessoas com autismo em estado de desemprego.

Conforme visto, entre os elementos que visam aumentar a eficiência do setor de recrutamento, a tecnologia tem tido um papel essencial na agilidade dos processos. A Inteligência Artificial (IA), atualmente, colabora significativamente ao possibilitar análises comportamentais, otimizar a pesquisa e a triagem de currículos, o que resulta em maior produtividade, redução de custos e melhor acompanhamento dos resultados.

Contudo, pesquisas apontam que os sistemas de inteligência artificial da mesma forma que podem melhorar o desempenho da atividade de recrutamento e seleção de uma empresa, podem aumentar a discriminação dos candidatos às vagas ofertadas, seja por meio da criação de um algoritmo que reproduza as preferências do programador, seja por meio de uma contaminação da análise de dados que alimentam o sistema operacional.

Esse perfilhamento pode ser desvatajoso para a própria empresa que utiliza dessas plataformas, na medida em que pesquisas relatam a contratação de pessoas com autismo apresentam vantagem para a empresa, ou seja, uma decisão estratégica que pode melhorar o clima organizacional e para a produtividade. Além disso, essa prática contribui para a criação de um ambiente mais diverso e produtivo, trazendo benefícios tanto para a empresa quanto para a sociedade como um todo.

Sabe-se que o tema ainda necessita de maior exploração, especialmente no que tange aos estudos da criação de vieses discriminatórios de pessoas autistas em processos de recrutamento que utilizam de inteligência artificial, sendo necessário aprofundar os estudos sobre a atuação da pessoa com TEA no mercado de trabalho no Brasil, a fim de melhor elaborar atos normativos que regulam melhor o tema, evitando discriminação vedada por lei, Constituição e Tratados que o País é signatário.

Nesse contexto, apesar da implementação das políticas públicas pelo legislativo de inclusão das pessoas com autismo, a prática demonstra que a execução dessas medidas tem se mostrado de todo precária, demonstrando que deve se ter, por parte

da sociedade, uma preocupação dentro da perspectiva não somente jurídica, mas também sociológica e política no que diz respeito ao tema.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS


Autismo em dia. **Autismo no mercado de trabalho: desafios e oportunidades.** 2020. Disponível em: https://blog.autismoemdia.com.br/blog/autismo-no-mercado-de-trabalho-desafios-e-oportunidades/. Acesso em: 15 fev. 2025.

Belmont, Vanessa; Pereira, Gilberto Braga; Houzer, Ionara Houry; Caldeira, Jamille de Moraes Xavier. (2015). **Os subprocessos de captação e seleção de pessoas sob o impacto das tecnologias de informação.** In Anais do 12º Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Resende, RJ.

Blommaert, Lieselotte; Coenders, Marcel; Van Turbergen, Frank. (2013). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. Social Forces, 92(3), 957-982. Disponível em: https:// doi.org/10.1093/sf/sot124. Acesso em 28 jan. 2025.

Blumen, Daniel; Cepellos, Vanessa Martines. **Dimensões do uso de tecnologia e Inteligência Artificial (IA) em Recrutamento e Seleção (R&S):** benefícios, tendências e resistências. Cadernos EBAPE.BR, v. 21, p. e2022, 8 maio 2023.

Brito, Cláucia Ivete Schwerz et. al. **Análise de Resultados da Pesquisa na Perspectiva da Política do Trabalho.** Condições de Acesso das Pessoas com Deficiência aos Bens Sociais do Estado do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, p. 125-128, 2014. Disponível em:. Acesso em: 21 mar. 2024.

Cappeli, Peter. **Making the Most of On-Line Recruiting.** Harvard Business Review, 79(3), 139-146. Disponóvel em: https://www.researchgate.net/publication/12085275_Making_the_Most_of_On-Line_Recruiting. Acesso em 20 jan. 2025.

Centers for Disease Control and Prevention. **Data and Statistics on Autism Spectrum Disorder.** Disponível em: <https://www.cdc.gov/autism/data-research/index.html>. Acesso em 20 dez. 2024.

Challen, R. et al. Artificial intelligence, bias and clinical safety. BMJ Quality & Safety, v. 28, n. 3, p. 231-237, 2019.

Carvalho, Mírian Carla Lima; Sobrinho, Emanuelle Pereira; Araújo; Anisio José Da Silva; Camino, Cleonice Pereira; Coutinho, Maria Da Penha De Lima. **Inserção de Pessoas com Autismo no Mercado de Trabalho:** Revisão Integrativa. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 23, n. 2, p. 2479–2486, 1 jun. 2023.

Chaney, Alisson. J. B.; Stewart, Brandon. M.; Engelhardt Barbara. E. **How algorithmic confounding in recommendation systems increases homogeneity and decreases utility.** Proceedings of the 12th ACM Conference on Recommender Systems - RecSys ’18, 2018. Disponível em: https://dl.acm.org/doi/10.1145/3240323.3240370. Acesso em 10. fev. 2025.

Comunicação, Catho. **Autistas no mercado de trabalho:** Importância e inclusão. Disponível em: https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/autistas-mercado-de-trabalho/. Acesso em: 28 nov. 2024.

Côrrea, Gabriele Borges; Prado, Rafaela Elizei; da Silva, Viviane Leonel. **A inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho.** Disponível em: https://www.fateccruzeiro.edu.br/projetos/acervo/c9e1074f5b3f9fc8ea15d152add07294.pdf. Acesso em 10 de nov. 2024.

Duim, F. Et Al. **O transtorno do espectro autista na vida adulta e sua relação no mercado de trabalho.** Revista Sociedade Científica, Volume 7, Número 1, 2024. Disponível em: <https://revista.scientificsociety.net/wp-content/uploads/2024/04/Art.114-2024.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2024.

Feliciano, Guilherme Guimarães; Oliveira, José Antônio Ribeiro de. **A inteligência artificial e o direito do trabalho**: lampejos utópicos para um futuro distópico. A inteligência artificial e o direito do trabalho: lampejos utópicos para um futuro distópico, 2022.

Félix, Gleriston Cardoso. **Discriminação algorítmica e o direito à explicação na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. 2021. 64 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021.

Ferreira, Beatriz da Ponte. (2020). **Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção:** Amiga ou Inimiga? Perceções e Atitudes de Profissionais de Recrutamento e Seleção Portugueses (Dissertação de Mestrado). Instituto Universitário de Lisboa, Liboa, Portugal. Disponível em https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/21871/1/master_beatriz_ponte_ferreira.pdf. Acesso em 15 jan. 2025.

Franqueira, Bruna Diniz. **Como A Inteligência Artificial Reforça A Discriminação De Gênero No Ambiente De Trabalho**. 2019. P.59. Trabalho de Conclusão de Curso. Fundação Getúlio Vargas, Escola de Direito FGV do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 2019.

FONSECA, André Luiz de Castilho. **Texto de Apresentação para o encontro "Del Manicomio a la Integración Social"**, dias 11 e 12 de junho, no Instituto Psiquiátrico José Horwitz Barak, na cidade de Santiago, Chile. Disponível em < www.candido.org.br/a-13.htm>. Acesso em 8 mar. 2003.

Friedner, Michelle. **Deaf bodies and corporate bodies**: New regimes of value in bangalore's business process outsourcing sector. Journal of the Royal Anthropological Institute 2015; 21(2):313-29. Disponível em: https://www.academia.edu/12775593/Deaf_bodies_and_corporate_bodies_new_regimes_of_value_in_Bangalores_business_process_outsourcing_sector. Acesso 24 jan. 2025.

Iannuzzi, Dorothea et al. **Addressing the needs of individuals with autism:** Role of hospital-based social workers in implementation of a patient-centered care plan. Health & social work, v. 40, n. 3, p. 245-248, 2015.

Leopoldino, Cláudio Bezerra; Coelho, Pedro Felipe da Costa. **O Processo de Inclusão de Autistas no Mercado de Trabalho**. Revista, Economia & Gestão, v.17, n.48, pp. 141-156, 2017. Doi: https:// doi.org/10.5752.

Sousa, Daniel Marcos Miranda de; Passarelli, Samuel Eduardo e Pugliesi, Jaqueline Brigladori. **A Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção de Pessoas**. Revista EduFatec. V.2, n. 1, jan-jun, 2019. Disponível em: <https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/wp-content/uploads/2019/09/A-INTELIG%C3%8ANCIA-ARTIFICIAL-NO-RECRUTAMENTO-E-SELE%C3%87%C3%83O-DE-PESSOAS.pdf>. Acesso em 10 dez. 2024.

Matias, João Luis Nogueira. **A função social da empresa e a composição de interesses na sociedade limitada.** 2009. Tese (Doutorado em Direito Comercial) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. doi:10.11606/T.2.2009.tde-06052010-140746. Acesso em: 2024-11-27.

Medon, Filipe. **Inteligência artificial e responsabilidade civil:** autonomia, riscos e solidariedade. 1. ed., Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

Mendonça, A. P. A., Rodrigues, B. A. A., Aragão, C. A. S., & Del Vecchio, R. C. (2018). **Inteligência artificial - recursos humanos frente as novas tecnologias, posturas e atribuições.** Contribuciones a La Economía. Disponível em: https://www.eumed.net/rev/ce/2018/4/inteligenciaartificial.html.

Pugliesi, Jaqueline Brigladori. **A inteligência artificial no recrutamento e seleção de pessoas.** Revista EduFatec: **educação, tecnologia e gestão** V.2 N.1 - janeiro-junho/2019. Disponível em https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/wp-content/uploads/2019/09/A-INTELIG%C3%8ANCIA-ARTIFICIAL-NO-RECRUTAMENTO-E-SELE%C3%87%C3%83O-DE-PESSOAS.pdf. Acesso em 22 jan. 2025.

Ramos, Marien. **Uso de Inteligência Artificial aumenta e alcança 72% das empresas, diz pesquisa**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/negocios/uso-de-inteligencia-artificial-aumenta-e-alcanca-72-das-empresas-diz-pesquisa/>. Acesso em 25 fev. 2025.

Silva, Edjaelson Pedro; Lima, Newton de Oliveira; et. al. **Direitos Fundamentais Sociais:** Teoria e Prática Volume 2. 1ª Edição. Goiânia: Editora Alta Performance, 2023.

Scott, Melissa; Jacob, Andrew; Hendrie, Delia; Parsons, Richard; Girdler Sonya; Falkmer, Torbjörn; Falkmer, Marita. (2017) **Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia**. PLoS ONE 12(5): e0177607. https://doi.org/10.1371/journal. pone.0177607. Disponível em: https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0177607. Acesso em 25 de jan. 2025.

Soeker, Mogammad Shaheed**. A descriptive, qualitative study of the challenges that individuals with autism spectrum disorder experience when transitioning from skills training programs into the open labor market in Cape Town, South Africa**. Work,

65(4), 733-747. 2020. https://doi.org/10.3233/WOR203127. Disponivel em: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32310205/. Acesso em 25 jan. 2025.

Stiker, Henri-Jacques. **A History of Disability.** E-book. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press, 2019. Disponível em: https://www.sas.upenn.edu/~cavitch/pdf-library/Stiker_History_of_Disability.pdf. Acesso em 10 dez. 2024.

Tomasevicius Filho, Eduardo. **A Função Social da Empresa**. Revista dos Tribunais, São Paulo, n 92, p 33-50, abr 2003.

Treis, Manoella Cará.; Pedron, Cristiane Drebes. **A Percepção Dos Autistas Sobre A Inclusão No Mercado De Trabalho Brasileiro:** São Políticas De Cotas O Suficiente? Humanidades & Inovação, v. 10, n. 18, p. 35–48, 2023.

Tribunal Superior do Trabalho. **Trabalho e diversidade:** contratação de pessoas com autismo deve estar na agenda das organizações. 2023. Disponível em: Trabalho e diversidade: contratação de pessoas com autismo deve estar na agenda das organizações - TST. Acesso em 27. mar. 2025.

Rich, E.; Knigt, K. **Artificial intelligence.** 2.ed. s.l.: McGraw-Hill, 1991.

Sichman, Jaime Simão. **Inteligência Artificial e sociedade**: avanços e riscos. Estudos Avançados, v. 35, n. 101, p. 37–50, abr. 2021

Wang, S. S. **Empresas buscam autistas por suas habilidades únicas.** In: The Wall Street Journal. Dubin, abr. 2014. Disponível em: <http://br.wsj.com/articles/SB10001424052702303978304579474033843104304?tesla=y> Acesso em: nov. 2024.